



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Desempeño directivo y gestión educativa a partir de la
percepción de los docentes de una Institución Educativa,
Ica-2018.**

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

AUTORES:

**Br. FLORES NAVARRO, Julia Lourdes
Br. HUARCAYA CARHUAYO, Rossana Ysabel**

ASESOR:

Dr. GUTIÉRREZ ULLOA, Cristian Raymound

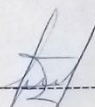
SECCIÓN:

Educación e Idiomas

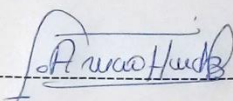
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Calidad Educativa**

PERÚ-2018

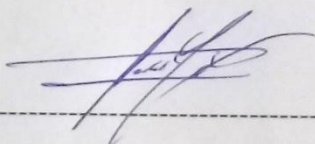
PÁGINA DEL JURADO



Dra. Silva Aguilar, Agueda
Presidenta



Mg. Arnao Hernández, Victoria Angélica
Secretaria



Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound
Vocal

DEDICATORIA

*A Dios y nuestras familias
por ser pilares fundamentales
en nuestra vida y formación académica*

AGRADECIMIENTO

A la Universidad “César Vallejo”, Escuela de Posgrado, de la Filial de Ica y a su plana docente por haberme brindado la oportunidad de culminar satisfactoriamente mis estudios de maestría.

Al Dr. Cristian Gutiérrez Ulloa, asesor del trabajo de investigación, quien brindó sus aportes científicos y tecnológicos en la elaboración y desarrollo de la tesis.

A mis compañeros de estudio con quienes compartimos todas nuestras experiencias enriqueciendo nuestros conocimientos.

A la institución educativa “Francisco Flores Chinarro” por brindarnos la confianza y las facilidades para realizar este trabajo de investigación y permitirme aportar en la solución a la problemática educativa detectada.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Flores Navarro, Julia Lourdes identificada con D.N.I. N° 21409091, y Huarcaya Carhuayo, Rossana Ysabel con DNI N° 21548852, estudiantes del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con su tesis titulada: “Desempeño directivo y gestión educativa a partir de la percepción de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018”

Declaramos 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 parcial ni totalmente.

- 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 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, agosto de 2018



Flores Navarro, Julia Lourdes
D.N.I. N° N° 21409091



Huarcaya Carhuayo, Rossana
D.N.I. N° 21548852

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Desempeño directivo y gestión educativa a partir de la percepción de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018”, con la finalidad de determinar la relación del desempeño directivo con la gestión educativa, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magíster en Administración Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se adecue a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.



Flores Navarro, Julia Lourdes
D.N.I. N° N° 21409091



Huarcaya Carhuayo, Rossana
D.N.I. N° 21548852

ÍNDICE

	Pág
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii y viii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas con el tema	17
1.4 Formulación del problema.....	27
1.5 Justificación del estudio	28
1.6 Hipótesis	29
1.7 Objetivos	31
II. MÉTODO	33
2.1 Diseño de investigación.....	33
2.2 Variables, operacionalización	34
2.3 Población, muestra y muestreo	37
2.4 Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.5 Métodos de análisis de datos	41
2.6 Aspectos éticos.....	41
III. RESULTADOS.....	42
IV. DISCUSIÓN	51

V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	54
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS	58
Anexo 1 Instrumentos de recolección de datos.....	58
Anexo 1.1 Cuestionario de desempeño directivo	58
Anexo 1.2 Cuestionario de gestión educativa	64
Anexo 2 Constancias de aplicación de instrumentos	70
Anexo 3 Registro de datos	71
Anexo 3.1. Registro de desempeño directivo	71
Anexo 3.2. Registro de gestión educativa	73
Anexo 4 Artículo científico	75
Anexo 5 Matriz de consistencia.....	83
Anexo 6 Matriz de operacionalización.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
<i>Tabla 1: Nivel de desempeño directivo desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</i>	
<i>Tabla 2: Nivel de gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</i>	
<i>Tabla 3: Estadígrafos de las variables desempeño directivo y la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</i>	
<i>Tabla 4: Prueba de normalidad</i>	
<i>Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables Desempeño directivo y la Gestión educativa.....</i>	
<i>Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre la variable desempeño directivo y las dimensiones de la variable gestión educativa.....</i>	
<i>Tabla 7: Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión educativa y las dimensiones de la variable desempeño directivo.</i>	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación del desempeño directivo con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo - correlacional. Se contó con una población de 76 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un cuestionario de desempeño directivo y un cuestionario de gestión educativa, debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión educativa, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman.

Se infiere que el desempeño directivo y la gestión educativa son elementos necesarios para garantizar la calidad educativa.

Palabras claves: desempeño directivo, gestión educativa, gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa, sociocomunitaria

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship of executive performance with the educational management from the teaching perception of i.e. N ° 22521 "Francisco Flores Chinarro" of the district of Ica during the school year 2018.

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. A population of 76 teachers was selected through non-probabilistic sampling. An Executive performance questionnaire and an educational management questionnaire, duly validated and subject to reliability criteria, were used as data collection instruments. Data were processed using descriptive and inferential statistics.

As a result, research realizes that there is a significant relationship between management performance and educational governance, a situation that was proven via the use of the Spearman Rho test.

It is inferred that managerial performance and educational management are necessary elements to guarantee the quality of education.

Key words: Executive performance, educational management, institutional management, pedagogical management, administrative management, sociocommunity

I. INTRODUCCIÓN.

1.1 Realidad problemática.

El desempeño de los directivos en una institución educativa ha jugado y jugarán siempre un rol muy relevante en la gestión de una institución educativa, los enfoques de modelo de la conducción de las mismas han cambiado con el transcurrir de los años, actualmente la parte administrativa está relegada de los procesos del aprendizaje, con el transcurso del tiempo el director se va insertando en los mismos, sin embargo, el problema hay que verlo en los siguientes contextos:

En el contexto internacional, la escasa comunicación entre agentes educativos en las instituciones educativas origina inconvenientes y restricciones para la creación de equilibrio o armonía y cambio, con una cultura organizacional enraizada que no le permite ser modificada, por lo que, para el establecimiento de una buena gestión educativa debe de ser capaz de cambiar las actividades orientadas hacia el interior y hacia el exterior (Sescovich, 2009) citado en Alvarado, 2012).

Los directivos requieren mejorar su habilidad de escucha para con los maestros con respecto a los problemas de aprendizaje y de enseñanza (Gonzalez, 2012), puesto que las decisiones que toman los directivos afectan en la organización en la claridad de objetivos y en el control de las actividades programadas (Aguilera, 2011).

En el contexto nacional, casi en la totalidad, las funciones del director en las instituciones educativas; según ley, son de carácter administrativo, donde el ejercicio de los directores no se concentra intencionalmente en la mejora del aprendizaje y enseñanza, sino más bien, en quehaceres tradicionales como de administrador burocrático. Realidad que se agudiza por la situación laboral inestable, la variedad de estructuras y tipos de escuelas, funciones director-profesor de aula, y nulo como líder pedagógico en su desempeño, entre otros

obstáculos (MINEDU, 2014). Por otra parte, los directores suelen reflejar altos índices de estrés, exceso de trabajo y tensión, porque varias de estas nuevas competencias de líder escolar no están insertadas, de forma explícita, en las especificaciones del cargo, asumiendo el currículo oculto o trabajo oculto (MINEDU, 2012).

En el contexto local se observa que en las instituciones educativas existe una bifurcación entre los estamentos: Directivo y Docente, contexto del cual no escapa la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro”. Por lo cual se analizará si se mantiene una relación entre el desempeño directivo y la gestión educativa óptima.

1.2 Trabajos previos.

En el ámbito internacional.

Lauro (2013) en su trabajo de investigación. “Gestión pedagógica en el aula: Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los Centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012”. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

El estudio es de tipo descriptivo correlacional con una muestra de 41 entre docentes, directivos y estudiantes; el instrumento un cuestionario para cada una de las variables. Se llegó a las siguientes conclusiones: la autoevaluación de docente, la observación, es parte de la maximización del tiempo hace que el docente mejore su forma de evaluar y mejore la gestión pedagógica.

También entra a tallar el clima escolar que llevado adecuadamente influye en los aprendizajes de los estudiantes, el problema esta es cuando los estudiantes regresan a sus casas y la mayoría de ellos se encuentran con problemas familiares esto es un obstáculo del docente para lograr el éxito de un buen clima escolar.

De León (2012); de la Universidad Panamericana de Quetzaltenango, a través de su tesis: “La Administración Escolar y su impacto en el Desarrollo Educativo”, determina que el buen aprovechamiento de los recursos materiales y humanos, puestos a los buenos fines de la administración educativa en busca de la gran preciada calidad educativa, teniendo como base fundamental la buena coordinación local de los componentes estructurales de la institución, encargados de la administración.

En este sentido, De León considera que la administración escolar debe cumplir, a fin de lograr una buena calidad educativa, con una buena planificación, organización, dirección, ejecución y evaluación, en la que los componentes de la comunidad educativa (directores, docentes, estudiantes y padres de familia), cumplen una función importante en esta organización.

Llega como conclusión final a que los principales componentes de la administración escolar son el director y docentes, por ser los responsables directos de la conducción del progreso educativo, no eximiendo la responsabilidad de estudiantes y padres de familia en el logro del buen rendimiento académico e institucional.

En el ámbito nacional:

Sabino, A. (2014). Con su investigación titulado Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral en una Institución Educativa, Trujillo, 2014. Estudio no experimental, diseño correlacional. Aplicó dos cuestionarios a 80 de 100 docentes. La autora concluye en que, existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral en la Institución Educativa Modelo de Trujillo, 2014, al obtener un valor $r=0.760^{**}$, $p\text{-valor}<0.01$. Es decir, que a mejores competencias gerenciales en el director, mejor es su desempeño en el cargo.

Cruz, A. (2014) con su investigación Desempeño directivo y clima laboral en una Institución Educativa, 2014. Estudio no

experimental con diseño correlacional. Aplicó dos cuestionarios a 115 de 121 trabajadores de la institución educativa Marcial Acharan y Smith. La autora concluye en la determinación de la relación que existe entre desempeño directivo y clima laboral con un valor $\tau = 0.656$ y $p\text{-valor} < 0,01$ rechazando la hipótesis nula, aceptando que existe relación altamente significativa entre desempeño directivo y clima laboral.

Asimismo, existe relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el clima laboral al obtener un valor $\tau = 0.663$ y $p\text{-valor} < 0.01$, existe relación entre orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el clima laboral al obtener un valor $\tau = 0.425$ y $p\text{-valor} < 0.01$.

Respeto a la relación de desempeño directivo y las dimensiones de clima laboral, en todos los casos se rechaza la hipótesis nula, es como sigue: existe relación entre desempeño directivo y autorrealización al obtener un valor $\tau = 0.607$ y $p\text{-valor} < 0.01$; existe relación entre desempeño directivo e involucramiento laboral al obtener un valor $\tau = 0.603$ y $p\text{-valor} < 0.01$;

Existe relación entre desempeño directivo y supervisión al obtener un valor $\tau = 0.598$ y $p\text{-valor} < 0.01$; existe relación entre desempeño directivo y comunicación al obtener un valor $\tau = 0.643$ y $p\text{-valor} < 0.01$; existe relación entre desempeño directivo e condiciones laborales al obtener un valor $\tau = 0.554$ y $p\text{-valor} < 0.01$.

Calixto, A. (2014), en su investigación denominado Liderazgo Transformacional Directivo y la Comunicación Organizacional del personal docente en una Institución Educativa. Trujillo, 2014. Estudio no experimental con diseño correlacional. Aplicó dos cuestionarios a 70 de 86 docentes de la Institución educativa Daniel Hoyle.

La conclusión principal indica que existe relación altamente significativa entre el liderazgo transformacional directivo y la comunicación organizacional en la Institución Educativa "Daniel

Hoyle” de Trujillo, 2014, pues se ha detectado un valor $r=0,485^{**}$ y un p-valor < 0.01 .

