



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de la calidad educativa y desempeño docente
en las Instituciones Educativas de la Red 21, Los
Olivos, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR(A):

Lic. Rossmery Urday Pintado

ASESOR:

Dra. Milagritos Leonor Rodríguez Rojas

SECCIÓN:

Maestría en administración de la Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **URDAY PINTADO ROSSMERY**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

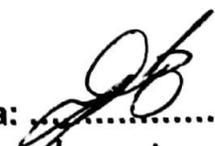
GESTION DE LA CALIDAD EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 21, L LOS OLIVOS, 2018

Fecha: 22 de enero de 2019

Hora: 2:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Jorge Alberto Flores Morales

Firma: 

VOCAL: Dra. Milagritos Rodriguez Rojas

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *aprobado por UNANIMIDAD*

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Verism APO*

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

Dedicatoria:

A mi padre, quien siempre está a mi lado para brindarme todo su amor y apoyo de manera incondicional, quien siempre ha sido el pilar fundamental en cada logro obtenido, a mi madre, quien no está físicamente con nosotros, pero sé que desde el cielo ella guía mis pasos y se siente orgullosa de mis logros.

Agradecimiento:

A Dios, por brindarme tantas cosas maravillosas y permitirme alcanzar mis objetivos sin nunca perder la fe.

A la Universidad César Vallejo y a cada uno de los docentes que acompañaron este proceso, brindándome las mejores enseñanzas.

Declaración de Autenticidad

Yo Rossmery Urday Pintado, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Se Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión de la calidad educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018”, en folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 18 de enero del 2018



El autor(a)

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada

“Gestión de la calidad educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018”, cuyo objetivo fue: Conocer la relación entre la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor(a)

Índice

Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII

Resumen

Abstract

I. Introducción

1.1.	Realidad problemática	15
1.2.	Trabajos previos	16
1.3.	Teorías relacionadas al tema	20
1.4.	Formulación del problema	38
1.5.	Justificación del estudio	39
1.6.	Hipótesis	40
1.7.	Objetivos	40

II. Método

2.1.	Diseño de investigación	42
2.2.	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	43
2.3.	Población, muestra y muestreo	46
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5.	Método de análisis de datos	50
2.6.	Aspectos éticos	51

III. Resultados

IV. Discusión

V. Conclusiones

VI. Recomendaciones

VII. Referencias

VIII. Anexo

Anexo 01: Artículo científico

Anexo 02: Matriz de consistencia

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 05: Certificados de validación de instrumentos

Anexo 11: Base de datos

Anexo 13: Resultados de las pruebas

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 01	Operacionalización de la variable gestión de la calidad educativa	44
Tabla 02	Operacionalización de la variable desempeño docente	45
Tabla 03	Distribución de la muestra de estudio	46
Tabla 04	Ficha técnica del instrumento para medir la gestión de la calidad educativa	48
Tabla 05	Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño docente	48
Tabla 06	Juicio de expertos de la variable gestión de la calidad educativa	49
Tabla 07	Juicio de expertos de la variable desempeño docente	49
Tabla 08	Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento	
Tabla 09	Confiabilidad del instrumento de gestión de la calidad educativa	50
Tabla 10	Confiabilidad del instrumento de desempeño docente	50
Tabla 11	Distribución de frecuencia de la dimensión institucional	53
Tabla 12	Distribución de frecuencia de la dimensión administrativa	54
Tabla 13	Distribución de frecuencia de la dimensión pedagógica	55
Tabla 14	Distribución de frecuencia de la dimensión comunitaria	56
Tabla 15	Distribución de frecuencia de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	57
Tabla 16	Distribución de frecuencia de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	58
Tabla 17	Distribución de frecuencia de la dimensión participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad	59
Tabla 18	Distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	60
Tabla 19	Grado de correlación entre la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente	61
Tabla 20	Grado de correlación entre la dimensión institucional y el desempeño docente	62
Tabla 21	Grado de correlación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente	63
Tabla 22	Grado de correlación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente	64
Tabla 23	Grado de correlación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente	65

Índice de figuras

		Pág.
Figura 01	Diseño de investigación	43
Figura 02	Nivel de desarrollo de la dimensión institucional	53
Figura 03	Nivel de desarrollo de la dimensión administrativa	54
Figura 04	Nivel de desarrollo de la dimensión pedagógica	55
Figura 05	Nivel de desarrollo de la dimensión comunitaria	56
Figura 06	Nivel de desarrollo de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	57
Figura 07	Nivel de desarrollo de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	58
Figura 08	Nivel de desarrollo de la dimensión participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad	59
Figura 09	Nivel de desarrollo de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	60

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión de la calidad educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018, tuvo como objetivo general conocer la relación entre la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 138 docentes, la muestra por 102 y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) la gestión de la calidad educativa tiene relación positiva ($Rho=,467$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente, (b) la gestión organizacional tiene relación positiva ($Rho=,839$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente, (c) la gestión administrativa tiene relación positiva ($Rho=,806$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente, (d) la gestión pedagógica tiene relación positiva ($Rho=,840$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente, (e) la gestión comunitaria tiene relación positiva ($Rho=,467$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente.

Palabras claves: Gestión educativa, desempeño docente, calidad educativa.

Abstract

The present research entitled: Management of educational quality and teaching work in Educational Institutions of Network 21, Los Olivos, 2018, had as a general objective the relationship between the management of educational quality and the teaching performance.

The method used was hypothetical, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach; of non-experimental design: transversal. The population consisted of 138 teachers, the sample was 102 and the sampling was probabilistic. The technique used to collect information was the survey and the instruments of data collection were also the questionnaires that were validated through expert judgments and reliability through statistics (Cronbach's Alpha).

The following conclusions have been reached: (a) the management of educational quality has a positive ($Rho = .467$) and significant (p value = 0.000 less than 0.05) relationship with teacher performance, (b) organizational management is related positive ($Rho = .839$) and significant (p value = 0.000 less than 0.05) with teaching performance, (c) administrative management has a positive ($Rho = .806$) and significant (p value = 0.000 less than 0.05) relationship with teacher performance, (d) pedagogical management has a positive relationship ($Rho = .840$) and significant (p value = 0.000 less than 0.05) with teaching performance, (e) community management has a positive relationship ($Rho = .467$) and significant (p value = 0.000 less than 0.05) with the teaching performance.

Keywords: Educational management, teaching performance, educational quality.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Debido a la globalización, el sistema educativo enfrenta importantes retos para atender de manera pertinente y oportuna las necesidades de los estudiantes y dar un gran aporte a la sociedad. Sin embargo, la administración de dicho sistema se basa también en el manejo de cargos directivos y docentes, lo cual en la actualidad es considerado como un obstáculo en cuanto a la mejora de la calidad educativa, debido a que las políticas de gestión afectan de manera directa la calidad de los aprendizajes.

Durante los últimos años, esta gestión va cobrando mayor importancia, tanto en las investigaciones educativas como en las políticas públicas; afirmando que son los líderes educativos quienes pueden hacer una gran diferencia en la calidad del servicio que brindan las instituciones. Cabe recalcar que una educación de calidad se da gracias al desempeño docente, la implementación de políticas y la buena gestión que realizan los directivos, y es gracias a ello que en los países del primer mundo se han ido mejorando los estándares de calidad, adquiriendo fuerza, autonomía y cada vez se logra una mejor visión moderna y actualizada de la educación. Por ello se puede afirmar que toda gestión debe pasar por diagnósticos, planeaciones, ejecuciones, seguimientos y evaluaciones que le permitan realizar un balance y dirigir dicha gestión hacia la obtención de objetivos, los cuales fueron anteriormente definidos por el equipo directivo (MEN, 2007, párr. 4).

En nuestra localidad, se ha llevado a cabo un cambio en el sistema educativo, intentando que las instituciones sean autónomas para tomar decisiones, y así sea fácil adaptarse a los cambios respondiendo a las necesidades de la sociedad de manera eficiente. Es por ello, que los directores deben asumir mayor responsabilidades y con ello también crecen las expectativas acerca del rol que deben desempeñar, ya que estos cambios se producen con el afán de mejorar la calidad del desempeño directivo y docente, considerando el liderazgo como un punto clave para la gestión de calidad, así como también para lograr una formación integral en los estudiantes. Por este motivo es muy importante que los ejes educativos realicen una excelente gestión para el

beneficio de la sociedad y no solo sean directivos empapados de conocimiento sino que estén involucrados y aptos para aceptar los cambios y de esta manera lograr los objetivos propuestos, así como también docentes comprometidos, ya que de esta manera se asegura un adecuado desarrollo profesional, centrándose y adquiriendo mayor valor dentro de la carrera pública con un efectivo desempeño y manteniendo una formación integral de manera continua (MINEDU, 2007, p. 44).

Debido a las demandas educativas actuales, en el distrito de los Olivos, las instituciones tanto públicas como privadas desarrollan diversos proyectos, los cuales son desarrollados a corto, mediano o largo plazo, y tanto los directivos como los docentes deben orientar todas sus acciones para una adecuada práctica pedagógica, para lo cual se han ofrecido capacitaciones y cursos especializados, como exigencia para una correcta gestión de la institución y también en la parte pedagógica reconociendo esta inducción como base fundamental para el desarrollo de los aprendizajes. Teniendo en cuenta, que al no llevarse a cabo lo antes mencionado los docentes se encontrarían rezagados en las tendencias o procesos de innovación que se están llevando en la actualidad. Por ello, es de suma importancia conocer la realidad educativa a la que nos enfrentamos con la finalidad de que todos los agentes educativos contribuyan en la mejora de ésta, partiendo de las necesidades o intereses personales de los estudiantes, por ese motivo, las instituciones de educación básica regular tienen como finalidad garantizar la calidad educativa y la mejora de los aprendizajes, en base a valores, para ello requieren de una planificación estratégica y necesaria. Por lo que se formula la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente de las instituciones educativas de la Red 21, los Olivos, 2018?

1.2 Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Aucay (2018) en su investigación *Desempeño pedagógico y calidad educativa en la institución educativa “Carlos Cornejo Orbe” de la parroquia Rio Boito del Canton provincia del Oro Ecuador* para optar el grado de maestro por la Universidad Alas

Peruanas, tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño pedagógico y la calidad educativa. Asimismo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo formada por 55 docentes, siendo tomada la misma cantidad como muestra y el muestreo fue probabilístico, tuvo como técnica el cuestionario y su instrumento de recolección de datos fue la encuesta, el cual fue validado a través de juicio de expertos y determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a las siguientes conclusiones: a) De acuerdo las evidencias estadísticas, se puede afirmar que existe relación significativa entre el desempeño pedagógico y la calidad educativa ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.803, b) En cuanto a la hipótesis específica segunda su nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,703, c) En cuanto a la hipótesis específica tercera su nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente Rho de Spearman = 0,705, d) En referencia a la tercera hipótesis específica se mostró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,705, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$), e) En referencia a la cuarta hipótesis específica se mostró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,508 con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Martínez, Guevara y Valles (2016) en su investigación *El desempeño docente y la calidad educativa* para optar el grado de maestro por la Universidad Autónoma Indígena de México, tuvo como objetivo conocer la relación que hay entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque inputs. Asimismo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo formada por 53 docentes, la muestra por 42 y el muestreo fue probabilístico, tuvo como técnica la lista de cotejo y el instrumento de recolección de datos fue la observación, el cual fue validado a través de juicio de expertos y determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a las siguientes conclusiones: a) Se necesita que los entes educativos mantengan una participación activa, asumiendo de manera responsable y oportuna su rol, también que los directivos asimilen de la mejor manera que deben presentar siempre identidad y liderazgo, tener un buen manejo docente y fomentar en ellos el trabajo en equipo para llegar al

mismo objetivo. b) Es muy importante realizar una evaluación al desempeño que tiene el docente dentro del aula, ya que de esta manera se puede conocer todo aquello que se está realizando de manera correcta y en que se puede mejorar, con la finalidad de brindar una educación de calidad, asimismo permite brindar al docente pautas para la mejora de su práctica. c) Para mejorar las variables en estudio, es importante que los directivos cumplan con su rol dentro de las instituciones, no mostrándose autoritarios y buscando tener buena estabilidad en su actuar y en la de los docentes ante una adecuada gestión educativa.

Jiménez (2014) en su investigación *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* para optar el grado de maestro por la Universidad Católica de Colombia, planteó como objetivo identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes. Asimismo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo formada por 189 docentes, la muestra por 73 y el muestreo fue probabilístico, la técnica fue el cuestionario y el instrumento de recolección de datos la encuesta, el cual fue validado a través de juicio de expertos y determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a las siguientes conclusiones: Se pudo observar que en dicha universidad no existe ningún tipo de relación entre ambas variables. Sin embargo, se pudo evidenciar que existe relación directa entre la motivación interna y el desempeño docente, de esta manera también se pudo corroborar que los componentes pertenecientes a la motivación interna lograron que exista un adecuado trabajo en equipo y un buen liderazgo transformacional.

Antecedentes Nacionales

Huaranca (2017) en su investigación *Relación de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "San Ramón" de Ayacucho* para optar el grado de maestro por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente.

Asimismo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo formada por 180 docentes, la muestra por 122 y el muestreo fue probabilístico, la técnica fue el cuestionario y el instrumento de recolección de datos la encuesta, el cual fue validado a través de juicio de expertos y determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a las siguientes conclusiones: a) Los docentes creen que la calidad educativa es regular en un área de estudio con un 50.4% y se ubican en la valoración regular de $Tau_b = 0,804$, corroborando que existe relación directa entre ambas variables, siendo $p\text{-valor} = 0,000$ se ha asumido aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula b) Registran el valor de $Tau_b = 0,730$ lo que indica que si existe relación directa y fuerte entre ambas variables, siendo $p\text{-valor} = 0,000$ por ende se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis c) El valor $Tau_b = 0,714$ indica que si existe relación fuerte y directa entre las variables siendo $p\text{-valor} = 0,000$ asumiendo la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula d) El valor de $Tau_b = 0,812$ indica que también existe relación entre las variables de estudio siendo $p\text{-valor} = 0,000$ lo cual asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Torres (2015) en su investigación *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014 - Perú* para optar el grado de maestro por la Universidad Nacional del Altiplano, planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y práctica docente. Asimismo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo formada por 269 docentes, la muestra por 158 y el muestreo fue probabilístico, la técnica fue el cuestionario y el instrumento de recolección de datos la encuesta, el cual fue validado a través de juicio de expertos y determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a las siguientes conclusiones: a) Se ha determinado un nivel de $(r = 0,714)$ y significatividad $(t = 12,72)$ entre las variables, b) Existe relación entre las dimensiones con un nivel de $(r = 0,672)$ y significatividad $(t = 11,39)$ c) Existe relación positiva con un nivel de $(r = 0,611)$ y significatividad $(t = 9,63)$ entre las dimensiones, d) Existe relación

positiva con un nivel de ($r=0,531$) y significatividad ($t=7,82$) entre las dimensiones de estudio, e) Existe relación directa con un nivel de ($r=0,572$) y significatividad ($t=8,72$) entre la evaluación y la práctica docente.

Yábar (2013) en su investigación *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima - Cercado* para optar el grado de maestro por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y práctica docente. Asimismo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo formada por 44 docentes, siendo tomada la misma cantidad como muestra y el muestreo fue probabilístico, la técnica fue el cuestionario y el instrumento de recolección de datos la encuesta, el cual fue validado a través de juicio de expertos y determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a las siguientes conclusiones: a) Existe relación directa entre las variables con el P valor de 0.00 siendo menor que 0.05, rechazando la H_0 , por lo que el R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que indica que el 56.40% de la variable práctica docente es descrita y explicada por la Gestión educativa, b) Existe relación entre las dimensiones con el P valor el cual es de 0.00 es menor que 0.05 rechazando la H_0 , por lo que R^2 de Spearman es 0.3114 lo que indica que el 31.14% de la variable práctica docente está siendo explicada por la evaluación de la gestión educativa.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Gestión

Según la UNESCO en Perú (2011) la gestión se define de diversas maneras y es según el proceso que involucra (p. 21).

- a) Movilización de recursos: Disponer los recursos de acuerdo a las necesidades.
- b) Priorización de procesos: Mantener los recursos en base al procesos decidido y de esta manera lograr que ocurra lo planificado, en caso de no tener los recursos también pueden ser generados.

