



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La gestión educativa y el desempeño docente en la
institución Educativa N°50025 “Daniel Estrada Pérez”
de Cusco.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Mg. Zans Candía, Juan de la Cruz

ASESOR:

Dr. Zegarra Salas, Wilbert

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Marmanillo Manga Rosa María

Presidente

Dr. Cusihuaman Hermoza Melquiades

Secretario

Dr. Wilbert Zegarra Salas

Vocal

DEDICATORIA

En memoria a mis padres Luis y Elena
Emperatriz por inspirarme la practica
en la perfección Del Conocimiento.

A mi esposa Joya Bettina por su dedicación
Y comprensión infinita.

A mis hijos Rodrigo Alonzo, Carmen Patricia,
Andronika, Juan y Eduardo por la armonía
Que nos une.

A mis hermanos Teófilo, Silvia, Celia y María
Belén que me inspiraron en el camino hacia
La perfección.

El autor

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, a la Universidad Cesar Vallejo, a los señores docentes expertos en gestión educativa, quienes nos dieron conocimientos, experiencia y orientación.

A nuestro asesor Doctor Wilbert Zegarra Salas a todos los compañeros y amigos (as) de la Segunda promoción del doctorado

Asimismo, a todo el Personal Directivo y Personal Docente de la Institución Educativa N° 50025 “Daniel Estrada Pérez” de Cusco por su apoyo y contribución al trabajo de investigación; están referidas a experiencias vivenciales en la práctica de la gestión educativa en la relación armónica con el desempeño docente del cual resulta la calidad educativa.

El autor

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado, me permito presentar ante ustedes la Tesis Titulada La gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N°50025 “Daniel Estrada Pérez” de Cusco, con la finalidad de conocer la estrecha relación que existe entre la Gestión educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Estrada Pérez” de Cusco.

Este trabajo de investigación se presenta en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos para su aprobación.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN	v
ÍNDICE	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
SOMMARIO	xii
I. INTRODUCCION	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1. Gestión Educativa	23
1.3.2. Otros enfoques de modelos sobre gestión educativa.....	24
1.3.3. Enfoque Burocrático.....	26
1.3.4. La Gestión Educativa y el Enfoque Burocrático	27
1.3.5. Enfoque Sistémico	29
1.3.6. Enfoque Gerencial.....	30
1.3.7. Enunciación de los objetivos.	33
1.3.8. Principios de la organización.....	34
1.3.9. Organización escolar y gestión de centros educativos.....	35
1.3.10. Importancia de las dimensiones de las variables	36
1.3.11. Dimensiones de la Variable: Gestión Educativa.....	37
1.3.12. Teorías sobre Dimensiones del Desempeño Docente	41

1.3.13. Definición del Desempeño Docente	42
1.3.14. Ventajas de la Evaluación del Desempeño Docente.....	43
1.3.15. Las Funciones del Docente	¡Error! Marcador no definido.
1.3.16. Dimensiones del Desempeño Docente.	44
1.4. Formulación del Problema.....	50
1.4.1. Problema General	50
1.4.2. Problemas Específicos	50
1.5. Justificación del Estudio	51
1.6. Hipótesis.....	52
1.6.1. Hipótesis General.....	52
1.6.2. Hipótesis Específicas	52
1.7. Objetivos	52
1.7.1. Objetivo General	52
1.7.2. Objetivos Específicos	53
II. MÉTODO.....	53
2.1. Diseño de investigación.....	53
2.2. Variables, Operacionalización	54
2.2.1. Variables de estudio	54
2.2.2. Operacionalización de Variables	56
2.3. Población y muestra	60
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	60
2.4.1. Técnicas e instrumentos.....	60
2.4.2. Validez y confiabilidad.....	60
2.5. Métodos de análisis de datos	61
III. RESULTADOS	62
3.1. Resultados descriptivos por variables	62
IV. DISCUSIÓN	91

V. CONCLUSIONES	92
VI. RECOMENDACIONES.....	93
VII- PROPUESTA.....	94
VIII- REFERENCIAS	95
ANEXOS	100

RESUMEN

El propósito de esta investigación es para demostrar la relación entre La gestión educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N°.50025 “Daniel Estrada Pérez” de Cusco en el año del 2018.

La investigación por sus características es de tipo descriptivo correlacional por la profundidad y carácter transversal y por su alcance temporal. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional por una población constituida por el personal directivo y personal docente, con una muestra de 30 personas extruidos de dicha población. Se analizaron los datos a través del programa IBM SPSS 21, utilizándose para determinar la relación entre las variables de estudio, el coeficiente de correlación de Spearman y su correspondiente prueba de hipótesis.

Se logró demostrar que las variables gestión educativa y desempeño docente se relacionan en forma directa y significativa, obteniéndose coeficientes de correlación de la gestión educativa siendo 0,710, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, se afirma que existe un nivel de correlación significativa y positiva alta entre ambas variables.

Palabras Clave: Gestión Educativa, Desempeño Docente

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between educational management and teaching performance in Educational Institution No. .50025 "Daniel Estrada Pérez" of Cusco in the year 2018.

The investigation is of correlational descriptive type for its depth and transversal nature and for its temporal scope. A correlational descriptive design was used by a population made up of management personnel and teaching staff, with a sample of 30 people extruded from that population. The data were analyzed through the IBM SPSS 21 program, using the Spearman correlation coefficient and its corresponding hypothesis test to determine the relationship between the study variables.

It was demonstrated that the educational management and teaching performance variables are directly and significantly related, obtaining correlation coefficients for educational management 0.710, significance is $p = 0.000 < 0.05$, the null hypothesis is rejected and the general alternative hypothesis is accepted. affirms that there is a significant and high positive correlation level between both variables.

Keywords: Educational Management, performance

SOMMARIO

Lo scopo di questa ricerca era di determinare la relazione tra la gestione educativa e la performance dell'insegnamento nell'Istituzione Educativa No. 50025 "Daniel Estrada Pérez" di Cusco nell'anno 2018.

L'indagine è di tipo descrittivo correlazionale per la sua natura profonda e trasversale e per il suo ambito temporale. un disegno descrittivo correlazionale per una popolazione costituita da direzione e del personale, con un campione di 30 persone estrusi di questa popolazione è stata utilizzata. I dati sono stati analizzati mediante SPSS 21 programma, utilizzato per determinare la relazione tra variabili di studio il coefficiente di correlazione di Spearman e la corrispondente verifica di ipotesi.

E 'stato possibile dimostrare che le variabili gestione educativo e prestazioni insegnante riferiscono direttamente e significativamente, ottenendo coefficienti di correlazione gestione educativo 0.710, la significatività è $p = 0.000 < 0.05$ l'ipotesi nulla viene rifiutata e l'ipotesi alternativa generale viene accettata, afferma che esiste un livello di correlazione significativo e molto positivo tra le due variabili.

Parole chiave: Parole chiave: Management educativo, performance.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Partiendo de la concepción del Sistema Educativo Nacional como el conjunto de elementos integrados que interactúan y son interdependientes, cuyos elementos que componen son: Actores sociales, leyes y organismos como el Estado que posibilitan el ejercicio y el derecho a la educación, a través del Ministerio de Educación con funciones de formular, implementar y de supervisar. En este contexto la institución educativa, es la unidad operativa de todo el sistema educativo nacional, con todos sus elementos que interactúan en el proceso enseñanza aprendizaje en función de los educandos; sin embargo en la Institución Educativa N° 50025 “Daniel Estrada Pérez” del Cusco , tanto el personal Directivo como docente se encuentran en un proceso de integración por el cambio del personal directivo con propósitos de mejorar las relaciones interpersonales de los estamentos de la comunidad educativa

Esta falta de consistencia de la gestión educativa se ve reflejada en la débil comunicación entre el personal docente, así como la falta de equipamiento del material educativo, la falta de mayor comunicación e interacción del personal docente de ambos niveles educativos tanto de primaria como de secundaria

El docente es uno de ellos, el rol de este factor es fundamental para un eficiente aprendizaje por parte del alumno, ya que realiza un conjunto de actividades teóricas, metodológicas y actitudinales, que en conjunto constituyen lo que se denomina desempeño docente. Si esta labor o tarea

falla o tiene sus debilidades inevitablemente repercutirá en la calidad educativa bajo la orientación y monitoreo del profesional de la educación a nivel de aula. Es la instancia donde se presta servicios educativos por la interacción básicamente de elementos concurrentes referidos a recursos humanos, infraestructura, acción administrativa, , como financieros; sin embargo existen márgenes de deficiencias para la atención óptima de servicios educativos. Por esta necesidad me he permitido centrar mi atención para mi trabajo de investigación en la institución educativa de Educación Básica Regular de la Ciudad del Cusco para realizar el trabajo de tesis con la denominación: “La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa DANIEL ESTRADA PEREZ del Cusco”; cuya formulación del problema constituye el resultado de la utilización de procedimientos técnicos que debe ser preciso y exacto, porque de esta actividad dependerá, así como de las conclusiones y resultados a los que se lleguen; cuyas variables de estudio están en relación al tipo de diseño de investigación descriptiva, correlacional y explicativa como se menciona (Ander EG, Ezequiel - Técnicas de investigación Social.1982, pag.139)

Los enunciados referidos en la denominación de las variables: La Gestión Educativa y Desempeño Docente. Son dos constructos o elementos básicos concurrentes que interactúan a través de sus dimensiones que se dan como elementos básicos y complementarios en el proceso enseñanza aprendizaje; propiamente en la acción educativa programada y dirigida.

Dando una mirada a través de la historia para lograr este nivel de abstracción ha tenido que pasar por mucho tiempo desde el significado del aprendizaje por imitación, que ha trasuntado desde las primeras civilizaciones como la educación de la antigua Grecia. Las formas de aprendizaje ha progresado habiendo evolucionado a través del tiempo incesantemente por la complejidad de necesidades del hombre por el adelanto de la ciencia y la tecnología, llegando a la necesidad de aprender a través de un servicio en un ambiente con material educativo diversificado y adecuado no solamente imitando u observando sino haciendo uso de sus potencialidades como facultades y

manipulando objetos asociado a los intereses motivados en la relación alumno profesor por la acción en el proceso enseñanza aprendizaje y por el uso de metodologías adecuadas que se acrecienta por el desarrollo de la ciencia y tecnología

La educación como servicio al institucionalizarse, se sistematiza en la acción educativa según ALVARADO O. (Alvarado, O. Gestión Educativa, Segunda Reimpresión 2006 Perú: Universidad de Lima) en la relación de La gestión Educativa, como primera variable, constituida básicamente por cuatro dimensiones con denominaciones de Gestión Institucional, Gestión Administrativa, Gestión Pedagógica y Gestión Comunitaria, como requerimientos básicos en la acción educativa a nivel de institución educativa.

Como segunda variable es el Desempeño Docente, por la necesidad de identificar de quien enseña, como enseña y para qué enseña; y comprende las siguientes actividades contextuales básicamente: definición del desempeño, Perfil profesional y uso de estrategias metodológicas, Planificación curricular participativa, Gestión de material educativo y Gestión de la participación recurriendo a los recursos comprendidos en la gestión educativa a nivel de institución educativa

El Ministerio de Educación implementa la política de la formación profesional; entendida la política como el conjunto de decisiones que toman las autoridades públicas para ejercer el gobierno de un país o jurisdicción territorial, y la formación profesional como el sistema de estrategias, recursos y factores que interactúan para preparar al ciudadano en el dominio de determinados temas referidos a conocimientos, habilidades, artes y oficios dentro de un marco de parámetros formales; entonces uniendo ambos enunciados política y formación profesional como el conjunto de decisiones de gobierno que se toman para planificar, dirigir, conducir y desarrollar el proceso de formación profesional. Los diseñadores de currículo trabajan los perfiles profesionales en función a los lineamientos de política, formulados por los funcionarios del Ministerio de Educación.

Es obvio suponer que los elementos considerados en estos perfiles sean características que deben poseer los egresados de una carrera profesional en docencia, para que sean compatibles con las exigencias sociales que demanda el mercado de trabajo. Como señala (Díaz B. y Hernández R. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo 2000, pag.8)... Desde esta perspectiva se han abordado principalmente dos cuestiones: Las características personales de los profesores que les hacen eficaces y la delimitación de los métodos de enseñanza eficaces”.

Se deduce del texto citado que la política de formación profesional debe guardar íntima relación con las necesidades de la población respecto al servicio educativo, y con el perfil que debe poseer el egresado de una carrera profesional. Específicamente para a la formación de profesores, este debe considerar las competencias y potencialidades del profesional como educador y facilitador del proceso enseñanza aprendizaje.

De acuerdo a los Lineamientos de política educativa normados por el Ministerio de Educación para las instituciones educativas a través de las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local de cada ámbito de injerencia debe existir permanentemente niveles de comunicación y de coordinación técnico pedagógica como administrativa para fortalecer hasta el nivel de base, para evitar sesgos en la interpretación y aplicación de normas de carácter técnico pedagógica y administrativa para facilitar mayor operatividad en las actividades de coordinación entre los estamentos educativos en función de la atención educativa entre los órganos de Dirección con el personal docente de la Modalidad de Educación Básica Regular de los Niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria, para brindar servicio educativo a los alumnos y alumnas, de acuerdo a los nuevos enfoques pedagógicos y de análisis, así como de fortalecer los niveles de responsabilidad como de coordinación entre los estamentos de la comunidad educativa respetando estrictamente las condiciones de vulnerabilidad y su naturaleza biopsicosocial, de los estudiantes en un ambiente de respeto y practica de valores.

Se entiende que la gestión educativa, es una disciplina de desarrollo básicamente de las dimensiones comprendidas por la trascendencia del sistema educativo; cada año el Ministerio de Educación como función inherente emite Directivas sobre la iniciación de actividades educativas del año escolar, con las estrategias que deben emplearse en el proceso enseñanza aprendizaje, por lo que el docente está obligado a laborar y permanecer en la institución educativa durante los periodos establecidos y elaborar los instrumentos curriculares correspondientes como de la tecnología educativa, así como de participar en la elaboración de los instrumentos de gestión educativa de la institución educativa referidos al: Plan Anual de Trabajo, Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Curricular Institucional, como el Reglamento Interno de la institución educativa; dichos instrumentos de gestión están reconocidos mediante una Resolución Directoral independientemente, que algunas instituciones educativas no cumplen con estas obligaciones , o bien pueden tener pero desactualizados que no cobran vigencia .

La realidad del problema está referida de cómo es la relación de los procesos de gestión educativa con el desempeño docente de la Institución Educativa No.50025 de Educación Básica Regular “DANIEL ESTRADA PEREZ” del Cusco, que atiende los Niveles de Educación Primaria y Secundaria de Menores; debido a que en varias instituciones educativas tanto a nivel nacional, regional y local los procesos de gestión educativa que se ejecutan son deficientes, que reflejan en el manejo de los instrumentos de gestión elaborados supuestamente por todos los estamentos educativos de la institución educativa, y el desempeño docente plenamente no es muy trascendente en la mayoría de los casos, tal como se observan, debido a la falta de coordinación y participación entre los estamentos de la institución educativa; relativamente existe un trabajo coordinado en su conjunto; con la descentralización la comunidad educativa debería de ser más fortalecida por su identidad por la necesidad de dinamizar los contenidos transversales por ser una región amazónico andina, y de ser representativa por ser destino

turístico, y que se fortalezca el trabajo docente para impulsar el compromiso de mayor comunicación y de bienestar colectivo respetando su identidad básicamente socio cultural. Por esta causa me he propuesto realizar este trabajo de investigación, que pretende conocer cómo es la relación entre los procesos de gestión educativa con el desempeño docente, en LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50025 “DANIEL ESTRADA PEREZ DEL CUSCO , que atiende los Niveles de Educación Primaria y Secundaria , que está a cargo de una Directora General y de dos Sub-Directores tanto del Nivel de Educación Primaria como de Educación Secundaria respectivamente ,no solamente por las características y particularidades de la región, sino por el avance de la ciencia y la tecnología y por la visión educativa al 2021 a nivel nacional, por el Bicentenario de la Independencia Nacional, así como por las motivaciones de acciones de emprendimiento para generar centros de trabajo por el crecimiento de actividades ocupacionales derivadas del turismo en nuestra región, por lo que se requiere dinamizar las relaciones y coordinaciones entre los estamentos responsables de potenciar los procesos de gestión educativa para mejorar y elevar el servicio educativo como resultado del buen desempeño docente

Se pretende realizar un análisis consensuado de la realidad actual de los niveles de coordinación de los estamentos educativos responsables de ejecutar los procesos de gestión educativa que recae básicamente al director y a la comunidad docente con actitudes y habilidades de carácter estratégico, democráticos y de participación; por otra parte el desempeño docente caracterizado por el espíritu investigador de acuerdo al avance de la ciencia y la tecnología, para impartir una educación de calidad de acuerdo a la realidad básicamente de la región, con criterios de emprendimiento y de concertación por el enfoque prospectivo de la educación, por el enfoque de las actividades curriculares de carácter transversal, como resultado de la adaptación curricular de acuerdo a la realidad, interrelacionados con las capacidades, competencias y desempeños que propone el nuevo sistema curricular, que evidentemente por el enfoque del trabajo de investigación se fortalecen con los dimensiones de los procesos de gestión educativa así como con las

dimensiones de la variable desempeño docente , debido a que la educación en los Niveles de Educación Básica Regular son de carácter formativo, participativo e integral, orientados a fortalecer actitudes de predisposición que permitan crear ambientes de trabajo , caracterizados por la cooperación, colaboración y participación de todos con el fin único de favorecer un desarrollo armónico y competitivo de la educación. El planteamiento del problema de estudio conlleva cumplir tres fundamentos referidos al diagnóstico, pronóstico y control del pronóstico.