Yábar (2013) en su tesis titulada: La Gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. Corresponde a un estudio factual, característico correlacional no causal, ex post facto, cuantitativa y transversal. La muestra estuvo conformada por 44 docentes, se les suministró un cuestionario que contenía ítems.

Sosteniendo que coexiste correspondencia entre ambas variables de estudio obtenido, así un valor de $R^2 = 0.564$ muestra que el 56.40% de la característica Práctica Docente está manifestada por la Tarea pedagógica.

Comentario: se puede señalar que gracias a datos de la muestra y la aplicación de instrumentos, se afirma la existencia de un Rho de Spearman de 0.564, el cual cumple con manifestar el siguiente enunciado: “coexiste correspondencia entre ambas variables”.

Alarcón (2013) en su tesis titulada: Gestión educativa y Calidad de la educación en Instituciones privadas en Lima Metropolitana. Plantea un tipo relacional que asemeja varios atributos que trasgreden en la labor de los educandos y la disposición. La muestra seleccionada estuvo conformada por 5 Establecimientos con 2 Directivos para cada una de ellas, expresa que se tuvo una muestra de 10 personas, seleccionados a partir del muestreo no probabilístico intencionado por conveniencia. Se usó un cuestionario.

La investigación concluyó que el rol de la tarea pedagógica y la eficacia de la formación que consiguen los establecimientos particulares, se logran expresar que es concluyente, ya que las observaciones de todos los colaboradores sostienen esta

representación y posteriormente de lo observado, se piensa conveniente.

Comentario: puedo manifestar que la gestión educativa cumple un rol importante en la calidad del servicio de educación, esto es más controlado y evaluado por los mismos padres de familia e instituciones de mayor jerarquía; por otro lado las tareas pedagógicas también cumplen un rol importante en todo esto.

En el ámbito regional-local:

Muñante (2015). En su tesis titulada: Calidad de los servicios y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Alas peruanas filial Ica, año 2015. La investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la calidad de los servicios y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Alas Peruanas filial Ica, año 2015.

Concluye que se ha encontrado relación directa entre la calidad de los servicios y el desempeño laboral por parte del trabajador administrativo de la Universidad Alas Peruanas de la Universidad “Alas Peruanas”, filial Ica, año 2015. Situación que se ve evidenciada en el cumplimiento de los objetivos y las expectativas de desarrollo institucional.

De manera personal puedo señalar que gracias a este antecedente, se puede evidenciar la relación positiva entre la calidad de servicio y el desempeño laboral, esto gracias a la participación de encuestados y sus resultados.

1.3 Teorías relacionadas con el tema.

1.3.1. Desempeño directivo

A) Enfoque del desempeño directivo.

Los estudios internacionales sobre eficacia escolar, señalan que el liderazgo pedagógico del director es una de las variables que influye en la eficacia de la escuela (Sammons,

Hillman, y Mortimore, 1998; Scheerens, 1992). Para estos, y otros autores como Sergiovanni (1995), el liderazgo transformacional ejercido por los directores es uno de los denominadores comunes de las escuelas eficaces; y señalan, que, si bien el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en el clima escolar, el liderazgo pedagógico o instruccional influye mucho más en el desempeño escolar (Robinson, Lloyd y Rowe, 2008).

El liderazgo transformacional parte de la contribución de los directivos escolares al logro de objetivos vinculados al cambio cultural y a la resolución de problemas organizativos. Se caracteriza por ser un proceso dinámico, variante en función de las situaciones y generador de cambios (Coronel, 1995; Leith Wood, Tomlinson y Genge, 1996 en Murillo, 2006).

El liderazgo instructivo (instructional leadership) se centra en aquellas prácticas que tienen un impacto en el profesorado o en la organización y, de modo indirecto o mediado, en el aprendizaje de los alumnos. (...) se relaciona, en sentido amplio, con todo aquel conjunto de actividades (como supervisión) que tienen que ver con los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esto implica ir más allá de la gestión de las realidades presentes para “rediseñarlas” en función de esas metas. (Bolívar 2012) citados en el Minedu (2014).

B) Definición del desempeño directivo.

El desempeño directivo, el desempeño implica cumplir con una responsabilidad, realizar aquello que uno está obligado a hacer. Se asocia con la suficiencia o capacidad de un sujeto para efectuar su función, es decir el talento para realizar acciones y obligaciones inherentes a un cargo o funciones profesionales que demanda un puesto de trabajo (Añorga, 2000, citado por Valle, 2012).

Desempeño directivo son las actuaciones observables de la competencia del director que pueden ser puntualizadas y son

sujetas a evaluación (MINEDU, 2012)

C) Características del desempeño directivo.

Se caracteriza por la influencia de las prácticas culturales del profesorado, de los imprevistos y contratiempos en cuanto a carencia y resistencia ante la eficacia del trabajo colaborativo. La organización de proyectos educativos, de aspectos relacionados con el clima organizacional, que afectan en gran medida el desempeño directivo en el nivel operativo en el sistema educativo (Fuentes, 1984, citado por Gonzáles, 2012).

D) Dimensión del desempeño directivo.

El dominio, gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes, constituida por cuatro competencias para la construcción e implementación de reformas en la institución educativa gestionando las condiciones que potencie la calidad del proceso enseñanza- aprendizaje por medio de la planeación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad. Se analiza en cuatro competencias.

Primero, la conducción participativa de la planeación escolar, partiendo del conocimiento del proceso pedagógico, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, todas juntas orientadas al logro de las metas de aprendizaje.

Segundo, generar y sostener la implicancia democrática de los agentes internos de la institución educativa y comunidad a favor de los aprendizajes, con un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.

Tercero, crear las condiciones operativas que asegure un aprendizaje de calidad para los estudiantes mediante la gestión equitativa y eficiente de recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros previniendo riesgos.

Cuarto, liderar los procesos de evaluación de la gestión y

rendición de cuentas basados en el marco de mejora continua y logro de aprendizajes (MINEDU, 2012).

El dominio, orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, comprende competencias enfocadas a fomentar el desarrollo de la profesionalidad docente, e implementar el acompañamiento sistemático al docente en el proceso de enseñanza. Se analiza en dos competencias.

Primero, promover y liderar una comunidad de aprendizaje con los docentes de la escuela basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua.

Segundo, gestionar la calidad de los procesos pedagógicos en la institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y reflexión conjunta para alcanzar las metas de aprendizaje (MINEDU, 2012).

E) Evaluación del desempeño directivo.

El MINEDU (2012) formula las competencias que debe de desarrollar un director, a la vez se consideran indicadores de evaluación. Se estructuran en dominios evaluables mediante desempeños con sus correspondientes descriptores, los cuales caracterizan una dirección escolar eficaz que refuerza el liderazgo de los directivos de educación básica del país.

Se comprende por dominio al conjunto de seis competencias que integran un área específica del actuar directivo y hacen referencia a los veintiún desempeños indispensables para llevar a cabo el proceso de reforma de la escuela.

Las competencias que integran los dominios son entendidas como un saber hacer en contexto, que implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones (MINEDU, 2012)

El marco del buen desempeño directivo consta de 2

dominios, 6 competencias y 21 desempeños.

Los desempeños de los directivos según Minedu (2012) son los siguientes:

Primero, diagnosticar las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.

Segundo, diseñar de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social estableciendo metas de aprendizaje.

Tercero, promover espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.

Cuarto, generar un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.

Quinto, manejar estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.

Sexto, promover la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural.

Séptimo, gestionar el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.

Octavo, gestionar el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.

Noveno, gestionar el uso óptimo de los recursos financieros

en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.

Décimo, gestionar el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.

Onceavo, dirigir el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.

Doceavo, gestionar la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.

Treceavo, implementar estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.

Catorceavo, conducir de manera participativa los procesos de evaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.

Quinceavo, gestionar oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.

Dieciseisavo, generar espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.

Diecisieteavo, estimular la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.

Dieciochoavo, orientar y promover la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la política curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.

Diecinueveavo, propiciar una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de

la diversidad existente en el aula pertinente a ella.

Veinteavo, monitorear y orientar el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.

Veintiunavo, monitorear y orientar el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.

1.3.2. Gestión educativa.

A) Enfoque de la gestión educativa.

Según Carrasco (2013), se sustenta en la teoría del interaccionismo simbólico, que considera a las instituciones educativas como la unidad y comunidad que existe por la interacción social del individuo.

Por ende, las relaciones que se dan entre los estudiantes, docentes van a conformar una institución educativa lo cual manifiesta el “hacer” del otro y la interpretación que le dé a su contexto. El individuo además de relacionarse con otros y también consigo mismo conforma parte de un sistema que lo configura.

Asimismo, la función del agente educativo es relacionarse con los otros y con el mismo con la finalidad de dar significados a su gestión curricular. La significación de esa acción es la que se pretende estudiar, para saber si han apropiado de manera correcta el concepto de gestión curricular educativa, cedido por el MINEDU.

La primera variable estudiada se basa en la teoría del interaccionismo simbólico, el cual hace manifiesto a que en toda organización o institución existe la interacción entre los

sujetos que la conforman, logrando desarrollar actividades importantes para el contexto educativo. Por otro lado, la interacción personal también cumple un rol importante, ya que si este no se desarrolla de manera correcta su relación con la sociedad educativa será pésima.

B) Definición de la gestión educativa.

Entre las definiciones de gestión educativa propuestas por diversos autores se puede mencionar la realizada por Alarcón (2013) señalando que:

“La gestión es una cantidad de actividades estructuradas de una institución, las cuales tiene por finalidad conseguir los objetivos educacionales a nivel nacional e internacional. Por lo tanto, las acciones de los directivos es determinar condiciones adecuadas con el fin de que los objetivos futuros se concreten.” (p.14).

Asimismo, Moscoso (2013), señala que:

“La gestión comprende la dirección de la institución educativa hacia establecidos objetivos comenzando por una planificación, para tener el conocimiento de lo que se va hacer, así mismo las praxis y el mecanismo son empleadas por agentes educativos” (p.30).

Por otro lado, IPEBA (2011) es “la capacidad (habilidad y destrezas) que posee el centro escolar para conducir sus procesos, recursos y decisiones asertivas, con la finalidad de mejorar la enseñanza-aprendizaje y así conseguir la formación integral de los escolares” (p.11).

En este sentido Flores (2012) señala que:

“La gestión educativa se concibe en cimentar los conocimientos y la praxis en concordancia en la organización del centro educativo, como son los aspectos administrativos, los actores y la malla curricular. Por ende, son las diligencias que se debe llevar a cabo durante el proceso educativo para concluirlo en el aula (p.4).

En cuanto a la conceptualización de mi primera variable “gestión educativa” puedo señalar que es el cúmulo de actividad y procesos con fines de desarrollo y cumplimiento de metas propuestas por un conjunto de individuos en bien de una organización o institución, especialmente sobre la población educativa, beneficiando directamente a los estudiantes.

C) Características de la gestión educativa.

Según Gómez (2013), señala como características:

- Sus procesos intervienen en la integralidad de la institución.
- Recupera la intencionalidad pedagógica educativa.
- Integra a los agentes educativos como protagonistas de la transformación educativa.
- Cimenta procesos de calidad para conseguir los resultados deseados.

D) Dimensiones de la gestión educativa.

El MINEDU (2012) plantea las siguientes dimensiones:

Gestión institucional: Abarca las formas en la que se organiza una institución, en su sistema, informe y responsabilidades de los actores que integran la comunidad educativa, la forma en la que se relacionan, además de las normas explícitas e implícitas por las que se rigen.

Gestión pedagógica: Se refiere a las opciones educativo – metodológicas que tiene una institución como la de planificar, evaluar y certificar. Además, abarca las praxis pedagógicas y la constante actualización, en el incremento de la formación profesional del docente.

Gestión administrativa: es la conducción de los recursos que tiene una institución educativa, estos son: (materiales, control de información, recursos humanos, procesos técnicos, tiempo).