- c) Interacción de los miembros: Refiere al tipo de socialización que se da.
- d) Comunicación: Lograr mantener las conversaciones de manera coherente.
- e) Procesos que vinculan la gestión al aprendizaje: Son aquellos mecanismos que le permiten a la organización cumplir con el objetivo propuesto.

El término en mención hace referencia a la acción de administrar o dirigir, llevando a cabo los procesos de planificación, organización, ejecución y evaluación, teniendo en cuenta que se puede gestionar recursos materiales como humanos. Asimismo la ley general de Educación 28044 (2017, art. 64°) manifestó que la gestión tienen los siguientes objetivos:

- a) Hacer de la institución una comunidad de aprendizaje.
- b) Hacer que las instituciones actúen con autonomía.
- c) Asegurar que las órdenes administrativas y pedagógicas estén bien planteadas y tengan relación.
- d) Asegurar que las gestiones de la institución seas eficaces e innovadoras.
- e) Desarrollar liderazgos democráticos.
- f) Asegurar que todo proceso de gestión sea dentro del marco político de desarrollo integral del país.
- g) Incentivar a la comunidad a participar de manera activa.
- h) Las instituciones deben desarrollar la solidaridad y respeto.
- i) Fortalecer la ética administrativa y permitir que la información sea transparente.
- j) Los actos de corrupción en la gestión deben ser prevenidos o sancionados.
- k) Realizar evaluaciones constantes que permitan conocer y garantizar el logro de alguno de los objetivos planteados.

Estos objetivos están enfocados en lograr una formación administrativa, pedagógica y estudiantil de calidad, la cual se encuentra apta para enfrentarse a los problemas del día a día y contribuya dando un gran aporte a la sociedad.

Gestión Educativa

Se considera una disciplina de desarrollo, a la cual se aplica lo administrativo con lo pedagógico así como también principios de gestión en el área específica de la educación, la cual siempre está influenciado por las políticas educativas e interactúan tanto la teoría como la práctica (UNESCO en Perú, 2011, p. 26). De esta manera, se habla de un proceso orientado al ámbito educativo para enriquecer los proyectos de cada institución y convertirlas en instituciones autónomas que funcionen en base a las necesidades de la sociedad. A partir de ello, Azzerboni (2004) mencionó que dicha gestión consiste en presentar una figura integral y racional en base a las decisiones, para mantener los objetivos que tiene la institución, y así en el futuro obtener ventajas que le permitan comprometer a toda las personas que conforman la institución así como también definir el tipo de servicio ofrecido (p. 34).

Calidad

Considerado como un conjunto de propiedades relacionadas a algo, las cuales pueden ser criticadas por su valor, y adecuarlas según las características requeridas (RAE, 2018, párr. 3). Por ello, al hablar de calidad nos referimos al grado en que un producto o servicio cubre las expectativas de los usuarios, para ello se le debe dar un valor agregado a lo ofrecido. Asimismo, Pérez y López (2000) afirmaron que se basa en el grado de popularidad ya sea buena o mala, que tienen las personas u organizaciones con relación a su categoría o competencia respecto de la realidad de la cual se trate (p. 17).

Calidad educativa

La ley general de educación 28044 (2017) indicó que se le considera como un nivel impecable que deben alcanzar las personas para confrontar los desafíos que se le presenta al ser humano, y durante su vida seguir aprendiendo (Art. 3°). A ello, la ley hace referencia a una calidad educativa como la manera de formar mejores seres humanos, con valores, que respeten sus derechos y el de los demás, para así formar ciudadanos que contribuyan con la mejora del país.

Gestión de la calidad Educativa

ISOTools (2017) afirmó que la gestión de la calidad en Educación se basa en el afán de comprender las necesidades o expectativas que tienen los clientes, y ajustar los procesos de gestión para la satisfacción de sus necesidades (párr. 1). Asimismo mencionó que de acuerdo a las normas ISO 9001 e ISO 9004 se deben aplicar ocho principios para alcanzar la excelencia y contar con la fidelidad de los clientes.

- a) Enfoque al cliente: entender las necesidades actuales y futuras del cliente, así como sobrepasar sus expectativas.
- b) Liderazgo: Liderar y guiar a un equipo de trabajo delegando responsabilidades pertinentes.
- c) Participación de las personas: Comprometerse y mostrar sus habilidades, para la solución de los futuros problemas.
- d) Estrategias y procedimientos: Actividades y recursos eficientes para llevar a cabo los objetivos.
- e) Enfoque de sistema de gestión: Entender los procesos y aumentar la eficiencia y comprensión de los procesos de gestión.
- f) Mejora continua: Evaluar y reestructurar los procesos para una mejor satisfacción de los clientes.
- g) Toma de decisiones: Para contribuir con el crecimiento de la institución.
- h) Relaciones mutuamente beneficiosas: Capacidad para crear valor y asegurar a la institución como un lugar privilegiado para todos.

Estos principios están abocados a que el cliente o usuario respondan de manera positiva a los resultados de algún proceso de gestión, siempre y cuando cumplan con sus necesidades y les permita sentirse seguros con el servicio brindado.

Dimensiones de la gestión de la calidad educativa

Según el manual de gestión para directores, elaborado por la UNESCO en Perú (2011) la gestión de calidad educativa se basa en cuatro principios:

Institucional: Identifica la manera en cómo se organizan los medios educativos para un adecuado funcionamiento. Asimismo, propone analizar todas las acciones sobre la estructura de una institución educativa para conocer su estilo de funcionamiento. Las características que cumple son:

- a) Organización, estructura, oficios y responsabilidad de los actores educativos.
- b) Manera en la que se relaciona
- c) Normas dadas de manera explícitas e implícitas

Asimismo, Lavín y Del Solar (2000) manifestó que a esta dimensión se le llama organizativa, ya que se basa en la planificación interna de la institución educativa, busca entablar lazos entre los agentes y los objetivos de su operación, conforme el amparo de las demás dimensiones y las organiza entre sí (p. 43).

Administrativa: Trata de concertar los intereses individuales junto a los institucionales, para así facilitar las decisiones que tomen y los dirija hacia la definición de acciones complejas para la obtención de objetivos. Esta dimensión se centra en el alcance de los objetivos, y tiene como características:

- a) Uso de todo tipo de recursos, del tiempo, ambiente, y control de información.
- b) Cumplimiento de la norma y supervisión de las funciones.

De igual manera, Lavín y Del Solar (2000) manifestó que dicha dimensión se basa en la distribución tanto del tiempo como el espacio, así como también la conducción de los recursos (p. 43).

Pedagógica: Proceso del quehacer educativo junto a los miembros que la conforman. Asimismo, se anexa los enfoques del proceso de enseñanza – aprendizaje y la variación curricular de acuerdo a los proyectos, estrategias, metodologías y la manera en cómo se evalúan los aprendizajes, y se hace uso de los materiales. Así también Lavín y Del Solar (2000) nos indicó que esta dimensión alude a la existencia de la institución y los objetivos que tienen en la

comunidad, las prácticas de enseñanza – aprendizaje y los contenidos a trabajar, así como también estrategias didácticas y la evaluación (p. 43).

- a) Alternativas educativas y metodológicas.
- b) Planificar, evaluar y certificar.
- c) Avance de desarrollo pedagógico.
- d) Actualización de los docentes tanto en lo personal como en lo profesional.

Comunitaria: Es la manera en cómo la institución se va relacionando con la comunidad, comprendiendo las condiciones en las que se encuentra, como se integra, sus necesidades, demandas y la participación comunitaria. Teniendo como características:

- a) Dar respuesta a las diferentes falencias de la comunidad.
- b) Establecer vínculos.
- c) Participación de los padres.
- d) Organizaciones que pertenecen a la localidad.
- e) Redes que sirven de apoyo.

Asimismo Lavín y Del Solar (2000) mencionó que esta dimensión se basa en los lazos que mantienen la escuela y las organizaciones culturales o empresariales pertenecientes a la zona en donde se encuentra ubicada la institución (p. 43).

Modelos de calidad educativa

Para potenciar la calidad educativa Gento (2002) propuso modelos que han tenido un mayor desarrollo, ofrecen credibilidad y mayor interés en las instituciones. Los modelos son:

Modelo de control de calidad global de las instituciones: En su versión original está definido como Wide Quality Control, el cual es aplicado exclusivamente para la estimación de calidad de una organización y debe regirse por principios estratégicos (p. 28).

- a) El cliente representa la prioridad absoluta, saber en qué medida se satisface.
- b) Formación continua de la plana educativa.
- c) Los colaboradores deben contribuir con propuestas o servicios innovadores para acceder a la calidad.
- d) La gestión y funcionamiento de las organizaciones se han de orientar a la prevención de errores.
- e) Los componentes de la gestión deben funcionar en base a los criterios de calidad para mejorar y tener un sistema integrado.
- f) Mejorar cada uno de los sectores y componentes de la institución.
- g) Nuevos y mejores productos o servicios de acuerdo a las necesidades emergentes de los clientes.
- h) Permitir la promoción interna permanente de los colaboradores.
- i) La intervención de todos los miembros de la institución para alcanzar la calidad individual, sectorial y global deben estar acompañadas de la total implicación en las actividades o procesos de mejora.

Conocido también como modelo Iberoamericano de excelencia en la gestión, busca reclutar y mejorar la competitividad de sus colaboradores y obtener servicios de excelencia consolidando su posición en el mercado, este modelo consta de diversos criterios basados en el liderazgo y estilo de gestión, política y estrategias, desarrollo de las personas, recursos, clientes y resultados (Membrado, 2002, p. 26).

Modelo del premio Deming a la calidad: Busca implicar de manera absoluta a todos los componentes de la organización, desde los niveles superiores hasta los inferiores, y se centra en control estadístico de la calidad. Por ello, para obtener este premio, las organizaciones solicitan su participación y un grupo de docentes la visitan y entrevistan a los colaboradores, luego realizan una evaluación de los controles de calidad. Asimismo, Membrado (2002) indicó que este modelo es clave en Japón para obtener una cultura de calidad total, aquí se espera que los agentes comprendan la situación actual en la que se encuentra

para establecer sus objetivos y puedan mejorar en base a ello, obteniéndolos de una manera eficiente (p. 10).

Modelo del premio Malcolm Baldrige a la calidad: Es similar al modelo de Deming, pero este se basa mayormente en el mejoramiento de la gestión para la calidad; también busca centrarse en la implicancia de cada uno de los componentes pertenecientes a la organización, ya sea en el proceso de producción como en el distribución del servicio, aquí se valora la satisfacción de los clientes, y es de mayor rigor, debido a que los criterios de valoración son más específicos. Asimismo, Membrado (2002) manifestó que dicho modelo se enfoca con mayor importancia en el cliente y la satisfacción que muestra, así como también está basado en diversos valores fundamentales (p. 15).

Modelo de la organización internacional para la estandarización (ISO 9004-2): Fue elaborado con el fin de ofrecer un enfoque sistemático de la gestión de calidad. Busca comprender y garantizar la satisfacción en base a las necesidades de los usuarios, este modelo contempla la valoración de diversos aspectos, tales como:

- a) Realizar una gestión responsable
- b) Garantizar un sistema de calidad
- c) Asegurar el personal adecuado y hacer buen uso de los recursos
- d) Interacciones personales con los clientes

Éste permite maximizar el cumplimiento de los requisitos especificados para obtener la calidad del servicio, disminuyendo de manera tajante todo aquel defecto que le impidan alcanzar lo deseado, permitiéndole así adquirir buena solvencia económica y optimización de recursos (Membrado, 2002, p. 237).

Modelo de la fundación Europea para la gestión de calidad: Abarca todas las formas en que la organización complace a los clientes teniendo en cuenta sus necesidades. Para ello, se elabora un proceso de evaluación mediante

académicos y expertos en calidad, así como profesionales en gestión. Para obtener la valoración requerida se toma en cuenta los siguientes criterios:

- a) Objetivos propios de las organizaciones
- b) Validez de los resultados para los grupos implicados en la organización, tales como clientes, colaboradores y sociedad.
- c) Prestación real lograda por la empresa.
- d) Prestación de empresas similares o competidoras.
- e) Prestación de empresas líderes del sector.

Sangüesa, Ilzarbe y Mateo (2008) manifestó que este modelo es referencial en el continente europeo y busca ser imprescindible para el éxito de una gestión adecuada aplicada a la organización que se desea, teniendo en cuenta que si los agentes no están comprometidos en ello, estarían siendo condenados al fracaso. (p. 75).

Procesos de la gestión Educativa

Para la UNESCO en Perú (2011) la gestión educativa se basa en cuatro procesos los cuales son denominados como el ciclo de Deming (p. 42).

Planificar: Aquí el director con la colaboración de su equipo decide qué hacer y de qué manera hacerlo mediante estrategias para poder convertir su institución en un organismo de excelencia en base a su misión y visión según su PEI.

Ejecución: Basado en la manera en cómo se lleva a cabo la gestión y las diversas coordinaciones que se realizan en base a las labores de los estudiantes, profesores, padres y cualquier otro agente educativo que se encuentre involucrado; teniendo en cuenta la manera en cómo se divide las responsabilidades y el orden jerárquico en que se da.

Evaluación y monitoreo: Asegura y revisa que todo lo programado sea ejecutado en base a los objetivos o metas trazadas, luego de ello se realiza

un balance y se hacen las modificaciones correspondientes para las áreas designadas haciendo uso correcto de los recursos.

Modelos de gestión

Casassus (como se citó en la UNESCO en Perú, 2011, p. 23) indicó que existen los siguientes modelos:

Normativo: Se dio durante la década de los 50 y 60 hasta principios del año 70, considerado como una visión hacia el futuro, buscando que este sea único, predecible y alcanzable. Contiene una proyección situada a crecer o expandirse en todo el sistema educativo.

Prospectivo: Se inició en los años 70, está basado en base al futuro, ya que lo que busca es flexibilizar toda planificación para de esta manera presentar reformas masivas que permitan concretar futuros alternativos.

Estratégico: Se da a inicios de los 80, busca articular todo tipo de recursos ya sean prestados o propios, para ello siempre se realiza un FODA para que le permita generar una adecuada visión y misión de la institución.

Estratégico situacional: Se dio a mitad de la década de los 80, aquí se combina lo estratégico con lo situacional, debido a que aborda y analiza los problemas que se presentarán en cada objetivo planteado, se rompe el proceso integrador que antes tenía y multiplica las entidades planificadoras para dar lugar a la distribución educativa.

Calidad total: Inicia en la década de los 90, basado tanto en la planificación como en la mejora continua, para que le consienta una visión de calidad para la institución. Se preocupa por obtener un resultado bueno en el proceso educativo incluyendo diversos factores.

Reingeniería: Se da a mitad de los años 90, aquí busca tener reconocimiento en base a los cambios que se dan de acuerdo al contexto dentro de un marco de competencia global; para ello cabe recalcar que las mejoras que se realizan no son las suficientes, ya que buscan un cambio radical. Se reconoce el mayor poder y exigencia, debido a que el prototipo de educación y aprendizaje busca obtener mejores resultados en su desempeño.

Comunicacional: Se inicia a mitad de los 90, aquí el lenguaje es un elemento fundamental para el manejo de los procesos, ya que facilita toda acción que se desea realizar. Se busca siempre llegar a un acuerdo por ambas partes y compartir las responsabilidades y compromisos, mostrando de esta manera un trabajo en equipo.

Identificadores de la calidad Educativa

Son los factores que al estar vinculados con los productos conseguidos y con la valoración de éste y de sus procesos de función, llevan a cabo una valoración de acuerdo a los niveles de calidad que alcanza la institución (Gento, 2002, p. 65). En base a lo mencionado, se debe considerar como indicador de calidad a todo aquello que nos permita corroborar que una meta u objetivo haya sido logrado, entre ellos tenemos:

El producto educativo: Se basa en que los estudiantes adquieren niveles educativos de calidad y se conviertan en personas eficientes, siendo este identificador del objetivo principal y para ello requiere ciertos criterios, tales como:

- a) Reconocimiento o impacto que recibe el producto o servicio ofrecido.
- b) Permanencia o duración en el ámbito educativo.
- c) Excelencia o perfección la cual responde al grado máximo de las metas propuestas.
- d) Adecuación de costo y rendimiento.
- e) Disponibilidad o accesibilidad del producto o servicio.
- f) Cantidad de producción basada en la expansión del servicio.