Se percibe que el ejercicio docente como resultado del conocimiento y aplicación de la tecnología educativa y de las estrategias metodológicas en el proceso enseñanza aprendizaje es responsabilidad personalizada generalmente del docente a nivel de institución educativa, quedando márgenes de necesidad para fortalecer los niveles de coordinación entre docentes del mismo Ciclo o Modalidad Educativa, para elaborar y producir los instrumentos pertinentes, así como la participación en la elaboración de los instrumentos de gestión Educativa a nivel de institución educativa; cuya convocatoria es a efecto del nivel de identificación como de liderazgo del personal directivo como estamento, con participación de los padres de familia como integrantes de la comunidad.

1.2. Trabajos previos

En la revisión y búsqueda de trabajos previos o antecedentes, se han encontrado, diversas investigaciones de carácter trascendente relacionados con las variables en estudio: Gestión Educativa y Desempeño Docente. Considerando que toda investigación debe presentar buenos soportes que sirvan de sostenimiento a la investigación; a continuación, se plantea los siguientes antecedentes que le dan sostenibilidad al presente trabajo de investigación de carácter internacional, nacional y regional

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

La descentralización curricular y administrativa de Chile y EE.UU., es uno de los factores que ha contribuido para que sea de esta manera una condición necesaria para alcanzar las metas propuestas debe conocer al docente como elemento principal para lograr el tránsito hacia una educación de calidad. Las políticas educativas deberán concentrarse en crear un contexto adecuado para su desarrollo y fortalecimiento.

La ejecución descentralizada de las funciones pedagógicas y administrativas a nivel de institución educativa deben responder a un órgano centralizado genéricamente denominado como el ministerio de educación como política de Estado, que para mejorar el servicio educativo facilita la implementación de proyectos de investigación científica no experimental básicamente de tipo descriptivo y transversal , siendo su objetivo de presentar la realidad que busca una mejora continua del servicio educativo por la adecuada gestión educativa y desempeño docente; cuyos indicadores son evaluables y verificables.

investigación ha sido de tipo descriptivo longitudinal, retrospectiva y cuantitativa, diseño documental y de campo las poblaciones objeto de estudio fueron en número de tres (a) las asignaturas de las especialidades de la Extensión Matemática I y II; Química General y Química I; Física I (Muestra intencionada, seleccionándose los cursos o las asignaturas en estudio y (c) los alumnos inscritos en los cursos discriminados o seleccionados (la muestra de 324 alumnos fue probabilística aleatoria simple estratificada y observable).

Este modelo es una elaboración teórica que se propone representar la realidad que busca una mejora permanente del personal docente y sus observaciones o efectos sobre el rendimiento académico estudiantil, controlar, evaluar y hacer seguimiento a las actividades que integra o involucra al personal directivo, profesores y padres de familia a través del uso de indicadores por las observaciones realizadas.

ANTECEDENTES NACIONALES

Montero y Saravia (2014) en la investigación sobre temas referidos a Gestión Educativa y Desempeño de los profesores de la Institución Educativa N° 1231, UGEL N° 06 del Distrito de Ate. Universidad Cesar Vallejo, en la tesis presentada para optar al Grado Académico de Magister en Administración de la Educación relaciona directamente con el Desempeño Docente del Centro Educativo N° 1231 UGEL N° 06 del Distrito de Ate- 2014. La metodología de investigación fue de tipo descriptivo y correlacional. El trabajo de investigación está comprendido dentro del diseño no experimental y transversal.

La investigación era de tipo no experimental por que asumió que la variable independiente "Gestión Educativa" ya existía y actúa en el contexto de la investigación científica no experimental. La población de estudio fue de 44 docentes de la institución educativa Se consideró una muestra no-probabilística, con muestreo de tipo censal, es decir, el tamaño de la muestra fue de 44 docentes encuestados por parte de los docentes. Los resultados que se han obtenido, según la percepción de los docentes existe una correlación significativa de 0-720, que se denomina "correlación fuerte" es decir la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente del centro educativo N° 1231 UGEL N° 06, del distrito de ATE-2014. De los resultados obtenidos se concluye que existe una relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, de acuerdo a las encuestas aplicadas, como percepción de los docentes de la Institución educativa N° 1231.de dicho distrito.

Las dimensiones de la variable gestión educativa dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes estamentos como de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a "conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa " (Amárate, 2000: 11),a fin de ofrecer un servicio garantizado y de calidad, " y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la

consecución de sus proyectos comunes “ (Alvarez,1988:23). Este servicio de calidad en la educación implica la mejora continua en la tarea diaria y en los procesos de la gestión y que Edwards Deming, lo popularizo como el “Ciclo de Deming”. Este ciclo tiene los siguientes momentos: PLANIFICAR-HACER-VERIFICAR- ACTUAR (PHVA).

Es a través de la aplicación de esta investigación la dirección de una institución educativa se preocupa en planificar, organizar, dirigir y controlar y da seguimiento a la gestión escolar, optimizando la utilización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos disponibles. (Koontz et al, 1983; Chiavenato, 1999; Amarate, 2000).

Con este antecedente de contexto teórico y de praxis, como una inquietud está comprendido el trabajo de investigación con la denominación de: La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 50025 “DANIEL ESTRADA PEREZ” del Cusco. Este tipo de trabajo de investigación, es aplicable en las instituciones educativas de todos los Niveles y Modalidades y Programas Educativos del Sistema Educativo Nacional.

El presente trabajo es un tema integrador de todos los elementos del proceso enseñanza aprendizaje; tanto las variables, como las dimensiones e indicadores están concatenadas complementariamente a través de la función docente que se realiza a nivel de institución educativa. Esta fase del trabajo previa de elección del tema me da seguridad de contar con la información requerida para llevar adelante el tema elegido, cuyo objetivo principal consiste en el mejoramiento del servicio educativo, que las variables derivadas tienen causa, complejidad, efecto y complemento.

El tema elegido como trabajo de investigación considero como un problema central que confrontan también algunas instituciones educativas tanto a nivel nacional, como regional y local.

Las teorías relacionadas al tema del trabajo de investigación, están referidas básicamente a la función trascendente que realiza una institución educativa , centrada básicamente en la prestación de servicios educativos patentada por la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, cuya acción es el resultado del

conocimiento de Teorías Pedagógicas, Tecnología educativa, Sistemas de Evaluación Educativa, instrumentos de gestión educativa, entre otros. Teorías que inciden en la formación integral de la persona humana con perspectiva formativa en valores.

Se ha tenido lectura de algunos trabajos previos relacionado con el tema del trabajo que se investiga, con diferentes dimensiones e indicadores, lo cual fortalece la direccionalidad y propósitos que se persigue a través del trabajo propuesto:

El tema de investigación “La gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 50025 “DANIEL ESTRADA PEREZ” del Cusco; por sus propósitos y objetivos justifican su direccionalidad a nivel de base, y es evaluable a nivel del sistema educativo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión Educativa

Según Alvarado (2006), se entiende como gestión al conjunto de procesos en la aplicación de conocimientos y técnicas, básicamente en la conducción de una institución de una institución educativa, Consecuentemente, de acuerdo a las definiciones anteriores, la gestión armoniza los medios y recursos, así como fines y objetivos a alcanzar (p. 17)

Arriaga (2008), sostiene que las comunidades educativas están en el proceso de formación de personas considerándolo como una unidad biopsicosocial, como personas positivas para integrarse a la comunidad y actuar dentro de ella como persona participativa con sentido de responsabilidad, y poder afrontar a las nuevas corrientes sociales con retos de integrarse a una sociedad globalizada. En tal sentido las personas que asumen, las gestiones de las instituciones educativas están orientadas también a lograr objetivos y metas.

Ivancevich (1997), precisa que la gestión en el ámbito educativo busca aplicar las bases generales de la educación, entendida como la aplicación del conocimiento a la práctica cotidiana. Considera que la práctica de la gestión educativa en la actualidad está relacionada con los discursos de la política

educativa, que en la realidad la gestión educativa es política de Estado paralela al Sector Salud disciplina que en la realidad interactúan los planos de la teoría de la política y de la practica (p. 108).

Bajo esta concepción define a la gestión como “el proceso emprendido por una por los integrantes de los estamentos educativos de la institución educativa para organizar, planificar y ejecutar las actividades asumiendo compromisos de participación para lograr metas y objetivos evaluables de calidad; que en la práctica, por la naturaleza de la gestión educativa, conlleva que las actividades acciones siempre tienen que ser en coordinación con carácter participativo por las etapas que se cumple como la capacidad de articular los recursos y potencialidades con los que se dispone para lograr lo que se desea.

De la misma forma Pérez (1998) pone en tapete que la gestión educativa es un proceso cuyos agentes educativos buscan las acciones a seguir para el logro de objetivos institucionales, es de de analizar las acciones de rutina por otras que marquen trascendencia, los mismos que deben reflejar en la formación de los educandos como respuesta a las demandas sociales por los cambios que se vive. (p. 26).

Según UNESCO (2011 P. 32) Manual de Gestión Educativa. Sostiene:

Que la gestión educativa como proceso que se realiza a nivel de institución educativa es de carácter participativo de todos los estamentos educativos, tanto Directores, docentes como padres de familia y comunidad organizada asumen esta responsabilidad por una educación participativa y democrática orientada al mejoramiento del servicio educativo respetando los contextos culturales (32)

1.3.2. Otros enfoques de modelos sobre gestión educativa

El sistema educativo de los países de América Latina a través de la historia contemporánea han sido influenciados por diferentes modelos de desarrollo educativo de otros países que no han permitido desarrollarse de acuerdo a sus realidades como de sus potencialidades culturales, por lo que es un reto permanente fortalecer nuestro sistema educativo, partiendo desde las

responsabilidades de los estamentos educativos de la institución educativa con identificación, liderazgo y capacidad de participación como de convocatoria.

consecuentemente el modelo de sociedad y de Estado definen el modelo de gestión educativa a nivel de institución educativa.

SANDER (1996), Trata de explicar conceptualmente la gestión educativa como resultado de las influencias recibidas de sistemas de gestión del campo administrativo a través del tiempo, a efecto de producirse sistemáticamente tres movimientos iniciales de trascendencia que dieron origen a la Escuela Clásica de Administración a principios del siglo XX, siendo estos movimientos :referidos a la Administración Científica en los Estados Unidos, de la Administración General en Francia y la Administración Burocrática generada en Alemania. Sus principios y prácticas iniciales derivaron en concepciones universales que se difundieron rápidamente por el mundo, incluyendo los países de América Latina.

Aproximadamente el año 1920, las prácticas de la escuela clásica de administración fueron cuestionados y superados por movimientos de las relaciones humanas de administración (Escuela Psicosociológica desarrollada en Norte América) por lo mismo en gran medida han tenido influencia de las guerras mundiales a la par que el surgimiento de la tecnología en todo orden de cosas, como el crecimiento transnacional de las grandes industrias y mercados para una sociedad globalizada.

Este movimiento dio origen a otro movimiento conductista de gestión preocupada por la eficacia de las prácticas administrativas para hacerles frente a las dificultades vinculadas a la gran recesión que afecto al mundo después de la segunda década del siglo XX (Sander 1996; p.16).

La adopción generalizada sin conocer los procedimientos y resultados de los principios y prácticas de la Escuela Clásica y Psicosociológica de administración en la gestión educativa parte de la falsa suposición de que dichos principios y prácticas son automáticamente aplicables a la conducción

de cualquier institución independientemente de su naturaleza, sin asociar con su entorno social y cultural (Sander Ibíd.),

ALVARADO (1998), Señala tres enfoques haciendo ver las ventajas y desventajas para ser aplicados a la realidad y su contexto: enfoque burocrático, sistémico y gerencial. Propiamente está dirigido al desarrollo de la administración en general, resultando el termino de gestión en su concepción como un proceso. de carácter estratégico

1.3.3. Enfoque Burocrático

Cuando se aborda sobre el tema de gestión se relaciona con el concepto de burocracia según el sociólogo alemán Max Weber, el mismo que se orienta a una forma de organización humana basada en la racionalidad, es decir en la adecuación de los medios a los fines, para garantizar la máxima eficiencia posible en el logro de los objetivos y metas de dicha organización. Estrictamente es una concepción formal: Con el avance de la tecnología cuya concepción se verá afectada por el reemplazo del recurso humano por la imposición del avance de la tecnología es decir se producirá menos costo social con percepción de mayor rendimiento.

Este marco teórico empleado en el campo con mayor énfasis en las entidades estatales comparando con las privadas, es denominado enfoque burocrático, cuyos objetivos continúan vigentes, dada su aplicabilidad teórica y práctica en torno a los cargos y responsabilidades en las diferentes entidades del capo laboral

Este enfoque burocrático en la gestión educativa se considera necesario resumir algunos de sus fundamentos teóricos. La burocracia como organización se consolida mediante normas como reglamentos y manuales escritas llegando incluso a su profusión (papeleo es igual a decir burocratismo).

Se basa en la división sistemática del trabajo, con determinación de cargos y responsabilidades, organizados por jerarquía de cargos con

responsabilidades establecidas El manejo del personal (selección / ascenso) se funda en la competencia y meritocracia.

Preconiza, particularmente la meritocracia, como la especialización de sus principales directivos en administración (gerencia), diferenciándola o separándola de la propiedad (promotor en el caso de la educación de entidad privada)). En estas organizaciones se distinguen los cargos como las jerarquías, que están representados en un organigrama (Instrumento grafico de organización de la entidad), a continuación, se tiene una relación de cargos

que corresponde a una institución educativa de gestión pública, considerando solamente a los cargos que corresponde a los órganos de línea, sin considerar a los órganos de asesoramiento ni de apoyo, de acuerdo a la naturaleza del organigrama y de funciones de carácter técnico pedagógica):

- a) Director de UGEL (Por ser dependiente).
- b) Director de C.E.
- c) Sub Director. (De Primaria, Secundaria)
- d) Profesor de Aula (Profesor de asignatura)
- e) Alumnos por Niveles y Grados.

.

El personal por la naturaleza de sus funciones es fiel al cargo y se identifica con los objetivos de la institución educativa o de la empresa.

Finalmente, si se establecen reglas, normas técnicas y procedimientos Estándares, es posible prever plenamente el funcionamiento de la organización, tanto en la ejecución de las tareas como en el comportamiento de sus miembros, que a la postre estarán obligados a la especialización y/ o capacitación permanente por la demanda laboral. Están sujetos en el desempeño de sus funciones a reglamentos e instrumentos de gestión.

1.3.4. La Gestión Educativa a nivel de Institución Educativa y el Enfoque Burocrático

El sistema educativo, como su implementación corresponde al gobierno central ; cuyas políticas corresponde al Estado Por ser la educación un sistema, es también una de las necesidades básicas de la población que habita un país determinado, constituye misión primordial del Estado; cuya administración es descentralizada, destinada a satisfacer adecuadamente dicha necesidad básica como política del Estado , en este sentido la gestión educativa tiene una fiel expresión en el contexto de la administración pública, entendida como el instrumento ejecutor de la decisión política del gobierno, que en representación del Estado ejerce el poder administrativo y político para realizar el bien común en beneficio y desarrollo de la sociedad en su conjunto .

El análisis de la imbricación de la gestión educativa en el contexto de la administración pública puede efectuarse tomando en cuenta criterios de índole legal, económico, político, sociológico estructural, etc. que son inherentes.

Desde la perspectiva legal, la gestión educativa al igual que la administración pública se basan en un conjunto de normas, leyes, decretos, reglamentos, instrumentos de gestión, etc. Elaborados y destinados en muchos casos para fines comunes a todas las dependencias estatales.

Desde una óptica económica la asignación presupuestaria está determinada por el Ministerio de Economía con aprobación del Congreso de la Republica, con montos que varían según la prioridad que la otorguen a la educación el gobierno de turno.

Por razones de índole político es posible inferir que la educación está inserta en la administración pública puesto que como función social organizada permite ejecutar las decisiones políticas y de ejecución ejercidas por el poder ejecutivo ejercidas por el gobierno.

Finalmente, desde una perspectiva sociológica es posible identificar en la gestión educativa las mismas características de la administración pública. Así es posible observar la persistencia de los tradicionales vicios y comportamiento burocrático como el arribismo, legalismo, peculado, coima,

servilismo, etc. Esta concepción administrativa del sistema educativo por sus características requiere permanente control con criterio renovador como de aplicación de normas.

1.3.5. Enfoque Sistémico

Toda acción educativa como proceso es un sistema El enfoque sistémico como actividad educativa tiene sus elementos que interactúan para generar un aprendizaje dirigido; cuyas funciones y relaciones entre si buscan el logro de objetivos específicos y definidos planificados y programados.

Para efectos de realizar un inevitable análisis descriptivo del Sistema Educativo Nacional, es imprescindible precisar algunos elementos conceptuales de un sistema recurriendo a Chadwick (1978 cit. Alvarado, 1998) que identifica los siguientes elementos en un sistema educativo, y que se adecua:

A. Estructura: Es el conjunto de los elementos concomitantes que integran un sistema, cuyos elementos de orden físico o conceptual que integran el sistema en su Operacionalización deben responder como al diseño o producto esperado

B. Entradas: Son los elementos o unidades integrantes del sistema que ingresan a los sistemas procedentes del ambiente, se llama también insumos. En el caso de la educación, los insumos son: el profesor, el alumno la infraestructura, la unidad didáctica, el currículo, material educativo, etc.