Gestión comunitaria: Son las respuestas que da la institución en función a los menesteres de la población, las

interrelaciones de la escuela con el contexto (vecinos, APAFA, entre otros) así mismo las redes de apoyo que tiene con otras instituciones.

E) Evaluación de la gestión educativa.

Para la evaluación de la variable, se procederá a aplicar un cuestionario con el cual se puedan recolectar datos exactos sobre la forma en que se desarrollan los procesos pedagógicos – curriculares, los procesos de organización y administración dentro de la institución, así como el involucramiento de las instituciones en las actividades de la sociedad donde desarrolla su actividad.

Estos datos se procederán a insertar en un programa para su correspondiente análisis de datos, de modo que se pueda realizar una interpretación óptima de los mismos sobre los cuales se desarrollarán las consecuciones y recomendaciones.

F) Importancia de la gestión educativa.

Según Flores (2012) señala que el desarrollo de los diversos procesos de gestión es de suma importancia para la actividad institucional, debido a que permite concebir una organización que promueva el trabajo en equipo empleando un saber estratégico y comunicativo, así también la evaluación del trabajo colegiado.

En cada institución educativa debe haber innovación ya sea en materiales educativos y en infraestructura, por último, se da resoluciones a situaciones concretas.

Los elementos ya mencionados se darán de manera efectiva a comienzos de una gestión interna de la institución, siendo relevante para la calidad los resultados que se cimienta con la coparticipación de todos; ello contribuiría al aprendizaje implícito de la gestión.

Asimismo, el trabajo colegiado es relevante porque se tiene una perspectiva del alcance educativo por parte del docente.

Los docentes cuando hacen su trabajo en equipo se vuelve como soporte para cimentar las bases del saber, es decir construir desde el trabajo diario en la escuela para conseguir la gestión pertinente.

En cuanto a la importancia de la gestión educativa, se puede señalar que el buen desarrollo de este repercute en el desarrollo pleno y correcto de actividades institucionales, en lo cual el estudiante, docente, directivos y otro tipo de trabajadores, se relacionan de manera correcta; es así que las buenas decisiones y la buena distribución de obligaciones son importantes desarrollarlas correctamente para lograr con lo señalada.

1.4 Formulación del problema.

1.4.1 Problema general.

¿Cómo se relaciona el desempeño directivo con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

1.4.2 Problemas específicos.

¿Cómo se relaciona el desempeño directivo con la gestión institucional desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona el desempeño directivo con la gestión pedagógica desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona el desempeño directivo con la gestión administrativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona el desempeño directivo con la gestión comunitaria desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona la gestión educativa con la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona la gestión educativa con la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

1.5 Justificación del estudio.

La investigación es conveniente llevarla a cabo debido a que uno de los principios que viene manejando la gestión y calidad educativa es mantener un manejo adecuado entre el desempeño directivo y la gestión educativa con el objetivo de obtener una mayor eficacia y desempeño profesional de cada uno de sus participantes.

La relevancia social del estudio radica en el beneficio de toda la comunidad educativa. Personal docente, alumnos y padres de familia, ya que a partir de los datos encontrados se podrán tomar decisiones que contribuyan a superar deficiencias académicas y administrativas.

El estudio se justifica teóricamente porque considera distintos puntos de vista de investigadores, reflejando conocimientos relacionados con el desempeño directivo y la gestión educativa; información que contribuirá a enriquecer el conocimiento de la gestión y calidad educativa.

El valor práctico de la investigación se encuentra en la plasmación de medidas y/o acciones para mejorar el desempeño directivo y la gestión educativa; de las instituciones educativas del distrito de Ica, teniendo en cuenta que es un factor transcendente para el área de recursos humanos.

Metodológicamente los resultados que se obtengan servirán de antecedente para futuras investigaciones. Esta información siempre será

una variante o un referente distinto; ya que toda institución que se investigue tiene un entorno social, económico y cultural que depende del tipo de administración que vienen desarrollando los gestores educativos.

1.6 Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis general.

Hi= El desempeño directivo se relaciona significativamente con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El desempeño directivo no se relaciona con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas.

H1= El desempeño directivo se relaciona significativamente con la gestión institucional desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El desempeño directivo no se relaciona con la gestión institucional desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H2= El desempeño directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El desempeño directivo no se relaciona con la gestión pedagógica desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H3= El desempeño directivo se relaciona significativamente con la gestión administrativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El desempeño directivo no se relaciona con la gestión administrativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H4= El desempeño directivo se relaciona significativamente con la gestión comunitaria desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El desempeño directivo no se relaciona con la gestión comunitaria desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H5= La gestión educativa se relaciona significativamente con la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= La gestión educativa no se relaciona con la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H6= La gestión educativa se relaciona significativamente con la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= La gestión educativa no se relaciona con la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

1.7 Objetivos.

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la relación del desempeño directivo con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

1.7.2 Objetivos específicos.

Establecer la relación del desempeño directivo con la gestión institucional desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Establecer la relación del desempeño directivo con la gestión pedagógica desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Establecer la relación del desempeño directivo con la gestión administrativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Establecer la relación del desempeño directivo con la gestión comunitaria desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Establecer la relación de la gestión educativa con la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

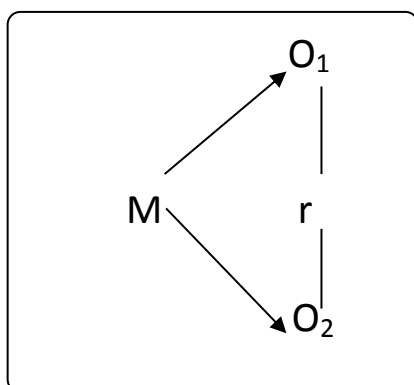
Establecer la relación de la gestión educativa con la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

II. MÉTODO.

Se utilizó el método cuantitativo. Para Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2011, p. 69) “el método cuantitativo usa la recolección y análisis de datos para comprobar hipótesis de investigación formuladas con anterioridad y confía en la medición de las variables y uso de la estadística inferencial y descriptiva, formulación y comprobación de la hipótesis, muestreo, entre otros.”

2.1 Diseño de investigación.

Según Sánchez y Reyes (2002, p. 63) “La investigación correlacional está orientada a determinar el grado de relación entre dos o más variables en una muestra de sujetos observados”. Su esquema es el siguiente.



Donde.

M = Muestra probabilista de los docentes.

O₁ = Desempeño directivo

O₂ = Gestión educativa

r = Relación

2.2 Variables, operacionalización.

2.2.1 Variables.

Variable de estudio 1. Desempeño directivo.

El marco del buen desempeño directivo consta de 2 dominios con los cuales dimensionaremos la variable independiente.

Dimensiones:

- Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes.
- Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Variable de estudio 2. Gestión educativa.

Minedu (2011) propone las siguientes dimensiones

Dimensiones:

- Gestión institucional
- Gestión pedagógica
- Gestión administrativa
- Gestión comunitaria

2.2.2 Operacionalización de variables.

Cuadro N° 1. Operacionalización de la variable 1. Desempeño directivo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Desempeño directivo	Actuaciones observables del director que pueden ser puntualizadas, sujetas a evaluación y manifiesta su competencia (MINEDU, 2012).	El Desempeño Directivo es una función estratégica de la reforma de la educación peruana que pretende mejorar el rol de las instituciones educativas que brindando a los directivos las herramientas necesarias para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes.	Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno.	Ordinal
				Genera y sostiene la implicancia democrática de los agentes internos de la institución educativa y comunidad a favor de los aprendizajes, con un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.	
				Crea las condiciones operativas que asegure un aprendizaje de calidad para los estudiantes mediante la gestión equitativa y eficiente de recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros previniendo riesgos.	
				Lidera los procesos de evaluación de la gestión y rendición de cuentas basados en el marco de mejora continua y logro de aprendizajes.	
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Promueve y lidera la comunidad de aprendizaje con los docentes de la escuela basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua.	
				Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos en la institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y reflexión conjunta para alcanzar las metas de aprendizaje.	

Fuente. Teorías relacionadas con el tema.

Cuadro N° 2. Operacionalización de la variable 2. Gestión educativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión educativa	Carrasco (2013), se sustenta en la Teoría del interaccionismo simbólico, que considera a las instituciones educativas como la unidad y comunidad que existe por la interacción social del individuo.	Creado por Meza (2015), tiene 24 ítems. Opciones de respuesta oscilan entre 1 a 3 puntos, dando un total de 72 puntos como máximo y 24 puntos por dimensión. Las categorías diagnósticas utilizadas fueron: Bueno de 57 a 72, regular de 41 a 56 y deficiente de 24 a 40, para la evaluación general de la escala.	D1: Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de tiempo y canales de comunicación. • Comisiones de trabajo. • Manual de funciones. • Reglamento interno y organigrama. 	Ordinal Deficiente [24-40] Regular [41-56] Bueno [57-72]
			D2: Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación educativa tutorial. • Enfoque de evaluación • Actualización docente • Estilo de enseñanza • Relación con estudiantes. • Planes y programas 	
			D3: Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto económico • Distribución de tiempos y jornadas • Administración de recursos 	
			D4: Socio comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de proyección social. • Relación con instituciones municipales, estatales, civiles. 	

Fuente. Teorías relacionadas con el tema.

2.3 Población y muestra.

2.3.1 Población.

La población es en estadística o en investigación científica positivista cuantitativa es el conjunto de individuos o cosas que es sometido a una evaluación/estudio por encuesta y mediante la aplicación de una muestra y un muestreo determinados (Rivas, 2014)

La población en la presente investigación estuvo constituida por todos los docentes nombrados y contratados que hacen un total de 76 de la Institución Educativa N° 22521 “Francisco Flores Chinarro”, perteneciente al distrito, provincia y región Ica. La característica principal de la población radica en que los docentes son de condición económica de media a baja y viven en el mismo distrito de Ica.

Cuadro 3: Distribución de los docentes nombrados y contratados.

Personal	Sexo		N°	%
	Masculino	Femenino		
Nombrado	36	25	61	80%
Contratado	8	7	15	20%
Total	44	32	76	100%

Fuente: Nómina del personal docente nombrado y contratado de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro”,

2.3.2 Muestra.

De modo más científico, se pueden definir a la muestra como una parte de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos. (Valderrama, 2015)

Por ser la población pequeña se asumió como muestra el total de la población.

Muestreo.

Se utilizó el muestreo no probabilístico. Según Zarcovich (2005) el muestreo censal supone la obtención de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques, que constituyen el objeto del censo. Los datos se recogen en una muestra que representa el total del universo, dado que la población es pequeña y finita.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1 Técnicas.

Tamayo citado en Valderrama (2015) afirma que la técnica viene a ser un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos.

Encuesta.

Es una técnica que consiste en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra. Se elabora en función a las variables e indicadores del trabajo de investigación.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos.

A. Cuestionario sobre desempeño directivo.

El cuestionario sobre desempeño directivo fue elaborado por Terry (2015) como parte de su investigación titulada: Desempeño directivo y gestión del clima laboral en una institución educativa –Trujillo.

Para evaluar, Terry, el desempeño directivo utilizó un cuestionario diseñado por el Ministerio de Educación en el año 2012. Instrumento que consta de 21 ítems (desempeños) que exploran la variable desempeño directivo definida operacionalmente como actuaciones observables del director puntualizadas en dos dimensiones: gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes, orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. La calificación

del instrumento de acuerdo a las normas técnicas establecidas puntúan 1, 2 y 3 puntos, con un total de 63 puntos como máximo con los veintidós desempeños y 42 puntos para la primera dimensión con 14 desempeños y 21 puntos para la segunda dimensión con 7 desempeños, las puntuaciones se convierten a escala vigesimal.

Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones vigesimales, se consideró como criterio que a mayor puntuación, mejor opinión sobre el desempeño del director y puntuaciones bajas indicador de un bajo desempeño. Las categorías diagnósticas utilizadas fueron: Nunca, de 1 a 10, A veces de 11 a 15 y Siempre de 16 a 20.