Conocido también como los métodos apropiados para la implementación de los procesos, siendo estos considerados como nuevos o innovadores para una adecuada educación (Aguilera y Gálvez, 2004, p. 92).

Satisfacción de los alumnos: Debido a que los estudiantes son considerados coagentes, este identificador se basa en sus propias necesidades educativas y las diversas maneras de expresarlas, y por ende se utiliza un orden jerárquico. Considerado también como, la confianza, sensibilidad, fidelidad e identificación que tienen los estudiantes sobre el servicio educativo proporcionado (Aguilera y Gálvez, 2004, p. 94).

Satisfacción del personal del centro: El docente es considerado como pilar fundamental de la calidad educativa, por ello, la satisfacción que ellos manifiestan y la condición en cómo ejercen su labor es considerado como un punto favorable, ya que de esta manera obtienen un prestigio profesional, considerando también al personal administrativo o cualquier otro profesional que labore en la institución. Asimismo, Aguilera y Gálvez (2004), manifestó que se trata de las percepciones que de los colaboradores de cualquier área que sean pertenecientes a la institución, basado en los aspectos añadidos y las medidas objetivas de la realidad (p. 97).

Efecto del impacto: Se considera trascendencia al tipo de educación recibida por las personas que anteriormente ya han estado en las instituciones educativas y la percepción que éstas tienen sobre los ambientes en los que han desarrollado su vida los educandos y en las diversas manifestaciones que han presentado, así como también la percepción que tienen los sujetos sobre los contextos en que se dieron. Podemos afirmar que se basa en ofrecer servicios que mejoren los estilos de vida de cada estudiante, así como también contribuir con su éxito personal. Es llamada también como impacto social, debido a que constituye el placer de cumplir con necesidades o expectativas en general de una sociedad (Aguilera y Gálvez, 2004, p. 100).

Desempeño docente

Se llama así a la calidad profesional que se espera en el docente para realizar su trabajo, midiendo diversas cualidades. Asimismo el MINEDU (2013) manifestó que éste se caracteriza por la buena práctica de los docentes al cumplir con el dominio de las competencias y teniendo como determinación lograr el aprendizaje de los estudiantes (Fierro, Fortoul y Rosas, 2000, p. 24). Es considerado también como la práctica social, ya sea intencional o justa basado en el significado, percepción y los actos que realizan los representantes que participan en dicho proceso (p. 22).

Desempeño docente según el marco del buen desempeño

Es un documento creado a partir del año 2009, por decisión del CNE (Consejo Nacional de Educación), con la participación de algunas Instituciones del Estado. Es considerado una orientación en cuanto al diseño o la implementación de las diversas políticas, la instrucción, la manera de evaluar y el desempeño docente nacional, impulsando el desarrollo y la innovación en el conocimiento pedagógico, como también promover el compromiso docente en base a su desarrollo profesional.

MINEDU (2013), manifestó que el marco del buen desempeño docente tiene como propósitos específicos los siguientes:

- a) Fijar un tipo de lenguaje frecuente entre los docentes y ciudadanos para detallar los procesos de enseñanza.
- b) Fomentar el pensamiento crítico en los docentes basado en su labor y que se apropien de los desempeños que lo caracterizan, teniendo así una percepción de la enseñanza.
- c) Impulsar la revaloración de los docentes en diferentes ámbitos, vigorizando su perfil competente, desarrollando y perfeccionando la práctica de la enseñanza.
- d) Orientar y da lógica a todas la políticas basadas en la formación, la manera en que se evalúa y se hace el reconocimiento docente, teniendo en cuenta la manera de mejorar las condiciones de su labor.

Dimensiones del desempeño docente

El MINEDU (2013) a través del marco del buen desempeño docente planteó las siguientes dimensiones:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Ayuda a conocer todo tipo de características y recursos necesarios para que los alumnos tengan un adecuado manejo de los temas pedagógicos y disciplinarios, así como también la manera de seleccionar del material educativo, las estrategias de enseñanza y la forma de la evaluación de los aprendizajes (MINEDU, 2013 p. 25).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Busca propiciar un ambiente grato para el aprendizaje, el tipo de contenido y la constante motivación de los estudiantes, para ello se lleva a cabo el desarrollo de diferentes estrategias metodológicas, que le permitan hacer una adecuada evaluación y el uso correcto de los recursos (p. 25).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Basado en el tipo de comunicado efectivo con los diferentes miembros pertenecientes a la comunidad educativa, allí colaboran con la ejecución y evaluación del PEI, y en mantener un clima agradable (p. 26).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Alude a la meditación metódica sobre la praxis del docente, los colegas, el trabajo en grupos, contribución que tiene para con sus pares y su participación activa en cualquier tipo de actividad en base al desarrollo profesional (p. 26).

Dimensiones del desempeño docente según Fierro, Fortoul y Rosas

Fierro, Fortoul y Rosas (2000) manifestaron que el desempeño docente se ha organizado en seis dimensiones que sirven como base de análisis (p. 28).

Dimensión personal: El docente es un referente fundamental, se establecen las decisiones de éste y se asocian con su quehacer profesional y la manera en que

realizan las actividades, centrando su atención en los propósitos que ponen en manifiesto el filtro que la institución representa en el desempeño docente.

Dimensión interpersonal: La función docente está guiada a las relaciones que mantiene con todo aquel que participa del proceso educativo. Por ello, estas relaciones son consideradas como complejas, debido a que son edificadas sobre la base de las diferencias individuales en un marco institucional. Asimismo, esta dimensión es de suma importancia, pues trabajar con un clima hostil o indiferente empobrece y debilita las posibilidades de un adecuado desempeño docente.

Dimensión social: La labor que realizan los docentes se hacen en un entorno multicultural, el cual demanda muchas exigencias y se dan en un espacio inmediato, para ello se requiere un conjunto de condiciones y demandas de la institución, debido a que se encuentran en una realidad particular procedente de la diversidad de condiciones familiares en cada estudiante. Asimismo, esta dimensión intenta rescatar una serie de vínculos que permiten conocer la manera en cómo el docente distingue y demuestra las labores que realiza como ente educativo para beneficiar diversos grupos sociales.

Dimensión didáctica: Papel que desarrolla el docente, el cual mediante las estrategias de enseñanza conduce y posibilita la manera de relacionar a los estudiantes con el saber común, y de esta manera los estudiantes edifiquen su propio conocimiento. Mediante el conjunto de decisiones y desempeño de cada docente en esta dimensión, dependerá que este proceso disminuya a la simple transferencia y repetición de la información, y que sea una experiencia tanto constructiva como enriquecedora.

Dimensión valoral: Casi nunca es equitativa, ya que la mayoría de veces está dirigida a la consecución de algunos valores, los cuales son expresados en diversos niveles del desempeño docente, ello es debido a que éste influye de manera especial en la formación de ideas, actitudes e

interpretación que tienen los estudiantes sobre la realidad. Al desarrollar esta dimensión se les pide a los docentes realizar un análisis de sus valores con mayor ímpetu.

Dominios y competencias del desempeño docente

Capacidad para solucionar los problemas y lograr objetivos (MINEDU, 2013, P. 26). Asimismo, se entiende como un ejercicio que reúne un conjunto de desempeños profesionales para que incurran de manera favorable en la enseñanza de los aprendizajes hacia los estudiantes, para ello, el marco del buen desempeño docente ha identificado cuatro dominios y cada uno de ellos mantiene algunas competencias.

Preparación para el aprendizaje: Basado en la proyección pedagógica mediante la programación curricular y la programación de las unidades didácticas, así como también la sesión de aprendizaje basadas en un sentido intercultural e inclusivo. Tiene como competencias:

Competencia 1: Domina y concibe todos los caracteres de los estudiantes y su entorno, los temas disciplinarios que se enseña, la perspectiva y los procesos pedagógicos, con la finalidad de facilitar competencias de alto nivel y una formación integral.

Competencia 2: Planea una enseñanza entrelazada, la cual tiene como finalidad garantizar el logro de aprendizajes lógicos en cada uno de los estudiantes, así como también mantener una revisión constante del programa curricular, el uso de los recursos y la forma en que se dan las evaluaciones.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Orienta el desarrollo de la preparación a través de una estrategia que permita valorar la inclusión y diversidad en todas sus formas, alude a la concordancia pedagógica en base a un ambiente adecuado del aprendizaje, como también al uso de los contenidos, la motivación, el empleo de estrategias y el uso de recursos. Tiene como competencia:

Competencia 3: Establece un ambiente adecuado, así como un clima cálido para el aprendizaje y la convivencia democrática, con el objetivo de instruir ciudadanos críticos y justos.

Competencia 4: Orienta el desarrollo de la enseñanza con un adecuado manejo de los contenidos formativos, la implementación de estrategias y recursos oportunos, para que cada uno de los estudiantes se instruya de manera crítica, lo que compete a la facilidad en cuanto a la solución de problemas que estén vinculados a sus experiencias, vivencias, intereses y contexto cultural.

Competencia 5: Evalúa de manera estable el aprendizaje según los objetivos previstos de la institución, para una toma adecuada toma de decisiones y basarse en las diferencias individuales o el contexto cultural de los estudiantes, para realizar una retroalimentación.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: La gestión participa en la institución desde un punto de vista democrático para así constituir los aprendizaje, se basa en el tipo de comunicación efectiva con los diferentes actores educativos, la colaboración, preparación, cumplimiento y evaluación del PEI, así también contribuir en un buen clima institucional. Tiene como competencias:

Competencia 6: Participa de manera activa, con una postura democrática, reflexiva y colaboradora, en todo los trámites que debe realizar la institución, colaborando en la cimentación y una continua mejora del PEI y se pueda originar mediante ello aprendizajes de calidad.

Competencia 7: Constituye relaciones con las familias, otras instituciones y la comunidad basadas en valores como el respeto, la colaboración, poniendo en marcha los saberes y recursos de los diversos procesos educativos basándose en resultados.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Abarca el desarrollo y las prácticas que se realizan para caracterizar el tipo de formación y desempeño de los docentes, alude a considerar un adecuado desempeño pedagógico, trabajo en equipo en diversas actividades de desarrollo profesional. Comprende las siguientes competencias:

Competencia 8: Considera la práctica del docente y la experiencia que tiene la institución educativa para desarrollar de manera oportuna el aprendizaje continuo, ya sea de manera individual o grupal, y de esta manera cimentar la identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9: Desempeñan una labor ética, demostrando en todo momento honestidad, justicia, compromiso social, pero sobre todo el respeto hacia los derechos de las personas.

Estándares del desempeño docente

Reyes (2006) mencionó que son los resultados y metas que se quieren lograr, tienen tres usos comunes y cada uno posee un propósito (p. 3). Estos son:

Estándares curriculares: Se le considera como breves descripciones claras y específicas sobre lo que se debe programar, lo que se quiere lograr en cada uno de los estudiantes y los conocimientos o destrezas que se les transmitirá.

Estándares de desempeño escolar: Definen los niveles de logro, asimismo describen qué clase de desempeño representa un logro adecuado o sobresaliente. Para ello, se requiere de diversas evaluaciones, las cuales les permita a los docentes conocer si los estudiantes dominan o no lo concertado.

Estándares de oportunidad para aprender: Definen la posibilidad de la implementación de programas o cualquier otro recurso que los docentes

proporcionen a los estudiantes para así satisfacer el estándar de contenido y de desempeño desafiante.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018?

Problemas específicos

Problemas específicos 1

¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018?

Problemas específicos 2

¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018?

Problemas específicos 3

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018?

Problemas específicos 4

¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018?

1.5 Justificación

Justificación teórica.

La presente investigación contiene un gran aporte en base a la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente, contribuyendo de manera objetiva en

conocer la realidad actual de la institución educativa, y a su vez aporta definiciones que le permitirán al gestor realizar un trabajo comprometido y democrático con sus docentes. Asimismo permite aumentar los conocimientos sobre los diversos tipos de gestión, y tomarlas en cuenta para los próximos quehaceres educativos, como también tomar las recomendaciones que le van a permitir al investigador u otro agente educativo mejorar los procesos de gestión para que no se afecte el desarrollo administrativo y académico de una institución.

Justificación práctica.

Es indispensable, ya que sirve para conocer la problemática de las instituciones y proyectar la búsqueda de soluciones que le permitan mejorar la gestión de la calidad educativa y la eficiencia de estas, generando alternativas para la mejora continua del desempeño docente y permitiéndole ser un modelo referente para las demás instituciones. Asimismo brinda una descripción amplia de las variables para permitirle al director tomar decisiones oportunas y coherentes y de esta manera generar cambios positivos.

Justificación metodológica.

Busca conocer la relación existente entre la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente, justificando el porqué del estudio, y mediante este análisis proponer alternativas diversas de solución al problema presentado en la institución, y que a su vez los resultados sirvan y les permita a otros investigadores recoger mayor información de las variables de estudio. Asimismo los instrumentos elaborados podrán ser empleados y adaptados de acuerdo a la realidad del investigador.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general.

Existe relación directa y significativa entre la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018

Hipótesis específicas.***Hipótesis específica 1***

Existe relación directa y significativa entre la gestión organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018

Hipótesis específica 4

Existe relación directa y significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018

1.7 Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018

Objetivos específicos***Objetivos específicos 1***

Determinar la relación entre la gestión organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018

Objetivos específicos 2

Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018

Objetivos específicos 3

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018

Objetivos específicos 4

Determinar la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Método

Fue hipotético deductivo, el cual es empleado para buscar la solución al problema planteado y verificar que los datos obtenidos estén de acuerdo a lo planteado (Cegarra, 2004, p. 82).

Enfoque

El enfoque es cuantitativo, debido a que se hace uso de la recolección y el análisis de datos, ello es para probar las hipótesis planteadas, valiéndose y confiando en el uso de la estadística (Gómez, 2006, p. 60).

Tipo

Es considerada de tipo básica ya que se apoya en un hecho existente y busca ampliar o profundizar más sobre dicho fenómeno (Carrasco, 2010, p. 43).

Nivel

Su nivel es descriptiva simple, debido a que esta investigación está basada en hechos reales, sin tener ningún tipo de modificación y muestra las particularidades principales de lo estudiado (Tamayo, 2003, p.46).

Diseño de investigación

El diseño empleado es no experimental - correlacional, ya que tiene como finalidad analizar los fenómenos en su contexto real y seguidamente puedan ser analizados (Hernández et al. 2010, p. 149). Asimismo, Carrasco (2010), manifestó que todo diseño correlacional permite al investigador conocer el grado o la relación que existe entre las variables de estudio (p. 73). Finalmente es considerado de corte transversal, ya que todos los datos son recolectados, analizados y relacionados en un solo momento. Asimismo, la figura que le corresponde al diseño seleccionado es el siguiente:

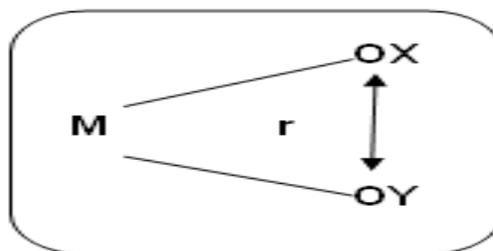


Figura 1

Dónde:

M = Muestra de estudio

Ox = Variable Gestión de la calidad educativa

Oy = Variable Desempeño docente

r = Representa la relación entre las variables de estudio

2.2 Variables, operacionalización

Estas son representadas por un cuadro de operacionalización en el cual se especifica cuáles son las sub dimensiones de cada variable, así como también los indicadores para que estos puedan ser analizados de manera independiente (Arias, 2012, p.109).

Definición conceptual.

Variable 1:

Cualidad atribuida a organizaciones individuales o colectivas cuyos componentes constitutivo y funcional responde a los criterios ideales que surgen como consecuencia de la misma producción o considerado también como resultados valorados en mayor grado de acuerdo a su propia naturaleza (Gento, 1998, p. 28).

Variable 2:

Acciones observables que desarrolla el docente, las cuales pueden ser descritas o evaluadas, de acuerdo a sus competencias. Asimismo cumple tres condiciones como el comportamiento, referencia de sus funciones generales y la determinación de logros tanto generales como específicos (MINEDU, 2013, p. 29).