C. Proceso: Es el conjunto de acciones para transformar los insumos y dar como resultado los productos de acuerdo a los objetivos esperados. (cambios de conducta)

D. Salidas: Son los resultados del procedimiento o transformación de los elementos que ingresaron. Las salidas del sistema, al igual que las entradas pueden adoptar la forma material o de proporcionar información (Personas o cosas), información. Así, en el caso de la educación, el producto principal estará constituido por los cambios de conducta observables el alumno egresado del grado o nivel debidamente capacitado. En realidad, es la

calidad del servicio educativo. (se manifiesta por los cambios de conducta) o como los desempeños

E. Retroalimentación: Es la función de evaluación de salida como de control y de regulación del sistema mediante el retorno de información que permite mantener, aumentar, modificar o cambiar las operaciones con el fin de lograr productos compatibles con los objetivos propuestos.

F. Ambiente: Es el espacio constituido por el Contexto social, fenómenos nuevos como ajenos o su propia realidad con los que está en permanente relación motivacional a ser modificados por ellos (la comunidad).

1.3.6. Enfoque Gerencial

El Enfoque Gerencial, se orienta a la realización de una actividad, o de un proyecto; cuya acción previa consiste es una planificación de previsión logística. Este enfoque está compuesto por cuatro elementos secuenciales: Planeamiento, Organización, Dirección y Control, que tienen que estar expresados en instrumentos previamente estructurados (plan, perfil). aplicables en todos los sectores de la actividad humana, partiendo desde los niveles centrales.

A. Planeamiento educativo.

La planificación se entiende como un proceso de previsión de carácter espacial y temporal, determinado con metas, fines y objetivos asignados a la educación a nivel de contexto local, regional, así como de la previsión de escasez de los recursos asignados,

La planificación educativa, como un proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asigna adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos y metas educacionales. Como procesos metodológicamente planificados, comprende una serie de fases o etapas: política, diagnóstico, diseño de un plan, ejecución, seguimiento y evaluación (comprende instrumentos de gestión, flujogramas, organigramas, entre otros)

Las aplicaciones de los métodos de planificación dependen de los enfoques que se da a la educación con relación a su impacto sobre el desarrollo local o regional dimensión temporal (Plan a largo plazo, plan de mediano y corto plazo)

La planificación estratégica, se caracteriza por su alcance de carácter espacial y temporal en magnitud que puede ser a nivel local, regional o nacional con denominación de largo, mediano y corto alcance.

enfoque. Se entiende como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y proyectarse en el futuro deseable y no solo es posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de organización y las oportunidades que siempre son cambiantes. Esta planificación a nivel macro. En la planificación a nivel micro se distinguen dos tipos de planeamiento, el Plan Anual de Centro Educativo (POA anual) y el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de largo alcance.

B. Organización Educativa

La organización identificada básicamente como una etapa o fase del estado de disposición de una entidad o de una institución. Un estado de disposición u orden, pero sobre todo significa la función administrativa antes de tomar las decisiones pertinentes o simplemente antes de tomar la decisión que es el objeto de nuestro estudio,

Según Galván (1997, cit. Alvarado 1998) una organización consiste en determinar qué actividades son necesarias para cualquier propósito, arreglarlas en grupos y luego asignarlas a individuos. Por su parte Koontz (1994 cit. Alvarado 1998) señala que organizar es agrupar las actividades necesarias para alcanzar ciertos objetivos, así como asignar a cada grupo un administrador con la autoridad necesaria para supervisar y coordinar tanto en sentido horizontal como vertical toda la estructura de la empresa. Chavenato (1995 cit. Alvarado 1998) define como la determinación de las interrelaciones entre órganos o cargos definidos a través de normas directrices, reglamentos de la organización, para el logro de sus objetivos.

A partir de estas definiciones se puede advertir que las ideas fuerza que describen a la organización como función del proceso administrativo que se cumple en “cada cosa para un sitio, como cada sitio para cada cosa” consiste en:

- a) Priorización de actividades.
- b) Designación de personal para su ejecución.
- c) Empleo de recursos.
- d) Logro de objetivos.

C. La Dirección y Control.

Es una función administrativa de carácter estratégico, para lograr la eficiencia y calidad del funcionamiento institucional, y se ejercita con capacidad de liderazgo y actitud democrática en la interacción con los docentes y con el personal administrativo, para el logro de metas y objetivos en función de la educación en el marco de los valores.

La función de director implica tener un perfil profesional adecuado que permita conducir una institución educativa, con capacidad de gestión para el desarrollo educativo de los alumnos con participación de todo el personal que labora; asimismo mantener una relación simbiótica con los padres de familia y la comunidad por las influencias que inciden en su formación integral

Asimismo, para el control y el cumplimiento de funciones exista los reglamentos como los planes de gestión educativa. El perfil laboral del director puede estar enmarcado por las siguientes aseveraciones:

- Personalidad enmarcada en el marco de valores
- Aptitudes competitivas.
- Espontaneo y dialógico.
- Actitud emprendedora.
- Disposición para asumir responsabilidades.
- Iniciativa, imaginación e inteligencia.

- Habilidad para estimular las iniciativas.
- Capacidad para expresarse con claridad.
- Imparcialidad
- Dialógico.

1.3.7. Enunciación de los objetivos.

Las actividades están orientadas al logro de objetivos previstos, como los objetivos para lograr los fines por su naturaleza de largo plazo, orientados y planteados generalmente en los proyectos emblemáticos

Asignar personal adecuado a cada grupo de actividades de acuerdo a los requisitos exigidos y priorizados con orientación de logro de objetivos de carácter terminal o permanentes que coadyuven con el perfil institucional.

En la distribución de responsabilidades por las competencias de una actividad es recomendable asignar un coordinador del grupo de personas, con cargo de informar y socializar de los logros obtenidos. (Elaboración de instrumentos de gestión educativa, representaciones sectoriales como multisectoriales, etc.)

cada persona o trabajador debe estar informado de las funciones que se le asignan, así como de sus relaciones con los demás, con capacidad de servicio y de asistencia, de acuerdo a los reglamentos e instrumentos de gestión educativa.

Establecer canales de comunicación por donde fluyan las comunicaciones y relaciones de autoridad, responsabilidad y coordinación, indispensables para dinamizar la organización, de acuerdo a los requerimientos y exigencias por la naturaleza institucional, de acuerdo a los reglamentos e instrumentos de gestión.

Actualizar y elaborar manuales, planes, reglamentos de organización y funciones, así como otros instrumentos de gestión que regulen la organización de acuerdo a su magnitud.

Entre los principios que rigen la organización, Alvarado (1998) señala:

1.3.8. Principios de la organización Institucional

División del trabajo: Este enfoque con mayor incidencia es aplicable en el sector privado tanto en las entidades o empresas de producción de bienes como de servicios, porque se trata de sacar ventajas comparativas por los costos y demandas del servicio o del producto. **Esta teoría nace por la revolución industrial en Europa (Inglaterra).**

Por extensión conceptual con rigurosidad relativamente es aplicable en una institución educativa, por principio de analogías, porque se trata de establecer la necesidad de diferenciar y clasificar las actividades en función al tipo de responsabilidades, de recursos utilizados y como del nivel de conocimientos.

En una institución educativa los cargos y funciones, están establecidos de acuerdo a ley a nivel nacional por prestar servicios educativos promocionales con cargos genéricos de: director, docentes y administrativos.

Límite de control: En una institución educativa existe un marcador de control de asistencia generalmente, donde registran sus asistencias todos los estamentos laborales de la institución.

Autoridad: En todas las instituciones educativas por principio de autoridad existe un director, como autoridad responsable de la marcha institucional, es decir, con potestad de acuerdo al Manual de Organización y Funciones, denominado también como Reglamento Interno. Ejemplo, directores, subdirectores jefes de unidad o coordinadores de área.

Jerárquico y gradual: Se entiende por las funciones asumidas; las responsabilidades son graduales y delimitadas, es decir a mayor jerarquía mayor responsabilidad, como al menor cargo por sus funciones le

corresponde dar cuenta solamente a su inmediato superior, tal como está representado en el organigrama funcional. por donde fluyen los canales de autoridad y de mando para tomar las decisiones pertinentes por niveles y escalones. Ejemplo en el Sector Educación de acuerdo a su ámbito esta: Ministerio de Educación - Regiones de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local y Directores de II.EE..

Unidad de los objetivos: La estructura de la organización debe reflejar los fines y objetivos propios para los cuales fue establecida, para cumplir ciertas funciones establecidas.

Los puntos descritos corresponden a la organización formal o racional compuesta por órganos, cargos, funciones, niveles jerárquicos y relaciones funcionales, establecidas usualmente a través de diversos documentos específicos establecidos para ser cumplidos.

Entre los instrumentos que permite formalizar la organización están las leyes orgánicas, estatutos, reglamentos y manuales de organización de funciones, cuadros de personal, presupuestos analíticos, reglamento interno, organigramas, etc.

Técnicas organizativas: El organigrama es la representación gráfica de la estructura organizacional de una entidad. Se denomina también organigrama, diagrama de organización, diagrama de estructura, pirámide de cargos, entre otros, los mismos que son utilizados, de acuerdo al tipo de organización si son de producción o se servicios.

1.3.9. Organización escolar y gestión de centros educativos

La gestión de centros educativos, corresponde a decir: gestión educativa, entendida como un proceso integral que engloba todas las actividades como responsabilidades que se realiza básicamente a través de la Dirección por principio de autoridad, que son de orden administrativo, pedagógico, institucional y comunitaria; cuyos productos son reflejados en instrumentos de gestión educativa. En estas actividades de gestión participan todos los estamentos educativos como parte de sus responsabilidades básicas bajo el

liderazgo de la Dirección por responsabilidad complementaria, porque constituyen documentos básicos del perfil institucional.

Por organización escolar, se entiende a la existencia de estamentos educativos con funciones determinados de acuerdo al cargo que ocupan en la institución educativa, y que les asiste cumplir responsabilidades para garantizar el éxito de los servicios educativos que la institución educativa

El término es distinto al de Administración, que enfoca las ideas de dirigir, disponer, gobernar, organizar u ordenar una determinada situación. GARCIA, F (1997): Organización escolar y gestión de Centros Educativos, Málaga, Eds. Aljibe.

La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución; el mismo que cuenta con instrumentos de gestión. La gestión educativa son todas las diligencias que se lleva a cabo para poder terminar el proceso educativo y concluir en el aula a través de una sesión de clase

1.3.10. Importancia de las dimensiones de las variables

Las dimensiones de la gestión cobran importancia ante la necesidad de definir, delimitar y conceptualizar los lugares de competencia de esta disciplina en el complejo fenómeno social de la educación formal, para abordar alguna dimensión, es necesario resaltar que las fronteras no están tan marcadas sino que se interrelacionan, ya que los espacios tanto macro educativos o áulicos son entidades, aunque auto poéticas, comunicadas con el exterior y por ende comparten la totalidad como parte estructural de un sistema. En el marco de las interrelaciones que propicie la eficacia en el cumplimiento de las funciones

De ahí que el propósito sea analizar el escenario de la gestión pedagógica reconociendo, como es obvio, los distintos elementos que intervienen en este ámbito, pero sobre todo planteando que toda gestión ya sea educativa, escolar o pedagógica debe atravesar el espacio de lo educativo. Si no lo hace ésta se tornaría una tarea infértil y estéril para la propia gestión.

1.3.11. Dimensiones de la Variable: Gestión Educativa

Haciendo un análisis de la variable Gestión Educativa, por su amplitud, se puede considerar como un tema matricial de una institución educativa, que abarca gran parte de las funciones del director como de los demás estamentos educativos para confluir en el hecho educativo que viene a ser una sesión de clase del proceso enseñanza- aprendizaje.

La variable gestión educativa , es el común denominador de las responsabilidades que realiza el director, que por su ascendencia jerárquica y por su posicionamiento como autoridad le asiste la capacidad de convocar a los demás miembros para revisar o elaborar los instrumentos de gestión educativa con diferentes denominaciones: Manual de organización y funciones o Reglamento interno, Plan educativo institucional (PEI), Plan Anual de trabajo (PAT) Plan curricular educativo (PCE), plan de emergencia y defensa civil, entre otros .Todas estas tareas compromete a trabajos en equipo con presencia de todos los integrantes de los estamentos educativos de la institución.

La variable gestión educativa por su amplitud es un tratado, del cual se desprenden las dimensiones en la perspectiva de constituirse en una matriz de Operacionalización que vienen a ser las siguientes dimensiones: Gestión administrativa, pedagógica, institucional y comunitaria; las mismas que son referidas en los instrumentos de gestión,

Según la UNESCO (2011, p. 33), sostiene que todos estos elementos, internos y externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí, de manera dinámica, por las funciones y responsabilidades asumidas básicamente por los directores y docentes, así como como padres de familia a nivel de institución educativa. En ellos se pueden distinguir diferentes acciones, que pueden agruparse según su naturaleza, como podremos ver acciones de índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria que se interrelacionan complementariamente en forma coherente en el proceso como en los resultados del servicio educativo.

Esta distinción según la UNESCO permite observar que, al interior de la institución educativa y de sus procesos de gestión del servicio educativo, existen dimensiones o planos de acciones diferentes y complementarias en el funcionamiento de la misma. Considerando cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria. Las cuales las enfocaremos desde las perspectivas propuestas por la UNESCO en el Manual de gestión para Directores de Instituciones Educativas: para mantener en forma coherente las responsabilidades como las funciones de los estamentos de la institución educativa

A-1. Gestión Institucional

De acuerdo a la UNESCO (2011), fundamenta:

La gestión institucional permite contribuir a identificar las debilidades dentro del ámbito educativo, es decir las falencias, para poder fortalecer, asimismo se busca la participación de los agentes, en poder organizarse de manera adecuada para el buen funcionamiento de la comunidad educativa, es decir acciones referidas a aspectos estructurales, distribución de tareas y la división de trabajo, uso de tiempo y de los espacios. (p.35); cuyos aspectos están reflejados en el Manual de Organización y Funciones (MOF) o en el Reglamento Interno (RI).

La gestión institucional, como dimensión de la variable Gestión Educativa es importante porque permite promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la organización

educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social, así como de las políticas educativas diferidas de la instancia superior.

Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. Por ejemplo, los niveles de participación en la toma de decisiones y acciones compartidas.

A-2. Gestión Administrativa

De acuerdo a la UNESCO (2011), fundamenta:

Dentro del ámbito de la institución, a través de la gestión administrativa, se cumple con las acciones y estrategias de dirección a nivel de los demás estamentos educativos, así como de potenciar los recursos materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene así como el control de la información, relacionada con todos los miembros de la organización educativa, para el cumplimiento de normas y supervisión de las funciones, con la finalidad de mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Este factor busca conciliar los intereses de los grupos con las decisiones de la dirección que conlleve a cumplir acciones positivas para lograr los objetivos de la Institución Educativa. (p.36)

En síntesis, la administración permite que el personal que conforma la institución educativa tenga relación con los procesos de cumplimiento de normas y supervisión de acuerdo a las funciones de desempeño, considerando factores humanos, materiales y económicos, cuya finalidad es fortalecer y promover el cumplimiento de las normas establecidas.

A-3. Gestión Pedagógica

Según la UNESCO (2011), fundamenta:

La gestión pedagógica, es la dimensión mas importante y fundamental del que hacer institucional porque es su finalidad suprema de elevar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje a efecto de mantener implementados al personal docente en el manejo de la diversificación curricular en base a los contenidos transversales para la realización del proceso enseñanza-aprendizaje, por el dominio de las estrategias metodológicas como didácticas, como la utilización de materiales y recursos didácticos. (p. 36)

En síntesis, la gestión pedagógica configura el rol de los docentes de acuerdo a las prácticas y uso de dominios orientados al logro de desempeños de planes y programas, asimismo la aplicación de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes para lograr las capacidades y competencias y reflejar en los desempeños pertinentes a efecto de la actualización pedagógica y estrategias metodológicas del docente.

A-4. Gestión Comunitaria

La gestión comunitaria permite identificar y tomar decisiones frente aquellas debilidades, es decir necesidades, demandas y condiciones de acuerdo a la realidad educativa, asimismo se busca la participación activa de los padres de familia, representantes de la comunidad, autoridades y comunidad en general en la gestión educativa por la relación simbiótica que existe entre la institución educativa y la comunidad

De acuerdo a la UNESCO (2011), fundamenta:

La dimensión comunitaria tiene como finalidad de consolidar las buenas relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de la comunidad,

La participación de los mismos, responde a integrar en la curricular los contenidos transversales en base a la realidad histórica como sociolingüística que debe responder a un objetivo que facilite a conocer del por qué se denomina a la región como “destino turístico” establecer alianzas estratégicas para la conservación del medio ambiente.

En síntesis, dentro del ámbito de gestión comunitaria, es necesario tomar iniciativas para realizar actividades o desarrollar programas que beneficien a la comunidad, y buscar la buena participación a nivel interior y exterior en forma conjunta.

1.3.12. Teorías sobre Dimensiones del Desempeño Docente

Montenegro & Aldana (2003. P. 18) nos ofrece una aproximación conceptual del desempeño docente, considerando y precisando que la labor docente es un proceso orientado a de formación integral de la persona humana a través de la acción pedagógica en un contexto adecuado, cuyo desarrollo armónico del estudiante se considera como una unidad biopsicosocial utilizando tecnologías educativas pertinentes; asimismo prioriza en su tratamiento curricular los contenidos transversales respetando los valores culturales

El desempeño docente que trasciende en el proceso enseñanza- aprendizaje por su naturaleza conlleva a desarrollar las habilidades, destrezas como los valores morales del estudiante orientadas a lograr aptitudes y actitudes, porque se trata básicamente de verificar el progreso y cambios de conducta del estudiante, para este efecto utiliza prioritariamente las evaluaciones de contexto, de proceso como de salida, con la única finalidad de mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de su aplicación.