B. Cuestionario sobre gestión educativa.

El cuestionario sobre gestión educativa fue elaborado por Bartra (2017) como parte de su investigación titulada: Gestión educativa y calidad del servicio escolar del personal docente de las instituciones educativas –Ica.

Siendo un instrumento de 24 ítems que lograron evaluar de manera satisfactoria la variable gestión educativa la cual es definida como la capacidad con la que cuenta la institución para conducir sus procesos, recursos y decisiones asertivas, con el propósito de mejorar la enseñanza – aprendizaje y así lograr una formación completa de los estudiantes. Teniendo como dimensiones: Gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y socio comunitario. Este instrumento fue calificado de acuerdo a la puntuación que se le fijará a cada opción de respuesta que oscila entre 1 a 3 puntos, dando un total de 72 puntos como máximo y 24 puntos por dimensión.

Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están fundamentadas en las puntuaciones directas. Las categorías diagnósticas utilizadas fueron: Bueno

de 57 a 72, regular de 41 a 56 y deficiente de 24 a 40, para la evaluación general de la escala.

Mientras que para la evaluación de cada dimensión se consideró las categorías diagnósticas: Bueno de 15 a 18, regular de 11 a 14 y deficiente de 6 a 10, para la evaluación general de la escala.

2.4.3 Confiabilidad.

La confiabilidad es una prueba estadística para establecer la exactitud y consistencia de los instrumentos de recolección de datos. El instrumento por ser politómico se sometió a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de crombrach con la cual se determinó el cálculo de consistencia interna obteniendo un α : 0.887 para el cuestionario de desempeño directivo y α : 0.823 para el cuestionario de gestión educativa docente luego de aplicar una prueba piloto a una muestra pequeña que tuvo características parecidas a la que pertenece la investigación.

2.4.4 Validación.

En el caso del estudio los instrumentos ya han sido validados por expertos.

Con respecto al cuestionario sobre desempeño directivo fue validado por Terry (2015) como parte de su investigación titulada: Desempeño directivo y gestión del clima laboral en una institución educativa –Trujillo.

Con respecto al cuestionario sobre gestión educativa fue validado por Bartra (2017) como parte de su investigación titulada: Gestión educativa y calidad del servicio escolar del personal docente de las instituciones educativas –Ica.

2.5 Métodos de análisis de datos.

2.5.1 Análisis descriptivo.

El análisis descriptivo o análisis de datos se resuelve utilizando la estadística descriptiva (tendencia central y medidas de dispersión) (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011)

- ✓ Se dio confiabilidad a los instrumentos de medición.
- ✓ Se aplicó instrumentos de medición a la muestra de estudio seleccionada.
- ✓ Se construyó tablas de distribución de frecuencia.
- ✓ Se calculó frecuencias absolutas y relativas porcentuales.
- ✓ Se construyó figuras estadísticas.
- ✓ Se realizó la respectiva descripción de las figuras estadísticas.

2.5.2 Análisis inferencial.

En el estudio se utilizó la prueba de bondad de Kolmogorov para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal.

De los resultados obtenidos se concluye que no hay un ajuste normal por lo que se usó la prueba de correlación “Rho de Spearman” con el fin de determinar si las variables se relacionan significativamente, considerando las siguientes proporciones: $p < 0,05$ (si existe correlación significativa) si $p > 0,05$ (no existe correlación significativa).

2.6 Aspectos éticos.

En la elaboración de la presente investigación se tuvo en cuenta.

- Preservar en el anonimato a la muestra investigada.
- Se dará crédito a todos los autores consultados colocándolos en las referencias bibliográficas.

III. RESULTADOS.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario para evaluar el desempeño directivo y el cuestionario para evaluar la gestión educativa.

Los mencionados instrumentos presentan las siguientes características:

Cuestionario sobre desempeño directivo.

Dimensiones	N° de Items	Opciones de respuesta
D1. Gestión de las condiciones	7	Nunca (1 punto)
D2. Orientación de los procesos	14	A veces (2 puntos) Siempre (3 puntos)
Categorías y rangos		
Para la variable	Para la dimensión 1	Para la dimensión 2
Deficiente [21-35]	Deficiente [7-12]	Deficiente [14-24]
Regular [36-49]	Regular [13-17]	Regular [25-33]
Bueno [50-63]	Bueno [18-21]	Bueno [34-42]

Cuestionario sobre gestión educativa.

Dimensiones	Nº de Items	Opciones de respuesta
Gestión institucional	6	
Gestión pedagógica	6	Nunca (1 punto)
Gestión administrativa	6	A veces (2 puntos)
Socio comunitaria	6	Siempre (3 puntos)

Categorías y rangos

Para la variable	Para las dimensiones
Muy desfavorable [24-39]	Muy desfavorable [6-9]
Desfavorable [40-55]	Desfavorable [10-13]
Muy favorable [56-72]	Muy favorable [14-18]

Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

Tabla 1: Nivel de desempeño directivo desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [21-35]	9	11.8	11.8	11.8
	Regular [36-49]	45	59.2	59.2	71.1
	Bueno [50-63]	22	28.9	28.9	100.0
Total		76	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla se muestra que el 11.8% (9) de los docentes perciben al desempeño directivo en un nivel deficiente; el 59.2% (45) considera un nivel regular de esta variable debido a que aún le falta desarrollar una gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y brindar una orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de manera más eficiente, y el 28.9% (22) percibe como un nivel bueno.

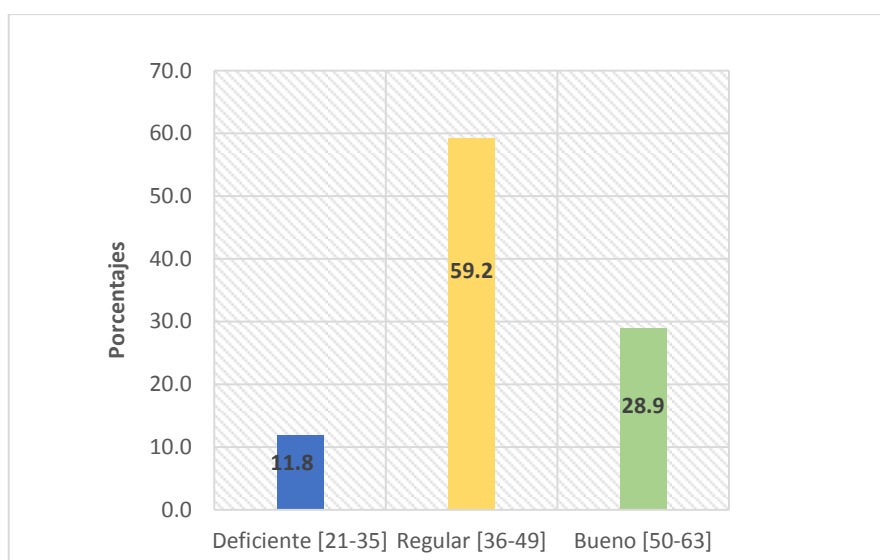


Figura 1: Nivel de desempeño directivo desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Fuente: Tabla 1

Tabla 2: Nivel de gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable [24-39]	1	1.3	1.3	1.3
	Desfavorable [40-55]	42	55.3	55.3	56.6
	Muy favorable [56-72]	33	43.4	43.4	100.0
Total		76	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla anterior se muestra que el 1.3% (1) de los docentes perciben un nivel muy desfavorable de gestión educativa, el 55.3% (42) perciben a esta variable en un nivel desfavorable debido a que aún le falta desarrollar una gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión socio comunitaria eficientemente, que es la mayoría de los docentes; y el 43.4% (33), en el nivel muy favorable.

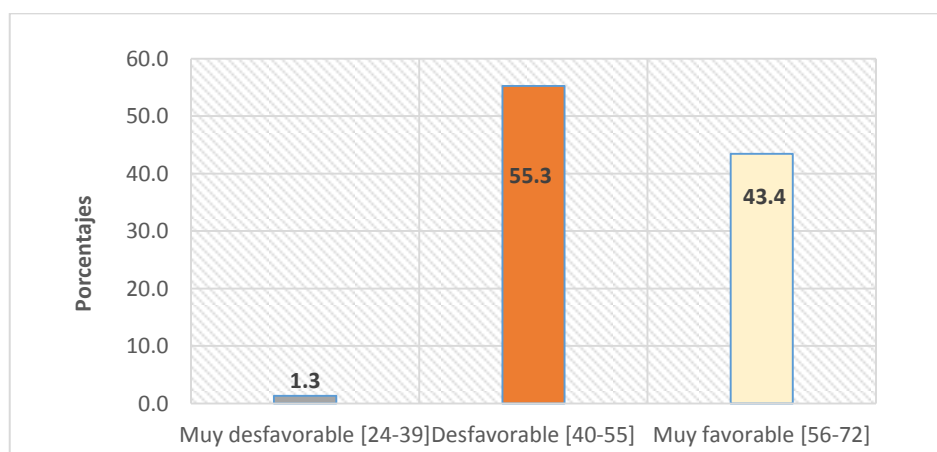


Figura 2: Nivel de gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Fuente: Tabla 2

Tabla 3: Estadígrafos de las variables desempeño directivo y la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

	Gestión de las condiciones	Orientación de los procesos	DESEMPEÑO DIRECTIVO	Gestión institucional	Gestión pedagógica	Gestión administrativa	Socio comunitaria	GESTION EDUCATIVA
Media	15.33	28.99	44.32	14.63	12.61	12.64	13.96	53.84
Mediana	16.00	30.00	47.00	15.00	12.00	13.00	14.00	55.00
Varianza	9.16	25.00	53.93	3.20	4.72	4.93	5.16	41.52
Desviación estándar	3.03	5.00	7.34	1.79	2.17	2.22	2.27	6.44
Mínimo	7	16	23	8	7	7	8	36
Máximo	21	35	54	18	18	18	18	69

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, varianza, desviación estándar, mínimo y máximo de las variables desempeño directivo y la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018, de igual manera los parámetros de sus dimensiones.

Tabla 4: Prueba de normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión de las condiciones	.193	76	.000	.885	76	.000
Orientación de los procesos	.146	76	.000	.908	76	.000
DESEMPEÑO DIRECTIVO	.156	76	.000	.870	76	.000
Gestión institucional	.226	76	.000	.852	76	.000
Gestión pedagógica	.180	76	.000	.952	76	.006
Gestión administrativa	.143	76	.001	.962	76	.023
Socio comunitaria	.112	76	.019	.950	76	.004
GESTION EDUCATIVA	.128	76	.003	.957	76	.012

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla anterior se presenta la prueba de normalidad de los datos de la muestra, debido a que el tamaño de muestra es mayor a 50 utilizamos la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, donde se observa que todas las sig. Bilateral son menores de 0,05, por lo tanto, las variables no siguen una distribución normal; ante estos resultados usaremos la correlación de Rho de Spearman.

Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables desempeño directivo y la gestión educativa.

		GESTION EDUCATIVA	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	,687**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	76

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

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable desempeño directivo y la variable gestión educativa, el cual es 0.687 con un nivel de significancia 0.000, el cual es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa:

Hi= El desempeño directivo se relaciona significativamente con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El desempeño directivo no se relaciona con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Ante los resultados se afirma que el desempeño directivo se relaciona significativamente con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre la variable desempeño directivo y las dimensiones de la variable gestión educativa.

		Gestión institucional	Gestión pedagógica	Gestión administrativa	Socio comunitaria
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DIRECTIVO				
	Coefficiente de correlación	,497**	,555**	,621**	,552**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000
N		76	76	76	76

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

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

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable desempeño directivo y cada una de las dimensiones de la variable gestión educativa, se observa que en todos los casos el coeficiente de correlación tiene un nivel de significancia menor a 0.01, por lo que podemos decir que el desempeño directivo se relaciona significativamente con las dimensiones gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa, y socio comunitaria, desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018; tal como se plantea en las hipótesis específicas.

Tabla 7: Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión educativa y las dimensiones de la variable desempeño directivo.

			Gestión de las condiciones	Orientación de los procesos
Rho de Spearman	GESTION EDUCATIVA	Coefficiente de correlación	,409**	,464**
		Sig. (bilateral)	.000	.000
		N	76	76

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

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

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable gestión educativa y cada una de las dimensiones de la variable desempeño directivo, el coeficiente de correlación de la variable con ambas dimensiones, tiene un nivel de significancia menor a 0.01, el cual indica que la Gestión educativa se relaciona significativamente con Gestión de las condiciones y Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018, tal como se plantea en las hipótesis específicas.

IV. DISCUSIÓN.

El procesamiento y el análisis de la información recabada en el presente trabajo, ha permitido comprobar lo planteado en la hipótesis general, existe relación del desempeño directivo con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018, resultado que se puede observar en la tabla 5, donde se muestra el coeficiente de correlación de 0.687, con un nivel de significancia 0.000, el cual al ser menor a 0.01, se demuestra una relación altamente significativa entre ambas variables.

Para el tratamiento de cada variable y sus dimensiones se utilizaron dos instrumentos de medición, uno de ellos es el cuestionario sobre desempeño directivo, que consta de 21 preguntas, los resultados obtenidos indican que el 59.2% de los entrevistados perciben un nivel regular del desempeño directivo desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018. En cuanto a la variable gestión educativa, fue medida por un cuestionario de 24 ítems, donde el 55.3% sostiene que existe un nivel regular de esta variable.

Se analizó si la muestra seguía una distribución normal, al no cumplirse la normalidad de los datos, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman, el cálculo de la correlación entre las variables en estudio se presenta en la tabla 5, resultando un coeficiente altamente significativo.

Estos resultados se asemejan a otros estudios, tanto del ámbito nacional como internacional, tenemos en el ámbito internacional a De León (2012), que en su tesis: “La Administración Escolar y su impacto en el Desarrollo Educativo”, determina que el buen aprovechamiento de los recursos materiales y humanos, debe tener como base fundamental la buena coordinación local de los componentes estructurales de la institución, encargados de la administración.

En este sentido, De León considera que la administración escolar debe cumplir, a fin de lograr una buena calidad educativa, con una buena planificación, organización, dirección, ejecución y evaluación, en la que los componentes de la comunidad educativa (directores, docentes, estudiantes y

padres de familia), cumplen una función importante en esta organización, donde los principales componentes de la administración escolar son el director y docentes, sin dejar de lado la responsabilidad de estudiantes y padres de familia en el logro del buen rendimiento académico e institucional.

En el ámbito nacional tenemos a Sabino, A. (2014), con su investigación de Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral en una Institución Educativa, Trujillo, 2014, estudio en el que aplicó dos cuestionarios a 80 docentes, la autora concluye en que, existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral en la Institución Educativa al obtener un con un nivel de significancia altamente significativo.

También se cuenta con Cruz, A. (2014) y su investigación Desempeño directivo y clima laboral en una Institución Educativa, 2014, de igual manera con el uso de cuestionarios para la recolección de la información, y al igual que en el presente estudio, la autora concluye en la determinación de la relación que existe entre desempeño directivo y clima laboral, teniendo en cuenta que en esta última variable la autora considera enfoques incluidos en la variable Gestión educativa, correspondiente al presente estudio.

En cuanto al análisis de las relaciones de las variables con las dimensiones, se encontró que la variable desempeño directivo se relaciona con cada una de las dimensiones de la variable gestión educativa, estableciéndose en todos los casos coeficientes de correlación con un nivel de significancia menor a 0.01, por lo que podemos decir que existe relación altamente significativa entre la variable desempeño directivo y las dimensiones gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa, socio comunitaria; en cuanto a la relación entre la variable gestión institucional y las dimensiones desempeño directivo, el coeficiente de correlación de la variable con ambas dimensiones resultó ser altamente significativa.

Concluyendo el análisis de los resultados obtenidos, se afirma que existe una relación altamente significativa entre el desempeño directivo y la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

V. CONCLUSIONES.

- Se determinó que existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018, esto implica que si existe una adecuada gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y una adecuada orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, puede existir un mejor nivel gestión educativa.
- Se estableció que existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión institucional desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión administrativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión comunitaria desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación significativa entre la gestión educativa y la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación significativa entre la gestión educativa y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

VI. RECOMENDACIONES.

- A la dirección regional de Educación Ica priorizar el análisis de los desempeños directivos para poder garantizar adecuados niveles de gestión educativa.

- Al director de la Institución Educativa “Francisco Flores Chinarro” incentivar la recolección de información sobre el desempeño directivo y gestión educativa para elevar los niveles de calidad educativa y llevar a la institución educativa a un desarrollo pleno de sus colaboradores.

- A los docentes de la Institución Educativa “Francisco Flores Chinarro” comprometerse con la mejora de la gestión educativa y colaborar eficazmente con las actividades programadas desde los lineamientos directivos para bienestar de la comunidad educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguilera (2011). Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro. Universidad de Alcalá, Madrid.
- Alarcón, S. (2013). Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres; Lima.
- Alvarado, M. (2012). Estudio Diagnóstico sobre la Perspectiva del Talento Humano del Clima Laboral a nivel departamental de una Institución Educativa Universitaria. Grado académico de Maestría en Psicología laboral y organizacional. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Calixto, C. (2014). Liderazgo Transformacional directivo y la comunicación organizacional del personal docente en una Institución Educativa. Trujillo, 2014.
- Carrasco, A. (2013). El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa. (Tesis de maestría). Universidad de Chile; Santiago.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Perú. Editorial San Marcos.
- Cruz, S. (2014). Desempeño directivo y clima laboral en una Institución Educativa, 2014.
- De León (2012). "La Administración Escolar y su impacto en el Desarrollo Educativo". Universidad Panamericana de Quetzaltenango.
- Flores, D. (2012). "Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N° 1, de la Ciudad de Quito, durante el Año Lectivo 2010-2011". Tesis de la Universidad Técnica Particular de Loja; Ecuador.
- González, R. (2012). Las Competencias directivas y la dinámica organizacional en la escuela Primaria. <http://www.cchep.edu.mx/docspdf/cc/358.pdf>
- González, R. (2012). Las Competencias directivas y la dinámica organizacional en la escuela Primaria. Centro Chihuahuense de estudios de Postgrado.

- Gómez, V. (2013). Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional. Tesis de la Universidad Abierta Interamericana; Sede Centro.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2013). Metodología de la investigación. Quinta edición. México. Editorial McGRAW-HILL/INTERAMERICANA S.A. DE C.V.
- IPEBA (2011). Matriz de Evaluación para la acreditación de la calidad de la Gestión Educativa de Instituciones de Educación Básica Regular. Diversidad como punto de partida, diversidad y calidad educativa con equidad como llegada. Recuperado de http://www.ipeba.gob.pe/images/stories/MATRIZ_DE_EVALUACION_PARA_A_CREDITACION_3.pdf
- Lauro (2013) en su trabajo de investigación. "Gestión pedagógica en el aula: Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los Centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012". Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- MINEDU (2012). Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED. Marco de buen desempeño directivo. Fecha de ingreso: 19/09/2013 http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MINEDU (2014). Fascículo de gestión escolar centrado en los aprendizajes. Directivos construyendo escuela. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf
- MINEDU (2014). Marco del buen desempeño directivo. Recuperado el 05 de mayo de 2018) de: http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Moscoso, V. (2013). Gerencia académica y desarrollo institucional del Instituto Tecnológico Esca y propuesta de un plan estratégico con fines

- de autoevaluación. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil; Ecuador.
- Muñante, p. (2015). Calidad de los servicios y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Alas peruanas filial Ica, año 2015. Escuela de Post Grado de la Universidad Alas Peruanas.
- Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis. Segunda Edición. Lima. Editorial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Reyes, C. y Sánchez, H. (2012). Metodología y diseños en la investigación científica. Cuarta edición. Perú. Editorial dela Universidad Ricardo Palma.
- Rivas, F. (1014). Diccionario de investigación científica cualitativa y cuantitativa. Primera edición. Perú. Editorial Lopal S.R.L.
- Sabino, N. (2014). Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral en una Institución Educativa, Trujillo, 2014.
- Valderrama, S. (2015). Pasos para la elaborar proyectos y tesis de investigación. Primera edición. Perú. Editorial San Marcos.
- Valle, I. (2012) Estrategia de superación para mejorar el desempeño profesional pedagógico del maestro en la atención educativa al niño con autismo, Instituto Pedagógico latinoamericano y Caribeño. <http://revistas.mes.edu.cu/greenstone/collect/repo/import/repo/201210/71210128910.pdf>
- Yábar, I. (2013) en su tesis titulada: La Gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Lima.
- Zarcovich, P. (2005). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill.


Anexos.

ANEXO 1. Instrumentos de recolección de datos

Anexo 1.1. Cuestionario sobre desempeño directivo

INSTRUCCIÓN: Estimado docente a continuación encontrara los ítems correspondientes a las características del desempeño directivo en la institución educativa. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que mejor lo describe por lo que se le solicita que responda con sinceridad, marcando con una X la opción que crea conveniente.

Nunca	1
A Veces	2
Siempre	3

N°		DESEMPEÑO	VALORACIÓN		
			1	2	3
1		Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.			
2		Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.			
3		Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.			
4		Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.			
5		Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.			
6		Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural.			
7		Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.			
8		Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.			
9		Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados.			
10		Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.			
11		Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			

12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.			
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.			
15	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.			
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.			
17	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas			
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.			
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.			
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.			
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.			

Gracias por su colaboración.

Ficha técnica de cuestionario sobre desempeño directivo

1. Nombre::

Cuestionario para evaluar desempeño directivo.

2. Autor:

Ministerio de Educación (2012) validado por Bartra (2017)

3. Objetivo:

Determinar el nivel de desempeño directivo.

4. Normas:

- Es importante que al marcar la respuesta Ud. debe ser objetivo, honesto y sincero en sus respuestas para poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo 20 minutos para el llenado del cuestionario.

5. Muestra:

Muestra de 76 docentes, utilizando muestreo no probabilístico intencional.

6. Unidad de análisis:

Docentes de la I.E. N° 22521 "Francisco Flores Chinarro"- Ica.

7. Modo de aplicación:

- La estructura del presente instrumento de evaluación está constituido de 21 ítems (desempeños), agrupadas en las dos dimensiones: (1) gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, (2) orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, y su valoración desde uno, dos, tres puntos por cada ítem.
- La investigadora debe de aplicar el cuestionario a los docentes, en forma grupal, para que consignen los datos requeridos sobre clima laboral.
- El tiempo de la aplicación de la ficha será durante 20 minutos.

8. Escala:

8.1. Escala general y específica sobre desempeño directivo

Escala (rango)	Nivel
1 a 10	Inicio
11 a 15	Proceso
16 a 20	Logro

8.2. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Considerados por ítem son: 1 – Nunca; 2 – A veces; 3 – Siempre.

**Matriz de valoración general y por dimensiones
de desempeño directivo**

Desempeño Directivo				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Desempeño Directivo	21	63	50 - 63	Bueno
			36 - 49	Regular
			21 - 35	Deficiente
Dimensiones de las Desempeño Directivo				
	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes:	14	42	De 34 a 42	Bueno
			De 25 a 33	Regular
			De 14 a 24	Deficiente
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes:	7	21	18 - 21	Bueno
			13 - 17	Regular
			07 - 12	Deficiente

Análisis de fiabilidad

Prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach para el cuestionario sobre desempeño directivo:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	21

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados; el resultado obtenido para este cuestionario es de 0.887, lo que indica que el instrumento mide aquello que se pretende medir, por lo tanto, es confiable.

Anexo 1.2. Cuestionario sobre gestión educativa

Código:..... Fecha de aplicación:/...../.....

Estimado docente, el presente cuestionario es anónimo, por lo tanto se le solicita que responda con total sinceridad ya que su opinión permitirá conocer el nivel de gestión educativa en la institución donde labora y así poder plantear alternativas de mejora.

Indicaciones: Marque con una X en la opción que crea conveniente.

Ítems	Opciones de respuesta		
	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
D1: Gestión institucional			
1. En la Institución Educativa se hace un adecuado uso del tiempo para la enseñanza de los estudiantes.			
2. En la Institución Educativa se emplean en forma adecuada los canales de comunicación para informar al profesorado.			
3. En la Institución Educativa se forman de manera equitativa y democrática las comisiones de trabajo.			
4. En la Institución Educativa se administra el trabajo de acuerdo al manual de funciones.			
5. En la Institución Educativa se emplea en reglamento interno para establecer los derechos y deberes de los actores educativos.			
6. En la Institución Educativa se respeta el organigrama funcional en la práctica pedagógica.			
D2: Gestión pedagógica			
7. En la Institución Educativa se cuenta con un equipo dedicado a la orientación tutorial.			
8. En la Institución Educativa se planifica en equipo la evaluación del educando de acuerdo a un enfoque educativo.			
9. En la Institución Educativa se realiza por cada trimestre al menos una charla de actualización docente con temas curriculares.			
10. En la Institución Educativa se realiza reuniones bimestrales para analizar el avance de los logros de aprendizaje.			
11. En la Institución Educativa se promueve las buenas relaciones entre docentes y estudiantes.			
12. En la Institución Educativa se realiza reuniones para establecer los planes educativos para el año escolar.			

D3: Gestión administrativa			
13. En la Institución Educativa se realizan balances económicos transparentes.			
14. En la Institución Educativa se observa una buena distribución de los tiempos asignado a las labores administrativas.			
15. En la Institución Educativa se distribuyen las jornadas al personal administrativo en función a las demandas educativas.			
16. En la Institución Educativa se administra adecuadamente los recursos económicos.			
17. En la Institución Educativa se informan sobre las fuentes de ingresos de los recursos económicos.			
18. La Institución Educativa se caracteriza por presentar sus balances a tiempo.			
D4: Socio comunitaria			
19. La Institución Educativa participa en las actividades del calendario comunal como parte de la proyección social.			
20. En la Institución educativa se promueve proyectos de innovación orientados a la comunidad.			
21. En la Institución se promueve la participación de los agentes educativos en las actividades de proyección social.			
22. En la Institución Educativa se realizan actividades de exposición de trabajos a la comunidad educativa.			
23. La Institución Educativa presenta proyectos educativos a la municipalidad del sector para atender demandas educativas.			
24. La Institución Educativa realiza convenios con organizaciones civiles para mejorar los aprendizajes en los estudiantes.			

¡Gracias por tu participación!

Ficha técnica	
NOMBRE:	Cuestionario sobre gestión educativa
Autor:	Bartra (2017)
Año de edición:	2017
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión institucional - Gestión pedagógica - Gestión administrativa - Socio comunitaria
Ámbito de aplicación	Personal docente nombrado y contratado de la institución educativa N° 22521 “Francisco Flores Chinarro”,
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos
Objetivo:	Evaluar la variable Gestión educativa en forma global y sus dimensiones.
Validez:	Para su validación, se recurrió a la validez de expertos.
Confiabilidad:	Para su análisis de confiabilidad se utilizó el estadístico de Cronbach.
Campo de aplicación:	Personal docente nombrado y contratado de la institución educativa N° 22521 “Francisco Flores Chinarro”- Ica.
Aspectos a evaluar:	El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: 06 ítems para Gestión institucional 06 ítems para Gestión pedagógica 06 ítems para Gestión administrativa 06 ítems para Socio comunitaria
Calificación:	La valoración tiene tres ponderaciones: Bueno (3 puntos) Regular (2 puntos) Deficiente (1 puntos)

Escala valorativa de la gestión educativa.

Nivel de gestión educativa				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Gestión educativa	24	72	00 – 13	Muy desfavorable
			14 – 27	Desfavorable
			28 – 41	Media
			42 – 55	Favorable
			56 -72	Muy favorable
Dimensiones de la gestión educativa				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Gestión institucional	6	18	00 – 03	Muy desfavorable
			04 – 07	Desfavorable
			08 – 11	Media
			12 - 15	Favorable
			16 - 18	Muy favorable
Gestión pedagógica	6	18	00 – 03	Muy desfavorable
			04 – 07	Desfavorable
			08 – 11	Media
			12 - 15	Favorable
			16 - 18	Muy favorable
Gestión administrativa	6	18	00 – 03	Muy desfavorable
			04 – 07	Desfavorable
			08 – 11	Media
			12 - 15	Favorable
			16 - 18	Muy favorable
Socio comunitaria	6	18	00 – 03	Muy desfavorable
			04 – 07	Desfavorable
			08 – 11	Media
			12 - 15	Favorable
			16 - 18	Muy favorable

Análisis de fiabilidad

Prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach para el Cuestionario sobre gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	24

Al igual que para el cuestionario anterior, se obtuvo un alto nivel del alfa de Cronbach para este instrumento, por lo que se puede decir que el Cuestionario sobre gestión educativa es confiable.

Anexo 2: Constancias emitidas.



EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 22521 "FRANCISCO FLORES CHINARRO" DEL DISTRITO DE ICA, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

QUE, LAS MAESTRANTES JULIA LOURDES FLORES NAVARRO Y ROSSANA YSABEL HUARCAYA CARHUAYO, ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA SEDE DE ICA, APLICÓ EL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA DE SU TESIS TITULADA "DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA A PARTIR DE LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, ICA 2018.

LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO SE REALIZÓ EL 29 DEL MES DE MAYO AL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E. "FRANCISCO FLORES CHINARRO" DEL DISTRITO DE ICA, QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DEL ESTUDIO.

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DE LAS INTEREZADAS PARA FINES QUE ESTIMEN CONVENIENTE.

ICA, 20 JULIO DEL 2018

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DE ICA

Francisco R. Alcañte Cuello
DIRECTOR
I.E. N° 22521 - FRANCISCO FLORES CHINARRO

Anexo 3. Registro de datos.

3.1 Registro de datos desempeño directivo

D1	Valoración	D3	Valoración	Puntaje Total	Valoración
15	2	33	2	48	2
17	2	32	2	49	2
18	3	35	3	53	3
14	2	34	3	48	2
15	2	31	2	46	2
17	2	29	2	46	2
9	1	23	1	32	1
7	1	16	1	23	1
16	2	34	3	50	3
17	2	26	2	43	2
17	2	33	2	50	3
16	2	26	2	42	2
17	2	35	3	52	3
10	1	19	1	29	1
17	2	30	2	47	2
18	3	29	2	47	2
16	2	34	3	50	3
19	3	31	2	50	3
16	2	33	2	49	2
14	2	25	2	39	2
15	2	29	2	44	2
16	2	31	2	47	2
15	2	25	2	40	2
15	2	33	2	48	2
17	2	30	2	47	2
18	3	35	3	53	3
14	2	34	3	48	2
13	2	26	2	39	2
17	2	26	2	43	2
9	1	23	1	32	1
7	1	16	1	23	1
16	2	34	3	50	3
17	2	25	2	42	2
17	2	33	2	50	3
16	2	27	2	43	2
17	2	35	3	52	3
10	1	19	1	29	1

17	2	30	2	47	2
18	3	29	2	47	2
16	2	34	3	50	3
13	2	27	2	40	2
17	2	29	2	46	2
9	1	23	1	32	1
7	1	16	1	23	1
16	2	34	3	50	3
17	2	25	2	42	2
17	2	33	2	50	3
16	2	27	2	43	2
17	2	35	3	52	3
10	1	19	1	29	1
17	2	30	2	47	2
18	3	34	3	52	3
16	2	34	3	50	3
19	3	29	2	48	2
16	2	29	2	45	2
13	2	29	2	42	2
17	2	25	2	42	2
13	2	30	2	43	2
15	2	26	2	41	2
13	2	31	2	44	2
15	2	25	2	40	2
14	2	30	2	44	2
16	2	21	1	37	2
18	3	32	2	50	3
17	2	25	2	42	2
19	3	33	2	52	3
18	3	29	2	47	2
14	2	32	2	46	2
12	1	35	3	47	2
14	2	33	2	47	2
14	2	25	2	39	2
19	3	35	3	54	3
19	3	33	2	52	3
19	3	34	3	53	3
21	3	29	2	50	3
15	2	25	2	40	2

Anexo 3.2 Registro de datos de gestión educativa.

	Valoración		Valoración		Valoración		Valoración	Puntaje Total	Valoración
D1		D2		D3		D4			
13	2	10	2	13	2	17	3	53	2
15	3	13	2	14	3	13	2	55	2
15	3	15	3	15	3	17	3	62	3
14	3	12	2	14	3	14	3	54	2
15	3	18	3	18	3	18	3	69	3
15	3	12	2	11	2	14	3	52	2
12	2	11	2	12	2	12	2	47	2
8	1	16	3	13	2	16	3	53	2
15	3	14	3	16	3	15	3	60	3
16	3	12	2	14	3	12	2	54	2
16	3	12	2	13	2	17	3	58	3
16	3	12	2	14	3	12	2	54	2
16	3	12	2	14	3	17	3	59	3
11	2	9	1	8	1	8	1	36	1
16	3	12	2	14	3	16	3	58	3
16	3	13	2	12	2	14	3	55	2
16	3	13	2	14	3	15	3	58	3
16	3	13	2	14	3	14	3	57	3
15	3	13	2	13	2	16	3	57	3
15	3	10	2	9	1	12	2	46	2
14	3	13	2	14	3	13	2	54	2
14	3	11	2	12	2	15	3	52	2
15	3	10	2	10	2	13	2	48	2
15	3	12	2	13	2	16	3	56	3
15	3	13	2	12	2	16	3	56	3
15	3	15	3	15	3	17	3	62	3
14	3	12	2	15	3	14	3	55	2
14	3	11	2	10	2	12	2	47	2
14	3	12	2	12	2	12	2	50	2
12	2	9	1	10	2	9	1	40	2
16	3	7	1	7	1	10	2	40	2
14	3	15	3	15	3	14	3	58	3
16	3	12	2	12	2	13	2	53	2
16	3	12	2	13	2	16	3	57	3
16	3	13	2	13	2	15	3	57	3
16	3	12	2	14	3	17	3	59	3
13	2	9	1	8	1	10	2	40	2
16	3	13	2	14	3	16	3	59	3

16	3	13	2	13	2	13	2	55	2
15	3	13	2	15	3	15	3	58	3
16	3	11	2	13	2	14	3	54	2
14	3	12	2	11	2	13	2	50	2
13	2	9	1	12	2	9	1	43	2
14	3	7	1	9	1	10	2	40	2
14	3	14	3	15	3	14	3	57	3
16	3	12	2	13	2	13	2	54	2
16	3	12	2	15	3	16	3	59	3
14	3	12	2	13	2	14	3	53	2
16	3	12	2	14	3	17	3	59	3
13	2	9	1	8	1	12	2	42	2
16	3	12	2	13	2	14	3	55	2
16	3	12	2	10	2	13	2	51	2
15	3	15	3	14	3	15	3	59	3
16	3	13	2	11	2	11	2	51	2
15	3	17	3	13	2	14	3	59	3
10	2	12	2	11	2	15	3	48	2
16	3	11	2	8	1	13	2	48	2
10	2	13	2	12	2	13	2	48	2
16	3	15	3	12	2	12	2	55	2
12	2	13	2	13	2	16	3	54	2
13	2	13	2	11	2	12	2	49	2
14	3	12	2	12	2	14	3	52	2
13	2	11	2	11	2	12	2	47	2
15	3	17	3	15	3	14	3	61	3
15	3	13	2	10	2	14	3	52	2
17	3	14	3	12	2	17	3	60	3
15	3	12	2	13	2	16	3	56	3
15	3	17	3	17	3	12	2	61	3
10	2	12	2	12	2	9	1	43	2
15	3	16	3	15	3	13	2	59	3
13	2	14	3	12	2	15	3	54	2
17	3	16	3	17	3	15	3	65	3
16	3	15	3	14	3	17	3	62	3
16	3	14	3	13	2	17	3	60	3
18	3	16	3	15	3	14	3	63	3
15	3	14	3	10	2	17	3	56	3

Anexo 4 Artículo científico.

Desempeño directivo y gestión educativa a partir de la percepción de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018.

FLORES NAVARRO, Julia Lourdes

HUARCAYA CARHUAYO, Rossana Ysabel

lourdesflores_59@hotmail.com

ysabel1922@hotmail.com

Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación del desempeño directivo con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo - correlacional. Se contó con una población de 76 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un cuestionario de desempeño directivo y un cuestionario de gestión educativa, debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión educativa, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman.

Se infiere que el desempeño directivo y la gestión educativa son elementos necesarios para garantizar la calidad educativa.

Palabras claves: desempeño directivo, gestión educativa, gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa, sociocomunitaria

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship of executive performance with the educational management from the teaching perception of i.e. N ° 22521 "Francisco Flores Chinarro" of the district of Ica during the school year 2018.

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. A population of 76 teachers was selected through non-probabilistic sampling. An Executive performance questionnaire and an educational management questionnaire, duly validated and subject to reliability criteria, were used as data collection instruments. Data were processed using descriptive and inferential

statistics.

As a result, research realizes that there is a significant relationship between management performance and educational governance, a situation that was proven via the use of the Spearman Rho test. It is inferred that managerial performance and educational management are necessary elements to guarantee the quality of education.

Key words: Executive performance, educational management, institutional management, pedagogical management, administrative management, sociocommunity

INTRODUCCIÓN

El desempeño de los directivos en una institución educativa ha jugado y jugarán siempre un rol muy relevante en la gestión de una institución educativa, los enfoques de modelo de la conducción de las mismas han cambiado con el transcurrir de los años, actualmente la parte administrativa está relegada de los procesos del aprendizaje, con el transcurso del tiempo el director se va insertando en los mismos.

En el contexto nacional, casi en la totalidad, las funciones del director en las instituciones educativas; según ley, son de carácter administrativo, donde el ejercicio de los directores no se concentra intencionalmente en la mejora del aprendizaje y enseñanza, sino más bien, en quehaceres tradicionales como de administrador burocrático. Realidad que se agudiza por la situación laboral inestable, la variedad de estructuras y tipos de escuelas, funciones director-profesor de aula, y nulo como líder pedagógico en su desempeño, entre otros obstáculos (MINEDU, 2014). Por otra parte, los directores suelen reflejar altos índices de estrés, exceso de trabajo y tensión, porque varias de estas nuevas competencias de líder escolar no están insertadas, de forma explícita, en las especificaciones del cargo, asumiendo el currículo oculto o trabajo oculto (MINEDU, 2012).

En el contexto local se observa que en las instituciones educativas existe una bifurcación entre los estamentos: Directivo y Docente, contexto del cual no escapa la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro”. Por lo cual se analizará si se mantiene una relación entre el desempeño directivo y la gestión educativa óptima.

Por ello, frente a lo expuesta se hace necesario encontrar la posible relación que puede existir entre el desempeño directivo y la gestión educativa en la institución educativa.

Los antecedentes de la investigación, están constituidos por trabajos encontrados en fuentes bibliográficas físicas y virtuales, dándose el caso de que, en el ámbito internacional y nacional, sí existen investigaciones directa e indirectamente relacionadas con las variables en estudio:

Sabino, A. (2014). Con su investigación titulado Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral en una Institución Educativa, Trujillo, 2014. Estudio no experimental, diseño correlacional. Aplicó dos cuestionarios a 80 de 100 docentes. La autora concluye en que, existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral en la Institución Educativa Modelo de Trujillo, 2014, al obtener un valor $r=0.760^{**}$, $p\text{-valor}<0.01$. Es decir, que a mejores competencias gerenciales en el director, mejor es su desempeño en el cargo.

Cruz, A. (2014) con su investigación Desempeño directivo y clima laboral en una Institución

Educativa, 2014. Estudio no experimental con diseño correlacional. Aplicó dos cuestionarios a 115 de 121 trabajadores de la institución educativa Marcial Acharan y Smith. La autora concluye en la determinación de la relación que existe entre desempeño directivo y clima laboral con un valor $\tau = 0.656$ y $p\text{-valor} < 0,01$ rechazando la hipótesis nula, aceptando que existe relación altamente significativa entre desempeño directivo y clima laboral.

Asimismo, existe relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el clima laboral al obtener un valor $\tau = 0.663$ y $p\text{-valor} < 0,01$, existe relación entre orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el clima laboral al obtener un valor $\tau = 0.425$ y $p\text{-valor} < 0,01$.

Respecto a la relación de desempeño directivo y las dimensiones de clima laboral, en todos los casos se rechaza la hipótesis nula, es como sigue: existe relación entre desempeño directivo y autorrealización al obtener un valor $\tau = 0.607$ y $p\text{-valor} < 0,01$; existe relación entre desempeño directivo e involucramiento laboral al obtener un valor $\tau = 0.603$ y $p\text{-valor} < 0,01$;

Existe relación entre desempeño directivo y supervisión al obtener un valor $\tau = 0.598$ y $p\text{-valor} < 0,01$; existe relación entre desempeño directivo y comunicación al obtener un valor $\tau = 0.643$ y $p\text{-valor} < 0,01$; existe relación entre desempeño directivo e condiciones laborales al obtener un valor $\tau = 0.554$ y $p\text{-valor} < 0,01$.

Muñante (2015). En su tesis titulada: Calidad de los servicios y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Alas peruanas filial Ica, año 2015. La investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la calidad de los servicios y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Alas Peruanas filial Ica, año 2015.

Concluye que se ha encontrado relación directa entre la calidad de los servicios y el desempeño laboral por parte del trabajador administrativo de la Universidad Alas Peruanas de la Universidad “Alas Peruanas”, filial Ica, año 2015. Situación que se ve evidencia en el cumplimiento de los objetivos y las expectativas de desarrollo institucional.

De manera personal puedo señalar que gracias a este antecedente, se puede evidencia la relación positiva entre la calidad de servicio y el desempeño laboral, esto gracias a la participación de encuestados y sus resultados.

En cuanto a las bases teóricas se ha desarrollado la siguiente información sobre desempeño directivo y la gestión educativa la que se organiza de la siguiente forma:

Los estudios internacionales sobre eficacia escolar, señalan que el liderazgo pedagógico del director es una de las variables que influye en la eficacia de la escuela (Sammons, Hillman, y Mortimore, 1998; Scheerens, 1992). Para estos, y otros autores como Sergiovanni (1995), el liderazgo transformacional² ejercido por los directores es uno de los denominadores comunes de las escuelas eficaces; y señalan, que, si bien el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en el clima escolar, el liderazgo pedagógico o instruccional³ influye mucho más en el desempeño escolar (Robinson, Lloyd y Rowe, 2008).

El liderazgo transformacional parte de la contribución de los directivos escolares al logro de objetivos vinculados al cambio cultural y a la resolución de problemas organizativos. Se caracteriza por ser un proceso dinámico, variante en función de las situaciones y generador de cambios (Coronel, 1995; Leith

Wood, Tomlinson y Genge, 1996 en Murillo, 2006).

El liderazgo instructivo (instructional leadership) se centra en aquellas prácticas que tienen un impacto en el profesorado o en la organización y, de modo indirecto o mediado, en el aprendizaje de los alumnos. (...) se relaciona, en sentido amplio, con todo aquel conjunto de actividades (como supervisión) que tienen que ver con los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esto implica ir más allá de la gestión de las realidades presentes para “rediseñarlas” en función de esas metas. (Bolívar 2012) citados en el Minedu (2014).

El desempeño directivo, el desempeño implica cumplir con una responsabilidad, realizar aquello que uno está obligado a hacer. Se asocia con la suficiencia o capacidad de un sujeto para efectuar su función, es decir el talento para realizar acciones y obligaciones inherentes a un cargo o funciones profesionales que demanda un puesto de trabajo (Añorga, 2000, citado por Valle, 2012).

Desempeño directivo son las actuaciones observables de la competencia del director que pueden ser puntualizadas y son sujetas a evaluación (MINEDU, 2012)

El dominio, gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes, constituida por cuatro competencias para la construcción e implementación de reformas en la institución educativa gestionando las condiciones que potencie la calidad del proceso enseñanza- aprendizaje por medio de la planeación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad. Se analiza en seis competencias.

Primero, la conducción participativa de la planeación escolar, partiendo del conocimiento del proceso pedagógico, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, todas juntas orientadas al logro de las metas de aprendizaje.

Segundo, la generar y sostener la implicancia democrática de los agentes internos de la institución educativa y comunidad a favor de los aprendizajes, con un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.

Tercero, crear las condiciones operativas que asegure un aprendizaje de calidad para los estudiantes mediante la gestión equitativa y eficiente de recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros previniendo riesgos.

Cuarto, liderar los procesos de evaluación de la gestión y rendición de cuentas basados en el marco de mejora continua y logro de aprendizajes (MINEDU, 2012).

El dominio, orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, comprende competencias enfocadas a fomentar el desarrollo de la profesionalidad docente, e implementar el acompañamiento sistemático al docente en el proceso de enseñanza. Se analiza en dos competencias.

Primero, promover y liderar una comunidad de aprendizaje con los docentes de la escuela basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua.

Segundo, gestionar la calidad de los procesos pedagógicos en la institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y reflexión conjunta para alcanzar las metas de aprendizaje (MINEDU, 2012).

Según Carrasco (2013), se sustenta en la Teoría del interaccionismo simbólico, que considera a las instituciones educativas como la unidad y comunidad que existe por la interacción social del individuo.

Por ende, las relaciones que se dan entre los estudiantes, docentes van a conformar una institución educativa lo cual manifiesta el “hacer” del otro y la interpretación que le dé a su contexto. El individuo además de relacionarse con otros y también consigo mismo conforma parte de un sistema que lo configura.

Asimismo, la función del agente educativo es relacionarse con los otros y con el mismo con la finalidad de dar significados a su gestión curricular. La significación de esa acción es la que se pretende estudiar, para saber si han apropiado de manera correcta el concepto de gestión curricular educativa, cedido por el MINEDU.

El MINEDU (2012) plantea las siguientes dimensiones:

Gestión institucional: Abarca las formas en la que se organiza una institución, en su sistema, informe y responsabilidades de los actores que integran la comunidad educativa, la forma en la que se relacionan, además de las normas explícitas e implícitas por las que se rigen.

Gestión pedagógica: Se refiere a las opciones educativo – metodológicas que tiene una institución como la planificar, evaluar y certificar. Además, abarca las praxis pedagógicas y la constante actualización, en el incremento de la formación profesional del docente.

Gestión administrativa: es la conducción de los recursos que tiene una institución educativa, estos son: (materiales, control de información, recursos humanos, procesos técnicos, tiempo).

Gestión comunitaria: Son las respuestas que da la institución en función a los menesteres de la población, las interrelaciones de la escuela con el contexto (vecinos, APAFA, entre otros) así mismo las redes de apoyo que tiene con otras instituciones.

MATERIAL Y MÉTODO

El diseño que presenta es de corte correlacional. Según Carrasco (2009, p. 73), “estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia”. Las variables son: variable 1: desempeño directivo Variable 2: gestión educativa. La población estuvo constituida por los docentes de la institución educativa “Francisco Flores Chinaro”, los cuales hacen un total de 76. Se utilizaron los siguientes instrumentos: cuestionario de desempeño directivo y cuestionario de gestión educativa. Se utilizó la prueba de bondad de kolmogorov para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal. De los resultados obtenidos se concluye que no hay un ajuste normal por lo que se usó la prueba de correlación “Rho de Spearman” con el fin de determinar si las variables se relacionan significativamente, considerando las siguientes proporciones: $p < 0,05$ (si existe correlación significativa) si $p > 0,05$ (no existe correlación significativa).

RESULTADOS

Figura 1. Nivel de desempeño directivo desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Descripción:

En la fig. 1 se muestra que el 11.8% (9) de los docentes perciben al desempeño directivo en un nivel deficiente; el 59.2% (45) considera un nivel regular de esta variable, y el 28.9% (22) percibe como un nivel bueno.

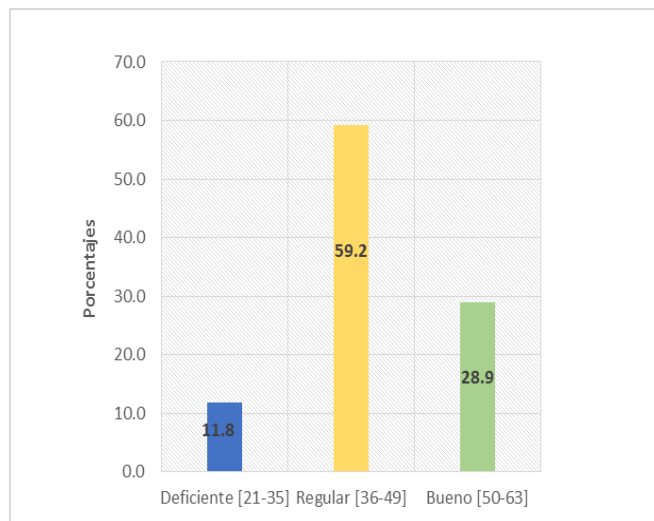
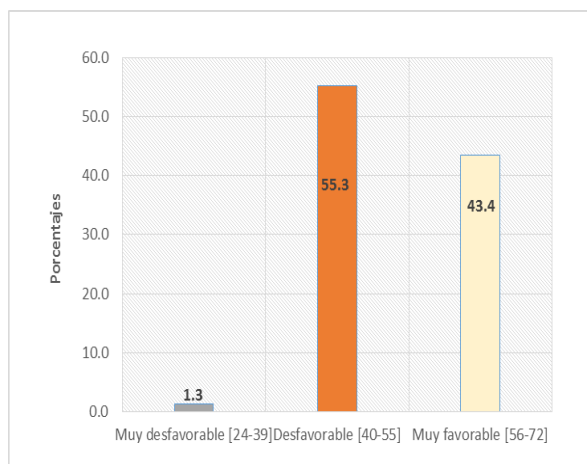


Tabla 2: Nivel de gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Descripción:

En la fig.2 se muestra que el 1.3% (1) de los docentes perciben un nivel deficiente de gestión educativa, el 55.3% (42) perciben a esta variable en un nivel regular, que es la mayoría de los docentes; y el 43.4% (33), en el nivel eficiente.



DISCUSIÓN

El procesamiento y el análisis de la información recabada en el presente trabajo, ha permitido comprobar lo planteado en la hipótesis general, existe relación del desempeño directivo con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018, resultado que se puede observar en la tabla 5, donde se muestra el coeficiente de correlación de 0.687, con un nivel de significancia 0.000, el cual al ser menor a 0.01, se demuestra una relación altamente significativa entre ambas variables.

Para el tratamiento de cada variable y sus dimensiones se utilizaron dos instrumentos de medición, uno de ellos es el cuestionario sobre desempeño directivo, que consta de 21 preguntas, los resultados obtenidos indican que el 59.2% de los entrevistados perciben un nivel regular del desempeño directivo desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018. En cuanto a la variable gestión educativa, fue medida por un cuestionario de 24 ítems, donde el 55.3% sostiene que existe un nivel regular de esta variable. Se analizó si la muestra

seguía una distribución normal, al no cumplirse la normalidad de los datos, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman, el cálculo de la correlación entre las variables en estudio se presenta en la tabla 5, resultando un coeficiente altamente significativo.

Estos resultados se asemejan a otros estudios, tanto del ámbito nacional como internacional, tenemos en el ámbito internacional a De León (2012), que en su tesis: “La Administración Escolar y su impacto en el Desarrollo Educativo”, determina que el buen aprovechamiento de los recursos materiales y humanos, debe tener como base fundamental la buena coordinación local de los componentes estructurales de la institución, encargados de la administración. En este sentido, De León considera que la administración escolar debe cumplir, a fin de lograr una buena calidad educativa, con una buena planificación, organización, dirección, ejecución y evaluación, en la que los componentes de la comunidad educativa (directores, docentes, estudiantes y padres de familia), cumplen una función importante en esta organización, donde los principales componentes de la administración escolar son el director y docentes, sin dejar de lado la responsabilidad de estudiantes y padres de familia en el logro del buen rendimiento académico e institucional.

En el ámbito nacional tenemos a Sabino, A. (2014), con su investigación de Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral en una Institución Educativa, Trujillo, 2014, estudio en el que aplicó dos cuestionarios a 80 docentes, la autora concluye en que, existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral en la Institución Educativa al obtener un con un nivel de significancia altamente significativo. También se cuenta con Cruz, A. (2014) y su investigación Desempeño directivo y clima laboral en una Institución Educativa, 2014, de igual manera con el uso de cuestionarios para la recolección de la información, y al igual que en el presente estudio, la autora concluye en la determinación de la relación que existe entre desempeño directivo y clima laboral, teniendo en cuenta que en esta última variable la autora considera enfoques incluidos en la variable Gestión educativa, correspondiente al presente estudio.

En cuanto al análisis de las relaciones de las variables con las dimensiones, se encontró que la variable desempeño directivo se relaciona con cada una de las dimensiones de la variable gestión educativa, estableciéndose en todos los casos coeficientes de correlación con un nivel de significancia menor a 0.01, por lo que podemos decir que existe relación altamente significativa entre la variable desempeño directivo y las dimensiones gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa, socio comunitaria; en cuanto a la relación entre la variable gestión institucional y las dimensiones desempeño directivo, el coeficiente de correlación de la variable con ambas dimensiones resultó ser altamente significativa. Concluyendo el análisis de los resultados obtenidos, se afirma que existe una relación altamente significativa entre el desempeño directivo y la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018, esto implica que si existe una adecuada gestión de las condiciones para

la mejora de aprendizajes y una adecuada orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, puede existir un mejor nivel gestión educativa.

- Se estableció que existe relación entre el desempeño directivo y la gestión institucional desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación entre el desempeño directivo y la gestión administrativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación entre el desempeño directivo y la gestión comunitaria desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación entre la gestión educativa y la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación entre la gestión educativa y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cruz, S. (2014). Desempeño directivo y clima laboral en una Institución Educativa, 2014.
- MINEDU (2012). Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED. Marco de buen desempeño directivo.
Fecha de ingreso: 19/09/2013
http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MINEDU (2014). Fascículo de gestión escolar centrado en los aprendizajes. Directivos construyendo escuela. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf
- Muñante, p. (2015). Calidad de los servicios y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Alas peruanas filial Ica, año 2015. Escuela de Post Grado de la Universidad Alas Peruanas.
- Sabino, N. (2014). Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral en una Institución Educativa, Trujillo, 2014.
- Valle, I. (2012) Estrategia de superación para mejorar el desempeño profesional pedagógico del maestro en la atención educativa al niño con autismo, Instituto Pedagógico latinoamericano y Caribeño.
http://revistas.mes.edu.cu/greenstone/collect/repo/import/repo/201210/71_210128910.pdf

Anexo 5. Matriz de consistencia.

Título: Desempeño directivo y gestión educativa a partir de la percepción de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018.

Autor(es):

Br. FLORES NAVARRO, Julia Lourdes

Br. HUARCAYA CARHUAYO, Rossana Ysabel

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Operacional	Diseño de Investigación
¿Cómo se relaciona el desempeño directivo con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018?	<p>General: Determinar la relación del desempeño directivo con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</p> <p>Específicos: Establecer la relación del desempeño directivo con la gestión institucional desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018. Establecer la relación del desempeño directivo con la gestión pedagógica desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018. Establecer la relación del desempeño directivo con la gestión administrativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018. Establecer la relación del desempeño directivo con la gestión comunitaria desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018. Establecer la relación de la gestión educativa con la gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018. Establecer la relación de la gestión educativa con la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</p>	<p>Hi= El desempeño directivo se relaciona significativamente con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</p> <p>H0= El desempeño directivo no se relaciona con la gestión educativa desde la percepción docente de la I.E. N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</p>	<p>Variable 1. Desempeño directivo</p> <p>Variable 2. Gestión educativa</p>	<p>V1 Desempeño directivo. El marco del bien desempeño directivo consta de 2 dominios con los cuales dimensionaremos la variable independiente. Dimensiones: - Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes. - Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p> <p>V2 Gestión educativa. Minedu (2011) propone las siguientes dimensiones Dimensiones: - Gestión institucional - Gestión pedagógica - Gestión administrativa - Gestión comunitaria</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada Por el enfoque: Cuantitativa Por el Tipo: No experimental Por su carácter: Descriptiva/ Correlacional Por el alcance: transversal</p>

Anexo 3. Matriz de operacionalización.

Título: Desempeño directivo y gestión educativa a partir de la percepción de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018.

Autor(es):

Br. FLORES NAVARRO, Julia Lourdes

Br. HUARCAYA CARHUAYO, Rossana Ysabel

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Desempeño directivo	Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes:	<ul style="list-style-type: none"> -Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno. -Genera y sostiene la implicancia democrática de los agentes internos de la institución educativa y comunidad a favor de los aprendizajes, con un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad. -Crea las condiciones operativas que asegure un aprendizaje de calidad para los estudiantes mediante la gestión equitativa y eficiente de recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros previniendo riesgos. -Lidera los procesos de evaluación de la gestión y rendición de cuentas basados en el marco de mejora continua y logro de aprendizajes. 	14 ítems	Ordinal	Docentes	Cuestionario
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes:	<ul style="list-style-type: none"> -Promueve y lidera la comunidad de aprendizaje con los docentes de la escuela basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua. - Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos en la institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y reflexión conjunta para alcanzar las metas de aprendizaje. 	7 ítems	Ordinal	Docentes	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Gestión educativa	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de tiempo y canales de comunicación. • Comisiones de trabajo. • Manual de funciones. • Reglamento interno y organigrama. 	6 ítems	Ordinal	Docentes	Cuestionario
	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación educativa tutorial. • Enfoque de evaluación • Actualización docente • Estilo de enseñanza • Relación con estudiantes. • Planes y programas 	6 ítems	Ordinal	Docentes	
	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto económico • Distribución de tiempos y jornadas • Administración de recursos 	6 ítems	Ordinal	Docentes	
	Socio comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de proyección social. • Relación con instituciones municipales, estatales, civiles. 	6 ítems	Ordinal	Docentes	



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Yo Julia Lourdes Flores Navarro, identificado con DNI N° 21409091 y Yo Rossana Ysabel Huarcaya Carhuayo, con DNI N° 21548852, egresados del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizamos la divulgación y comunicación pública de nuestro trabajo de investigación titulado. "Desempeño directivo y gestión educativa a partir de la percepción de los docentes de una Institución Educativa Pública, Ica-2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

 FIRMA		 FIRMA	
DNI: 21409091		DNI: 21548852	

Ica, 23 de julio de 2018.



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 22521

"Francisco Flores Chinarro"

Autorizado por Resolución Directoral Zonal N° 046 del 15/04/1975
Av. Nicolás de Rivero El Viejo s/n - Santo Domingo de Guzman



EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 22521 "FRANCISCO FLORES CHINARRO" DEL DISTRITO DE ICA,
QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

QUE, LAS MAESTRANTES JULIA LOURDES FLORES NAVARRO Y ROSSANA YSABEL HUARCAYA CARHUAYO, ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA SEDE ICA, APLICARON DOS CUESTIONARIOS SOBRE DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA DE SU TESIS TITULADA "DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA A PARTIR DE LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, ICA 2018.

LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS SE REALIZÓ EL 29 DEL MES DE MAYO AL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E. "FRANCISCO FLORES CHINARRO" DEL DISTRITO DE ICA, QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO.

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DE LAS INTERESADAS PARA FINES QUE ESTIMEN CONVENIENTE.

ICA, 20 DE JULIO DE 2018