Tabla 1

Matriz de operalización de la variable gestión de la calidad educativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Categorías del instrumento	Niveles
Gestión de la calidad educativa	Afán de comprender las necesidades o expectativas que tienen los clientes, y ajustar los procesos de gestión para la satisfacción de sus necesidades (ISOTools, 2017, párr. 1).	Institucional	Objetivo institucional Responsabilidad Diseño de estrategias Planeación didáctica	1,2,3,4,5, 6, 7, 8	Ordinal	Siempre	Bajo
		Administrativa	Capacitación y actualización	9, 10, 11, 12	Ordinal	Casi siempre	Regular
		Pedagógica:	Recursos humanos Normas	13, 14, 15	Ordinal	A veces Casi nunca	Alto
		Comunitaria	Tutoría Integración de padres Vinculación con la comunidad educativa	16, 17, 18, 19, 20	Ordinal	Nunca	

Fuente: *Elaboración propia Manual de gestión para directores de instituciones educativas (2011) adaptado por Rossmery Urday Pintado.*

Tabla 2

Matriz de operalización de la variable desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Categorías del instrumento	Niveles
Desempeño docente	Se caracteriza por la buena práctica que de los docentes al cumplir con el dominio de las competencias y teniendo como determinación lograr el aprendizaje de los estudiantes (Fierro, Fortoul y Rosas, 2000, p. 24).		Conoce y comprende Planifica la enseñanza	1,2,3,4,5	Ordinal		
		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima de aprendizaje Conduce el proceso de enseñanza	6, 7, 8, 9, 10	Ordinal	Siempre	
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Evalúa permanentemente el aprendizaje			Casi siempre	Bajo
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa en la gestión de la escuela	11, 12, 13, 14,	Ordinal	A veces	Regular
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Establece vínculos con las familias y la comunidad	15		Casi nunca	Alto
			Reflexiona sobre su labor profesional Ejerce su profesión éticamente	16, 17, 18, 19, 20	Ordinal	Nunca	

Fuente: *Elaboración propia Marco del buen desempeño docente (2013) adaptado por Rossmery Urday Pintado.*

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Ésta es considerada como un grupo de elementos que poseen características en común, las cuales permiten brindar desenlaces en esta investigación (Arias, 2012, p. 81). Por este motivo, la población es considerada como finita, ya que la cantidad de elementos que la conforman es conocida, así mismo la presente investigación estuvo conformada por 138 docentes de la Red N° 21, los Olivos, 2018.

Muestra

La muestra estuvo constituida por 102 docentes, el cual es considerado como una parte de la población seleccionada con características iguales, es denominada también como la unidad de análisis, la cual está orientada a conocer en qué casos se va a aplicar el instrumento (Hernández, R. et al. 2010, p. 182). Ello se obtuvo empleando la siguiente fórmula estadística:

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

Dónde:

N = Tamaño de la población

Z = 1.96 para nivel de confianza del 95%

P = 0.5 proporción de éxito

Q = 0.5 proporción de fracaso

d = 0.05 proporción de error

n = Tamaño de la muestra

Tabla 3

Distribución de la muestra de estudio

Colegio	Docentes
Herman Busse de la Guerra	53
Pequeño Benjamín	28
IE. N° 2025	21
TOTAL	102

Fuente: *Lista de docentes*

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico, pues los elementos son escogidos sabiendo que cumplen con las mismas características y son de utilidad para el estudio, por ello los docentes seleccionados para esta investigación cumplen con determinados patrones que facilitan y favorece la evaluación (Hernández et al. 2010 p. 176).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se usó como técnica de recolección de datos la encuesta, la cual consiste en un grupo de preguntas basado en las variables de estudio, buscando de esta manera que correspondan al planteamiento del problema y las hipótesis, como también, obtener información de primera instancia y que ésta sea específica (Hernández et al. 2010, p. 217).

Instrumentos de recolección de datos

Es un recurso que permite realizar un registro de los datos de cada variable de estudio (Hernández et al. 2010, p. 200). Es conocido también como un medio que permite registrar la información que es de interés del investigador (Arias, 2012, p. 68). Por este motivo se utilizó un cuestionario para conocer la relación que existe entre la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente, y recolectar los datos con un tiempo estimado de 30 minutos por ambos cuestionarios.

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir la gestión de la calidad educativa

Nombre del instrumento: Cuestionario de gestión de la calidad educativa
Autor(a): Manual de gestión para directores de instituciones educativas
Adaptado por: Rossmery Urday Pintado
Lugar: Lima
Fecha de aplicación:
Objetivo: Recolectar información sobre la gestión de la calidad educativa de las Instituciones educativas de la Red N° 21, los Olivos, 2018.
Administrado a: De manera individual a los docentes.
Tiempo: 15 minutos
Margen de error: 0.05
Observación: El instrumento será llenado de manera anónima

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño docente

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño docente
Autor(a): Marco del buen desempeño docente
Adaptado por: Rossmery Urday Pintado
Lugar: Lima
Fecha de aplicación:
Objetivo: Recolectar información sobre el desempeño docente de las Instituciones educativas de la Red N° 21, los Olivos, 2018.
Administrado a: De manera individual a los docentes.
Tiempo: 15 minutos
Margen de error: 0.05
Observación: El instrumento será llenado de manera anónima

Fuente: *Elaboración propia*

Validez y confiabilidad del instrumento de los instrumentos**Validez:**

Un instrumento debe ser considerado apto siempre que cumpla con el grado de aprobación requerido (Hernández et al. 2010, p. 201). Siendo dicho instrumento sometido a un juicio de expertos, y aprobado por ellos, quienes a su vez dan algunas observaciones y orientaciones importantes para la mejora de los ítems.

Tabla 6

Juicio de expertos de la variable gestión de la calidad educativa

N°	Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Clasificación instrumento
01	Dr. Milagritos Rodríguez	Si	Si	Si	Aplicable
02	Dr. Ulises Córdova	Si	Si	Si	Aplicable
03	Dr. Segundo Pérez	Si	Si	Si	Aplicable

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 7

Juicio de expertos de la variable desempeño docente

N°	Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Clasificación instrumento
01	Dr. Milagritos Rodríguez	Si	Si	Si	Aplicable
02	Dr. Ulises Córdova	Si	Si	Si	Aplicable
03	Dr. Segundo Pérez	Si	Si	Si	Aplicable

Fuente: *Elaboración propia*

Confiabilidad del instrumento

Al medir los fenómenos una y otra vez permite que los resultados obtenidos de dicho instrumento indiquen si es confiable o no (Bernal, 2006, p.214). Teniendo en cuenta que, la confiabilidad debe variar entre 0,80 y 0,95 (Corral, 2009, p. 238). Por ello, para obtener la confiabilidad se realizó una prueba piloto con 20 docentes y los resultados fueron tabulados en el Alfa de Crombach, teniendo como resultado lo siguiente:

Tabla 8

Interpretación de la magnitud del Coeficiente de Confiabilidad de un instrumento

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: Tomado de Ruíz Bolívar (2002) y Pallella y Martins (2003)

Tabla 9

*Confiabilidad del instrumento
de gestión de la calidad educativa*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	20

Fuente: *Matriz de datos de la prueba piloto*

Tabla 10

*Confiabilidad del instrumento
de desempeño docente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	20

Fuente: *Matriz de datos de la prueba piloto*

2.5 Métodos de análisis de datos

Una vez obtenido los datos, estos son llevados hacia la matriz y son almacenados en un archivo, para posteriormente ser pulidos ante algún error y analizados por el investigador. (Hernández et al., 2010, 278). Todos los datos obtenidos por medio del instrumento fueron procesados en el programa SPSS versión 21, y los resultados obtenidos serán presentados mediante gráficos o tablas.

Estadística descriptiva

Los resultados deben presentarse tal cual son y podrá ser observados a través de gráficos sin ningún tipo de modificación.

Estadística inferencial / Prueba de hipótesis

Los criterios de correlación se realizaron teniendo en cuenta la siguiente tabla (Hernández, et. Al, 2014, p. 305)

-1.00 = *correlación negativa perfecta*. (“A mayor X , menor Y ”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X , mayor Y ”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = *Correlación positiva perfecta* (“A mayor X , mayor Y ” o “a menor X , menor Y ”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

2.6 Aspectos éticos

Toda información presentada en esta investigación tuvo como finalidad presentar los sucesos tal y como suceden, sin dar ninguna idea personal o apoyar una idea fuera de contexto; todo lo mencionado en dicha investigación está basado en fuentes reales y confiables, avalando cada teoría por su autor. De esta manera, el investigador no se apropia de ninguna teoría o idea que se encuentre planteada por los autores, para llegar a ello se tuvo que aplicar el instrumento de recolección de datos, el cual nos permitió conocer lo deseado y tabular los datos obtenidos mediante los docentes de la Red 21, UGEL 02 de los Olivos, 2018. Finalmente, toda información personal de los docentes encuestados fue reservada, haciéndose público únicamente los resultados que arrojaron los instrumentos aplicados.

III. Resultado

3.1. Resultados descriptivos de la investigación

De la variable Gestión de la calidad educativa

Tabla 11

Distribución de frecuencia de la dimensión Institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Regular	3	2,9
Niveles Alto	99	97,1
Total	102	100,0

Fuente: Instrumento de recojo de información

Interpretación: Tal como se muestra en la tabla 10, se observa que el 97.06% de los docentes percibieron que la gestión de la calidad educativa en su dimensión institucional se encuentra en un nivel superior, y el 2.94% se encuentra desarrollando un nivel regular.

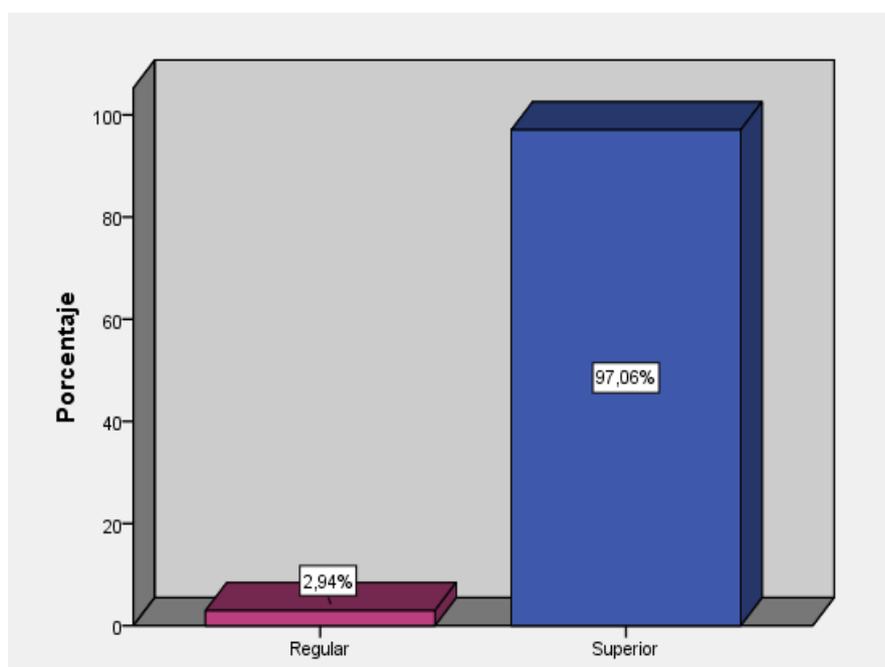


Figura 2. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión institucional de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 12

Distribución de frecuencia de la dimensión Administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Regular	2	2,0
Niveles Alto	100	98,0
Total	102	100,0

Fuente: Instrumento de recojo de información

Interpretación: Tal como se muestra en la tabla 11, se observa que el 98.04% de los docentes percibieron que la gestión de la calidad educativa en su dimensión administrativa se encuentra en un nivel superior, y el 1.96% se encuentra desarrollando un nivel regular.

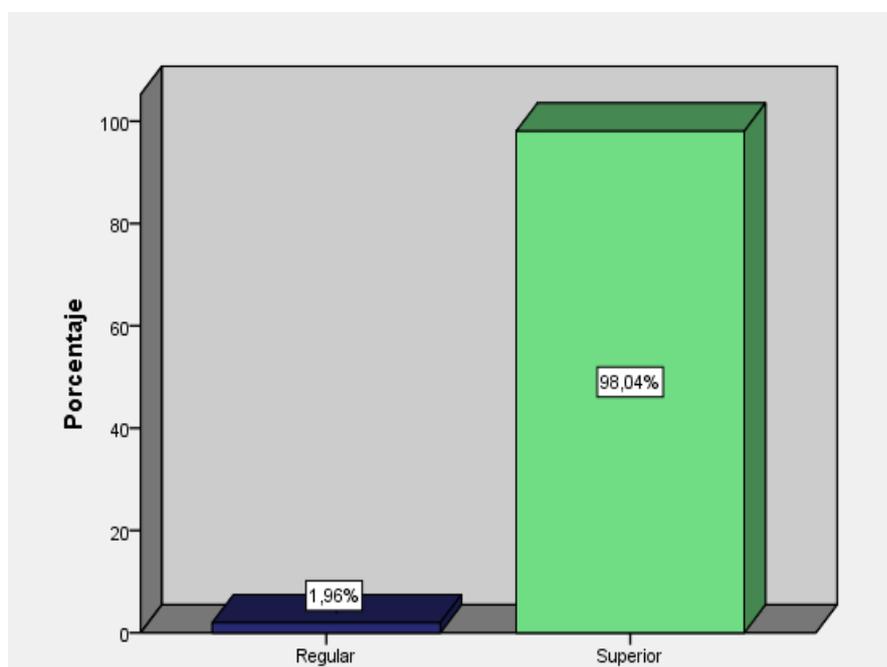


Figura 3. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión administrativa de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 13

Distribución de frecuencia de la dimensión Pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Regular	2	2,0
Niveles Alto	100	98,0
Total	102	100,0

Fuente: Instrumento de recojo de información

Interpretación: Tal como se muestra en la tabla 12, se observa que el 98.04% de los docentes percibieron que la gestión de la calidad educativa en su dimensión administrativa se encuentra en un nivel superior, y el 1.96% se encuentra desarrollando un nivel regular.

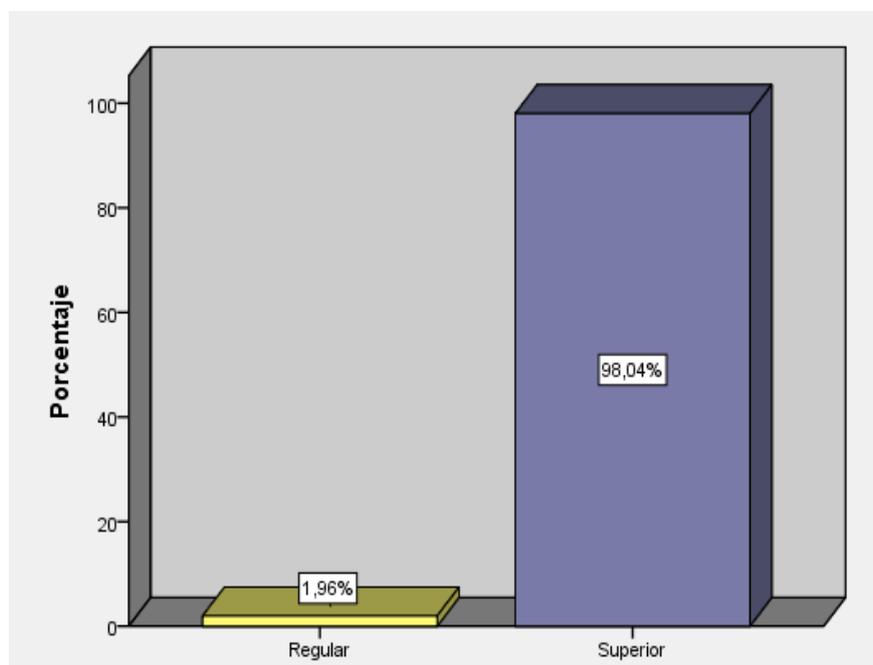


Figura 4. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión pedagógica de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 14

Distribución de frecuencia de la dimensión Comunitaria

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Regular	12	11,8
Niveles Alto	90	88,2
Total	102	100,0

Fuente: Instrumento de recojo de información

Interpretación: Tal como se muestra en la tabla 13, se observa que el 88.24% de los docentes percibieron que la gestión de la calidad educativa en su dimensión comunitaria se encuentra en un nivel superior, y el 11.76% se encuentra desarrollando un nivel regular.