Para Cerda (2003), ... “el desempeño es un término derivado de la administración de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal (p.73) .Este procedimiento de evaluación es aplicable en la empresa privada para captar operarios, basado en la meritocracia, no se adecua para seleccionar al personal docente, porque su labor docente es diferente, porque se trata de una labor interactiva que se mide por el logro de objetivos, porque su orientación es a largo plazo ,porque se trata de un proceso integral de formación como una unidad, que constituyen los niños y jóvenes que están a su cargo.

1.3.13. Definición del Desempeño Docente

Chiavenato (1987, p.80), señala “... En 1911 Taylor consideraba el desempeño laboral como el motor de la producción, siendo la idea básica sobre la remuneración basada en el tiempo no estimulaba a ninguno a trabajar más y que debería ser sustituida por una remuneración basada en la producción de cada operario”

Existe conceptos con significados sutiles aparentemente compartidos, sin embargo se define el desempeño docente como la acción fuerza que moviliza todo el proceso coordinado de formación integral de la persona humana comprendido dentro del sistema educativo formal, orientado a desarrollar sus potencialidades referidos a los conocimientos, habilidades, destrezas y valores; los mismos que son desarrollados como resultado del proceso educativo y que se manifiesta a través de las actitudes y aptitudes, que permiten a la persona humana desenvolverse durante el periodo de su vida.

Las responsabilidades del docente en su desempeño como tal, por ser de carácter abierto conlleva a cumplir ACTIVIDADES específicas:

- . Conocer su ámbito laboral y sus elementos.**
- . Planificar sus instrumentos curriculares, en el marco de las categorías de: Dominios, competencias y desempeños.**
- . propiciar un ambiente adecuado para cumplir sus actividades.**
- . Ejecutar el proceso enseñanza aprendizaje**
- . Evaluar el aprendizaje permanentemente en aplicación el enfoque sistémico**
- . Participar con criterio de liderazgo en las actividades programadas y propuestas por la Dirección que incidan en el mejoramiento del sistema educativo.**

. Mantener relaciones de coordinación con los demás estamentos de la institución educativa.

. Analizar y reflexionar sobre las actividades y responsabilidades

Chiavenato (1987, p. 80),” ... que el éxito del docente por su buen desempeño debe ser estimulado con incentivos,”

En nuestra realidad no es aplicable la interpretación de Chavenato de que los docentes tengan incentivos por producción, debido a que los tratamientos de las remuneraciones están establecidos en función de horas de permanencia en la institución educativa por Niveles Educativos: Inicial, Primaria y Secundaria, y por cargos.

1.3.14. Evaluación de las ventajas del Desempeño Docente

El desempeño docente es evaluable por el enfoque sistémico, en función a la calidad educativa

El sentir de Werther (2002, p. 296), señala básicamente:

- La experiencia y la interacción laboral mejora el desempeño docente.
- Los estímulos como las compensaciones son políticas de reconocimiento, así como las evaluaciones del desempeño laboral constituyen oportunidades mejorar el servicio educativo
- Las oportunidades de asenso laboral son generadas por el buen desempeño acumulado.
- El desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitarse o puede señalar la presencia de un potencial latente que aún no se aprovecha.
- La retroalimentación por el enfoque sistémico sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas marcadas por la experiencia.

- La inexactitud de la información, por el desempeño insuficiente puede indicar que existen errores en la información del análisis del puesto.
- Al confiar en información que no es exacta puede dar a lugar a tomar decisiones inadecuadas de capacitación, contratación, o de asesoría.
- Los factores negativos externos, pueden influir en el buen desempeño docente como: la salud, la familia, etc., pueden ser reconsiderados

1.3.15. Dimensiones de la variable Dependiente: Desempeño Docente:

Del diseño de investigación del presente trabajo es de tipo descriptivo no experimental, se desprende la variable dependiente: El Desempeño Docente, cuyas dimensiones son las siguientes:

A.-Previsión de los contenidos e instrumentos curriculares para el proceso enseñanza aprendizaje. –

El Ministerio de Educación (2012) en la Guía del Marco del buen desempeño...”

El docente como el principal actor del proceso enseñanza aprendizaje que genera cambios de conducta en los estudiantes, Dentro de las funciones inherentes al cargo está la elaboración de las unidades didácticas para el proceso enseñanza- aprendizaje: Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas para las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo, que genera contenidos de carácter transversal respetando su identidad cultural.

Por la multiculturalidad, asegura el conocimiento de las principales características de los grupos sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, y por el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (p. 18). en el marco de la práctica de valores

Para Flores (2008, p. 101) la preparación de clases para la enseñanza debe estar compuesta por los contenidos curriculares programados y contextualizados en el marco de los dominios, competencias y desempeños como elementos concurrentes en la organización del instrumento curricular de corto alcance denominado: Unidad de aprendizaje, proyecto o taller de acuerdo a los contenidos curriculares programados con carácter de interculturalidad, y de acuerdo a los contextos sociales los alumnos siempre estarán motivados.

B.- Presentación y ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Constituye la segunda dimensión de la variable dependiente del Desempeño Docente, y que el Ministerio de Educación (2012. P.19) en la Guía del Marco del Buen Desempeño Docente...

, convergiendo con el tema, esta fase de ejecución que comprende propiamente la manifestación del proceso **enseñanza aprendizaje es la etapa más importante para el docente porque tiene la oportunidad de poner en práctica su aptitud y actitud como resultado del desarrollo de habilidades, destrezas y valores como manifestación del perfil profesional de educador. Cuyos enfoques de contenidos curriculares comprenden contenidos transversales con motivación permanente; convirtiéndose el salón de clase en un escenario vivencial.** Los aspectos están referidos al uso de materiales didácticos en un ambiente de práctica de valores, porque se trata de la formación integral del educando en la perspectiva del logro de desempeños.

Según Flores (2008. P.121)) El segmento de tiempo que ocupa una sesión de clase, circunstancias y momentos de intercambio de impresiones, porque una sesión de clase es una vivencia para el aprendizaje de los estudiantes.

En los primeros grados del Nivel de Educación Primaria las motivaciones para una sesión de clase son de carácter vivencial, porque entra en juego los niveles de imaginación , como la creación de personajes ficticios que hacen alegre el salón de clase , permitiendo desarrollar las habilidades así como la captación de mensajes que permiten desarrollar los buenos hábitos como los valores en el proceso de enseñanza que posibilitan el compromiso real de los estudiantes con sus aprendizajes, porque los contenidos curriculares están relacionados con la propia realidad

,:

se destaca que al inicio de cada sesión de clase de acuerdo a la naturaleza del tema se monitoree sobre los aprendizajes previos relacionados la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes con el fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus estudiantes. Existe la necesidad de alternar las unidades didácticas (Unidad de aprendizaje, Talleres y proyectos) el desarrollo armónico de sus habilidades, destrezas y valores con motivaciones vivenciales.

C.-Participación en la actualización y /o elaboración de instrumentos de gestión de la Institución Educativa.

El Ministerio de Educación (2012. P.19) en la guía del Marco del Buen Desempeño

El docente por su perfil de ser profesional en educación, tiene capacidades de liderazgo, como tal participa en las reuniones de trabajo, así como integrarse en los diferentes comités de trabajo juntamente que los miembros de los demás estamentos de la comunidad educativa incluyendo a los padres de familia por las múltiples necesidades como demandas que confronta la institución educativa referidos básicamente a los temas:

- Actualización y conformación de la junta directiva de padres de familia
- Conformación de los diferentes comités de trabajo para la elaboración y / o actualización de los instrumentos de gestión educativa Manual de organización y funciones MOF, Plan anual de Trabajo, PAT, Proyecto Educativo Institucional PEI, Inventarios, entre otros documentos, Sumándose las coordinaciones interinstitucionales.

De todos estos comités se destacan las comisiones de trabajo sobre planificación y elaboración de los instrumentos técnicos curriculares, para los diferentes grados de los diferentes Niveles que atiende una institución educativa. Estas comisiones de trabajo previamente requieren implementarse porque se trata de elaborar instrumentos curriculares a cargo de especialistas con duración de dos como de tres días, utilizando el tiempo paralelo a las tareas de matrícula de alumnos, que también merece otra comisión de trabajo, los éxitos ya dependen de la capacidad de convocatoria del Director (a)

La participación está presente cuando se involucra a los padres de familia y a representantes de la comunidad.

D.-Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente

El Ministerio de Educación (2012 p.19) en la Guía del Marco del Buen Desempeño Docente trata del desarrollo de su profesionalidad y de su identidad docente.

Previamente Se trata del perfil profesional del docente, que es el resultado logrado durante el periodo de su formación en aulas universitaria o institutos de formación magisterial , que egresa conociendo temas referidos al desarrollo psicobiológico y social del niño que son inherentes a la especialidad de la docencia , así como temas sobre el desarrollo de habilidades , destrezas y valores que son temas recurrentes para imaginarse un perfil de capacidades reflejados en actitudes y aptitudes

condiciones que le permiten al docente desempeñarse como tal así como integrarse a la convivencia social en valores.

LA IDENTIDAD DOCENTE, SE PERFILA EN EL CONTEXTO SOCIAL Y LABORAL

Realmente este tratamiento es muy auscultativo a diferencia de las demás profesiones por ser observable y comparativo a través del tiempo por el tipo de sociedad que nos toca convivir. Es para reconocer porque la labor del docente es compleja de carácter social.

En este sentido la responsabilidad profesional también implica la conciencia del docente sobre las propias necesidades de aprendizaje, así como su compromiso y participación en el proyecto educativo de establecimiento y en las políticas nacionales de educación que al año del 2021 se producirá una cohorte, para evaluar el sistema educativo y evaluar a los demás agentes de cambio. La cohorte permitirá evaluar los avances y las influencias del sistema educativo, permitiendo proponer alternativas, para mejorar el servicio educativo, articulado al aparato productivo y políticas de desarrollo local, regional y nacional.

La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje.

Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. Este logro es debido al compromiso asumido por el docente con los demás estamentos de la institución educativa de trabajar coordinadamente

Arango (1990 p. 6), considera que:

La gestión educativa como un proceso que atiende todas las necesidades de la institución educativa conlleva a la participación de todos los estamentos educativos de acuerdo a los requerimientos, por la gestión comunitaria las familias como la comunidad participan básicamente en la conservación y mantenimiento de la infraestructura educativa por la modalidad de trabajo por faenas, también participan en el preparado del desayuno escolar. Las reuniones con las familias son muy cálidas y de acercamiento, que permite espacios de dialogo entre la comunidad con el personal de la institución educativa sobre temas educativos, así como de la situación escolar de sus niños se fortalecen por la oportunidad que tienen particularmente los docentes de dialogar con los padres y madres de familia.

En este entendido la atención del docente se centra en el futuro de sus estudiantes asumiendo seguridad para el futuro de los mismos muy confiado en sus fortalezas con expectativas orientadas al futuro de sus estudiantes En tal sentido, las expectativas del profesor sobre sus estudiantes adquieren especial importancia, así como su tendencia a destacar y apoyarse en sus atributos más que en sus debilidades considerando y valorizando sus características, intereses y preocupaciones particulares y su potencial intelectual y humano.

Comprende la importancia de la organización de la comunidad para apoyar a los estudiantes para su propio desarrollo, el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad, así como al docente.

Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional.

Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas

educativas a nivel nacional y regional (Marco del Buen desempeño Docente-MINEDU p. 19).

Flores (2008) las responsabilidades profesionales están compuesta por:

los elementos que componen este dominio están asociados a las responsabilidades profesionales del profesor.

En cuanto a su principal propósito y compromiso es contribuir a que todos los estudiantes aprendan. Para ello, él reflexiona consciente y sistemáticamente sobre su práctica y la reformula, contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes (p. 131).

En este sentido, la responsabilidad profesional también implica la conciencia del docente sobre las propias necesidades de aprendizaje, así como su compromiso y participación en el proyecto educativo institucional y en las políticas nacionales de educación que reflejan a nivel de institución educativa.

1.4. Formulación del Problema del presente Trabajo de Investigación

1.4.1. Problema General:

¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 50025 “Daniel Estrada Pérez” de Cusco?

1.4.2. Problemas Específicos:

- a) ¿Cómo influye la gestión institucional en el desempeño docente en la I.E. “Daniel Estrada Pérez del Cusco “
- b) ¿Cómo influye la gestión administrativa en el desempeño docente de la I.E. “Daniel Estrada Pérez” de Cusco
- c) ¿Cómo se relaciona la gestión pedagógica con el desempeño docente en la I.E. “Daniel Estrada Pérez” del Cusco?
- d) ¿Cómo se relaciona la gestión comunitaria con el desempeño docente en la I.E. Daniel Estrada Pérez?

1.5. Justificación del Estudio

El propósito es contribuir al mejoramiento de la calidad educativa. Resulta hoy que la administración del sistema educativo no se está ejecutando dentro de los canales establecidos, remitiéndome al presente trabajo de investigación que las variables: Gestión Educativa y el desempeño Docente por su naturaleza tienen mensaje de operatividad a nivel de base que corresponden a las funciones básicas de una institución educativa, ya que el manejo de las políticas del sistema educativo corresponde implementar al Estado. En este contexto es pertinente implementar a nivel de base. A este propósito se suma la sociedad moderna que hoy es cada vez más globalizada y se caracteriza por una nueva y extraordinaria revolución técnico científica; lo que impone a las políticas educacionales y de la dirección escolar son las altas exigencias en aras de perfeccionar y/ o mejorar la calidad educativa en el proceso educativo desde una perspectiva más integradora, y considero menester señalar como antecedentes lo siguiente:

En los años 60 por primera vez en los EE.UU. se empieza a hablar de “gestión educativa”, en los 70 en el Reino Unido, y en los ochentas en América latina. Lo que quiere decir que se trata de una disciplina que se ha desarrollado recientemente, de allí su bajo nivel de especificidad y estructuración.

Existen muchos autores como tratadistas dedicados a la investigación del tema “Gestión” y el Perú no puede mantenerse ajeno a los grandes cambios que se están dando en el mundo. En este entender el termino gestión constituye una palanca para lograr metas y objetivos en base a convocatorias y concertaciones

Es por ello KOTLER (1997), considera que un directivo es quien dirige la planificación, es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las inversiones. Cuyo concepto es aplicable a todos los niveles de la administración publica

algunas de las cuales radican en el ámbito de lo institucional y en sus deficiencias en materia de organización y gestión.

En suma, la gestión educativa se entiende como una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo las estructuras administrativas y pedagógicas como los procesos internos de naturaleza democrática y eficiente que permitan a niños y niñas, adolescentes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional armonizando su proyecto personal con proyecto colectivo Si entendemos “gestión” como la acción de conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de la I.E. “Daniel Estrada Pérez.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a) La gestión educativa institucional se relaciona directamente con el desempeño docente.
- b) La gestión educativa administrativa se relaciona directamente con el desempeño docente.
- c) La gestión educativa pedagógica se relaciona directamente con el desempeño docente
- d) La gestión educativa comunitaria se relaciona directamente con el desempeño docente

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar en qué medida la gestión Pedagógica se relaciona con el Desempeño Docente en la institución educativa N° 50025 “Daniel Estrada Pérez” de Cusco.

1.7.2. Objetivos Específicos

- a) Describir cómo es la gestión Educativa en la institución educativa N° 50025 “Daniel Estrada Pérez” de Cusco
- b) Describir cómo es el Desempeño Docente en la institución educativa N° 50025 “Daniel Estrada Pérez” de Cusco].
- c) Determinar. en qué medida las dimensiones de la variable Gestión Educativa se relaciona con las dimensiones del Desempeño Docente de la Institución Educativa N° 50025 “Daniel Estrada Pérez” de Cusco.

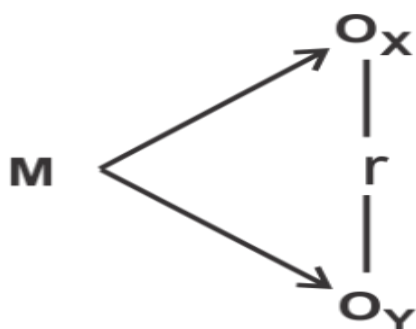
2. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación se desarrolló en el marco de un diseño de tipo observacional es decir no experimental, pues en el mismo no se realizó la manipulación de variables Sánchez y Reyes (2009), siendo de carácter descriptivo correlacional teniendo como propósito establecer el grado de covariación que entre las variables se presenta y que se expresa por medio del coeficiente de correlación.

La investigación de acuerdo a la temporalidad es una investigación de tipo transversal pues en ella el tiempo no es una variable de interés (Kumar, 2011).

El diagrama de este estudio es el siguiente:



Donde:

- M: Muestra de estudio

- Ex: Variable Gestión Educativa
- Hoy: Variable Desempeño docente
- r: Relación entre las variables de estudio

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables de estudio

Variable de estudio 1

Gestión Educativa

Es la acción y efecto de gestionar los elementos concurrentes para el éxito del proceso enseñanza aprendizaje orientado a la formación integral de los educandos, que realiza el docente en una institución educativa, empleando estrategias didácticas como medios y materiales sujetos a una evaluación contextualizada con apoyo y coordinación directa con los demás estamentos de la comunidad educativa

Las dimensiones a tener en cuenta para esta variable son:

- Gestión Institucional
- Gestión Administrativa,
- Gestión Pedagógica y
- Gestión Comunitaria.

Variable de estudio 2

Desempeño docente

Se refiere a las actividades que realiza el docente en el proceso enseñanza aprendizaje en el aula como profesional de la educación en base a una planificación Curricular empleando estrategias didácticas como medios y materiales sujetos a una evaluación. La labor docente es una responsabilidad delicada en la formación integral de los educandos como sujetos

realizados y actores del bienestar social sin limitaciones del tiempo y espacio cumpliendo virtualmente con las tareas pedagógicas, académicas, tecnológicas como motivacionales.

Las dimensiones a tener en cuenta para esta variable son:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Participación en la gestión de la institución educativa articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad la identidad del docente.

2.2.2. Operacionalización de Variables

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES
<p>GESTIÓN EDUCATIVA Es la acción y efecto de gestionar los elementos concurrentes para el éxito del proceso enseñanza aprendizaje orientado a la formación integral de los educandos, que realiza el docente en una institución educativa, empleando estrategias didácticas como medios y materiales sujetos a una evaluación contextualizada con apoyo y coordinación directa con los demás estamentos de la comunidad educativa. Se entiende que la gestión educativa a su vez comprende cuatro dimensiones educativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión Institucional, -Gestión Administrativa, -Gestión Pedagógica y -Gestión Comunitaria. <p>Otoniel Alvarado Hoyarse. Ministerio de Educación</p>	<p>Es la acción y efecto de gestionar los elementos concurrentes para el éxito del proceso educativo, con la práctica de valores, orientadas a la formación integral de los educandos, siendo las principales tareas virtuales de orden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institucional • Administrativo Tecnológico • Instrumentos • Materiales, equipos • Participación comunitaria • Comunicación. <p>Otoniel Alvarado Oyarce Ministerio de Educación</p> <p>MINEDU</p>	<p>Es el conjunto de acciones concurrentes en función de las variables que asume la comunidad educativa encabezado por el director para lograr la formación integral de los educandos a través de gestiones, en función de objetivos establecidos. Se realiza a través de cuatro funciones: Planeación, Organización, Dirección y Control. Se elaboran los instrumentos de gestión, Estas Dimensiones son:</p> <p>-GESTION INSTITUCIONAL En particular implica impulsar la conducción de la I.E. hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa para lo que resultan necesarios los instrumentos de gestión</p> <p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Involucra a los estamentos educativos Constituye el contexto social de la institución educativa, manteniendo una relación simbiótica de interacción de la comunidad educativa en función de objetivos y metas en base al</p>	<p>GESTION INSTITUCIONAL -Planifica y organiza los instrumentos curriculares - Programa las actividades educativas en función de competencias, capacidades y actividades -Utiliza la tecnología educativa en el proceso enseñanza aprendizaje en función de competencias, capacidades y actividades --Aplica el sistema de evaluación con criterio integral.</p> <p>GESTION ADMINISTRATIVA - La comunidad educativa elabora instrumentos de gestión (Plan Educativo Estratégico, Plan de Trabajo Anual, Reglamento Interno) -docentes preparados. -Renovación del mobiliario escolar -Evaluación de cumplimiento de normas.</p> <p>GESTION PEDAGOGICA -material didáctico, -Equipos audiovisuales, -juegos de mesa -Áreas de juego -Material deportivo</p>

		<p>cumplimiento de responsabilidades por el control de personal</p> <p>GESTION PEDAGOGICA Esta referido a todas las acciones de programación curricular y uso de las tecnologías del sistema educativo así como del manejo del sistema de evaluación que requieren las diferentes áreas para el proceso enseñanza-aprendizaje</p> <p>GESTION COMUNITARIA Practicar el sistema simbiótico entre la institución educativa y la comunidad para el logro de la calidad educativa. Todo cambio como renovaciones refleja en la comunidad, como la cultura de paz y respeto a la mujer.</p>	<p>GESTION COMUNITARIA -Los padres de familia y comunidad son considerados como aliados estratégicos. -Se proyecta hacia la comunidad los beneficios de las relaciones con otras instituciones. Adquisición de equipos deportivos -Renovación de mobiliario - Adquisición de material didáctico</p>
--	--	---	--

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>DESEMPEÑO DOCENTE se refiere a las actividades que realiza el docente en el proceso enseñanza aprendizaje profesional de la educación en base a una planificación Curricular empleando estrategias didácticas como medios y materiales sujetos a una evaluación. La labor docente es una responsabilidad delicada en la formación integral de los educandos como sujetos realizados y actores del bienestar social sin limitaciones del tiempo y espacio cumpliendo virtualmente con las tareas pedagógicas, académicas, tecnológicas como motivacionales.</p> <p>HERNANDEZ Y LEGORRETA</p>	<p>DESEMPEÑO DOCENTE Según estas definiciones el Desempeño docente es un concepto amplio inmerso en los valores orientados a la formación integral de la persona, siendo las principales tareas virtuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Académica -Tecnológica -Motivacional -Organizativa -Institucional y -Evaluativa 	<p>PREPARACION PARA LA ENSEÑANZA DE LOS ESTUDIANTES Para apoyo en el manejo de herramientas de comunicación tanto de la plataforma educativa como externas; y de uso del software para la descarga de materiales educativos y para el desarrollo de actividades de aprendizaje.</p> <p>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS Consiste en acompañar al estudiante para estimular su dinamismo, intervenir para motivar la participación. identificar problemáticas surgidas en la interacción social, principalmente durante la elaboración de trabajos colaborativos e intervenir como mediador de conflictos ...,</p> <p>PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA ARTICULADA A LA COMUNIDAD Se enfoca para conformar grupos de trabajo y habilitar espacios privados para actividades colaborativas, configurar y mantener actualizado del libro de calificaciones del entorno virtual y proporcionar técnicas para la organización del tiempo de estudio.</p>	<p>-Planificación del trabajo pedagógico como la programación de las unidades de aprendizaje o unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo .-Conocimiento de las principales características sociales, culturales y materiales – inmateriales y cognitivas de los estudiantes -Incluye el dominio de sus contenidos pedagógicos y disciplinarios, así como la selección del material educativo estratégico de enseñanza y evaluación del aprendizaje</p> <p>-Conducción del proceso enseñanza aprendizaje -Prefiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de relaciones didácticas pertinentes y relevantes. -Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje.</p> <p>-Comprende la participación en la escuela de la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. -Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa. La participación en la elaboración, ejecución y evaluación</p>

		<p>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.</p> <p>Es la preparación permanente con espíritu renovador para enfrentar a los retos permanentes de la educación generados por el avance de la ciencia y la tecnología Para atender y/o canalizar inquietudes de los estudiantes .Participar en los grupos de trabajo pedagógico, así como socializar alguna novedad de investigación, así como practicar tareas por igualdad de género a inherente al trabajo con alumnos como enlace del equipo de docentes, para realizar la trayectoria académica y evaluación del proceso educativo, así como instigación para la mejora educativa.</p> <p>Hernández y Legorreta (2009,p.16)</p>	<p>Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa. La participación en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI. ,así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable</p> <p>-Comprende el proceso y las practicas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.</p> <p>-Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica con la de sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional.</p> <p>-Genera un clima de confianza entre el docente y el participante.</p> <p>-Motiva para el trabajo efectivo y oportuno del estudiante.</p> <p>-Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de su información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional Orienta en la selección y uso del software, ...</p> <p>-Revisa permanentemente sobre instrumentos educativos utilizados con criterio de renovación permanente.</p>
--	--	---	--

2.3. Población y muestra

Constituye todo el conjunto de 39 profesores que laboran en la Institución Educativa “DANIEL ESTRADA PEREZ” del Cusco, dedicados a cumplir con la función del desempeño docente en los Niveles de educación primaria y secundaria, que constituye el tamaño de la población.

En el caso concreto del presente trabajo de investigación se tomó una muestra de 30 docentes, que constituye el 77% del total de la población como unidades de observación, con un margen de confianza del 99%, o nivel de significancia, (Fuente Tabla de FISHER, ARKIN Y COLTON).

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

3.1.1. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta.

Para medir la Gestión Educativa se empleó El cuestionario sobre Gestión Educativa el mismo que cuenta con 30 ítems distribuidos en las cuatro dimensiones consideradas para el presente estudio

En tanto que para recolectar los datos correspondientes a la variable Desempeño Docente se empleó el Cuestionario sobre Desempeño Docente el mismo que cuenta con 30 ítems distribuidos en las cuatro dimensiones consideradas.

3.1.2. Validez y confiabilidad

Los instrumentos fueron validados por jueces expertos, tomándose en consideración las sugerencias que los mismos hicieron para la mejora de los mismos. Dichas validaciones se adjuntan en los anexos.

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos estos fueron sometidos a prueba de fiabilidad usando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo para los mismos los resultados que se consignan en las siguientes tablas.

TABLA 1 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Gestión Institucional	0,793	14
D2: Gestión Administrativa	0,824	05
D3: Gestión Pedagógica	0,788	04
D4: Gestión Comunitaria	0,812	07
Gestión Educativa	0,813	30

FUENTE: Elaboración propia

TABLA 2 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0,829	11
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0,792	04
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0,811	05
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0,827	10
Desempeño docente	0,797	30

FUENTE: Elaboración propia

3.2. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se hizo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son Tablas y gráficos estadísticos, asimismo para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Rho de Spearman para datos ordinales.

I. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos por variables

TABLA 3 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Gestión Institucional	14-28	DEFICIENTE
	29-42	REGULAR
	43-56	BUENO
D2: Gestión Administrativa	05-10	DEFICIENTE
	11-15	REGULAR
	16-20	BUENO
D3: Gestión Pedagógica	04-08	DEFICIENTE
	09-12	REGULAR
	13-16	BUENO
D4: Gestión Comunitaria	07-14	DEFICIENTE
	15-21	REGULAR
	22-28	BUENO
GESTIÓN EDUCATIVA	30-60	DEFICIENTE
	61-90	REGULAR
	91-120	BUENO

TABLA 4 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	11-22	DEFICIENTE
	23-33	REGULAR
	34-44	BUENO
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	04-08	DEFICIENTE
	09-12	REGULAR
	13-16	BUENO
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	05-10	DEFICIENTE
	11-15	REGULAR
	16-20	BUENO
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	10-20	DEFICIENTE
	21-30	REGULAR
	31-40	BUENO
DESEMPEÑO DOCENTE	30-60	DEFICIENTE
	61-90	REGULAR
	91-120	BUENO

3.1. Resultados descriptivos por variables.

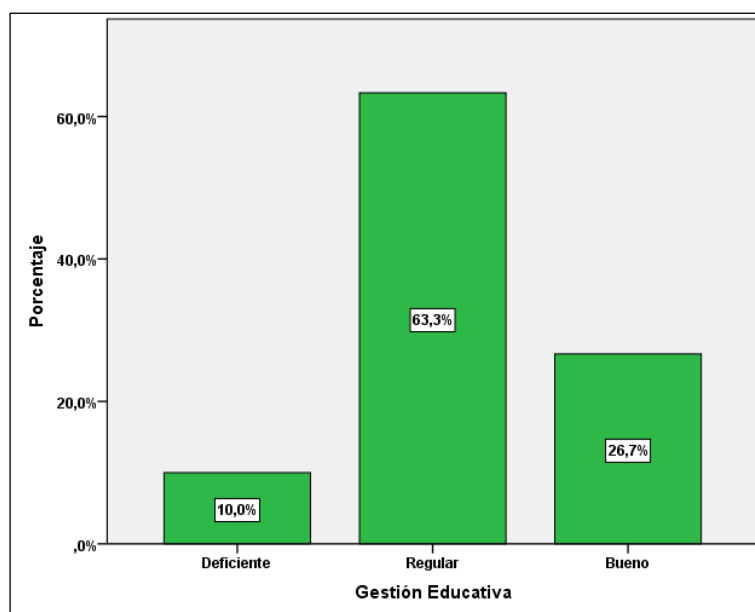
3.1.1. Resultados para Gestión Educativa

TABLA 5 GESTIÓN EDUCATIVA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	3	10,0
REGULAR	19	63,3
BUENO	8	26,7
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 GESTIÓN EDUCATIVA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Gestión Educativa, en la cual el porcentaje mayoritario de los docentes encuestados considera que dicha variable se ubica en la categoría regular, porcentaje que asciende al 63,3%, en tanto que el 26,7% de los mismos consideran que se ubica en la categoría de buena y tan solo el 10,0% en la categoría de deficiente.

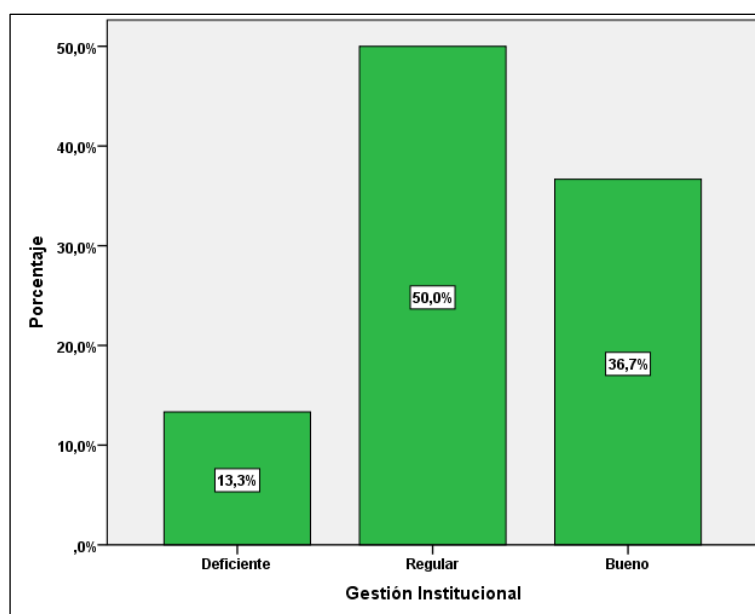
3.1.2. Resultados para dimensiones de Gestión Educativa

TABLA 6 GESTIÓN INSTITUCIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	13,3
REGULAR	15	50,0
BUENO	11	36,7
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 GESTIÓN INSTITUCIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

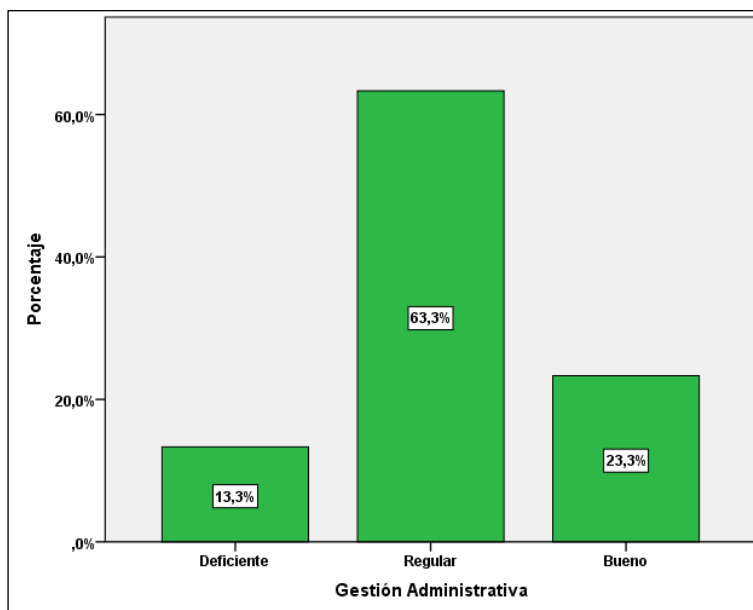
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Gestión Institucional de la variable Gestión Educativa, en la cual el porcentaje mayoritario de los docentes encuestados considera que dicha dimensión se ubica en la categoría regular, porcentaje que asciende al 50,0%, en tanto que el 36,7% de los mismos consideran que se ubica en la categoría de buena y tan solo el 13,3% en la categoría de deficiente.

TABLA 7 GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	13,3
REGULAR	19	63,3
BUENO	7	23,3
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 GESTIÓN ADMINISTRATIVA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

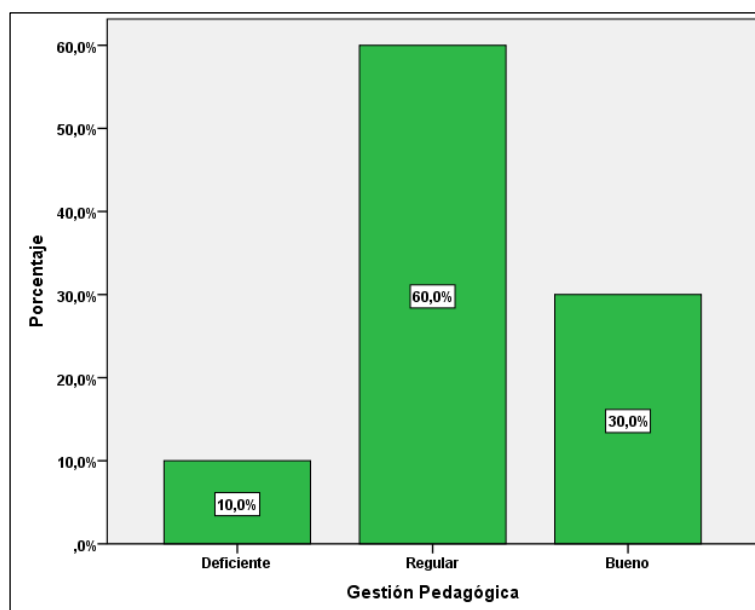
Los resultados para la dimensión Gestión Administrativa de la variable Gestión Educativa, en la cual el porcentaje mayoritario de los docentes encuestados considera que dicha dimensión se ubica en la categoría regular, porcentaje que asciende al 63,3%, en tanto que el 23,3% de los mismos consideran que se ubica en la categoría de buena y tan solo el 13,3% en la categoría de deficiente.

TABLA 8 GESTIÓN PEDAGÓGICA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	3	10,0
REGULAR	18	60,0
BUENO	9	30,0
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 GESTIÓN PEDAGÓGICA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

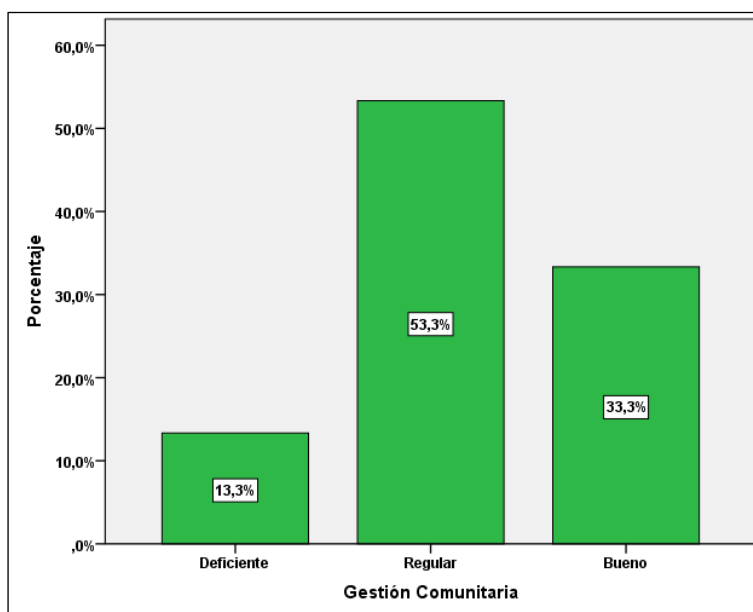
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Gestión Pedagógica de la variable Gestión Educativa, en la cual el porcentaje mayoritario de los docentes encuestados considera que dicha dimensión se ubica en la categoría regular, porcentaje que asciende al 60,0%, en tanto que el 30,0% de los mismos consideran que se ubica en la categoría de buena y tan solo el 10,0% en la categoría de deficiente.

TABLA 9 GESTIÓN COMUNITARIA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	13,3
REGULAR	16	53,3
BUENO	10	33,3
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 GESTIÓN COMUNITARIA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Gestión Comunitaria de la variable Gestión Educativa, en la cual el porcentaje mayoritario de los docentes encuestados considera que dicha dimensión se ubica en la categoría regular, porcentaje que asciende al 53,3%, en tanto que el 33,3% de los mismos consideran que se ubica en la categoría de buena y tan solo el 13,3% en la categoría de deficiente.

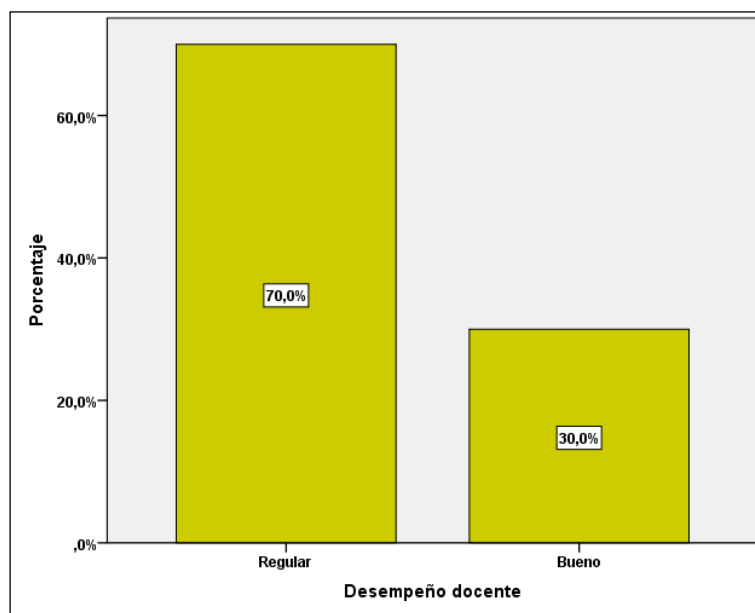
3.1.3. Resultados para Desempeño docente

TABLA 10 DESEMPEÑO DOCENTE

	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	21	70,0
BUENO	9	30,0
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 DESEMPEÑO DOCENTE



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Desempeño docente, en la cual el porcentaje mayoritario de los docentes encuestados considera que dicha variable se ubica en la categoría regular, porcentaje que asciende al 70,0%, en tanto que el 30,0% de los mismos consideran que se ubica en la categoría de bueno.

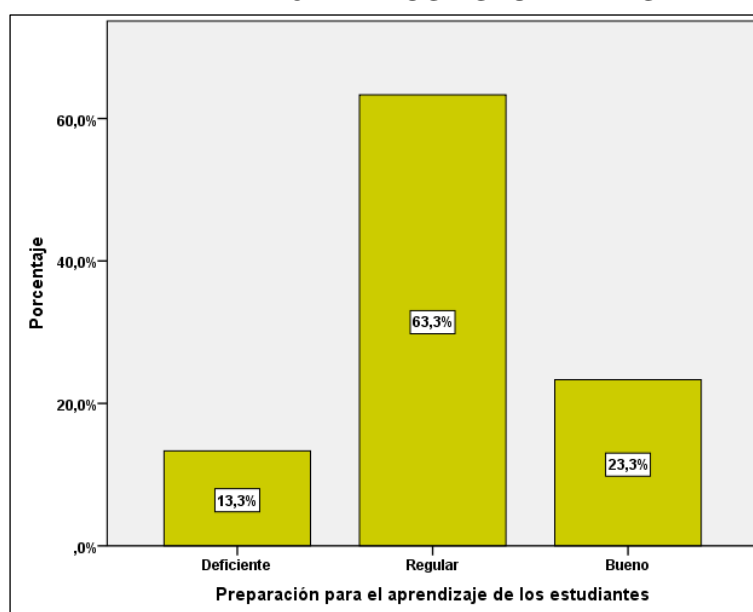
3.1.4. Resultados para dimensiones de Desempeño docente

TABLA 11 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	13,3
REGULAR	19	63,3
BUENO	7	23,3
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

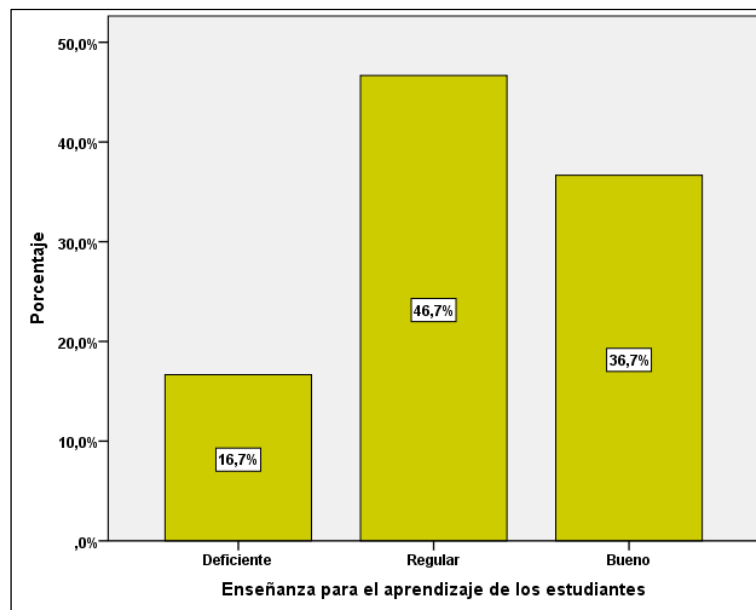
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente, en la cual el porcentaje mayoritario de los docentes encuestados considera que dicha dimensión se ubica en la categoría regular, porcentaje que asciende al 63,3%, en tanto que el 23,3% de los mismos consideran que se ubica en la categoría de buena y tan solo el 13,3% en la categoría de deficiente.

TABLA 12 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	16,7
REGULAR	14	46,7
BUENO	11	36,7
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 8 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

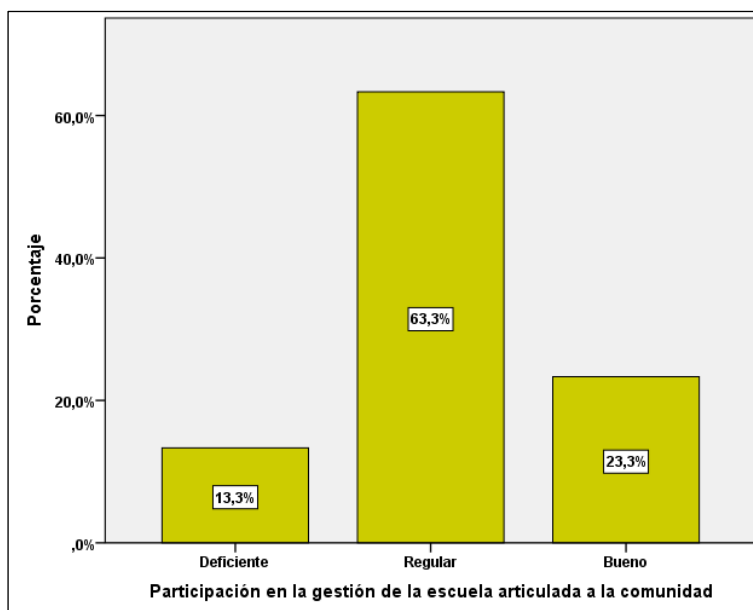
Los resultados para la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente, en la cual el porcentaje mayoritario de los docentes encuestados considera que dicha dimensión se ubica en la categoría regular, porcentaje que asciende al 46,7%, en tanto que el 36,7% de los mismos consideran que se ubica en la categoría de buena y tan solo el 16,7% en la categoría de deficiente.

TABLA 13 PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	13,3
REGULAR	19	63,3
BUENO	7	23,3
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 9 PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

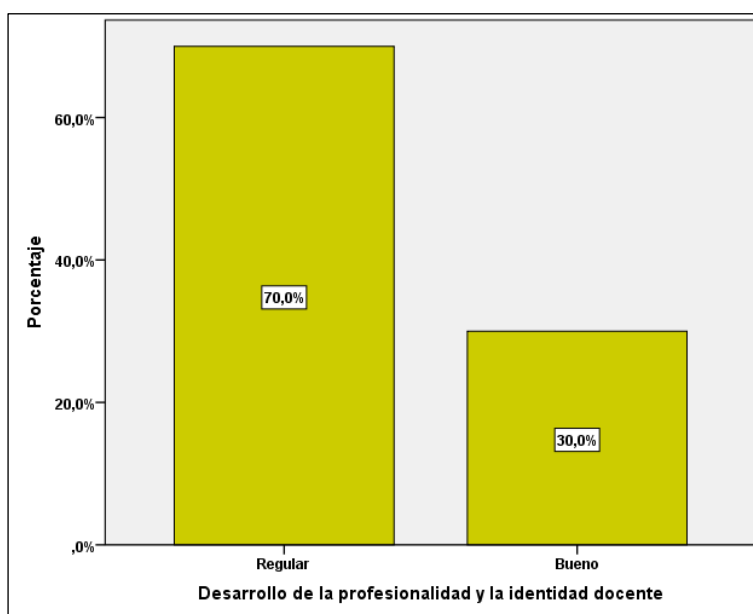
Los resultados para la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable Desempeño docente, en la cual el porcentaje mayoritario de los docentes encuestados considera que dicha dimensión se ubica en la categoría regular, porcentaje que asciende al 63,3%, en tanto que el 23,3% de los mismos consideran que se ubica en la categoría de buena y tan solo el 13,3% en la categoría de deficiente

TABLA 14 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	21	70,0
BUENO	9	30,0
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 10 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable Desempeño docente, en la cual el porcentaje mayoritario de los docentes encuestados considera que dicha dimensión se ubica en la categoría regular, porcentaje que asciende al 70,0%, en tanto que el 30,0% de los mismos consideran que se ubica en la categoría de buena.

3.2. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Gestión Educativa y Desempeño docente

3.2.1. Prueba de hipótesis

TABLA 15 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,312	2	,000
Razón de verosimilitud	17,837	2	,000
Asociación lineal por lineal	13,696	1	,000
N de casos válidos	30		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las variables Gestión Educativa y Desempeño docente son independientes estadísticamente</p> <p>Ha: Las variables Gestión Educativa y Desempeño docente no son independientes estadísticamente</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ <p>Valor calculado $\chi^2 = 17,312$</p>
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Gestión Educativa y Desempeño docente no son independientes estadísticamente

TABLA 16 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,710	,114	5,331	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Gestión Educativa y Desempeño docente no están correlacionadas
	Ha: Las variables Gestión Educativa y Desempeño docente están correlacionadas
Nivel de significación	de $\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	de $t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Gestión Educativa y Desempeño docente están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,710.

3.2.2. Prueba de Sub hipótesis

3.2.2.1. Correlación entre Gestión Institucional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 17 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN INSTITUCIONAL Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

		Valor	Error estándar		
			asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,553	,111	3,515	,002 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Institucional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Institucional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,002$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Institucional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,553

3.2.2.2. Correlación entre Gestión Administrativa y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,634	,121	4,334	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Administrativa y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Administrativa y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Administrativa y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,634

3.2.2.3. Correlación entre Gestión Pedagógica y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 19 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN PEDAGÓGICA Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,549	,125	3,475	,002 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Pedagógica y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Pedagógica y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,002$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Pedagógica y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,549

3.2.2.4. Correlación entre Gestión Comunitaria y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 20 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN COMUNITARIA Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,672	,105	4,805	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Comunitaria y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Comunitaria y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Comunitaria y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,672

3.2.2.5. Correlación entre Gestión Institucional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN INSTITUCIONAL Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,794	,082	6,922	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Institucional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Institucional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Institucional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,794

3.2.2.6. Correlación entre Gestión Administrativa y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,661	,106	4,657	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Administrativa y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas</p> <hr/> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Administrativa y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Administrativa y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,661

3.2.2.7. Correlación entre Gestión Pedagógica y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN PEDAGÓGICA Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,806	,079	7,195	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Pedagógica y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Pedagógica y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Pedagógica y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,806

3.2.2.8. Correlación entre Gestión Comunitaria y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 24 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN COMUNITARIA Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,795	,083	6,924	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Comunitaria y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Comunitaria y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Comunitaria y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,795

3.2.2.9. Correlación entre Gestión Institucional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

TABLA 25 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN INSTITUCIONAL Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,456	,121	2,715	,011 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Institucional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Institucional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,011$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Institucional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,456

3.2.2.10. Correlación entre Gestión Administrativa y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

TABLA 26 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,448	,134	1,962	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Administrativa y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Administrativa y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Administrativa y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,448

3.2.2.11. Correlación entre Gestión Pedagógica y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

TABLA 27 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN PEDAGÓGICA Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,411	,135	2,387	,024 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Pedagógica y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Pedagógica y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Pedagógica y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,411

3.2.2.12. Correlación entre Gestión Comunitaria y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

TABLA 28 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN COMUNITARIA Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,410	,121	2,381	,024 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Comunitaria y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Comunitaria y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,024$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Comunitaria y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,410

3.2.2.13. Correlación entre Gestión Institucional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

TABLA 29 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,671	,112	4,790	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Institucional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Institucional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Institucional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,671

3.2.2.14. Correlación entre Gestión Administrativa y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

TABLA 30 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,634	,118	4,335	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Administrativa y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Administrativa y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Administrativa y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,634

3.2.2.15. Correlación entre Gestión Pedagógica y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

TABLA 31 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,652	,125	4,551	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Pedagógica y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Pedagógica y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Pedagógica y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,652

3.2.2.16. Correlación entre Gestión Comunitaria y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

TABLA 32 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES GESTIÓN COMUNITARIA Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,719	,106	5,476	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Gestión Comunitaria y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas</p> <hr/> <p>Ha: Las Dimensiones Gestión Comunitaria y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gestión Comunitaria y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,719

IV- DISCUSIÓN

Los resultados estadísticos hallados, para la hipótesis general existe una correlación significativa se afirma que la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente de educación de la Institución Educativa N° 50025 “Daniel Estrada Pérez” de Cusco, en la población estudiada. De igual manera se deduce una correlación significativa de 0,710 que corresponde a un nivel correlación positiva, existe una correlación significativa entre la gestión institucional con el desempeño docente.

Asimismo, la correlación entre las dimensiones de las variables en estudio muestra valores para la correlación que las ubican en el nivel de correlación alta y moderada. Estos resultados se aproximan al estudio Menacho (2010), que señala que los directores califican con nivel promedio a los dos grupos comparados, no existiendo diferencia entre ellos, mientras que en las dimensiones de gestión pedagógica de la variable gestión educativa y preparación para el aprendizaje de la variable desempeño docente, se encuentran con nivel alto. Frente a los resultados evaluaron los procesos de capacitación y sus resultados para realizar los correctivos pertinentes. Poner énfasis en el desarrollo de proyectos de investigación y su concreción con los procesos educativos y la realidad concreta en los que éstos se desarrollan.

Ayábar (2013), en su estudio se observa que el P valor (Sig.) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Desempeño Docente está siendo explicada por la Gestión educativa. Frente a los resultados permitan a los directivos y a los docentes una participación conjunta en la toma de decisiones de carácter pedagógica, con miras al cumplimiento de los objetivos de la IIEE. Publicar periódicamente los resultados de las evaluaciones a la IIEE que resulte de alguna actividad o provenga de instancias superiores. Promover las buenas prácticas, otorgándoles incentivos económicos, pasantías o distinciones honrosas, para motivarlos a que sigan perfeccionando su labor docente, identificándose con la IIEE.

V- CONCLUSIONES

Primera: En la presente investigación, se contestó la hipótesis general de que sí existe una relación significativa entre la gestión educativa con el desempeño docente de educación de la Institución Educativa N° 50025 "Daniel Estrada Pérez", un nivel de 0.837, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, se afirma que existe un nivel de correlación significativa y positiva alta entre ambas variables.

Segunda: Los resultados muestran que existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa "Daniel Estrada Pérez" de Cusco, la misma que es expresada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que toma el valor de 0,667, que se ubica en el rango de correlación moderada.

Tercera: Los resultados muestran que existe relación significativa entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente de la institución educativa "Daniel Estrada Pérez" de Cusco, la misma que es expresada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que toma el valor de 0,528, que se ubica en el rango de correlación moderada

Cuarta: Los resultados muestran que existe relación significativa entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente de la institución educativa "Daniel Estrada Pérez" de Cusco, la misma que es expresada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que toma el valor de 0,641, que se ubica en el rango de correlación moderada.

Quinta: Los resultados muestran que existe relación significativa entre la dimensión gestión comunitaria y el desempeño docente de la institución educativa "Daniel Estrada Pérez" de Cusco, la misma que es expresada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que toma el valor de 0,645, que se ubica en el rango de correlación moderada..

VI- RECOMENDACIONES

Primera: De acuerdo a los resultados alcanzados, es necesario que la Institución Educativa N°50025 “Daniel Estrada Pérez” de Cuaco, considere la importancia de la gestión educativa para lograr un buen desempeño docente. La gestión educativa es importante ya que cada día busca la calidad de la educación y esto se logra involucrando a todos los agentes de la institución educativa en la propuesta del mejoramiento y actualización de los instrumentos de gestión, así como de proyectos educativos relacionados con las dimensiones de la primera variable del presente trabajo que la I.E requiera lograr; además se trata del involucramiento de todo el personal para realizar dichos proyectos (directores, administrativos, docentes, familias y comunidad).

Segunda: Que la institución educativa motivo de estudio del presente trabajo de investigación deberá fomentar entre sus miembros de la comunidad educativa cambios de actitud, que cuenten con capacidad de innovación que todos estén dispuestos a tener que aportar con responsabilidad sus experiencias e iniciativas para el éxito de la gestión en correspondencia con el desempeño docente que debe estar garantizado con el uso y funcionalidad de los instrumentos de gestión

Tercera: Se recomienda que la gestión administrativa debe ser simplificada, flexible, creativa, centrada básicamente en los procesos de aprendizaje y socialización de toda la comunidad educativa para que contribuyan al desarrollo de los la misma, que sea eficaz para mejorar el servicio educativo.

Cuarta: Se recomienda tener en cuenta el concepto que se tiene sobre el docente, como que es el actor principal del proceso educativo, si no se incorpora de manera activa por muy buenos gestores que tengamos el cambio no funciona. Antes de asfixiar a los docentes con normas burocráticas se debe brindar autonomía para que proponga y desarrolle iniciativas; así como atender la diversidad de habilidades que tiene el alumno en la Institución educativa: Esta es una difícil tarea que los directivos tienen que asumir. Es necesario lograr que el currículo que tenga que ver con las necesidades de los estudiantes, enlacen con sus conocimientos previos, utilicen metodologías activas y que favorezcan

conflictos cognitivos para lograr que el aprendizaje de los estudiantes sea significativo y trascendente Para toda su vida.

VII- PROPUESTA

Al concluirse el presente trabajo de investigación sobre el Tema : La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la IE N° 50025 “Daniel Estrada Pérez” de Cusco, por su naturaleza y contenido temático las variables componentes tienen correlación por el proceso de contraste de hipótesis, que para ser probados previamente han sido objeto de la validación de los instrumentos de investigación para ser utilizados ; los mismos que fueron aplicados al personal directivo y docente, encontrándose relativamente cierto nivel de desconocimiento sobre la existencia y uso de los instrumentos de gestión educativa con incidencia en el grupo de docentes de aula de la institución educativa tanto de educación primaria como de secundaria. Frente a esta realidad de significancia estadística nace la necesidad de una propuesta superando la operatividad de meras recomendaciones.

La propuesta se fundamenta en la necesidad de conocer y utilizar instrumentos de gestión educativa en aplicación de los instrumentos de gestión educativa, con visión integral, asumiendo nuevas atribuciones, como habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes y valores, así como de sentirse miembro integrante de la comunidad educativa. Ahora se trata de organizar básicamente un evento de capacitación sobre temas referidos a los instrumentos de gestión: PEI .PAT. MOF,PCI, así como la de Revisar específicamente el Manual del Director sobre los deberes y funciones del personal docente , con responsabilidades de participar y trabajar en equipo en el proceso de capacitación, elaboración y aplicación de los instrumentos. Esta capacitación se debe organizar y ejecutar con regularidad cada año con prioridad en el mes de marzo a nivel de institución educativa, sujeto a una evaluación permanente; el mismo que debe reflejar para su cumplimiento en el Manual de Organización y Funciones de la institución educativa, concordante con las directivas anuales pertinentes emanadas del Ministerio de Educación.

Los instrumentos actualizados y elaborados como resultado del trabajo participativo de todos los estamentos de la comunidad educativa deben estar a disposición de todos los integrantes a través de la Dirección General como de las Subdirecciones. Se entiende que todas las actividades como iniciativas educativas se derivan del accionar de los instrumentos de gestión educativa

VIII- REFERENCIAS

Briones, Guillermo (1992) Investigación social y educación: Formación de docentes en investigación educativa, Bogotá – Colombia: Convenio Andrés Bello.

Flórez Ochoa Rafael y Alonso Tobón Restrepo. (2001) Investigación Educativa y Pedagógica. Bogotá: McGraw Hill.

Hernández. S, Fernández, A. Baptista, A. (2006). Metodología de la Investigación. 5ta Edición. México. Editorial Mc Graw Hill.

Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Mejía, E. (2005); Metodología de la Investigación Científica. Lima. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.

Santos J. Ofelia (2015) Cómo elaborar y Asesorar una tesis de investigación” Compilación de textos de investigación. UNMSM. Lima-Perú.

Santos J. Ofelia (2016) Metodología de la investigación Científica” Compilación de textos de investigación. UNMSM. Lima-Perú.

A. BIBLIOGRAFÍA REFERIDA AL TEMA:

Alvarado, O. (2006). Gestión Educativa: Enfoques y Procesos: Lima: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima, Perú.

Amat, J.M. (1996). Control de Gestión: Una perspectiva de dirección. Barcelona: Ed. Gestión 2000.

Arriaga, M. (2008). Gestión de la calidad educativa en América latina: logros, Dificultades y perspectivas. México: Ed. Humanistas.

Arango, M. (1990). La participación de los padres de familia. Washington: Ed. PREDE/ OEA.

Abundes (2011). Una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México. Instituto Politécnico Nacional, Tesis para Obtener el Grado de Maestría en Administración en Gestión y Desarrollo de la Educación. México.

- Arratia Marina (2009) "Gestión Educativa en el contexto de la EIB". PROEIB-Andes- UMSS. Cochabamba.
- Ayábar (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. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa.
- Carrasco, S. (2009) Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Ed. San Marcos.
- Cerda, H. (2003). La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares. Bogotá: Magisterio.
- Collao, O. (1999). Administración y Gestión Educativa. Lima: UNMSM.
- Elera (2010). Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.
- Flores, F. (2008). Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. (Tesis de Maestría) España: Universidad Complutense de Madrid.
- Ivancevich, et al. (1996). Gestión, Calidad y Competitividad. Colombia: IRWIN.
- Kerlinger, F. (2009). Investigación del comportamiento. México: McGraw-Hill.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). Administración. México. Novena Edición.
- Levin, R. y Rubin, D. (2004). Estadística para Administración y Economía. 7ª. Ed., Impr. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Medinal, L. Mercedes (2012), Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior. Universidad de Oriente, Tesis para optar al título de Magister Scientiarum en Ciencias Administrativas Mención Gerencia General, Puerto La Cruz, Venezuela.
- Menacho (2010). Desempeño docente en instituciones educativas públicas entre participantes y no participantes del programa de capacitación docente en

- maestría convenio UNE – Región Callao. Tesis de Grado Académico de Magíster. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.
- Montero y Saravia (2014), en su investigación. Gestión educativa y desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 1231, UgeL N° 06 del Distrito de Ate. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Montenegro, I. A., & Aldana, I. A. M. (2003). Evaluación del desempeño docente. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Murray, S (2010). Probabilidad y Estadística. México: Mc Graw Hill.
- Pérez, A. (1998) Nuevas exigencias y escenarios en la profesión docente en la era de la información y de la incertidumbre.
- Quezada, L. (2010). Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación. Lima-Perú: Editora Macro E.I.R.L.
- Ramírez (2012). La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales. Tesis para optar el Grado de Magister en Administración Educativa con perfil investigativo en la Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- Rodríguez (2013). El planeamiento estratégico y la calidad de gestión educativa en la institución educativa pública N° 1049 Juana Alarco de Dammert del cercado de Lima. Tesis para Optar el Grado Académico de Magíster en Administración Educativa. Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Salinas (2012). Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011. Tesis para la obtención del Grado Académico de Magister en Evaluación Educativa, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Santos J. Ofelia (2007) “El Planeamiento Estratégico y su relación con la calidad de las instituciones educativas públicas de Educación Básica Nivel secundaria del distrito de Bellavista – Región Callao”. Tesis para la obtención del Grado Académico de Magister en Evaluación Educativa Gestión de la Educación, Facultad de Educación, UNMSM.
- Santos J. Ofelia (2013) El Balanced Score Card-SBC y su aplicación en la Gestión de Calidad Total en las Instituciones Educativas Públicas de la Región Callao”. Tesis para la obtención del Grado Académico de Magister en

Evaluación Educativa Gestión de Doctor en Educación, Facultad de Educación, UNMSM.

Tamayo, M. (1998). El proceso de la investigación científica. México: Limusa.
UNESCO (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Ministerio de Educación, Lima – Perú.

Urriola (2013). Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción. Tesis de Maestría en la Universidad de Barcelona. España.

BIBLIOGRAFÍA VIRTUAL:

<http://aufop.blogspot.com/2010/07/angel-i-perez-gomez-nuevas-exigencias-y.html>

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5064/gjja1de2.pdf?sequence=1>

ANEXOS

- Fotografías del local (Interior y Fachada) de la I.E. N°50025 “Daniel Estrada Pérez” - Cusco
- Instrumentos (Encuestas) de investigación.
- Matriz de Consistencialización.
- Matriz de Operacionalizacion de la variable gestión educativa.
- Matriz de Operacionalizacion de la variable desempeño docente.

ANEXO FOTOGRAFICO



Representantes de la I.E. N° 50025 Daniel Estrada Pérez



Personal docente de la I.E. N° 50025 Daniel Estrada Pérez



Fachada de la I.E. N° 50025 Daniel Estrada Pérez



Dialogo con el Sub Director del Nivel Secundario sobre instrumentos de gestión

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INSTRUCTIVO

ENCUESTA SOBRE: LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "DANIEL ESTRADA PÉREZ" DEL CUSCO.

Estimado (a) Profesor (a) la presente encuesta es parte de un proyecto que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de" los Proceso de Gestión Educativa y el Desempeño Docente". Contamos con su máxima sinceridad en sus respuestas ya que estos resultados permitirán hacer sugerencias en la priorización de aspectos que se deberían tomar en cuenta en el desarrollo del proceso educativo.

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcara con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta.

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	¿Ud. Hace participar a los padres de familia de las actividades tutoriales?					
2	¿Los alumnos de la institución educativa forman parte de brigadas de Defensa Civil y del Municipio Escolar?					
3	¿Los alumnos participan de las actividades recreativas y deportivas?					
4	¿Los padres de familia apoyan en el mantenimiento de la infraestructura educativa?					
5	¿La I.E. dispone de laboratorio y de talleres para los alumnos?					
6	¿Se dispone de un centro de cómputos con programas virtuales de carácter educativo y tecnológico?					
7						
8	¿Informa oportunamente sobre los resultados de la evaluación del educando a los padres de familia?.					
9	¿En la institución educativa está organizado los estamentos educativos?					
10	¿En la elaboración de los instrumentos de gestión participativos todos los estamentos?					
11	¿Están vigentes los instrumentos de gestión: PEÍ, PAT, PC, RIN, otros?					
12	¿Los docentes elaboran los instrumentos curriculares por Niveles y Modalidades?.					
13	¿Los docentes se reúnen con motivo de capacitaciones técnico pedagógicos?					
14	¿La comunidad educativa participa de la evaluación del cumplimiento funciones de acuerdo Reglamento Interno					

15	¿Los docentes están organizados por equipos de investigación pedagógica?					
16	¿Están organizado los talleres de artes?					
17	¿Existe taller de música?					
18	¿Existe talleres de deporte?					
19	¿Están organizados los talleres de robótica?					
20	¿Existe interacción con la comunidad?					
21	¿Los alumnos conocen los locales de las principales instituciones públicas?					
22	¿Los alumnos representan a las autoridades; mediante socio dramas?					
23	¿Los profesores hacen participar a los alumnos en las fechas cívicas?					
24	¿Los alumnos visitan los museos históricos de la ciudad?					
25	¿Los profesores organizan salidas al corredor turístico Local?					
26	¿Los Profesores en sus unidades didácticas incluyen la importancia del "Valle Sagrado de los Incas?"					
22	¿Los docentes en sus actividades transversales consideran la trascendencia histórico cultural de Machupichu?					
23	¿El Profesor en los contenidos transversales explica El porqué del Cusco como destino turístico?					
30	¿El profesor destaca por qué la denominación del mundo amazónico andino?					

Cusco, octubre del 2018.

INSTRUCTIVO

ENCUESTA SOBRE LA SEGUNDA VARIABLE "DESEMPEÑO DOCENTE" EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "DANIEL ESTRADA PÉREZ" DEL CUSCO.

Estimado (a) Profesor (a), la presente encuesta pretende motivar el marco del buen desempeño docente, y es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de "Los Procesos de Gestión educativa y el Desempeño Docente". Contamos con su máxima sinceridad en sus respuestas; ya que estos resultados permitirán hacer sugerencias en la priorización de aspectos que se deberían tomar en cuenta en el desarrollo del proceso educativo.

INDICACIONES: Al responder cada uno de los ítems marcara con "X", solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta.

Nº	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	¿La función docente es realmente considerado como un apostolado?					
2	¿Ud. Organiza y elabora los instrumentos curriculares de largo y corto alcance?					
3	¿Organiza los contenidos curriculares en función de competencias, capacidades y desempeños?					
4	¿Ud. Realiza el reforzamiento de los contenidos curriculares después de una evaluación previa?					
5	¿En su programación curricular considera contenidos transversales por ser la región de carácter amazónico andina?					
6	¿Comunica e informa oportunamente sobre los resultados del sistema de evaluación del educando?					
7	¿Ud. Asiste a la convocatorias de capacitación e implementación docente?					
8	¿Ud. Participa en las tareas de evaluación curricular a nivel de docentes de la institución educativa					
9	¿Ud. Recibe apoyo de acompañamiento durante el proceso educativo en su aula por parte del Director del Planteo de la UGEL?					
10	¿En las visitas que realiza el Director a su aula utiliza criterios e indicadores de desempeño docente para evaluar la calidad educativa?					
11	¿Ud. Actualiza la base de datos de sus alumnos?					

12	¿Ud. Hace participar de las actividades tutoriales a los padres de familia de su salón?					
13	¿Los alumnos de su salón están organizados en brigadas de defensa civil, municipios?					
14	¿Los alumnos de su salón participan en actividades recreativas, como deportivas?					
15	¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socio-culturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?					
16	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos básicos comprendidos en las áreas curriculares?					
17	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y practicas curriculares?					
18	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución educativa como la comunidad buscan desarrollaren los estudiantes?					
19	¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de aprendizajes previstos?					
20	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del conocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural del estudiante					
21	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje)					
22	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?					
23	¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de Aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo?					
24	¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes)					

25	¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?					
26	¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte con estudiantes con necesidades educativas especiales?					
27	¿Resuelve conflictos en diálogos con los estudiantes sobre de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos?					
28	¿Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad?					
29	¿Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en 6 interés de sus estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas?					
30	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?					

ANEXO BASE DE DATOS

A N E X O 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: LA GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. N° 50025 “DANIEL ESTRADA PEREZ” DE CUSCO.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES/ INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACION	METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION	POBLACION MUESTRA DE ESTUDIO
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente en la I.E. “Daniel Estrada Pérez” del Cusco?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECIFICOS.</u> 1. ¿Cómo influye la gestión institucional en el desempeño docente en la I.E. “Daniel Estrada Pérez del Cusco “ 2.¿Cómo influye la gestión administrativa en el desempeño docente de la I.E. “Daniel Estrada Pérez” de Cusco 3. ¿Cómo se relaciona la gestión pedagógica con el desempeño docente</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> -Determinar la relación que existe entre la gestión educativa con el desempeño docente de la I.E. “Daniel Estrada Pérez” del Cusco.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECIFICOS</u> 1.-Determinar la relación que existe entre la gestión institucional a y el desempeño docente. 2.-Analizar y determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño docente 3.-Determinaar y reconocer la influencia la gestión pedagógica con el desempeño docente.</p>	<p><u>HIPOTESIS GENERAL</u> La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de la I.E. “Daniel Estrada Pérez”</p> <p><u>HIPOTESIS ESPECIFICAS</u> 1.-La gestión educativa institucional se relaciona directamente con el desempeño docente. 2.-Las Dimensiones de la gestión administrativa se relaciona directamente con el desempeño docente. 3.- La gestión pedagógica se relacionan directamente con el desempeño docente</p>	<p>VARIABLE 1: Vi= V1 GESTION EDUCATIVA <u>Dimensiones</u> -Gestión institucional de -Gestión administrativa -Gestión pedagógica -Gestión comunitaria <u>Indicadores:</u> -Tecnología Educativa -Supervisión y asesoramiento -Investigación -Orientación y bienestar estudiantil. -Proyección social (Desarrollo comunal, extensión educativa) -Planificación y control -Recursos materiales -Los padres de familia participan en actividades tutoriales</p> <p>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE <u>Dimensiones (</u></p>	<p><u>TIPO</u> No Experimental</p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p>O1</p> <p>M r</p> <p>-</p> <p>O2</p> <p>-M: Muestra -O1: Medida de la variable 1 (independiente) -O2: Medida de la variable2 (dependiente)</p>	<p><u>MÉTODOS:</u> -Inferencial -Analógico -Formalización -Estadístico</p> <p><u>TECNICAS:</u> -De muestreo Estadística</p> <p><u>INSTRUMENTOS:</u> -Encuesta por entrevista -Encuesta por cuestionario - Escalas -Fichas</p> <p><u>DE PROCESAMIENTO</u> -Razones . Porcentajes . Estadígrafos: dispersión y tendencia central</p>	<p><u>POBLACIÓN:</u> - 39 Profesores</p> <p><u>Muestra:</u> - 30 Profesores (30= 100 %)</p> <p><u>Tipo de muestra</u> Probabilística aleatoria</p>

<p>en la I.E. "Daniel Estrada Pérez" del Cusco?</p>	<p>4.-Analizar y determinar la relación que existe entre la gestión comunitaria y el desempeño docente</p>	<p>4.-El ejercicio de la gestión comunitaria se relaciona directamente con el desempeño docente.</p>	<p>--Preparación para el aprendizaje de los estudiantes --Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes -Participación en la gestión de la institución educativa articulada a la comunidad. -Desarrollo de la profesionalidad la identidad del docente. Indicadores -Organización y planificación a largo y corto alcance curricular -Administración curricular -Uso de materiales educativos -Evaluación académica. -Los docentes tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes para el proceso enseñanza aprendizaje. -El docente tiene en cuenta las necesidades evolutivas de sus estudiantes, etc</p>		<p>TECNICAS PARA EL ANÁLISIS DE DATOS: -Cuadros de frecuencia, estadísticos de centralización y de dispersión. -Estadísticos de contraste -Coeficientes de correlación</p>	
---	--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 02.- MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE N° 1: LA GESTION EDUCATIVA

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES
<p>GESTIÓN EDUCATIVA Es la acción y efecto de gestionar los elementos concurrentes para el éxito del proceso enseñanza aprendizaje orientado a la formación integral de los educandos, que realiza el docente en una institución educativa, empleando estrategias didácticas como medios y materiales sujetos a una evaluación contextualizada con apoyo y coordinación directa con los demás estamentos de la comunidad educativa. Se entiende que la gestión educativa a su vez comprende cuatro dimensiones educativas: - Gestión Institucional, -Gestión Administrativa, -Gestión Pedagógica y -Gestión Comunitaria.</p> <p>Otoniel Alvarado Oyarce, Ministerio de Educación</p>	<p>GESTION EDUCATIVA Es la acción y efecto de gestionar los elementos concurrentes para el éxito del proceso educativo, con la práctica de valores, orientadas a la formación integral de los educandos, siendo las principales tareas virtuales de orden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institucional • Administrativo Tecnológico • Instrumentos • Materiales, equipos • Participación comunitaria • Comunicación. <p>Otoniel Alvarado Oyarce Ministerio de Educación</p> <p>MINEDU</p>	<p>Es el conjunto de acciones concurrentes en función de las variables que asume la comunidad educativa encabezado por el director para lograr la formación integral de los educandos a través de gestiones, en función de objetivos establecidos. Se realiza a través de cuatro funciones: Planeación, Organización, Dirección y Control. Se elaboran los instrumentos de gestión, Estas Dimensiones son:</p> <p>-GESTION INSTITUCIONAL En particular implica impulsar la conducción de la I.E. hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa para lo que resultan necesarios los instrumentos de gestión</p> <p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Involucra a los estamentos educativos Constituye el contexto social de la institución educativa, manteniendo una relación simbiótica de interacción de la comunidad educativa en función de objetivos y metas en base al cumplimiento de responsabilidades por el control de personal</p> <p>GESTION PEDAGOGICA Esta referido a todas las acciones de programación curricular y uso de las tecnologías del sistema educativo, así como del manejo del sistema de evaluación que requieren las diferentes áreas para el proceso enseñanza-aprendizaje</p>	<p>GESTION INSTITUCIONAL -Planifica y organiza los instrumentos curriculares - Programa las actividades educativas en función de competencias, capacidades y actividades -Utiliza la tecnología educativa en el proceso enseñanza aprendizaje en función de competencias, capacidades y actividades --Aplica el sistema de evaluación con criterio integral.</p> <p>GESTION ADMINISTRATIVA - La comunidad educativa elabora instrumentos de gestión (Plan Educativo Estratégico, Plan de Trabajo Anual, Reglamento Interno) -docentes preparados. -Renovación del mobiliario escolar -Evaluación de cumplimiento de normas.</p> <p>GESTION PEDAGOGICA -material didáctico, -Equipos audiovisuales, -juegos de mesa -Áreas de juego -Material deportivo</p> <p>GESTION COMUNITARIA</p>

		<p>GESTION COMUNITARIA Practicar el sistema simbiótico entre la institución educativa y la comunidad para el logro de la calidad educativa. Todo cambio como renovaciones refleja en la comunidad, como la cultura de paz y respeto a la mujer.</p>	<p>-Los padres de familia y comunidad son considerados como aliados estratégicos. -Se proyecta hacia la comunidad los beneficios de las relaciones con otras instituciones. Adquisición de equipos deportivos -Renovación de mobiliario - Adquisición de material didáctico</p>
--	--	---	--

ANEXO N°3 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE N° 2: DESEMPEÑO DOCENTE

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>DESEMPEÑO DOCENTE se refiere a las actividades que realiza el docente en el proceso enseñanza aprendizaje profesional de la educación en base a una planificación Curricular empleando estrategias didácticas como medios y materiales sujetos a una evaluación. La labor docente es una responsabilidad delicada en la formación integral de los educandos como sujetos realizados y actores del bienestar social sin limitaciones del tiempo y espacio cumpliendo virtualmente con las tareas pedagógicas, académicas, tecnológicas como motivacionales.</p> <p>HERNANDEZ Y LEGORRETA</p>	<p>DESEMPEÑO DOCENTE Según estas definiciones el Desempeño docente es un concepto amplio inmerso en los valores orientados a la formación integral de la persona, siendo las principales tareas virtuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Académica -Tecnológica -Motivacional -Organizativa -Institucional y -Evaluativa 	<p>PREPARACION PARA LA ENSEÑANZA DE LOS ESTUDIANTES Para apoyo en el manejo de herramientas de comunicación tanto de la plataforma educativa como externas; y de uso del software para la descarga de materiales educativos y para el desarrollo de actividades de aprendizaje.</p> <p>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS Consiste en acompañar al estudiante para estimular su dinamismo, intervenir para motivar la participación. identificar problemáticas surgidas en la interacción social, principalmente durante la elaboración de trabajos colaborativos e intervenir como mediador de conflictos ...,</p>	<p>-Planificación del trabajo pedagógico como la programación de las unidades de aprendizaje o unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento de las principales características sociales, culturales y materiales – inmateriales y cognitivas de los estudiantes -Incluye el dominio de sus contenidos pedagógicos y disciplinarios, así como la selección del material educativo estratégico de enseñanza y evaluación del aprendizaje - -Conducción del proceso enseñanza aprendizaje -Prefiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de relaciones didácticas pertinentes y relevantes. -Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje. -Comprende la participación en la escuela de la red de escuelas desde una perspectiva

		<p>PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA ARTICULADA A LA COMUNIDAD Se enfoca para conformar grupos de trabajo y habilitar espacios privados para actividades colaborativas, configurar y mantener actualizado del libro de calificaciones del entorno virtual y proporcionar técnicas para la organización del tiempo de estudio.</p> <p>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE. Es la preparación permanente con espíritu renovador para enfrentar a los retos permanentes de la educación generados por el avance de la ciencia y la tecnología Para atender y/o canalizar inquietudes de los estudiantes .Participar en los grupos de trabajo pedagógico, así como socializar alguna novedad de investigación, así como practicar tareas por igualdad de género a inherente al trabajo con alumnos como enlace del equipo de docentes, para realizar la trayectoria académica y evaluación del proceso educativo, así como instigación para la mejora educativa.</p> <p>Hernández y Legorreta (2009, p.16)</p>	<p>democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. -Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa. La participación en la elaboración, ejecución y evaluación</p> <p>Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa. La participación en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable</p> <p>-Comprende el proceso y las practicas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.</p> <p>-Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica con la de sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional.</p> <p>-Genera un clima de confianza entre el docente y el participante. -Motiva para el trabajo efectivo y oportuno del estudiante. -Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de su información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional Orienta en la selección y uso del software, ...</p> <p>-Revisa permanentemente sobre instrumentos educativos utilizados con criterio de renovación permanente.</p>
--	--	--	---

ANEXO: 4 MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS DE LA VARIABLE N° 1: GESTION EDUCATIVA

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS =REACTIVO	VALORACION
GESTION INSTITUCIONAL	Planifica y organiza los instrumentos curriculares	39%	13	1-El profesor planifica y organiza sus instrumentos curriculares 2-Revisa los avances curriculares 3-Organiza grupos de interaprendizaje	-Totalmente de acuerdo (4)
	Programa las actividades educativas en función de competencias, capacidades			1-Programa actividades de aplicación practica 2-Organiza actividades de interrelación con la comunidad 3-Programa actividades educativas en función de competencias y capacidades 4-Retroalimenta oportunamente los contenidos propuestos.	-De acuerdo (3)
	Utiliza la tecnología educativa en el proceso enseñanza aprendizaje en función de competencias, capacidades y actividades			1-Utiliza la tecnología educativa en el proceso enseñanza aprendizaje 2- Utiliza contenidos transversales relacionados con la comunidad 3-Aplica el sistema de evaluación	-Ni de acuerdo ni totalmente en Desacuerdo (2)
GESTION ACMINISTRATIVA	Aplica el sistema de evaluación con criterio integral	18 %	6	1-Utiliza la tecnología educativa en el proceso enseñanza aprendizaje 2-Utiliza instrumentos pertinentes en la evaluación de los aprendizajes. 3-informa oportunamente sobre los resultados de la evaluación.	-En desacuerdo (1)
	La comunidad educativa elabora los instrumentos de gestión			1-Organización de los recursos o potencial humano Por estamentos 2-Elaboracion de los instrumentos de gestión (Reglamento Interno. PEI, PAT, Planes curriculares)	-Totalmente en desacuerdo (0)
				1-Elabora instrumentos Curriculares 2-Reuniones de capacitación y actualización docente	
				1-Reuniones de evaluación de cumplimiento de funciones de acuerdo al	

	Personales docentes y administrativo cumplen sus roles			Reglamento interno y de proyección a la comunidad. 2-Emission de informes periódicamente	
	Evaluación de cumplimiento				
GESTION PEDAGOGICA	Edificio (Locales, aulas incluso terrenos)	26 %	8	1-Proceso de construcción 2-Recepcion de obras 3-Registro de obras. 1-Adquisicion de equipos 2-Adecuacion de equipos 3-Confeccion de talleres	-Totalmente de acuerdo (4) . De acuerdo (3)
	Equipos (Mobiliario Instalaciones)			1-Fomento y estímulo para el diseño y elaboración de material educativo 2-Organización de equipos o clubes especializados-	-Ni de acuerdo ni totalmente de acuerdo (2) -En desacuerdo (1)
	Material educativo en general	27%	4	1Instrumento complementario de la planificación por medio del cual se logran los objetivos y las metas establecidas en los planes institucionales 2-Presupuesto plan de acción expresado en cifras, que tiene finalidad.	-Totalmente en desacuerdo (0)
GESTION COMUNITARIA	-presupuesto (Tiene valor estratégico porque se asignan recursos (Personal, dinero, maquinas equipos, insumos, etc.) -Proceso presupuestal			1-Proceso presupuestal comprende: Elaboración del proyecto, discusión y aprobación, control y evaluación. Reprogramación. 1-Dos técnicas convergentes se usan para operar el proceso presupuestario: El presupuesto por programas y el método de planeación –programación- presupuesto conocido como PPBS.	
	- : Métodos				

ANEXO N° 5

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS DE LA VARIABLE N°2: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS =REACTIVO	VALORACION
PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	El docente tiene perfil reflexivo profesional con proyección al desarrollo de la comunidad.	39%	13	1-El profesor planifica y organiza sus instrumentos curriculares 2-Revista los avances curriculares 3-Organiza grupos de interaprendizaje	-Totalmente de acuerdo (4)
	Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del sistema educativo			1-Programa actividades de aplicación practica 2-Organiza actividades de interrelación con la comunidad 3-Programa actividades educativas en función de competencias y capacidades 4-Retroalimenta oportunamente los contenidos propuestos.	-De acuerdo (3) -Ni de acuerdo ni totalmente en Desacuerdo (2)
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Maneja la información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel local, regional y nacional.	18 %	6	1-Utiliza la tecnología educativa en el proceso enseñanza aprendizaje 2- Utiliza contenidos transversales relacionados con la comunidad 3-Aplica el sistema de evaluación	-En desacuerdo (1)
	Planifica y organiza los instrumentos curriculares			1-Utiliza la tecnología educativa en el proceso enseñanza aprendizaje 2-Utiliza instrumentos pertinentes en la evaluación de los aprendizajes. 3-informa oportunamente sobre los resultados de la evaluación.	-Totalmente en desacuerdo (0)
	Comprende el proceso la participación con sus colegas en la gestión de la I.E.			1-Organización de los recursos o potencial humano Por estamentos 2-Elaboracion de los instrumentos de gestión (Reglamento Interno. PEI, PAT, Planes curriculares)	
	Programa las actividades educativas en función de competencias, capacidades			1-Elabora instrumentos Curriculares 2-Reuniones de capacitación y actualización docente	

PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	<p>Utiliza la tecnología educativa en el proceso enseñanza aprendizaje en función de competencias, capacidades y actividades</p> <p>Aplica el sistema de evaluación con criterio integral</p> <p>La comunidad educativa elabora los instrumentos de gestión</p> <p>Personales docentes y administrativo cumplen sus roles</p> <p>Evaluación de cumplimiento</p>			<p>1-Reuniones de evaluación de cumplimiento de funciones de acuerdo al Reglamento interno y de proyección a la comunidad.</p> <p>2-Emision de informes periódicamente</p>	
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	<p>Edificio (Locales, aulas incluso terrenos</p> <p>Equipos (Mobiliarioe Instalaciones)</p> <p>Material educativo en general</p>	26 %	8	<p>1-Proceso de construcción</p> <p>2-Recepcion de obras</p> <p>3-Registro de obras.</p> <p>1-Adquisicion de equipos</p> <p>2-Adecuacion de equipos</p> <p>3-Confeccion de talleres</p> <p>1-Fomento y estímulo para el diseño y elaboración de material educativo</p> <p>2-Organización de equipos o clubes especializados-</p> <p>1Instrumento complementario de la planificación por medio del cual se logran los objetivos y las metas establecidas en los planes institucionales</p> <p>2-Presupuesto plan de acción expresado en cifras, que tiene finalidad.</p>	<p>-Totalmente de acuerdo (4)</p> <p>. De acuerdo (3)</p> <p>-Ni de acuerdo ni totalmente de acuerdo (2)</p> <p>-En desacuerdo (1)</p> <p>-Totalmente en desacuerdo (0)</p>
		27%	4		

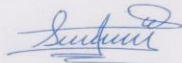
<p>Y LA IDENTIDAD DOCENTE</p>	<p>-presupuesto (Tiene valor estratégico porque se asignan recursos (Personal, dinero, maquinas equipos, insumos, etc.) -Proceso presupuestal : Métodos</p>			<p>1-Proceso presupuestal comprende: Elaboración del proyecto, discusión y aprobación, control y evaluación. Reprogramación. 1-Dos técnicas convergentes se usan para operar el proceso presupuestario: El presupuesto por programas y el método de planeación –programación- presupuesto conocido como PPBS.</p>	
-----------------------------------	--	--	--	--	--

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

Yo, Dr. WILBERT ZEGARRA SALAS, docente del área de Investigación de la escuela de posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **La gestión educativa y el desempeño docente en la institución Educativa N°50025 “Daniel Estrada Pérez” de Cusco**, del estudiante **ZANS CANDÍA, JUAN DE LA CRUZ**, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24 %, 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.

Cusco, 07 de enero de 2019




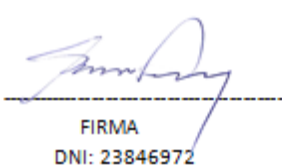
Dr. Wilbert Zegarra Salas
Docente - investigación
DNI: 23899890

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Yo, **JUAN DE LA CRUZ ZANS CANDIA**, identificado con DNI N° 23846972 egresado del Programa Académico de DOCTORADO EN ADMINISTRACION EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo , no autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " La Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50025 Daniel Estrada Pérez de Cusco" 2018; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23y Art.33.

Fundamentación en caso de no autorización:

La Institución Educativa en donde realice dicha investigación solamente me ha autorizado para realizar la investigación, pero no para publicar los resultados a través de ningún medio.



FIRMA
DNI: 23846972

Trujillo, 31 de diciembre de 2018.