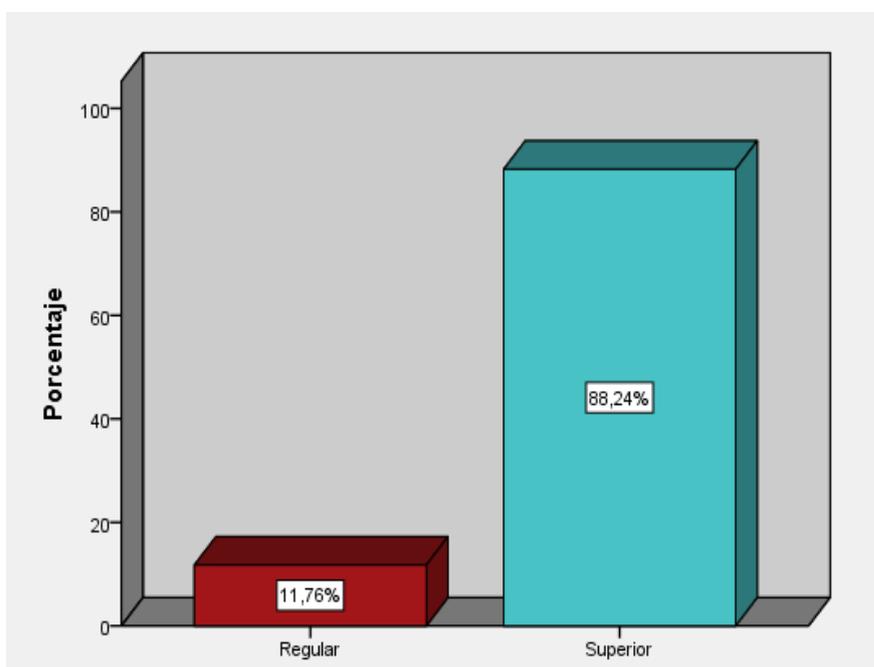


Figura 5. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión comunitaria de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 15

*Distribución de frecuencia de la dimensión
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Regular	1	1,0
Niveles Alto	101	99,0
Total	102	100,0

Fuente: Instrumento de recojo de información

Interpretación: Tal como se muestra en la tabla 14, se observa que el 99.02% de los docentes percibieron que el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes se encuentra en un nivel superior, y el 1.96% se encuentra desarrollando un nivel regular.

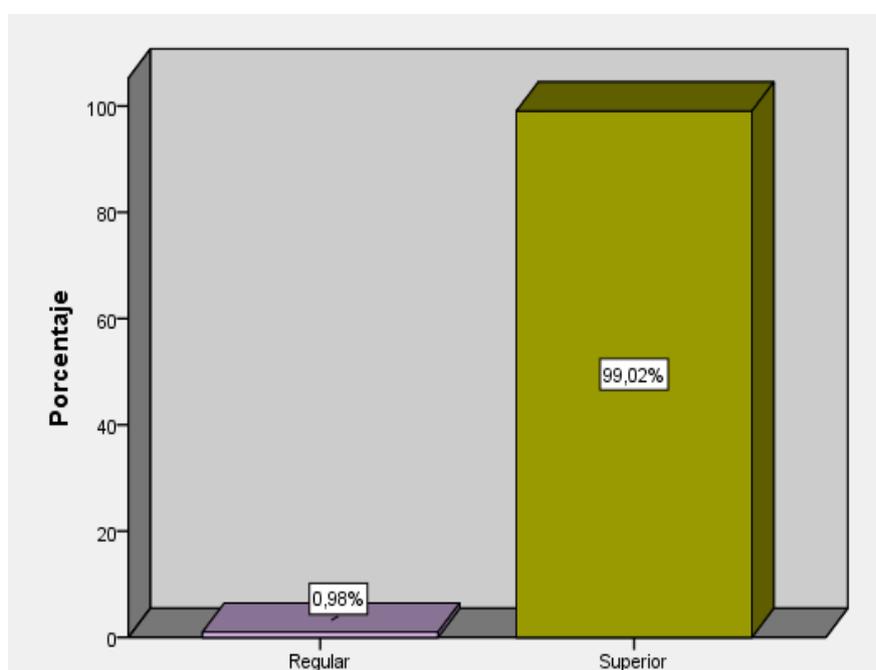


Figura 6. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 16

Distribución de frecuencia de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Regular	3	2,9
Niveles Alto	99	97,1
Total	102	100,0

Fuente: Instrumento de recojo de información

Interpretación: Tal como se muestra en la tabla 15, se observa que el 97.06% de los docentes percibieron que el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se encuentra en un nivel superior, y el 2.94% se encuentra desarrollando un nivel regular.

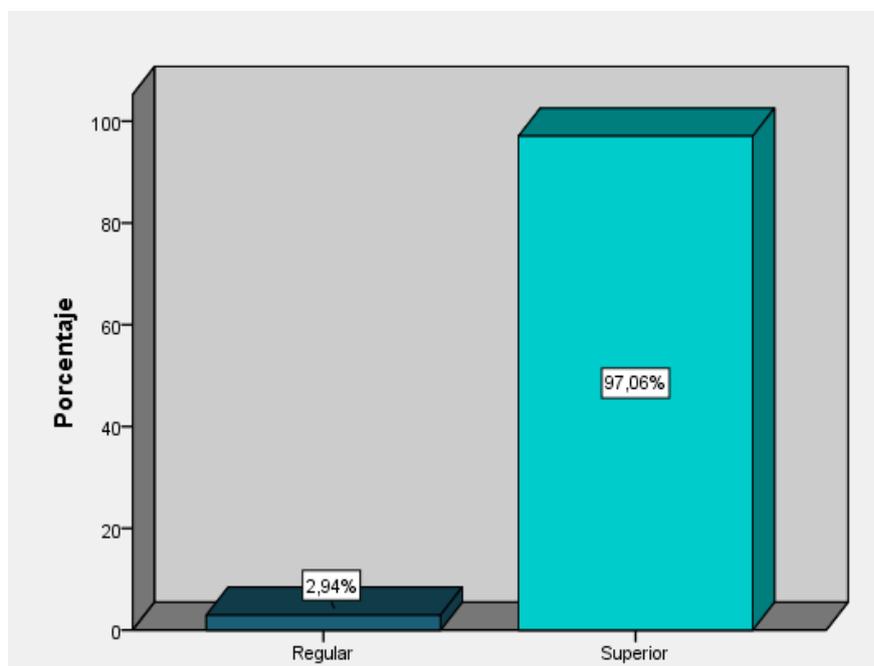


Figura 7. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 17

Distribución de frecuencia de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Regular	9	8,8
Niveles Alto	93	91,2
Total	102	100,0

Fuente: Instrumento de recojo de información

Interpretación: Tal como se muestra en la tabla 16, se observa que el 91.18% de los docentes percibieron que el desempeño docente en su dimensión participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad se encuentra en un nivel superior, y el 8.82% se encuentra desarrollando un nivel regular.

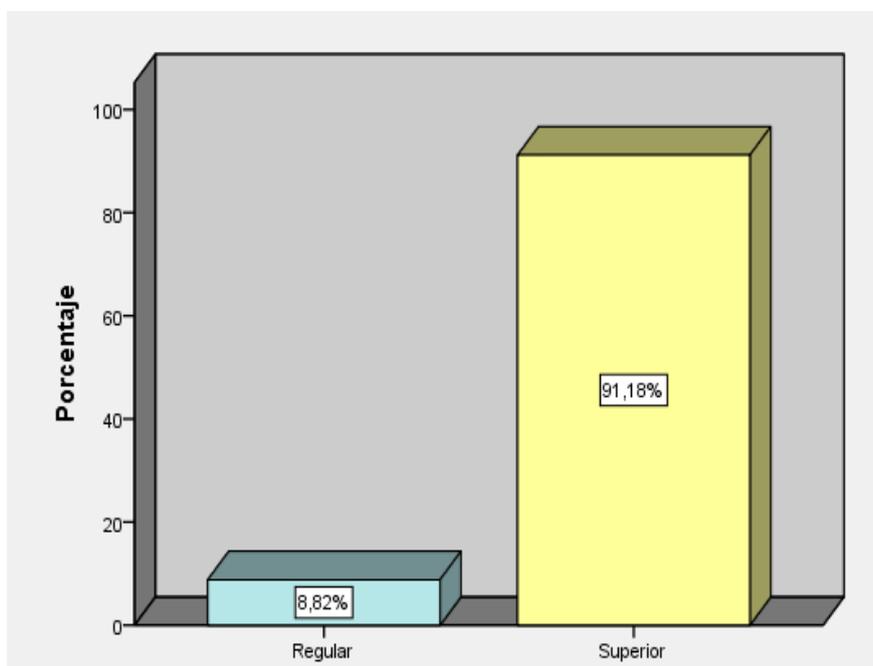


Figura 8. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 18

Distribución de frecuencia de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Regular	3	2,9
Niveles Alto	99	97,1
Total	102	100,0

Fuente: Instrumento de recojo de información

Interpretación: Tal como se muestra en la tabla 17, se observa que el 97.06% de los docentes percibieron que el desempeño docente en su desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se encuentra en un nivel superior, y el 2.94% se encuentra desarrollando un nivel regular.

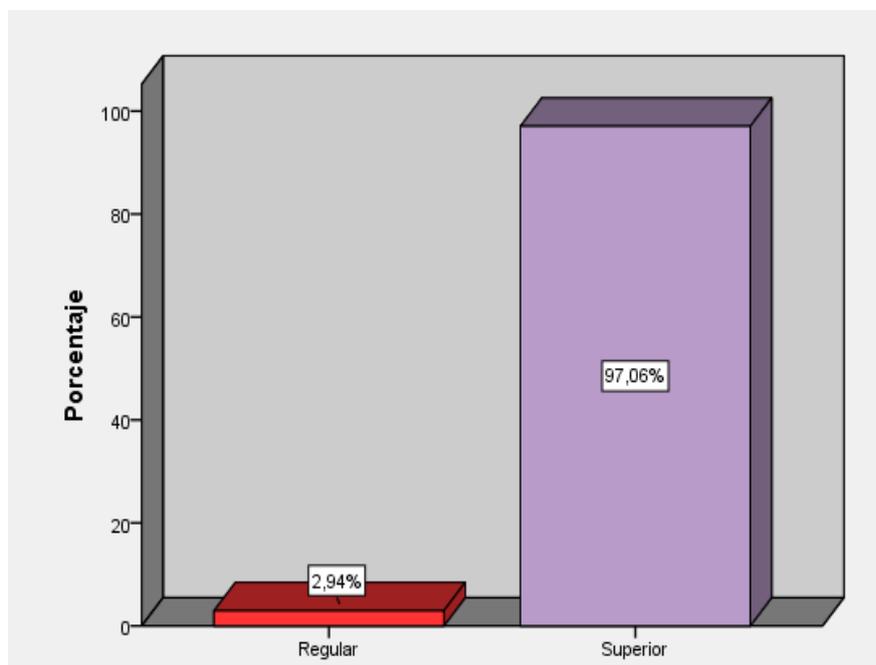


Figura 9. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

3.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 19

Grado de correlación entre la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente

		V1	V2	
Rho de Spearman	V1			
		Coeficiente de correlación	1,000	,467*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	V2			
		Coeficiente de correlación	,467*	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	102	102	

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la gestión de la calidad educativa tiene relación positiva media (Rho = ,467) y significativa (p valor =0,000 menor que $0,05$) con el desempeño docente de las Instituciones educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 20

<i>Grado de correlación entre la dimensión institucional y el desempeño docente</i>			V1	V2
Rho de Spearman	D1	Coeficiente de correlación	1,000	,839*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	V2	Coeficiente de correlación	,839*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión institucional tiene relación positiva media (Rho = ,839) y significativa (p valor =0,000 menor que $0,05$) con el desempeño docente de las Instituciones educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 21

Grado de correlación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente

			V1	V2
Rho de Spearman	D1	Coeficiente de correlación	1,000	,806*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	V2	Coeficiente de correlación	,806*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión administrativa tiene relación positiva media ($Rho = ,806$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que $0,05$) con el desempeño docente de las Instituciones educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

IV. Discusión

La gestión de la calidad educativa es considerada una pieza fundamental para un correcto desempeño docente, ya que permite adquirir mayor autonomía, liderazgo y desarrollo por parte de los docentes obteniendo así una educación de calidad, esto se da de manera gradual por ello estas variables son el eje primario del presente estudio. Mediante el desarrollo de la presente investigación se ha conocido los niveles de desarrollo de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

De acuerdo a los resultados estadísticos en la hipótesis general se encontró una correlación significativa entre las dos variables de 0.00 ($p < 0,05$) por ello, se afirma que la gestión de la calidad educativa se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente. Estos resultados son similares a los de Aucay (2018) en su tesis Desempeño pedagógico y calidad educativa en la institución educativa “Carlos Cornejo Orbe”, ya que afirmo la relación significativa que existía entre las variables de estudio con un nivel de $p < 05$ y una correlación de Spearman $= 0,703$. Asimismo, en la tesis de Martínez, Guevara y Valle (2016), afirmo que se necesita que los entes educativos mantengan una participación activa, asumiendo con responsabilidad el rol que deben desarrollar; de igual manera los directivos deben mostrar siempre identidad y liderazgo con la institución para un correcto manejo del personal docente encaminándolos a un mismo objetivo. Por otro lado, los resultados de esta investigación distan con lo planteado por Jiménez (2014), en donde pudo evidenciar que no existe ningún tipo de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Con relación a los resultados de la hipótesis específica uno se determinó una correlación significativa entre la gestión organizacional y el desempeño docente con una correlación de 0.00 ($p < 0,05$). Estos resultados son similares a los de Huarancca (2017), quien corrobora que existe relación directa entre la organización y la práctica docente, ubicando el valor regular de $Tau_b = 0,804$ y siendo $p < 0,05$, lo que permite aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, Yábar (2013), indicó que el 56.40% de la primera hipótesis

especifica es descrita y explicada por la gestión educativa. De igual manera, Torres (2015), determinó un nivel ($r=0,714$) y de significancia en ($t=12,72$) entre la primera dimensión y la variable de estudio.

Respecto a los resultados de la hipótesis específica dos se determinó una correlación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente con una correlación de 0.00 ($p<0,05$). Teniendo estos resultados similares a los de Aucay (2018), donde de acuerdo a sus evidencias estadísticas afirmó que existe relación muy significativa entre la gestión pedagógica y la manera en cómo se desempeñan los docentes teniendo una significancia de $p<0,05$ y una correlación de Spearman= 0,705. Asimismo, Jiménez (2014), evidenció que existe relación directa entre la motivación interna y el desempeño docente, siendo este un componente fundamental de la gestión pedagógica.

En relación a los resultados de hipótesis específica tres se determinó una correlación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente con una correlación de 0.00 ($p<0,05$). Siendo similar a lo planteado por Huarancca (2017), ya que el valor $Tau_b=0,714$ indicó que la relación que existe entre las dimensiones es fuerte y directa. Por otro lado, Torres (2015) indicó que la relación existente entre la manera de administrar la educación y la forma en cómo influye en el desempeño docente es positivo con un nivel 0,672 y significancia de $t=11,39$. Asimismo, Martínez, Guevara y Valles (2016), afirmaron que para mejorar dichas variables, es importante que los directivos cumplan un rol correcto en las instituciones sin mostrarse autoritarios, manteniendo siempre estabilidad en la manera de actuar.

Referente a los resultados de hipótesis específica cuatro se determinó una correlación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente con una correlación de 0.00 ($p<0,05$). Lo cual es similar a lo hallado por Aucay (2018), cual muestra un coeficiente de correlación de Spearman= 0,508 con una $p=0,000$ ($p<0,05$) demostrando así una relación directa en la hipótesis específica. Asimismo, Huarancca (2017), mostró el valor de

Tau_b=0,812 indicando que existe relación fuerte y positiva entre las variables de estudio siendo $p=0,000$ lo cual asume la hipótesis alterna con un nivel de significancia de 5% y un intervalo de confianza de 95%.

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo a las evidencias en el presente estudio, se afirma que la gestión de la calidad educativa tiene una relación positiva moderada ($Rho=,467$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

Segunda: De acuerdo a las evidencias en la hipótesis específica uno, se afirma que la gestión organizacional tiene una relación positiva directa ($Rho=,839$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

Tercera: De acuerdo a las evidencias en la hipótesis específica dos, se afirma que la gestión pedagógica tiene una relación positiva directa ($Rho=,806$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

Cuarta: De acuerdo a las evidencias en la hipótesis específica tres, se afirma que la gestión administrativa tiene una relación positiva directa ($Rho=,840$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

Quinta: De acuerdo a las evidencias en la hipótesis específica cuatro, se afirma que la gestión comunitaria tiene una relación positiva moderada ($Rho=,467$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

VI. Recomendaciones

Primera: La gestión de la calidad es una pieza fundamental en el ámbito educativo, por ello es importante que los directivos de cada institución se capaciten y participen en programas de gestión, para que ello les permita diseñar, ejecutar y plantear estrategias de manera adecuada durante su gestión y con ello pueda lograr un correcto desempeño en su personal docente.

Segunda: Se recomienda que los líderes educativos promuevan diversas estrategias o actividades para fomentar el trabajo en equipo y la empatía entre cada miembro perteneciente a dichas instituciones, así como también, hacer que los docentes sean partícipes en la elaboración del PEI y en el logro de los objetivos.

Tercera: Se sugiere que las instituciones cuenten con un proceso de monitoreo constante hacia los docentes, teniendo siempre en cuenta que este plan de supervisión tiene como objetivo mejorar el desempeño docente dentro del aula y motivarlos para que sigan perfeccionando su labor.

Cuarta: Se recomienda coordinar actividades en donde toda la plana docente se encuentre involucrada, con la finalidad elaborar un FODA, el cual les permita ir mejorando diversos aspectos, así como también buscar la manera de contribuir en una educación para el desarrollo sostenible.

Quinta: Se recomienda que las instituciones utilicen diversas estrategias o herramientas mucha utilidad ante la manera de conducir a los estudiantes en la participación a la comunidad. Asimismo, promover las buenas prácticas docentes mediante incentivos o distinciones honorosas.

VII. Referencias

- Aguilera, J., Gálvez, L. (2004). *La gestión educativa desde la perspectiva humanista*. Chile: RIL editores.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación científica: Inducción a la metodología científica*. (6ª ed.). Caracas, Venezuela: EDITORIAL EPISTEME.
- Aucay, C. (2018). Desempeño pedagógico y calidad educativa en la institución educativa “Carlos Cornejo Orbe” de la parroquia Rio Boito del Canton provincia del Oro Ecuador 2018. *Revista científica de la facultad de ciencias empresariales* 8(1), 2519-1683
- Azzerboni, D. (2004). *Conduciendo la escuela: Manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (2ª ed.). México: Pearson Education.
- Carrasco, D. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: SAN MARCOS
- Cegarra, J. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Díaz de Santos.
- Corral, Y., (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. Recuperado de <https://bit.ly/1T1z0ct>
- Fierro, C., Fortoul, B., y Rosas, L. (2000). *Transformando la práctica docente: Una propuesta basada en la investigación*. Buenos Aires, México: Paidós.
- Gento, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total*. (3ª ed.). Madrid: La Muralla.

- Gento, S. (1998). *Gestión y supervisión de centros educativos*. Madrid: EUNED
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Editorial brujas.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: Graw-Hill.
- Huaranca, T. (2017). *Relación de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "San Ramón" de Ayacucho - 2014* (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://bit.ly/2R7fo0T>
- ISOTools (2018). *Gestión de la calidad en la educación*. Recuperado de: <https://bit.ly/2Vouu0A>
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://bit.ly/2EZcvYG>
- Lavín, S., Del Solar, S. (2000). *El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. (2ª ed.). Santiago de Chile: Piie.
- Martínez, G., Guevara, A., & Vallés, M. (diciembre, 2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*, 12(6), 1665-0441
- Membrado, J. (2002). *Innovación y mejora continua según el modelo EFQM de excelencia*. Valencia: Díaz de Santos.
- MINEDU, (2007). *La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la Educación*. Recuperado de: <https://bit.ly/2HqRLHR>

MINEDU. (2013). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima, Perú: NAVARRETE

MINEDU, (2017). *Ley general de Educación 28044*. Recuperado de: <https://bit.ly/14Xzyhs>

MinEducación, (2007). *Compromisos de gestión escolar*. Recuperado de: <https://bit.ly/2xM8SAX>

Pérez, R., y López, F. (2004). *Hacia una educación de calidad: Gestión, instrumentos y evaluación*. (3ª ed.). Madrid: NARCEA .

RAE (2018). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/>

Reyes, L. (2006). *Estándares de desempeño docente*. Chile: UCSH.

Sanguesa, M., Ilzarbe, L., y Mateo, R. (2008). *Teoría y práctica de la calidad*. Madrid, España: Paraninfo.

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. (4ª ed.). México: LIMUSA.

Torres, E. (junio, 2015). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014 - Perú*. *Revista Comuni@acción* 6(1), 2219-7168

UNESCO Perú, (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Recuperado de: <https://bit.ly/1siG32w>

Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-Cercado* (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://bit.ly/2LK00GH>

VIII. Anexos

Anexo 1:

Artículo científico

Relación de la gestión de la calidad educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas

Relationship of the management of educational quality and the teaching performance in educational institutions

Autor: Rossmery Urday Pintado
rossmeryurday@gmail.com

Resumen

Debido a las demandas educativas actuales, tanto los directivos como los docentes deben orientar todas sus acciones para una adecuada práctica pedagógica. Por ello, es importante conocer la realidad educativa con la finalidad de que todos los agentes contribuyan en la mejora de ésta, partiendo de las necesidades o intereses personales de los estudiantes, garantizando la calidad educativa y la mejora de los aprendizajes y recurriendo a una planificación estratégica y necesaria. El presente artículo tiene como finalidad conocer la relación de la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red21, Los Olivos, 2018. Asimismo, el método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación básica, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. Concluyo mencionando que la gestión de la calidad educativa tiene relación positiva ($Rho=,467$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente. **Palabras claves:** Gestión educativa, desempeño docente, calidad educativa.

Abstract

All actions for an adequate pedagogical practice. Therefore, it is important to know the educational reality in order that all agents contribute to the improvement of affirmation, the part of education attention, the quality of education and the improvement of learning and the repetition of a strategic and necessary. The purpose of this article is to relate the management of educational quality and teaching performance in the Educational Institutions of the Red21, Los Olivos, 2018. In addition, the method used was hypothetical deductive, the type of basic research, correlational level, quantitative approach and non-experimental cross-sectional design. I conclude by mentioning that the management of educational quality has a positive ($Rho =, 467$) and significant (p value = $0,000$ less than 0.05) relationship with teaching performance. **Keywords:** Educational management, teaching performance, educationl quality.

Introducción:

La presente investigación contiene temas sobre la gestión de la calidad educativa, la cual se basa en el afán de comprender las necesidades o expectativas que tienen los clientes, y ajustar los procesos de gestión para la satisfacción de sus necesidades, también, el desempeño docente en las Instituciones Educativas, la cual busca impulsar la revaloración de los docentes en diferentes ámbitos, vigorizando su perfil competente, desarrollando y perfeccionando la práctica de la enseñanza. Por ello, es un gran aporte en base a la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente, contribuyendo de manera objetiva en conocer la realidad actual de la institución educativa, y a su vez aporta definiciones que le permitirán al gestor realizar un trabajo comprometido y democrático con sus docentes. Asimismo sirve para conocer la problemática de las instituciones y proyectar la búsqueda de soluciones que le permitan mejorar la gestión de la calidad educativa y la eficiencia de estas, generando alternativas para la mejora continua del desempeño docente y permitiéndole ser un modelo referente para las demás instituciones. Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) la gestión de la calidad educativa tiene relación positiva ($Rho=,467$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente, (b) la gestión organizacional tiene relación positiva ($Rho=,839$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente, (c) la gestión administrativa tiene relación positiva ($Rho=,806$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente, (d) la gestión pedagógica tiene relación positiva ($Rho=,840$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente, (e) la gestión comunitaria tiene relación positiva ($Rho=,467$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente.

Materiales y métodos:**Diseño de investigación.**

El diseño empleado es no experimental - correlacional, ya que tiene como finalidad analizar los fenómenos en su contexto real y seguidamente puedan ser analizados (Hernández et al. 2010, p. 149). Asimismo, Carrasco (2010), manifestó que todo diseño correlacional permite al investigador conocer el grado o la relación que existe entre las variables de estudio (p. 73). Finalmente es considerado de corte transversal, ya que todos los datos son recolectados, analizados y relacionados en un solo momento.

Muestreo.

El muestreo fue no probabilístico, pues los elementos son escogidos sabiendo que cumplen con las mismas características y son de utilidad para el estudio, por ello los docentes seleccionados para esta investigación cumplen con determinados patrones que facilitan y favorece la evaluación.

Sujetos.

Ésta es considerada como un grupo de elementos que poseen características en común, las cuales permiten brindar desenlaces en esta investigación, La muestra estuvo constituida por 102 docentes, el cual es considerado como una parte de la población seleccionada con características iguales, es denominada también como la unidad de análisis.

Instrumentos.

Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios, tanto de la Unesco y el manual para directivos; los cuales contenían 20 ítems cada uno y fue adaptado de acuerdo al contexto.

Resultados.

Tabla 10

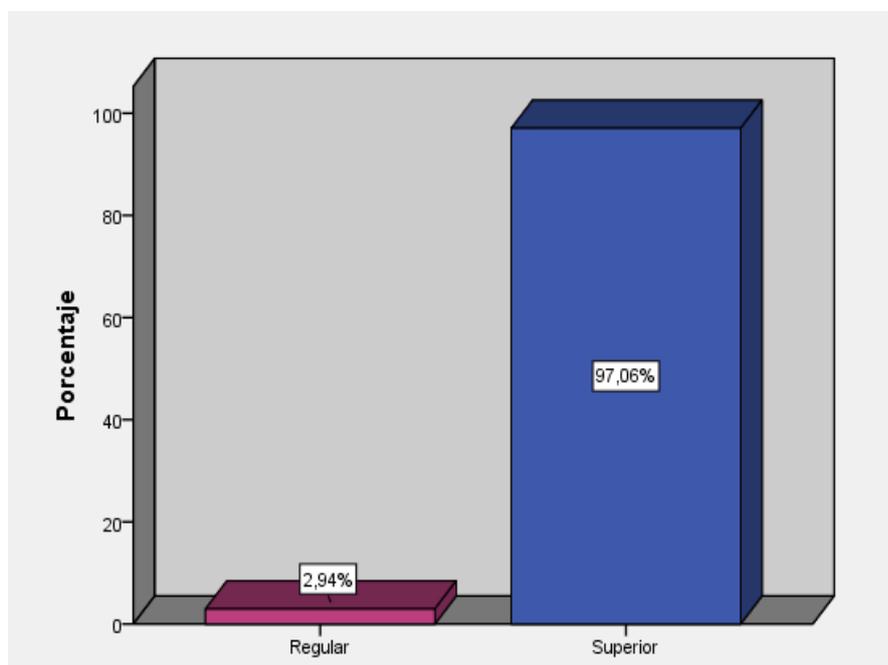


Figura 1. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión institucional de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 11

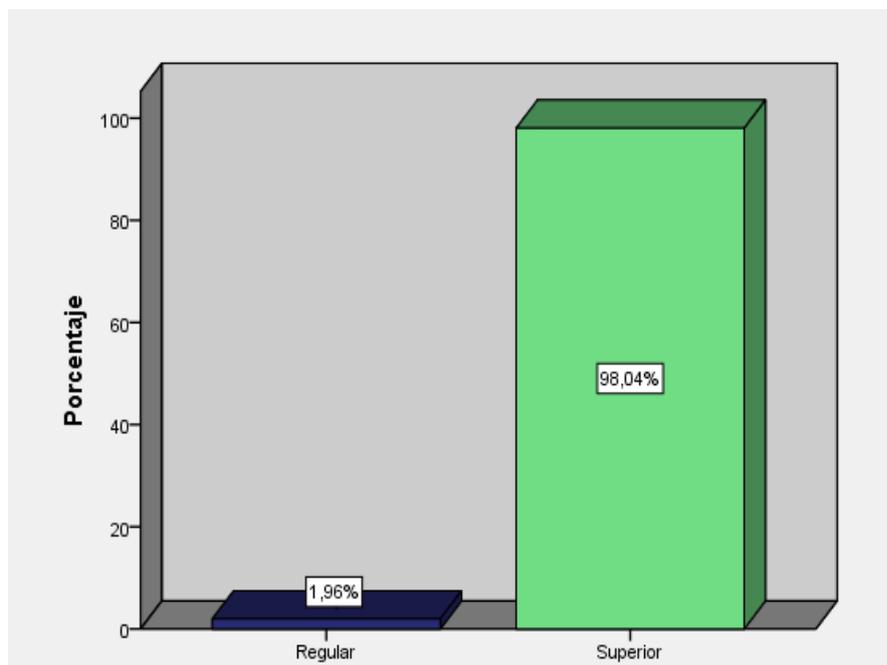


Figura 2. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión administrativa de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 13

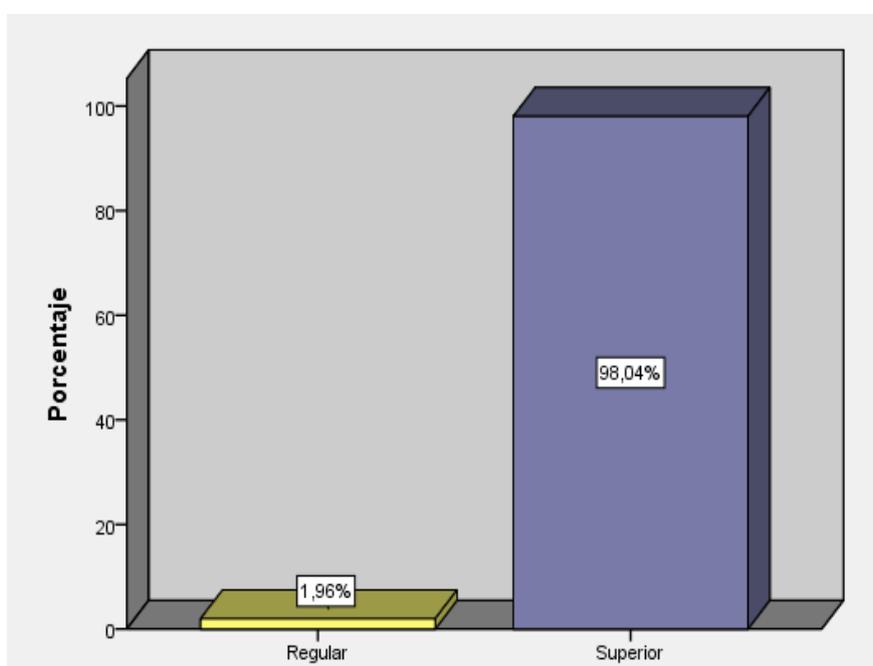


Figura 3. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión pedagógica de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 14

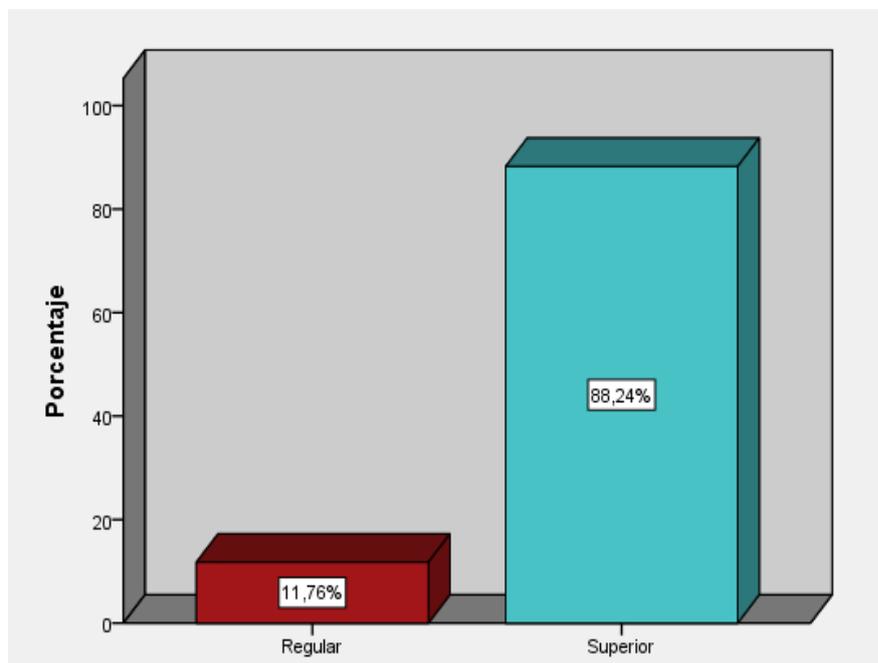


Figura 4. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión comunitaria de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 14

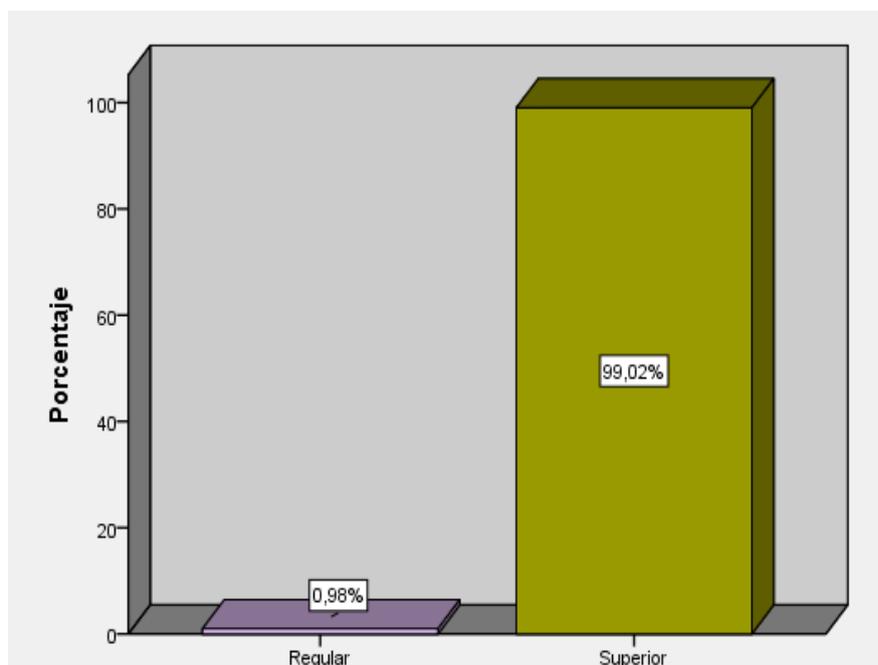


Figura 5. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 15

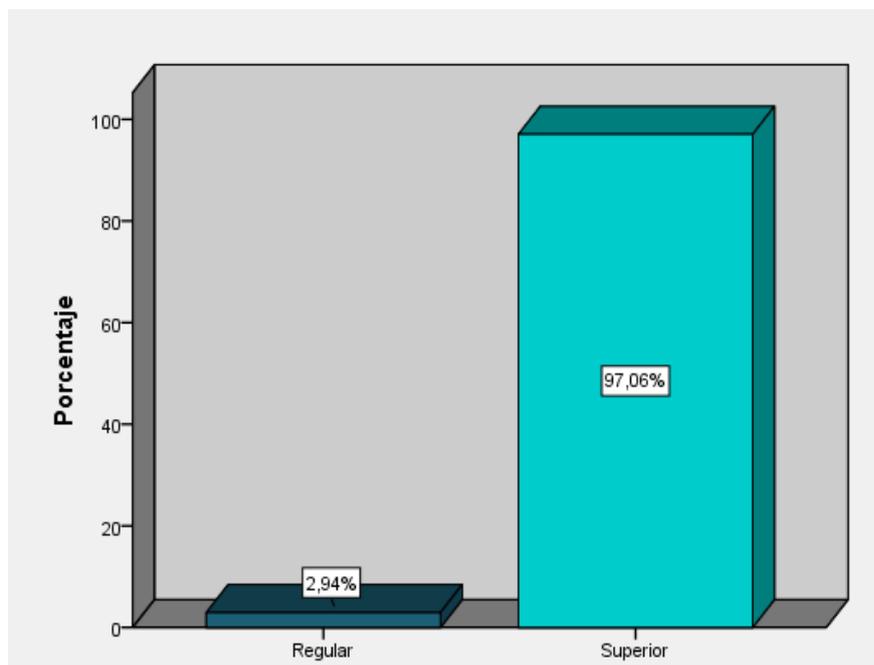


Figura 6. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 16

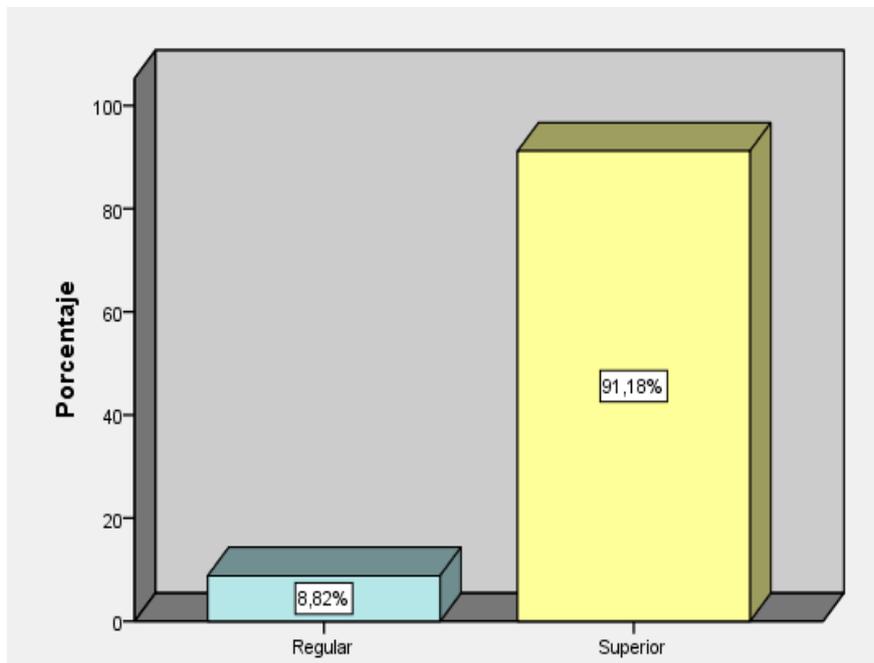


Figura 7. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Tabla 17

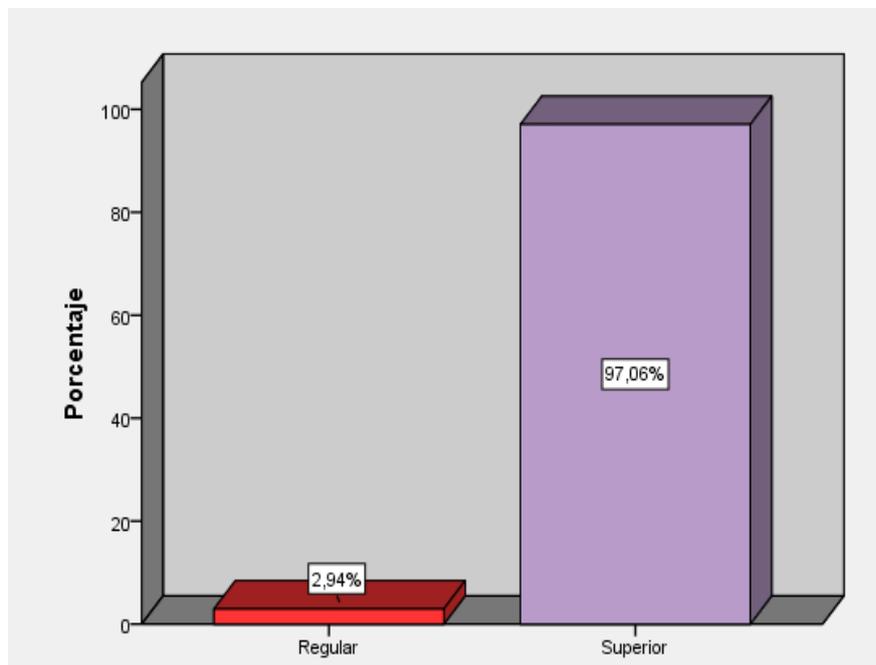


Figura 8. Distribución de respuestas sobre los niveles de desarrollo de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de las Instituciones Educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

Discusión:

La gestión de la calidad educativa es considerada una pieza fundamental para un correcto desempeño docente, ya que permite adquirir mayor autonomía, liderazgo y desarrollo por parte de los docentes obteniendo así una educación de calidad, esto se da de manera gradual por ello estas variables son el eje primario del presente estudio. Mediante el desarrollo de la presente investigación se ha conocido los niveles de desarrollo de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 21, los Olivos, 2018.

De acuerdo en la hipótesis general se encontró una correlación significativa entre las dos variables de 0.00 ($p < 0,05$) por ello, se afirma que la gestión de la calidad educativa se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente. Estos resultados son similares a los de Aucay (2018) en su tesis Desempeño pedagógico y calidad educativa en la institución educativa “Carlos Cornejo Orbe”, ya que afirmo la relación significativa que

existía entre las variables de estudio con un nivel de $p < 0,05$ y una correlación de Spearman $= 0,703$. los resultados de la hipótesis específica uno se determinó una correlación significativa entre la gestión organizacional y el desempeño docente con una correlación de $0,00$ ($p < 0,05$). Estos resultados son similares a los de Huaranca (2017), quien corrobora que existe relación directa entre la organización y la práctica docente, ubicando el valor regular de $Tau_b = 0,804$ y siendo $p < 0,05$, lo que permite aceptar la hipótesis alterna.

Respecto a los resultados de la hipótesis específica dos se determinó una correlación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente con una correlación de $0,00$ ($p < 0,05$). En los resultados de hipótesis específica tres se determinó una correlación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente con una correlación de $0,00$ ($p < 0,05$). Siendo similar a lo planteado por Huaranca (2017), ya que el valor $Tau_b = 0,714$ indicó que la relación que existe entre las dimensiones es fuerte y directa.

hipótesis específica cuatro se determinó una correlación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente con una correlación de $0,00$ ($p < 0,05$). Lo cual es similar a lo hallado por Aucay (2018), cual muestra un coeficiente de correlación de Spearman $= 0,508$ con una $p = 0,000$ ($p < 0,05$) demostrando así una relación directa en la hipótesis específica.

Conclusiones.

Primera: De acuerdo las evidencias en el presente estudio, se afirma que la gestión de la calidad educativa tiene una relación positiva moderada ($Rho = 0,467$) y significativa (p valor $= 0,000$ menor que $0,05$) con el desempeño docente, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

Segunda: En base a la hipótesis específica uno, se afirma que tiene una relación positiva moderada ($Rho=,839$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente.

Tercera: En base a la hipótesis específica dos, se afirma que tiene una relación positiva moderada ($Rho=,806$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente.

Cuarta: En base a la hipótesis específica tres, se afirma que tiene una relación positiva moderada ($Rho=,840$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente.

Quinta: En base a la hipótesis específica cuatro, se afirma que tiene una relación positiva moderada ($Rho=,467$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente.

Referencias.

MINEDU. (2013). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima, Perú: NAVARRETE

MINEDU, (2017). *Ley general de Educación 28044*. Recuperado de: <https://bit.ly/14Xzyhs>

MinEducación, (2007). *Compromisos de gestión escolar*. Recuperado de: <https://bit.ly/2xM8SAX>

Pérez, R., y López, F. (2004). *Hacia una educación de calidad: Gestión, instrumentos y evaluación*. (3ª ed.). Madrid: NARCEA .

UNESCO Perú, (2011).Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

Recuperado de: <https://bit.ly/1siG32w>

Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-Cercado* (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://bit.ly/2LK0OGH>

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://bit.ly/2EZcvYG>

Huaranca, T. (2017). *Relación de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “San Ramón” de Ayacucho - 2014* (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://bit.ly/2R7fo0T>

Anexo 2:

Matriz de consistencia

Título: Gestión de la calidad educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, Los Olivos, 2018							
Autor: Rossmery Urday Pintado							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicaciones				
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, Los Olivos, 2018?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, Los Olivos, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, Los Olivos, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, Los Olivos, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, Los Olivos, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red21, Los Olivos, 2018.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red21, Los Olivos, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red21, Los Olivos, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red21, Los Olivos, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red21, Los Olivos, 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red21, Los Olivos, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre la gestión organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red21, Los Olivos, 2018</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red21, Los Olivos, 2018.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red21, Los Olivos, 2018.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red21, Los Olivos, 2018.</p>	Variable 1: Gestión de la calidad educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
			Institucional	Objetivo institucional Responsabilidad Diseño de estrategias Planeación didáctica	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal	Bajo
			Administrativa	Capacitación y actualización	9,10,11,12	Ordinal	
			Pedagógica	Recursos humanos Normas	13,14,15	Ordinal	Regular
			Comunitaria	Tutoría Integración de padres Vinculación con la comunidad educativa	16,17,18,19,20	Ordinal	Alto
			Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende Planifica la enseñanza	1,2,3,4,5	Ordinal	Bajo
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima de aprendizaje Conduce el proceso de enseñanza	6,7,8,9,10 11,12,13,14,15	Ordinal	
Participación en la gestión de la escuela articulada	Evalúa permanentemente el aprendizaje Participa en la gestión de la escuela Establece vínculos con las familias y la comunidad	16,17,18,19,20	Ordinal	Alto			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su labor profesional Ejerce su profesión éticamente		Ordinal				

Anexo 3:

Instrumento de recolección de datos

Estimado docente el presente cuestionario contiene interrogantes que nos permiten describir la gestión de la calidad educativa de esta institución. Asimismo, se le recuerda que es anónimo y se pide responder las preguntas con sinceridad.

Indicaciones: Marque con un aspa (X) la escala correspondiente según lo observado:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

ITEMS	S 5	CS 4	A 3	CN 2	N 1
INSTITUCIONAL					
1. ¿Las actividades académicas son desarrolladas según lo planificado?					
2. ¿La IE está comprometida con el crecimiento académico?					
3. ¿Cree que las decisiones que toma la dirección son autoritarias?					
4. ¿Se cumplen las responsabilidades institucionales externas?					
5. ¿Se cumplen las responsabilidades institucionales internas?					
6. ¿La IE elabora estrategias de apoyo para el rendimiento académico de los estudiantes?					
7. ¿La IE conoce las capacidades de sus estudiantes y las potencia?					
8. ¿Considera que la IE promueve el desarrollo de actitudes de los estudiantes?					
ADMINISTRATIVA					
9. ¿El docente es supervisado de manera constante dentro del aula?					
10. ¿Los temas impartidos en las capacitaciones son de su interés?					
11. ¿La IE se encarga de fortalecer la práctica pedagógica innovadora?					
12. ¿La IE promueve la capacitación de todo el personal que labora allí?					
PEDAGÓGICA					
13. ¿La IE cuenta con personal calificado?					
14. ¿Considera que el personal es suficiente en la IE?					
15. ¿El reglamento y las normas son aplicados en la IE?					
COMUNITARIA					
16. ¿Los PPF son orientados e informados acerca del desempeño del estudiante?					
17. ¿Se promueve la participación activa de los PPF?					
18. ¿Se informa de manera constante y oportuna a los PPF los avances del estudiante?					
19. ¿Los estudiantes son incentivados a participar en actividades que desarrolla la comunidad?					
20. ¿La IE trabaja en conjunto con la comunidad?					

*Fuente: Elaboración propia Manual de gestión para directivos de instituciones educativas, 2011
adaptado por Rossmery Urday Pintado*

Anexo 4:

Instrumento de recolección de datos

Estimado docente el presente cuestionario contiene preguntas que describen el desempeño docente de esta institución. Asimismo, se le recuerda que es anónimo y se pide responder las preguntas con sinceridad.

Indicaciones: Marque con un aspa (X) la escala correspondiente según lo observado:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

ITEMS	S 5	CS 4	A 3	CN 2	N 1
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1. ¿Concibe las particularidades culturales e individuales de sus estudiantes?					
2. ¿Su programación curricular está elaborada de acuerdo al contexto en el que se encuentra?					
3. ¿Los temas son seleccionados en base a los aprendizajes fundamentales?					
4. ¿Crea, elabora y organiza recursos adecuados y pertinentes para los estudiantes?					
5. ¿Las evaluaciones son diseñadas en base al aprendizaje que se espera?					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
6. ¿La relación que mantiene con los estudiantes es asertiva y empática?					
7. ¿Promueve relaciones de solidaridad y respeto hacia los estudiantes con NEE?					
8. ¿Organiza sus espacios para un correcto desarrollo de la enseñanza-aprendizaje?					
9. ¿Verifica que las sesiones de aprendizaje hayan sido comprendidas por sus estudiantes?					
10. ¿Las actividades y estrategias pedagógicas que realiza, buscan promover el pensamiento crítico del estudiante?					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
11. ¿Se involucra en la elaboración del PEI y los procesos de mejora continua?					
12. ¿Trabaja en equipo?					
13. ¿Promueve la participación de los PPF en el aprendizaje del estudiante?					
14. ¿Integra recursos que tiene en el entorno para ser usado en su práctica docente?					
15. ¿Plantea retos pedagógicos y los comparte?					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
16. ¿Participa en actividades que le permitan desarrollarse de manera profesional?					
17. ¿Participa y se actualiza en base a las políticas educativas expresando su opinión?					
18. ¿Actúa con ética profesional?					
19. ¿Se preocupa por el bienestar de sus estudiantes?					
20. ¿Las decisiones tomadas son respetando los derechos humanos?					

Fuente: Elaboración propia Marco del buen desempeño docente, 2013 adaptado por Rossmery Urday Pintado

Anexo 5:
Certificados de validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
INSTITUCIONAL								
1	¿Las actividades académicas son desarrolladas según lo planificado?	/		/		/		
2	¿La IE está comprometida con el crecimiento académico?	/		/		/		
3	¿Cree que las decisiones que toma la dirección son autoritarias?	/		/		/		
4	¿Se cumplen las responsabilidades institucionales externas?	/		/		/		
5	¿Se cumplen las responsabilidades institucionales internas?	/		/		/		
6	¿La IE elabora estrategias de apoyo para el rendimiento académico de los estudiantes?	/		/		/		
7	¿La IE conoce las capacidades de sus estudiantes y las potencia?	/		/		/		
8	¿Considera que la IE promueve el desarrollo de actitudes de los estudiantes?	/		/		/		
ADMINISTRATIVA								
9	¿El docente es supervisado de manera constante dentro del aula?	/		/		/		
10	¿Los temas impartidos en las capacitaciones son de su interés?	/		/		/		
11	¿La IE se encarga de fortalecer la práctica pedagógica innovadora?	/		/		/		
12	¿La IE promueve la capacitación de todo el personal que labora allí?	/		/		/		
PEDAGÓGICA								
13	¿La IE cuenta con personal calificado?	/		/		/		
14	¿Considera que el personal es suficiente en la IE?	/		/		/		
15	¿El reglamento y las normas son aplicados en la IE?	/		/		/		
COMUNITARIA								
16	¿Los PPF son orientados e informados acerca del desempeño del estudiante?	/		/		/		
17	¿Se promueve la participación activa de los PPF?	/		/		/		
18	¿Se informa de manera constante y oportuna a los PPF los avances del estudiante?	/		/		/		
19	¿Los estudiantes son incentivados a participar en actividades que desarrolla la comunidad?	/		/		/		
20	¿La IE trabaja en conjunto con la comunidad?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] ]o...de....)).....del 20.}8

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rodriguez Rojas M. Dolores L. DNI: 21069117

Especialidad del evaluador: Dr. Psicología Educacional y Tutorías

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

M. Rodríguez

Anexo 6:
Certificados de validación de instrumentos

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
1	¿Concibe las particularidades culturales e individuales de sus estudiantes?	/		/		/		
2	¿Su programación curricular está elaborada de acuerdo al contexto en el que se encuentra?	/		/		/		
3	¿Los temas son seleccionados en base a los aprendizajes fundamentales?	/		/		/		
4	¿Crea, elabora y organiza recursos adecuados y pertinentes para los estudiantes?	/		/		/		
5	¿Las evaluaciones son diseñadas en base al aprendizaje que se espera?	/		/		/		
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
6	¿La relación que mantiene con los estudiantes es asertiva y empática?	/		/		/		
7	¿Promueve relaciones de solidaridad y respeto hacia los estudiantes con NEE?	/		/		/		
8	¿Organiza sus espacios para un correcto desarrollo de la enseñanza-aprendizaje?	/		/		/		
9	¿Verifica que las sesiones de aprendizaje hayan sido comprendidas por sus estudiantes?	/		/		/		
10	¿Las actividades y estrategias pedagógicas que realiza, buscan promover el pensamiento crítico del estudiante?	/		/		/		
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
11	¿Se involucra en la elaboración del PEI y los procesos de mejora continua?	/		/		/		
12	¿Trabaja en equipo?	/		/		/		
13	¿Promueve la participación de los PPFF en el aprendizaje del estudiante?	/		/		/		
14	¿Integra recursos que tiene en el entorno para ser usado en su práctica docente?	/		/		/		
15	¿Plantea retos pedagógicos y los comparte?	/		/		/		
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								
16	¿Participa en actividades que le permitan desarrollarse de manera profesional?	/		/		/		
17	¿Participa y se actualiza en base a las políticas educativas expresando su opinión?	/		/		/		
18	¿Actúa con ética profesional?	/		/		/		
19	¿Se preocupa por el bienestar de sus estudiantes?	/		/		/		
20	¿Las decisiones tomadas son respetando los derechos humanos?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** de del 2018.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rodriguez Rojas Heloguito Leonor DNI: 21069112

Especialidad del evaluador: Dra. Psicología Educativa y Tutorial - Metodología

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Rodriguez

Anexo 7:

Certificados de validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
INSTITUCIONAL								
1	¿Las actividades académicas son desarrolladas según lo planificado?	/		/		/		
2	¿La IE está comprometida con el crecimiento académico?	/		/		/		
3	¿Cree que las decisiones que toma la dirección son autoritarias?	/		/		/		
4	¿Se cumplen las responsabilidades institucionales externas?	/		/		/		
5	¿Se cumplen las responsabilidades institucionales internas?	/		/		/		
6	¿La IE elabora estrategias de apoyo para el rendimiento académico de los estudiantes?	/		/		/		
7	¿La IE conoce las capacidades de sus estudiantes y las potencia?	/		/		/		
8	¿Considera que la IE promueve el desarrollo de actitudes de los estudiantes?	/		/		/		
ADMINISTRATIVA								
9	¿El docente es supervisado de manera constante dentro del aula?	/		/		/		
10	¿Los temas impartidos en las capacitaciones son de su interés?	/		/		/		
11	¿La IE se encarga de fortalecer la práctica pedagógica innovadora?	/		/		/		
12	¿La IE promueve la capacitación de todo el personal que labora allí?	/		/		/		
PEDAGÓGICA								
13	¿La IE cuenta con personal calificado?	/		/		/		
14	¿Considera que el personal es suficiente en la IE?	/		/		/		
15	¿El reglamento y las normas son aplicados en la IE?	/		/		/		
COMUNITARIA								
16	¿Los PPF son orientados e informados acerca del desempeño del estudiante?	/		/		/		
17	¿Se promueve la participación activa de los PPF?	/		/		/		
18	¿Se informa de manera constante y oportuna a los PPF los avances del estudiante?	/		/		/		
19	¿Los estudiantes son incentivados a participar en actividades que desarrolla la comunidad?	/		/		/		
20	¿La IE trabaja en conjunto con la comunidad?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIAOpinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] 10 de May del 2018.Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. ULISES CÓRDOVA GARCÍA DNI: 06658916Especialidad del evaluador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



Anexo 8:
Certificados de validación de instrumentos

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
1	¿Concibe las particularidades culturales e individuales de sus estudiantes?	/		/		/		
2	¿Su programación curricular está elaborada de acuerdo al contexto en el que se encuentra?	/		/		/		
3	¿Los temas son seleccionados en base a los aprendizajes fundamentales?	/		/		/		
4	¿Crea, elabora y organiza recursos adecuados y pertinentes para los estudiantes?	/		/		/		
5	¿Las evaluaciones son diseñadas en base al aprendizaje que se espera?	/		/		/		
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
6	¿La relación que mantiene con los estudiantes es asertiva y empática?	/		/		/		
7	¿Promueve relaciones de solidaridad y respeto hacia los estudiantes con NEE?	/		/		/		
8	¿Organiza sus espacios para un correcto desarrollo de la enseñanza-aprendizaje?	/		/		/		
9	¿Verifica que las sesiones de aprendizaje hayan sido comprendidas por sus estudiantes?	/		/		/		
10	¿Las actividades y estrategias pedagógicas que realiza, buscan promover el pensamiento crítico del estudiante?	/		/		/		
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
11	¿Se involucra en la elaboración del PEI y los procesos de mejora continua?	/		/		/		
12	¿Trabaja en equipo?	/		/		/		
13	¿Promueve la participación de los PPF en el aprendizaje del estudiante?	/		/		/		
14	¿Integra recursos que tiene en el entorno para ser usado en su práctica docente?	/		/		/		
15	¿Plantea retos pedagógicos y los comparte?	/		/		/		
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								
16	¿Participa en actividades que le permitan desarrollarse de manera profesional?	/		/		/		
17	¿Participa y se actualiza en base a las políticas educativas expresando su opinión?	/		/		/		
18	¿Actúa con ética profesional?	/		/		/		
19	¿Se preocupa por el bienestar de sus estudiantes?	/		/		/		
20	¿Las decisiones tomadas son respetando los derechos humanos?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] 10 de Nov del 2018.

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. ULISES CORDERO GARCIA DNI: 06658910

Especialidad del evaluador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Anexo 9:

Certificados de validación de instrumentos

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
INSTITUCIONAL								
1	¿Las actividades académicas son desarrolladas según lo planificado?	/						
2	¿La IE está comprometida con el crecimiento académico?	/						
3	¿Cree que las decisiones que toma la dirección son autoritarias?	/						
4	¿Se cumplen las responsabilidades institucionales externas?	/						
5	¿Se cumplen las responsabilidades institucionales internas?	/						
6	¿La IE elabora estrategias de apoyo para el rendimiento académico de los estudiantes?	/						
7	¿La IE conoce las capacidades de sus estudiantes y las potencia?	/						
8	¿Considera que la IE promueve el desarrollo de actitudes de los estudiantes?	/						
ADMINISTRATIVA								
9	¿El docente es supervisado de manera constante dentro del aula?	/		SI	No	SI	No	
10	¿Los temas impartidos en las capacitaciones son de su interés?	/						
11	¿La IE se encarga de fortalecer la práctica pedagógica innovadora?	/						
12	¿La IE promueve la capacitación de todo el personal que labora allí?	/						
PEDAGÓGICA								
13	¿La IE cuenta con personal calificado?	/		SI	No	SI	No	
14	¿Considera que el personal es suficiente en la IE?	/						
15	¿El reglamento y las normas son aplicados en la IE?	/						
COMUNITARIA								
16	¿Los PPF son orientados e informados acerca del desempeño del estudiante?	/						
17	¿Se promueve la participación activa de los PPF?	/						
18	¿Se informa de manera constante y oportuna a los PPF los avances del estudiante?	/						
19	¿Los estudiantes son incentivados a participar en actividades que desarrolla la comunidad?	/						
20	¿La IE trabaja en conjunto con la comunidad?	/						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 18 de 12 del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: PEREZ SANCHEZ, Segundo DNI: 7.560.1257

Especialidad del evaluador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Perez Sanchez

Anexo 10:

Certificados de validación de instrumentos

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

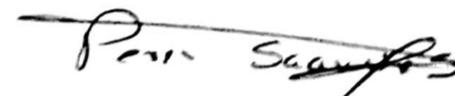
Nº	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
1	¿Concibe las particularidades culturales e individuales de sus estudiantes?	/						
2	¿Su programación curricular está elaborada de acuerdo al contexto en el que se encuentra?	/						
3	¿Los temas son seleccionados en base a los aprendizajes fundamentales?	/						
4	¿Crea, elabora y organiza recursos adecuados y pertinentes para los estudiantes?	/						
5	¿Las evaluaciones son diseñadas en base al aprendizaje que se espera?	/						
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
6	¿La relación que mantiene con los estudiantes es asertiva y empática?	/						
7	¿Promueve relaciones de solidaridad y respeto hacia los estudiantes con NEE?	/						
8	¿Organiza sus espacios para un correcto desarrollo de la enseñanza-aprendizaje?	/						
9	¿Verifica que las sesiones de aprendizaje hayan sido comprendidas por sus estudiantes?	/						
10	¿Las actividades y estrategias pedagógicas que realiza, buscan promover el pensamiento crítico del estudiante?	/						
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
11	¿Se involucra en la elaboración del PEI y los procesos de mejora continua?	/		SI	No	SI	No	
12	¿Trabaja en equipo?	/						
13	¿Promueve la participación de los PPF en el aprendizaje del estudiante?	/						
14	¿Integra recursos que tiene en el entorno para ser usado en su práctica docente?	/						
15	¿Plantea retos pedagógicos y los comparte?	/						
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								
16	¿Participa en actividades que le permitan desarrollarse de manera profesional?	/						
17	¿Participa y se actualiza en base a las políticas educativas expresando su opinión?	/						
18	¿Actúa con ética profesional?	/						
19	¿Se preocupa por el bienestar de sus estudiantes?	/						
20	¿Las decisiones tomadas son respetando los derechos humanos?	/						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HA Y SUELE SEROpinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

..... 18 de 12 del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: PEREZ S. AVEORA, Segundo DNI: 75601251Especialidad del evaluador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



Anexo 11:

Base de datos

Para determinar el índice de fiabilidad de la variable 1

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20
1	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4
3	4	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
4	5	4	5	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5	3
5	4	4	3	5	5	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	1
6	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3
7	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
8	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	5	4	3	2
9	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	5	4	4	2	2
10	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	2	5	5	2	3	3	3	3	3
11	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2
12	2	3	2	3	3	3	2	3	4	5	3	1	5	4	4	4	4	4	4	3
13	5	4	5	4	3	2	3	3	2	3	4	2	5	4	3	3	4	3	3	3
14	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3
15	4	4	3	3	4	4	5	5	2	2	2	3	1	1	3	3	4	4	3	4
16	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3
17	4	5	5	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2
18	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2
19	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2
20	5	4	5	4	4	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5
21																				
22																				

Vista de datos

Vista de variables

Anexo 12:

Base de datos

Para determinar el índice de fiabilidad de la variable 2

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20
1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	2	3	3	3	3	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4
9	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5
12	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	4
13	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3
15	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	2	5	3	3	5	5	3	3	5	5
16	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3
17	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
18	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4
19	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4
20	3	4	4	5	3	2	4	3	3	5	3	3	4	4	5	5	3	2	3	3
21																				
22																				

Vista de datos

Vista de variables

Anexo 13:
Resultados de las pruebas

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	1,0	1,0	1,0
	Superior	101	99,0	99,0	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	2,9	2,9	2,9
	Superior	99	97,1	97,1	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	8,8	8,8	8,8
	Superior	93	91,2	91,2	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	2,9	2,9	2,9
	Superior	99	97,1	97,1	100,0
	Total	102	100,0	100,0	



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Milagritos Leonor Rodríguez Rojas, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado " Gestión de la calidad educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21, Los Olivos, 2018 " de la estudiante :Rossmery Urday Pintado; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 05 de Enero del 2019

Milagritos Leonor Rodríguez Rojas

DNI: 21069112



Gestión de la calidad educativa y desempeño docente
en las Instituciones Educativas de la Red 21, Los
Olivos, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTOR(A):

Lic. Rossmery Urday Pintado

ASESOR:

Dra. Milagritos Leonor Rodríguez Rojas

SECCIÓN:

Mestría en Administración de la Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima - Perú

2018

Resumen de coincidencias

22 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	15 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %	>
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
4	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %	>
5	Entregado a CONACYT Trabajo del estudiante	<1 %	>





FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Urday Pintado Rossmery
D.N.I. : 46866343
Domicilio : Calle el derecho mz. 24 Lt. 41 Urb. Pro + Los Olivos
Teléfono : Fijo : 296-8478 Móvil : 984782569
E-mail : rossmeryurday@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : Maestra
Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Urday Pintado, Rossmery

Título de la tesis:

Gestor de la calidad educativa y desempeño docente
en las Instituciones Educativas de la Red 21, Los Olivos, 2018

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : Urday Pintado

Fecha : 04-04-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rossmery Urday Pintado

INFORME TITULADO:

Gestión de la calidad educativa y desempeño

docente en las Instituciones Educativas de

la Red 21, Los Olivos, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



[Handwritten signature]

FIRMADO EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN