



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Gestión educativa y reforma magisterial en una institución educativa Lima. 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mg. Elizabeth Tapia Inchicsana (ORCID: 0000-0002-6794-1935)

ASESORA:

Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives (ORCID: 0000-0002-6218-4989)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas y del territorio

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

El trabajo de investigación lo dedico a Dios por darme salud y la vida para disfrutar de esta profesión, a mis padres por la inspiración motivación de ser cada día mejor.

Agradecimiento

Expreso un agradecimiento profundo y sincero a todos los profesores de la Escuela Internacional de Postgrado de la Universidad César Vallejo, especialmente a la Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives, aconseja mi trabajo, por su infinita sugerencia en las correcciones del mismo y su enmienda para poder completar mi trabajo de investigación.

A mis familiares, con su comprensión desinteresada, esfuerzo y entrega incondicional hicieron posible el logro de mis objetivos, que servirán de modelo en el porvenir de mi hijo.

A los docentes de la institución educativa de San Juan, encuestados en la Ugel No. 01 porque fueron los que cooperaron en la investigación

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): TAPIA INCHICSANA, ELIZABETH

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

GESTIÓN EDUCATIVA Y REFORMA MAGISTERIAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. LIMA 2019

Fecha: 18 de enero de 2020

Hora: 4:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Albero Nuñez Lira

Firma:

SECRETARIO: Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragon

Firma:

VOCAL: Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría.*

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

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

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

Declaratoria de autenticidad

Yo, Elizabeth Tapia Inchicsana, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernanza de la Escuela de Graduados de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 10085150, con la tesis titulada "Gestión educativa y reforma magisterial en la institución educativa de Lima, 2019", declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es mía.
- 2) He acatado los estándares internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no se ha plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no se ha publicado ni presentado antes para obtener ningún título académico o profesional previo.
- 4) Los datos presentados en los resultados son auténticos, no han sido adulterados, duplicados o copiados y, por lo tanto, los resultados presentados en la tesis constituirán contribuciones a la realidad bajo investigación.

Si la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentando como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información externa) o falsificación (que representa adulterado las ideas de otros), acepto las consecuencias y sanciones derivadas de mi proceder, sujeto a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 01 de enero de 2020


.....
Elizabeth Tapia Inchicsana.
DNI: 10085150

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. Introducción	1
II. Método	11
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de las variables	13
2.3. Población, muestra y muestreo	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5. Procedimiento	16
2.6. Método de análisis de datos	16
2.7. Aspectos éticos	16
III. Resultados	17
IV. Discusión	23
V. Conclusiones	28
VI. Recomendaciones	29
VII. Propuesta	30
Referencias	32
Anexos	39

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de gestión educativa	12
Tabla 2: Operacionalización de reforma magisterial	12
Tabla 3: Confiabilidad encuesta gestión educativa y reforma magisterial	15
Tabla 4: expertos validación gestión educativa y reforma magisterial	15
Tabla 5: Descripción de resultados de gestión educativa	17
Tabla 6: Descripción de resultados de reforma magisterial	17
Tabla 7: Gestión educativa y reforma magisterial	17
Tabla 8: Gestión educativa y capacitación docente	18
Tabla 9: Gestión educativa y evaluación docente	18
Tabla 10: Gestión educativa y condición de trabajo	19
Tabla 11: Prueba de normalidad	20
Tabla 10: Prueba de normalidad	20
Tabla 12: Correlación gestión educativa y reforma magisterial	21
Tabla 13: Correlación gestión educativa y dimensiones	21

Índice de gráficos

Gráfico 1: Gestión educativa	61
Gráfico 2: Reforma magisterial	61
Gráfico 3: Gestión educativa y Reforma magisterial	62
Gráfico 4: Gestión educativa y evaluación	62
Gráfico 5: Gestión educativa y condiciones de trabajo	63
Gráfico 6: Gestión educativa y capacitación	63

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación de gestión educativa y reforma magisterial en la I.E. “San Juan”. SJM. Lima. 2019.

La población estuvo conformada por 140 docentes de la I.E. “San Juan”. SJM. Lima. 2019. La población es de tipo censal porque el tamaño de la población y la muestra son iguales, en las cuales se han estudiado las variables: gestión educativa y reforma magisterial, el método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el tipo descriptivo correlacional de corte transaccional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el cuestionario de gestión educativa de Morales y el de reforma magisterial de Osorio, ambos con escala de Likert, que brindaron información acerca de la relación que existe entre las variables de estudio, en sus distintas dimensiones; cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.770 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la reforma magisterial en la I.E. “San Juan”. SJM. Lima. 2019

Palabras clave: Reforma Magisterial, Gestión Educativa, Reforma Educativa.

Abstract

The present investigation had as a general objective to determine the relationship of educational management and teacher reform in the I.E. "San Juan". SJM. Lime. 2019.

The population was made up of 140 teachers of the I.E. "San Juan". SJM. Lime. 2019. The population is of the census type because the population and the sample are equal, in which the variables have been studied: Educational Management and Teacher Reform, the method used in the research was the hypothetical-deductive, this research used to purpose the descriptive type of correlational transactional cut, non-experimental design, quantitative approach, which collected the information in a specific period, which was developed by applying the questionnaire of Morales Educational Management and the Osorio Teacher Reform, both with Likert scale , which provided information about the relationship between the study variables, in their different dimensions; whose results are presented graphically and textually.

The result of the Rho Spearman correlation coefficient of 0.770 indicates that there is a positive relationship between the variables and is also at the high correlation level and the level of bilateral significance being $p = 0.000 < 0.01$ (highly significant), the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; it is concluded that: There is a significant relationship between educational management and the Teacher Reform in the I.E. "San Juan". SJM. Lime. 2019.

Keywords: Teacher Reform, Educational Management, Education reform.

Resumo

La presente indagine aveva come obiettivo generale determinare il rapporto tra gestione dell'istruzione e riforma degli insegnanti nell'I.E. "San Juan". SJM. Lima. 2019.

La popolazione era composta da 140 insegnanti dell'I.E. "San Juan". SJM. Lima. 2019. La popolazione è del tipo di censimento perché la popolazione e il campione sono uguali, in cui sono state studiate le variabili: Gestione dell'educazione e Riforma dell'insegnante, il metodo utilizzato nella ricerca era l'ipotetico-deduttivo, questa ricerca utilizzato lo scopo era il tipo correlativo descrittivo di taglio transazionale, progettazione non sperimentale, approccio quantitativo, che raccoglieva le informazioni in un periodo specifico, che è stato sviluppato applicando il questionario Morales Educational Management e il questionario sulla riforma magistrale di Osorio, entrambi con scala Likert , che ha fornito informazioni sulla relazione tra le variabili di studio, nelle loro diverse dimensioni; i cui risultati sono presentati graficamente e testualmente.

Il risultato del coefficiente di correlazione di Rho Spearman di 0,770 indica che esiste una relazione positiva tra le variabili ed è anche ad alto livello di correlazione e il livello di significatività bilaterale è $p = 0.000 < 0,01$ (altamente significativo), l'ipotesi nulla è respinta e l'ipotesi generale è accettata; si è concluso che: esiste una relazione significativa tra la gestione dell'istruzione e la riforma degli insegnanti nell'I.E. "San Juan". SJM. Lima. 2019

Parole chiave: Riforma degli insegnanti, Gestione dell'istruzione, Riforma educativ

I. Introducción

En el continente sudamericano, han surgido muchos intentos por reformar la educación, con una serie de modificaciones desde 1960, se ha pretendido cambiar estructuras y paradigmas con resultados negativos, por falta de recursos o una planificación adecuada, además de la influencia exterior de corrientes y estilos de cambio no concordantes con su realidad.

Hace diez años la globalización y el sentido lógico de cambio basado en políticas monetarias y modelos de éxito han inducido a cambios más profundos, esta vez tomando en cuenta al maestro, tan venido a menos por la calidad de su enseñanza, es ahí donde se toma a la entidad educativa “el papel de habilitar a los individuos para que obtuvieran ingresos compatibles con un nivel de vida ‘civilizado’, de modo que el resultado agregado de la suma de esas conductas fuese economías local e internacionalmente sostenible”, (Rivero, 2016, p.4).

En ese contexto, se considera elemental que reformar debe tener en cuenta el entorno social en todos sus ámbitos para poder establecer qué tipo de cambios se necesitan hacer así también como su puesta en marcha. (Guzmán, 2016, p.4). Del mismo modo en los problemas para administrar la educación en el continente fue un propósito del estado debido a los problemas que se generaban para hacer marchar a la entidad en el sentido administrativo, entonces se tomó como ejemplo el gestionar empresarial y se aplicó a la educación. (Duran, 2015, p.2). Igualmente, La gestión educativa está compuesta de elementos que conforman procedimientos para accionarla, para ello deben de migrar desde lo simple a lo complejo en el sentido de gestionar en forma adecuada con la capacidad que corresponde y en el que las personas involucradas en ello participen como equipo para conseguir resultados óptimos. (Chacón, 2014, p.4).

Se da un giro completo y se toman en consideración lo que se logra en base a evaluaciones estándar relacionándolas con la forma de gestionar y administrar, entonces se exigen resultados acordes con lo que se espera obtener, para ello se trata de mejorar los aspectos del manejo de la entidad que sirven de soporte a la parte educacional. (Pérez, 2015, p.6).

En relación a la reforma educativa en el Perú, sostiene que el gobierno ha centrado sus esfuerzos por adaptar los cambios a la realidad del país, dejando de lado la imitación de cambios que se han dado en otros países además de haber tenido influencias de asesores y consultores extranjeros que quisieron aplicar sus modelos sin éxito lo que ha originado que se dependa de

organizaciones internacionales enfocadas a los resultados de la economía , nuestra nación debe de innovar y aplicar cambios acordes con nuestra realidad dado que la temporalidad y los escasos recursos nos colocan en una situación difícil donde lo que se programe como cambio debe ser eficaz y productivo, tratar a la innovación como una cultura que multiplique los esfuerzos, adquirir tecnología de punta para amplificar la capacidad del docente. (Apaza, 2016, p.6).

Se pretende que los cambios propuestos den un giro sustancial a lo hecho hasta ahora de tal forma que se visualicen resultados óptimos en el corto plazo, además de descentralizar con efectividad creando autonomía en las regiones para llevar a cabo los cambios en conjunción con su realidad, crear convenios con otros sectores que potencien los cambios con ayuda de las personas involucradas en el sistema. (Chuqilin, 2017, p.12).

Los considerandos a nivel local en la I.E. “San Juan”. SJM. Lima. 2019 , indica que los recursos escasos impiden llevar a cabo los cambios con cabalidad, por tanto lo establecido como avance se detiene cuando a esto los ingresos poco apropiados del docente les impiden capacitarse con éxito, sin ir muy lejos hace poco tiempo países asiáticos con igual índice de pobreza obtuvieron excelentes resultados en la educación lo que levanto enormemente la economía de su territorio, a pesar de ello también se ha avanzado con cambios estructurales para el sistema y el profesorado tendientes al desarrollo de competencias . (Oscoco, 2019, p.14).

En las instituciones públicas de Lima se ha podido observar que estas no cumplen con una adecuada infraestructura, la masividad del alumnado no permite una enseñanza más individualizada, la idoneidad profesional de los docentes presenta carencias debido a fallas en cuanto a aptitud y actitud en la labor que desempeña. Por otro lado, también se ha observado que los estudiantes no logran alcanzar los objetivos académicos propuestos por el centro educativo, este trabajo pretende establecer la interrelación entre las variables de estudio, y establecer los efectos de los cambios propuestos. (Galdos, 2016. p.2).

Tomando en consideración las variables del tema de estudio los trabajos previos internacionales, nuestro país está lejos del ranking de OCDE, la difícil accesibilidad, los programas no acordes con las regiones son una traba de proporciones para poder mejorar hacia resultados más halagadores y superar las barreras del poco éxito de las reformas educativas. (Pezzini, 2016, p.24).

Asimismo, en su artículo concluye que el estado debe comprometerse a acercar la educación a toda la población sin detrimento de la situación económica familiar, así como establecer un deber y una obligación del mismo, el mejorar a través de reformas educativas que conlleven al acceso a la formación general y permanente como propulsor del Estado nicaragüense, capacitando a la población en beneficio del país. (Tregon, 2017, p.46).

El punto de partida para éxitos educativos se inicia en la preparación del maestro en su proceso formativo, la forma de enseñar metodológicamente con éxito, mejorar e innovar son las herramientas que desarrollan los aprendizajes. (Sandoval, 2015, p.68).

Indica que varios sectores del estado visualizan que la educación brindada no es de calidad y una de sus razones es la poca preparación de los maestros, sustentándose en las bajas calificaciones que han obtenido los estudiantes en las pruebas PISA, estos motivos les ha servido para introducir grandes reformas a fin de mejorar la calidad y la labor docente e implementar evaluaciones para los maestros. (Martínez, 2016, p.88); Es así que como conclusión que la raíz de la reforma está sustentada en una globalización de la economía que propicia los cambios en base a los requerimientos del mercado laboral. (Colella y Díaz, 2015, p.96).

En ese contexto el trabajo de investigación sobre la propuesta de mejora del gerenciamiento planificado en la Institución Educativa confamiliar de Cartagena, propuso como conclusión general que: el 75% de los docentes y directivos desconoce el plan estratégico institucional, el 85% de los docentes tienen sobrecarga laboral, el 95% de los directivos no están inmerso en los procesos de desarrollo organizacional. (Calderón, 2014, p.76).

Considerando las variables del tema de estudio los trabajos previos nacionales, el proceso de reformar se sesga en privatizar la educación con una mira mercantil y neoliberal mimetizándola como reformar la educación. (Rivera ,2017, p.102). De igual manera la aplicación de las reformas educativas mediante la implementación de los cuatro pilares, todo apunta en un único objetivo, elevar la calidad de aprendizaje de los estudiantes y mejorar la calidad educativa. (Inocente, 2018, p.76). Es por eso que la reforma no interviene en las dificultades de estructura educativa sobre todo en la parte pedagógica, la coordinación entre el estado y los docentes para lograr la transformación de la educación. (Morrillo, 2018, p.92).

De igual manera la reforma norma las obligaciones y derechos de los docentes con miras al logro de una calidad educativa. (Osorio, 2017, p.88). Entonces la reforma educativa tiene mucha injerencia de aceptación en el profesorado porque mejora la gestión de la educación en

todos sus ciclos. (Gonzales, 2016, p.64). Igualmente, la reforma en otros países vecinos ha tenido mejores resultados que la nacional en los aspectos de logros educativos. (Quispe, 2016, p.96).

Es por ello que el trabajo de investigación titulado *gestionamiento pedagógico y mejoramiento educativo UGEL 01*. UCV, el autor propuso como conclusión general que se observa una alta Correlación entre gestionar la educación y calidad educativa. (Quispe, 2018, p.78). Asimismo, el estudio del *gerenciamiento de la entidad de educación y la labor del profesorado en las instituciones educativas de Huancayo*. Universidad Guzmán y Valle. Lima, concluye que se observó una alta relación entre gestionar la educación y desempeño docente. (Bastidas, 2015, p.84).

Sobre la variable *gestión educativa* se citan diferentes definiciones, he aquí algunas definiciones al respecto: Es enfocar de manera amplia las posibilidades reales de una institución, en el sentido de resolver situaciones o el de alcanzar un propósito en cuestión. (Amna, 2017, p.2). Conjunto de pasos para llevar a cabo el manejo administrativo de la entidad. Acciones de manejo de administración para cumplimiento de objetivos; Actividades de administración que empoderan y permiten realizar el desarrollo normal de la educación; los Desarrollo de la actividad de educación basado en la realización de sus correspondientes tareas administrativas. (Molano, 2016, p.6).

Es gerenciar la entidad con acciones administrativas para conseguir sus metas. Toda aquella actividad encaminada a conseguir los resultados propuestos por la entidad. (Colombia Aprende, 2019, p.12).

Para gerenciar se deben considerar antes que cualquier aspecto el fin de la entidad que es capacitar al ser humano para un desarrollo futuro, el aspecto altruista del gerenciamiento apunta a motivaciones éticas con resultados eficaces, se basa en lo real, con los recursos con que se cuenta y adonde se quiere llegar, planificar es un arte par con poco hacer mucho, involucrar a todos los participantes del sistema para trabajo de equipo con metas comunes y realizables, para decidir se debe colegiar el resultado que favorezca a todos. (Rico, 2016, p.70).

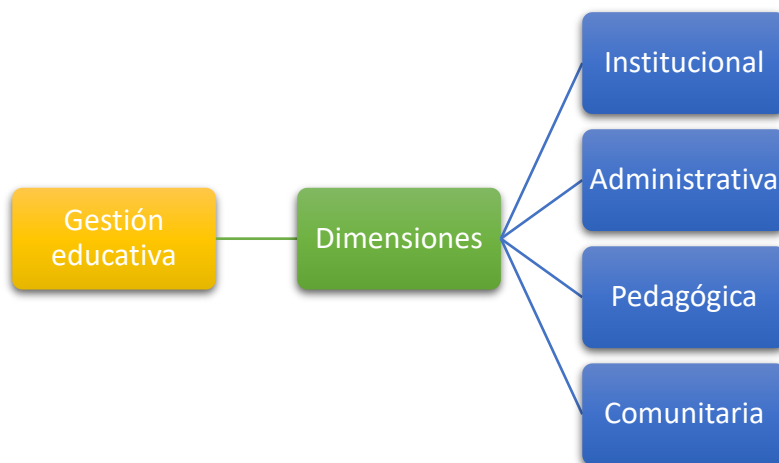
La *gestión educativa* apunta en todos los ámbitos a lograr el aprendizaje colectivo basado en lo cooperativo, en el intercambio y el desarrollo de capacidades sustentadas en un impecable manejo administrativo participativo. A nivel mundial se han incorporado estrategias y acciones de calidad continua que han mejorado muchos resultados adversos en un principio, el correcto

manejo de los recursos lleva a un apoyo directo a la educación lo que permite conseguir mejores resultados en un espacio de tiempo corto con accionar efectivo. (Álvarez, 2016, p.156).

La labor del profesorado es complicada debido a que no se estandarizan los métodos de enseñanza y donde aún está en práctica el sistema tradicional memorístico , esto es debido a que no se han renovado cuadros por lo que la concepción aprendida en su época no ha cambiado, esto también se ve en el gestionamiento rutinario, sin evaluación, monitoreo y correcciones oportunas dando lugar a un atraso administrativo que arrastra el sistema pedagógico a una inacción dando lugar a no desarrollar los programas a tiempo, horas si cubrir, escases de personal, etc. (Torres,2015, p.64).

En relación a la gestión educativa y los procesos reformistas, muchas veces se aplica solo en una parte y la otra continua lenta, no existe un correcto funcionamiento de ambas son muy contadas excepciones, las reformas deben impulsar a la entidad en su conjunto ya que ambos procesos tanto el pedagógico como el administrativo van de la mano en estrecha relación con sus participantes de tal manera que funcionan como un todo, un conjunto, un equipo en todos los ámbitos del país , de la región, de la localidad, es un funcionamiento reformista uniforme y llevado a cabo por las personas involucradas en el sistema como históricamente se ve en otros países sobre todo en Asia, donde sus resultados se han disparado en poco tiempo y con pocos recursos.(Manzzioti, 2015, p.16).

En el aspecto del alto rendimiento se necesita gestionar con exactitud y visión adonde se quiere llegar, de nada vale una correcta planificación pedagógica sino se tiene un correcto gestionamiento que permita realizar todas las funciones necesarias para la marcha correcta de la entidad, saber asignar recursos donde se necesitan, redistribuirlos de donde no se usan a lo necesario, evaluar y corregir la marcha administrativa permite a una entidad desarrollar adecuadamente la parte pedagógica con éxito. (Giménez, 2016, p.6).



Sobre las dimensiones de la gestión educativa, estas se presentan de acuerdo con el instrumento de Morales con las siguientes dimensiones: Dimensión Institucional: Todos los actores de la entidad educativa se organizan en con capacidad organizativa , basados en normativas institucionales y programadas con antelación ; Del mismo modo la dimensión administrativa: Se postulan actividades de conducción de recurso totales basados en la comunicación e información permanente especialmente la importante para decidir .En ese contexto la Dimensión Pedagógica: Lo relacionado a la enseñanza y sus métodos y como. Del mismo modo la Dimensión Comunitaria: Establece un papel para cada persona que labore en la institución y los externos como los padres de familia, la actividad privada, la comunidad, etc. (Álvarez, 2016, p.152).

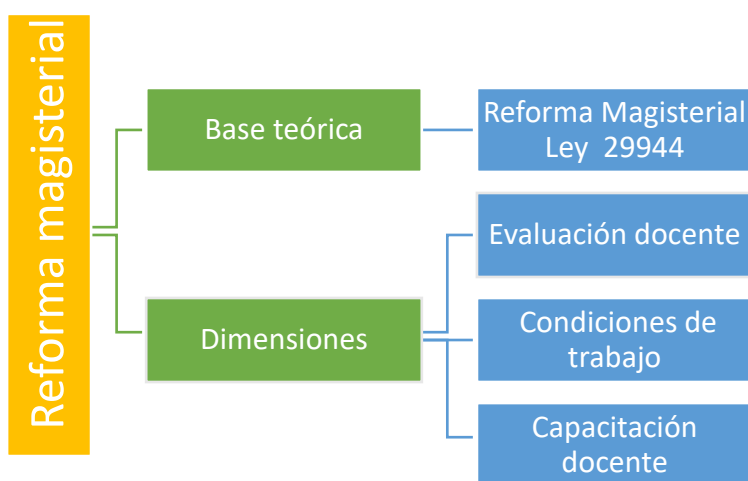


Figura 3. Reforma magisterial, basado en dimensiones de acuerdo con Osorio (2017)

Sobre la variable reforma magisterial se cita como definición, Una situación laboral única, con mejoras de la accesibilidad a esta carrera, mejorando el desarrollo profesional del docente, (Inmans, 2019, p.2).

Sobre la reforma magisterial, en lo que respecta al marco histórico la reforma de 1920 donde norteamericanos traídos por el gobierno de ese entonces tomaron las riendas del ente rector de educación llevando a una reforma americana con orientación económica, en 1972 con Velasco su giro fue a la izquierda más a una revolución socialista, educación trabajo y desarrollo, con participación comunitaria basando el cambio en educar, de ahí paso a Fujimori imponiendo el modelo neoliberal, municipalizando y llevando la privatización además de la gratuidad de la enseñanza, mejoro la infraestructura, agregándole valor más salud, protección, tecnología y entrenamiento docente masivo. (Morrillo, 2018, p.92).

La educación primaria paso a la gratuidad con un tiempo de 6 años, diversifico las escuelas de acuerdo a la región, la pluralidad del lenguaje, cambio múltiples aspectos de la secundaria agregándole la parte técnica en relación con su entorno. (Orrego, 2014, p.4).

Puesta en marcha la RM se consolida como una prioridad política, se volvió multidisciplinaria con énfasis de la pedagogía, pero esto ocasiono el rechazo del magisterio en clara oposición a las reformas, el cambio causo pánico y resistencia, conformistas en su lugar de confort, pese a ello fue un fracaso y volvió todo a cero, el estado hizo movimientos represivos y su fin llego al sumir el dictador Morales en donde se diluyo todo intento reformista. En 1982 con Belaunde se retoma el proceso, pero los proyectos nunca se aprobaron (Sime, 2017, p.6).

En el Sistema Educativo la vigente Ley General de Educación No 28044, establece un componente estructural en diferentes formas, siendo si y no escolarizada sujeta a evaluación y certificación. Es entonces que de acuerdo a las necesidades se estructura en: 1o nivel Educación Inicial, 2º nivel Educación Primaria, 3o nivel Educación Secundaria, 4o nivel: Educación Superior Las modalidades son: educación de menores, de adultos, especial, ocupacional y a distancia. (Ongaro, 2015, p.6).

Durante los gobiernos de Toledo y Humala se da el auge económico promulgándose la nueva Ley General de Educación, según el ente rector existen medio millón de docentes para dos millones de estudiantes en la EBR, de los cuales el 76 % están en las ciudades y el 24% en la zona rural, también se destaca la importancia de capacitar al profesorado, invirtiendo el ente rector 700 millones de soles en ello. (Astete, 2014, p.2).

Considerando la importancia de las reformas en educación, la importancia está asociada a la educación básica regular (EBR), los procesos derivados del rediseño curricular en las entidades educativas deberán transitar del desarrollo de saberes al desarrollo de competencias en los estudiantes. Un análisis detenido de la EBR permite determinar que bajo este nuevo paradigma educativo los docentes deberán considerar desarrollar capacidades en relación a donde se desempeñan, proponiendo innovar y ser creativo para encontrar resolución a la problemática. (Galán, 2015, p.2).

La EBR comprende inicial, primaria y secundaria. Considerada para los niños de todas las edades, está conformada por siete ciclos Ciclo I: nivel inicial no escolarizado de 0-2 años; En la misma forma el Ciclo II: nivel inicial escolarizado de 3-5 años; Aunado a esto el Ciclo III: nivel primaria de primer y segundo grado; Además el Ciclo IV: nivel primaria de tercer y cuarto grado; En tal sentido el Ciclo V: nivel primaria de quinto y sexto grado; Por ello el Ciclo VI: nivel secundaria de primer y segundo año; Así mismo el Ciclo VII: nivel secundaria de tercer a quinto año. Las categorías son: Unidocentes, Polidocente multigrado y Polidocente completo. Las Modalidades son: Menores y Adultos (para nivel primaria) y Especial, Ocupacional y a Distancia (para nivel secundaria). (INEI, 2015, p.8).

La LGE Nro. 28044, establece como finalidad los aspectos generalizados de la educación y todo lo que corresponde a ello, establece también todas las responsabilidades del gobierno, la comunidad, sobre el tema de la educación. Norma, y supervisa todo lo relacionado con la educación a nivel nacional; Así mismo establece la educación obligatoria en los tres niveles para ello proporciona todos los servicios que se necesiten para cumplir con esa misión, cuidando de que se realicen con los indicadores internacionales, tiene una estructura única y propia de la función que se llevara a cabo. (MINEDU, 2019, p.18)

Sobre las teorías, enfoques o propuestas existentes sobre la reforma magisterial nacen con los cambios económicos, sociales, tecnológicos traídos por la globalización, hechos que no ocurrieron anteriormente y que promueve el desarrollo del país, a la par de esto la educación debe enfrentarse a nuevos retos, profesionalizarse, capacitarse y desarrollar mayores competencias de acuerdo al desarrollo del mercado laboral ya al desarrollo del conocimiento, el uso de la informática en la enseñanza hace que la velocidad de aprendizaje supere largamente los anteriores métodos y si a eso le agregamos docentes capacitados, innovadores el resultado es una enseñanza de calidad acorde con los tiempos, la OCDE prioriza la respuesta adecuada

del conocimiento a los retos que actualmente se presentan, se considera que un incremento de la inversión no necesariamente significa calidad sobre todo en educación si esta no se reforma en concordancia con la actualidad, para producir conocimiento con óptimos resultados y pocos recursos prima la organización y una planificación adecuada de la educación sobre todo con la reforma del marco de la institución. (Luengo, 2015, p.4).

En relación las dimensiones de la Reforma Magisterial, el instrumento considera tres: Capacitación docente: preparación en su formación docente concordante con los planes nacionales y regionales con descentralización proponen necesidades, objetivos y resultantes que se deben de esperar en cada zona , lo que se requiere para los requerimientos de los docentes en relación a lo que se necesita para cada zona , son establecidos por los GR. (MINEDU, 2014, p.22); En ese sentido de acuerdo con la segunda dimensión Evaluación Docente: la Carrera Pública Magisterial considera las siguientes evaluaciones: a. ingreso, b. desempeño, c. ascenso y d. desempeño en los cargos. (Osorio, 2017, p.6). En relación a la tercera dimensión condiciones de trabajo destaca la sacrificada labor del profesor a pesar de no contar con las comodidades que se necesitan, llevando a cabo su misión con esmero y vocación de servicio. (Osorio, 2017, p.6).

Para la formulación del problema se consideró un PG bajo la interrogante ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la reforma magisterial en una institución educativa Lima, 2019. Así mismo para los problemas específicos se identificaron cuatro que se mencionan a continuación: PE1, ¿ Qué relación existe entre la gestión educativa y la capacitación docente de la Reforma Magisterial en una institución educativa , Lima, 2019 ?; En ese sentido PE2, ¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y la evaluación docente de la Reforma Magisterial en una institución educativa , Lima, 2019?; De acuerdo a eso el PE3, ¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y condiciones de trabajo evaluación docente de la Reforma Magisterial en una institución educativa , Lima, 2019?

En cuanto a las hipótesis, en la HG se considera que Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Reforma Magisterial en una institución educativa, Lima, 2019; Así mismo en cuanto a la HE1, Existe relación directa entre la gestión educativa y la capacitación docente de la Reforma Magisterial en una institución educativa, Lima, 2019. De igual modo en la HE2, Existe relación directa entre la gestión educativa y la evaluación docente de la reforma magisterial en una institución educativa, Lima, 2019. En relación a ello, la HE 3, Existe relación

directa entre la gestión educativa y condiciones de trabajo evaluación docente de Reforma magisterial en una institución educativa , Lima, 2019.

La justificación consta de la teórica corresponde a la forma de afrontar la problemática basada en teorías o postulados resaltando su importancia y la capacidad de posicionar el tema y su problemática, estos postulados teóricos son la base para dilucidar la investigación, se aportan conclusiones para beneficiar a la comunidad educativa y de la sociedad en general. (Chaverry, 2017. p.6). Asimismo, la justificación práctica es la contribución de la investigación con una problemática que afecta a un grupo de personas, llámese población, comunidad, en ese sentido los aportes del estudio mejoran una situación y aportan beneficios de carácter social, científico o económico, en este caso se busca contribuir a la educación incluyendo la mejora de la gestión educativa y su relación con la reforma magisterial en la búsqueda de en una formación académica integral que le permitan afrontar los estudios y su futura vida. (Barbosa, 2015, p.4). En tal sentido la justificación metodológica indica que cada paso del estudio está estructurado en base a la metodología científica sobre todo en la propuesta de instrumentos, su aplicación, análisis, resultados, conclusiones y la propuesta de recomendaciones que puedan solucionar la problemática encontrada. (Given, 2018, p.6)

En cuanto a los objetivos, el OG considera: Determinar relación entre la gestión educativa y la Reforma Magisterial en una institución educativa, Lima, 2019; Así mismo para los Objetivos específicos se identificaron tres que se mencionan a continuación: OE1, Determinar relación entre la gestión educativa y la capacitación docente de la reforma magisterial en una institución educativa, Lima, 2019. En ese sentido OE2, Determinar relación entre la gestión educativa y la evaluación docente de la Reforma Magisterial en una institución educativa, Lima, 2019. De acuerdo a eso el OE 3, Determinar relación entre la gestión educativa y condiciones de trabajo evaluación docente de la reforma magisterial en una institución educativa, Lima, 2019.

II. Método

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, porque usa la recopilación de data para examinar las hipótesis, usando la estadística. (Hernández, Fernández y Baptista ,2014, p.10). Se empleó el Rho Sperman para la GE y RM.

2.1. Tipo y diseño de investigación.

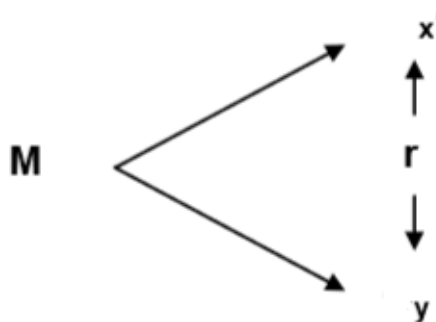
Es básica porque, se inicia en un estudio de los postulados teóricos y lo desarrolla sin apartarse de ellos. (Mc Dowell, 2019, p.2). Se empleó bases teóricas de GE y RM.

De acuerdo con su diseño empleado es no experimental, las variables empleadas, no han sido manipuladas, tomándose en el estado natural en que se encuentran. (Moreno, 2014, p.2)

se manipularon tanto GE y RM. El estudio fue transversal, indica que los datos son recolectados en el mismo momento. (Mc Gartland, 2016, p.2), ambas encuestas de GE y RM se tomaron en el mismo momento, también es descriptiva correlacional; la primera, describe data específica. (Nassaji, 2018, p.2) y correlacional, señala que determina la correlación entre las variables empleadas. (Hernández et al, 2014, p.124). Se buscó la relación entre GE y RM.

El método empleado fue hipotético deductivo, explica que se realiza planteando las hipótesis sobre la problemática, estas hipótesis se comprueban empíricamente. (Grossman, 2017, p.2). Se relacionó la GE con las dimensiones de la RM.

Esquema:



Es:

M: Muestra

X: Gestión educativa.

Y: V. Reforma magisterial.

r: Relac.

2.2. Operacionalización de las Variables

Operacionalizar significa identificar cuál es la variable, cuáles son sus dimensiones y cuáles los indicadores y el índice. (Medina, 2015. p.6)

Tabla 1

Variable gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
Institucional	Participación Docente	1,2,3 y 4	1.Muy poco	Eficaz [112-150]
	Aplicación	5,6,7,8 y 9	2. Poco	Regular [71-111]
Administrativa	Recursos Económicos	10,11,12,13, 14,15 y 16	3.Medio 4.Bastante	Ineficaz [30-70]
Pedagógica	Recursos Curriculares	17,18,19,20, 21,22,23,24 y 25	5.Mucho	
Comunitaria	Coordinación	26,27,28,29 y 30		

Tabla 2

Variable Reforma magisterial

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o Rangos
Capacit. Docent.	Área de especial. Didáctic.	1,2,3 y 4	1: Nunca	
Evaluac. Docent.	Meritocrac. Desem. Tiemp. de servic.	5,6,7 y 8	2. Casi nunca 3. A veces	Adec. [90-120]
	Ascensos por escalas Remuneración	9,10,11 y 12 13,14,15 y 16	4. Casi siempre 5. Siempre	Reg. [57-89] No adec. [24-56]
Condiciones de trabajo		17,18,19 y 20 21,22,23 y 24		

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Conjunto de personas con características similares observables en tiempo y lugar. (Research Methodology, 2019, p.2).

La población estuvo conformada por 140 docentes de una institución educativa de Lima, 2019, de las cuales 58 son de nivel primaria y 82 del nivel secundaria. La población es de tipo censal porque el tamaño de la población y la muestra son iguales, debido a ello no se establece como muestra ninguna técnica de muestreo, siendo no probabilístico intencionado en el que las personas son seleccionadas por su disponibilidad, no por criterio estadístico.

Un grupo es censal cuando tiene particularidades propias y es muy pequeño para muestrearlo, en este tipo no se muestra ni muestreo. (Mendoza, 2017, p.22).

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

2.4.1. Técnicas

Para ambas variables tanto GE como RM se emplearon instrumentos específicos para cada una. Las técnicas de investigación son el conjunto de herramientas, procedimientos e instrumentos utilizados para obtener información y conocimiento. (De Aguiar, 2016. p.4)

Encuesta son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. (Bath; 2019. p.2)

La técnica que se utilizó fue la encuesta para recopilar datos mediante un cuestionario previamente diseñado, donde posteriormente recoger la información obtenida.

2.4.2. Instrumentos

Es el formato por el cual el que investiga se aproxima los datos para analizarlos y conseguir la data final. (Canals, 2017, p.2).

La escala de Likert está compuesta por más de una respuesta a la pregunta de la encuesta que tiene valorización numérica, consiguiendo al final determinado puntaje. (Saket, 2015, p.2).

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario para cada variable, donde presento a continuación.

Ficha Técnica de la Encuesta de Gestión Educativa.

Instrumento: Encuesta de GE.

Autor: Morales.

Adaptación: Adaptación del M GE. Unesco.

Año: 2011

Lugar: Lima - Perú

Fecha de Aplicación: 19/11/2019

Objetivo: Evaluar la gestión educativa por los docentes.

Administrado a: docentes de la I.E. "San Juan". SJM. Lima. 2019.

Tiempo: 30'.

Margen de error: 0.00 %

Observaciones: Son 30 ítems con escala de Likert, 3 rangos: Eficaz, 112-150; Regular, 71-111; Ineficaz, 30-70. Tomando en cuenta la valoración de escala de gestión educativa mencionamos: (1) muy poco; (2) poco; (3) medio; (4) bastante; (5) mucho

Ficha Técnica de la Encuesta de la Reforma Magisterial.

Instrumento: Encuesta de RM.

Autor: Osorio, R.

Año: 2017

Lugar: Lima - Perú

Fecha de Aplicación: 19/11/2019

Objetivo: Determinar el nivel de percepción hacia la RM.

Administrado a: docentes de la I.E. "San Juan". SJM. Lima. 2019.

Tiempo: 30'.

Margen de error: 0.00 %

Observaciones: Son 24 ítems con escala de Likert, 3 rangos: Adecuada, (90-120); Regular, (57-89); No adecuada, (24-56). Tomando en cuenta la valoración de la escala de reforma educativa mencionamos: (1) nunca; (2) casi nunca; (3) a veces; (4) casi siempre; (5) siempre.

Validación del instrumento

El instrumento mensura lo que se necesita, ante eso es validado por expertos en relación a:

Pertinencia: El ítem concuerda con la teoría de la variable.

Relevancia: El ítem se corresponde a las dimensiones propuestas.

Claridad: El ítem se entiende fácilmente. (Tagerdoost, 2019, p.4)

Con respecto a las variables, los instrumentos utilizados, está sujeto a juicio de expertos, compuesto por cuatro maestros, con grado de doctor que trabajan en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, quienes están de acuerdo en que los instrumentos son factibles y aplicables.

Tabla 3

Expertos que validaron las encuestas de gestión educativa y reforma magisterial.

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Díaz Dumont Jorge	Doctor	Sí	Es aplicable
Sifuentes Pinto Nilsa	Doctora	Sí	Es aplicable
Jara Aguirre Chantal	Doctor	Sí	Es aplicable
Alfaro M. Karen	Doctora	Sí	Es aplicable

Elaboración Propia.

Confiabilidad

La confiabilidad de una encuesta es que la aplicación repetida a una persona produce los mismos resultados. (Hernández, et al, 2014, p.128).

Se empleó Alfa de Cronbach con piloto de 30 maestros, procesándose con SPSS Versión 26.0.

Tabla 4

Confiabilidad de gestión educativa y reforma magisterial.

Encuesta	Alfa de Cronbach	N° de elementos
GE	0 942	30
RM	0 946	24

El coeficiente de Alpha de Cronbach es para gestión educativa: 0,942, por tanto, tiene alta confiabilidad. En el caso del Alpha de Cronbach para reforma magisterial es de 0.946, con alta confiabilidad. (Anexo 4)

2.5. Procedimientos.

Se empleó los cuestionarios en la muestra por cinco grupos de 28 docentes hasta completar la muestra de 140 docentes de la I.E. “San Juan”. SJM. Lima. 2019, se tomó en cuenta el tiempo de disponibilidad de los docentes, específicamente el horario de 12.00am. a 1.00 pm. los tiempos empleados en cada sesión fueron de 60 minutos y de 05 días hábiles. Son los procedimientos de encuesta diseñados para evaluar programas específicos o servicios contactando a los participantes para aplicar los instrumentos. (Baylor, 2019. p.4)

2.6. Método de análisis de datos.

El proceso y el estudio comienzan con la recopilación de datos utilizando el SPSS, 26.0, se utilizó el análisis de los datos registrados tanto de los instrumentos de GE y RM. (Liberty, 2019. p.2).

2.6.1. Método estadístico

Estadística descriptiva.

Emplea la reducción de grandes datos para dar valores que describen lo buscado, señalando sus características y a la vez los da también en tablas y gráficos. (Laerds, 2019. p.2). En este caso tanto de GE y RM

Estadística inferencial.

Hernández et al (2014) sostiene que, el Rho Spearman, determina la correlación entre variables. (p.471).

Comprueba la correlación entre las variables, anticipando con la probabilidad las características, causalidad de una problemática. (Mahed, 2019. p.2). Se ha comprobado la correlación de la GE y RM.

2.7. Aspectos éticos

Con respecto a la muestra, a los integrantes de la misma se les dio inducción sobre la misma, explicándoles que es anónima, sin exponer su identidad, así como la posibilidad de no generar problemas legales y que los resultados son específicamente empleados para completar el estudio.

III. Resultados

3.1 Descripción de los resultados.

Tabla 5

GE.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
No eficiente	8	5,7
Media	80	57,1
Eficiente	52	37,1
Total	140	100,0

Fuente: Cuest. De GE (Anex. 2)

Interpretación: Como se observa en la tabla 5 y figura 1(anexo 4); la gestión educativa está en un nivel no eficiente representa un 5.7%, media un 57.1% y eficiente un 37.1%.

Tabla 6

RM.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
No adecuada	7	5,0
Regular	87	62,1
Adecuada	46	32,9
Total	140	100,0

Fuente: Cuest. RM (Anexo 2)

Interpretación: Como se observa en la tabla 6 y figura 2 (anexo 4); la reforma magisterial adecuada representa un 5%, regular un 62.1% y adecuada un 32.9%.

Tabla 7

Gestión Educativa y la Reforma Magisterial en la I.E. "San Juan". SJM. Lima. 2019.

		Gestión educativa			Total
		No eficiente	Media	Eficiente	
Reforma magisterial	No adecuada	6 4,3%	1 0,7%	0 0,0%	7 5,0%
	Regular	0 0,0%	77 55,0%	10 7,1%	87 62,1%
	Adecuada	2 1,4%	2 1,4%	42 30,0%	46 32,9%
Total		8 5,7%	80 57,1%	52 37,1%	140 100,0%

Fuente: Cuestionario Gestión Educativa y Reforma Magisterial (Anexo 2)

Interpretación: En la tabla 7 y figura 3(anexo 4); la reforma magisterial no adecuada, el 4.3% percibe una gestión educativa no eficiente; la reforma magisterial nivel regular, el 55% percibe

una gestión educativa media. Así mismo; la reforma magisterial nivel educada, el 30% percibe una gestión educativa eficiente.

Tabla 8

Gestión Educativa y capacitación docente

		Gestión educativa			Total
		No eficiente	Media	Eficiente	
Capacitación docente	No adecuada	6 4,3%	4 2,9%	4 2,9%	14 10,0%
	Regular	0 0,0%	54 38,6%	5 3,6%	59 42,1%
	Adecuada	2 1,4%	22 15,7%	43 30,7%	67 47,9%
Total		8 5,7%	80 57,1%	52 37,1%	140 100,0%

Fuente: Cuestionario Gestión Educativa y Reforma Magisterial (Anexo 2)

Interpretación: En la tabla 8 y figura 6 (anexo 4); la GE en capacitación docente nivel no adecuada, el 4.3% percibe una GE no eficiente; la GE en capacitación docente nivel regular, el 38.6% percibe una GE media. Así mismo; la GE en capacitación docente nivel adecuado, el 30.7% percibe una GE eficiente

Tabla 9

Gestión Educativa y la evaluación docente

		Gestión educativa			Total
		No eficiente	Media	Eficiente	
Evaluación docente	No adecuada	6 4,3%	2 1,4%	0 0,0%	8 5,7%
	Regular	0 0,0%	68 48,6%	1 0,7%	69 49,3%
	Adecuada	2 1,4%	10 7,1%	51 36,4%	63 45,0%
Total		8 5,7%	80 57,1%	52 37,1%	140 100,0%

Fuente: Cuestionario Gestión Educativa y Reforma Magisterial (Anexo 2)

Interpretación: Tabla 9 y fig. 4 (anexo 4); la GE en evaluación docente nivel no adecuada, el 4.3% percibe una GE no eficiente; la GE en evaluación docente nivel regular, el 48.6% encuentra una GE media. La GE en evaluación docente nivel educada, el 36.4% encuentra una gestión educativa eficiente.

Tabla 10

GE y condiciones de trabajo

		Gestión educativa			Total
		No eficiente	Media	Eficiente	
Condiciones de trabajo	No adecuada	0 0,0%	62 44,3%	1 0,7%	63 45,0%
	Regular	6 4,3%	18 12,9%	12 8,6%	36 25,7%
	Adecuada	2 1,4%	0 0,0%	39 27,9%	41 29,3%
Total		8 5,7%	80 57,1%	52 37,1%	140 100,0%

Fuente: Cuestionario Gestión Educativa y Reforma Magisterial (Anexo 2)

Interpretación: Tabla 10 y fig. 5(anexo 4); la GE en condiciones de trabajo nivel no adecuada, el 44.3% encuentra una gestión educativa regular, por otro lado; la GE condiciones de trabajo nivel regular, el 12.9% encuentra una gestión educativa media. La GE en condiciones de trabajo adecuada, el 27.9% encuentra una gestión educativa eficiente.

3.1.1. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no es diferente a la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio es diferente de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 11

Pruebas de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Gestión educativa	Reforma magisterial
N		140	140
Parámetros normales ^{a,b}	Media	102,49	74,83
	Desviación típica	16,284	18,456
	Absoluta	,230	,198
Diferencias más extremas	Positiva	,140	,198
	Negativa	-,230	-,151
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,726	2,339
Sig. Asintót. (bilateral)		,000	,000

La distribución de contraste es la Normal.

Se han calculado a partir de los datos.

La prueba de normalidad de las variables, presentan un valor $p=0.000$, $p=0.000 < 0.05$ (Kolmogorov-Smirnov $n \geq 30$). Luego, Siendo en todos los casos, el valor $p < \alpha$ cuando $\alpha = 0.05$. Ante las evidencias presentadas se descarta el H_0 y se concluye que los datos de las variables no provienen de una distribución normal por lo cual se justifica el empleo del estadístico no paramétrico.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación directa entre la gestión educativa y la reforma magisterial en una institución educativa de Lima, 2019.

Hipótesis nula.

No existe relación directa entre la gestión educativa y la reforma magisterial en una institución educativa de Lima, 2019.

Tabla 12

Correlación Gestión Educativa y la Reforma Magisterial

		Correlaciones	GE	RM
Rho de Spear.	GE	Coefic. Correl.	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	RM	Coef. De correl.	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Spearman de 0.770 señala relación positiva de variables con correlación alta y significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se descarta H_0 y se valida H_G ; Concluyendo: Existe relación significativa entre la GE y la RM en en una Institución Educativa de Lima, 2019.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y evaluación docente de la Reforma Magisterial en una Institución Educativa de Lima, 2019.

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la Gestión Educativa y evaluación docente de la Reforma Magisterial en una Institución Educativa de Lima, 2019.

Tabla 13

Correlación GE y sus dimensiones

		Correlaciones	Evaluac. Docent	Condición de trabajo	Capacit.
GE		Coef.correl.	,800**	,680**	,509**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	140	140	140
		Coef. Correl.	1,000	1,000	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.	.
		N	140	140	140

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Evaluación docente

Spearman de 0.800 señala relación positiva de variables, correlación alta y significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se descarta el H_0 y se valida la H_{E1} Conclusión: Existe

relación significativa entre la gestión educativa y evaluación docente de la reforma magisterial en una institución educativa de Lima, 2019.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y la dimensión condiciones de trabajo de la Reforma Magisterial en una institución educativa de Lima, 2019.

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la Gestión Educativa y la dimensión condiciones de trabajo de la Reforma Magisterial en una Institución Educativa de Lima, 2019.

Condiciones de Trabajo

Capacitación docente

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y capacitación docente de la Reforma Magisterial en una institución educativa de Lima, 2019.

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la Gestión Educativa y capacitación docente de la Reforma Magisterial en una institución educativa de Lima, 2019.

Capacitación docente

Spearman de 0.509 señala relación positiva de variables, correlación moderada y nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se descarta H_0 y se valida H_3 ; concluyendo: Existe relación significativa entre la GE y la capacitación docente de la RM en una institución educativa de Lima, 2019.

IV. Discusión

Luego de haber realizado el proceso de análisis de datos y la descripción de los mismos en el podemos observar que el OE1 1, Rho Spearman de 0.800 señala relación positiva de variables, correlación alta y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se descarta el H_0 y se valida la H_{E1} ; conclusión: Existe relación significativa entre la GE y la evaluación docente de la RM en la I.E. “San Juan”. SJM. Lima. 2019. Por tanto, la RM en evaluación docente nivel no adecuada, el 4.3% encuentra una GE no eficiente, la RM en evaluación docente nivel regular, el 48.6% encuentra una GE media.

Así mismo; la RM en evaluación docente adecuada, el 36.4% encuentra una GE eficiente; de acuerdo con Guzmán (2016), en ese contexto, se considera elemental que reformar debe tener en cuenta el entorno social en todos sus ámbitos para poder establecer qué tipo de cambios se necesitan hacer así también como su puesta en marcha, del mismo modo en los problemas para administrar la educación en el continente fue un propósito del estado debido a los problemas que se generaban para hacer marchar a la entidad en el sentido administrativo, entonces se tomó como ejemplo el gestionar empresarial y se aplicó a la educación.

Igualmente, La GE está compuesta de elementos que conforman procedimientos para accionarla, para ello deben de migrar desde los simples a lo complejo en el sentido de gestionar en forma adecuada con la capacidad que corresponde y en el que las personas involucradas en ello participen como equipo para conseguir resultados óptimos. Igualmente con Martínez (2016) establece que el estado ha centrado sus esfuerzos por adaptar los cambios a la realidad del país, dejando de lado la imitación de cambios que se han dado en otros países además de haber tenido influencias de asesores y consultores extranjeros que quisieron aplicar sus modelos sin éxito lo que ha originado que se dependa de organizaciones internacionales enfocadas a los resultados de la economía, nuestra nación debe de innovar y aplicar cambios acordes con nuestra realidad dado que la temporalidad y los escasos recursos nos colocan en una situación difícil donde lo que se programe como cambio debe ser eficaz y productivo, tratar a la innovación como una cultura que multiplique los esfuerzos, adquirir tecnología de punta para amplificar la capacidad del profesorado

En ese sentido Colella y Díaz (2015), Indica que varios sectores del estado visualizan que la educación brindada no es de calidad y una de sus razones es la poca preparación de los

maestros, sustentándose en las bajas calificaciones que han obtenido los estudiantes en las pruebas PISA, estos motivos les ha servido para introducir grandes reformas a fin de mejorar la calidad y la labor docente e implementar evaluaciones para los maestros. Es así que como conclusión que la raíz de la reforma está sustentada en una globalización de la economía que propicia los cambios en base a los requerimientos del mercado laboral. Puesto que efectivamente toda reforma educativa implica que el docente logre aspirar a mejores condiciones, fruto de la meritocracia, lo que se logra o selecciona mediante un proceso de evaluación, como ha quedado demostrado en la presente investigación.

Igualmente, sobre el OE2, Spearman de 0.680 indica relación positiva de variables con correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se descarta H_0 y se valida H_{E2} - Conclusión Existe relación significativa entre la GE y condiciones de trabajo de la RM en la I.E. “San Juan”. SJM. Lima. 2019. Por tanto, la RM en condiciones de trabajo nivel no adecuada, el 44.3% establece una GE regular, por otro lado; la RM en condiciones de trabajo nivel regular, el 12.9% establece una GE media. Así mismo; la RM en condiciones de trabajo nivel adecuado, el 27.9% percibe una GE eficiente; de acuerdo con Calderón (2014). Fortalecer el proceso de Gestión Directiva mediante jornadas de sensibilización y charlas de desarrollo organizacional orientada a los directivos, debido a que es el área del plantel donde se presentan los casos de sinergia negativa por motivos claves tales como la falta de organización y planeación estratégica oportuna de las actividades de la Institución Educativa.

Diseñar el organigrama oficial de la Institución Educativa independiente de la estructura general de la Caja de Compensación Familiar, estableciendo para cada dependencia el perfil del cargo con su respectivo salario. Separar las funciones de directivos y administrativos en la Institución Educativa, Especializando el trabajo y ubicando al personal en el lugar que corresponde; De la misma forma, Rivera (2017), lo real de la educación

Esta comprendido entre sociedad, historia y cultura imbuida con otros componentes de origen variado desde la geografía hasta lo político en donde se destaca lo de la economía y políticas públicas que se amalgaman desde su inicio en donde se complementan para su realización, se complementa con la sociología de educar y otras ciencias que le dan soporte y estructura. Etc. Inocente (2018)

La característica de la educación es que no es similar en todas partes, la geografía, cultura y economía le dan unas características especiales que diferencian una de otra, no es estática, cambia continuamente debido a su manejo y su orientación sobre todo en occidente como históricamente se demuestra. Morrillo (2018). Puesto que efectivamente las condiciones de trabajo juegan un rol importante en todo proceso de reforma educativa.

Sobre el OE3, Rho Spearman de 0.509 indica relación positiva de variables, correlación moderada y nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se descarta H_0 y se valida la H_1 ; conclusión. Existe relación significativa entre la GE y capacitación docente de la RM en la I.E. "San Juan". SJM. Lima. 2019. Por tanto la RM en capacitación docente nivel no adecuada, el 4.3% percibe una GE no eficiente, por otro lado; la RM en capacitación docente nivel regular, el 38.6% percibe una GE media. Así mismo, la RM en capacitación docente nivel adecuado, el 30.7% percibe una GE eficiente, de acuerdo con Osorio (2017), el profesorado está imbuido en el procedimiento de investigar accionando y procediendo a aplicar las nuevas disposiciones sobre pedagogía vigentes, indicándose que investigar y hacer pedagogía no pueden estar separados.

Investigar es la forma en que conjuntamente con la pedagogía se desarrolla la educación para las personas, es por eso que todo profesor que no investiga no es buen educador, esta nutre el saber, desarrolla capacidades, estimula la motivación, amplía sus horizontes con la tecnología, desarrolla una serie de cualidades de calidad en los actores educativos y estimula el saber; En ese sentido Quispe (2016)

Al Estado peruano y latinoamericano, hacer extensivo la preocupación del docente por el grado de profesionalización, capacitación y perfeccionamiento educativo, pues éste no debería de ser un sacrificio solamente del docente, sino también de los estados, como parte de un sistema educativo integral, para que cuando se realice la aplicación de los estándares educativos, los resultados sean satisfactorios y no se esté queriendo echar la culpa a los maestros que con lo poco que ganan tratan de mejorar la situación educativa de sus países. Lo ideal sería que los países latinoamericanos asignen estímulos y motivaciones de manera integral o general a todos los maestros para que puedan tener la oportunidad de mejorar y desarrollarse dentro del ámbito laboral, al igual que Quispe (2018) y Bastidas (2015), puesto que se coincide en que el país años atrás ha estado comprometido con los cambios educativos y reformistas.

Los cambios dados en educación están orientados se centran en eliminar los inconvenientes sociales y económicos para mejorar los niveles del desarrollo, para ello es necesario mejorar el nivel del profesorado desde dos ángulos, el primero mejorar la formación de la titulación del profesorado y lo segundo a los profesores que están laborando capacitarlos para que vayan a la par con lo que los cambios requieren , el profesorado es pieza clave en el cambio estructural que se quiere conseguir pues ello son los que forman a las estudiantes , un apoyo importante hoy en día es la tecnología e informática que está casi ausente en el proceso de aprendizaje y que nos deja rezagado en relación a otros países, eso debido a que una reforma sin mejorar la inversión del gobierno no va conducir a nada o escasamente pocos éxitos, el papel del estado es proporcionar los recurso que se necesitan como soporte del cambio, además de mejorar la remuneración del profesor, mejorar sus aulas, etc. Otro punto importante y que requiere recursos es capacitar apuntando las necesidades reales de ella.

Sobre el OG, Spearman de 0.770 indica relación positiva de variables, correlación alta y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se descarta H_0 y se acepta la H_G ; concluyendo: Existe relación significativa entre la GE y la RM en la I.E. “San Juan”. SJM. Lima. 2019; de acuerdo a ello la RM nivel no adecuada, el 4.3% percibe una GE; la RM nivel regular, el 55% encuentra una GE media. Así mismo; la RM nivel adecuado, el 30% encuentra una GE eficiente;

De acuerdo con Pezzini (2016), el país en la última década ha desarrollado un auge económico gracias a acciones macroeconómicas, solidaridad social y un manejo del entorno externo favorable , lamentablemente la clase mediana sufrió un alto en su desarrollo, estancándose debido a un ingreso mediano no evolutivo, lo que hace que el país necesite encaminarse a una economía más abierta y productiva , si bien las materias primas cuentan con menores precios y un mal diseño de accionar social , estas al mejorar estimulan las competencias , favorecen la inclusión , la accesibilidad , favoreciendo la inversión en el área educativa, educar y tener y aprender habilidades es el fin de la educación y el derecho de las personas de tenerlo para favorecer el crecimiento país, si a esto le agregamos la tecnología , el auge educativo esta asegurado; de acuerdo con Tregon (2017).

Es necesario involucrar y hacer partícipes en el proceso de enseñanza-aprendizaje al entorno familiar, procurando que desde la edad temprana sea incluido en el sistema educativo, con el fin de desarrollar en el mismo algunos aspectos como la socialización, desarrollo

cognitivo, al igual que el resto de compañeros de su edad. Al respecto desatacamos como positiva la participación de los padres en la educación de sus hijos, de la que se obtienen abundantes beneficios, tanto para los padres como para el niño, algunos de los más destacables son la mejora en la autoestima del niño, ayudando a desarrollar actitudes positivas de los padres hacia la escuela y proporcionando a los padres una mejor comprensión del proceso de enseñanza, puesto que toda reforma magisterial para su adecuada implementación requiere de los procesos de gestión propiamente definidos, funciones adecuadamente, tal que permita justamente implementar las reformas.

V. Conclusiones

- Primera:** Sobre la HG, demuestra que se relaciona la gestión educativa y la reforma magisterial en una Institución Educativa de Lima, 2019; Rho Spearman de 0.770, evidencio alta asociación entre las variables.
- Segunda:** Sobre la HE1, muestra que se relaciona la gestión educativa y la evaluación docente de la reforma magisterial en una Institución Educativa de Lima, 2019. Con Rho Spearman de 0.800, evidencio alta asociación entre las variables.
- Tercera:** Sobre la HE2, muestra que se relaciona la gestión educativa y las condiciones de trabajo de la reforma magisterial en una Institución Educativa de Lima, 2019; Rho Spearman de 0.680, evidencio moderada asociación entre las variables.
- Cuarta:** Sobre la HE3, muestra que se relaciona la gestión educativa y la capacitación docente de la reforma magisterial en una Institución Educativa de Lima, 2019; Rho Spearman de 0.509, evidencio moderada asociación entre las variables.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Las reformas en proceso necesitan continuar, para cumplir el objetivo de educación calificada, inclusiva, accesible y con equidad en todo el territorio nacional. Mejorar la inversión es el motor que impulsa el cambio y destinar estos recursos apuntando a una gestión tributaria más efectiva.
- Segunda:** El estado en un manejo integral tributario debe destinar más fondos para educación, mejorando sus niveles del gasto público, mejorando también sus políticas anticorrupción para que los recursos lleguen intactos para la inversión que necesita el sector educación.
- Tercera:** Considerar los procesos de evaluación como un proceso de mejorar los conocimientos del profesorado y que estén en relación con lo que le reforma y la mejora de la educación tiene como objetivo para lograr mayores aprendizajes, se plantea también la necesidad, por parte del estado, de otorgar los recursos necesarios para que los docentes de instituciones educativas estatales realicen su labor, a la par que regular mejor las condiciones de trabajo de los docentes de instituciones educativas no estatales, sobre todo porque un porcentaje considerable de la matrícula escolar corresponde a este último tipo de instituciones educativas.
- Cuarta:** Establecer una programación de mentoría y redes profesionales que establezcan la relación entre profesores, intercambio de información, experiencias, dudas o necesidades de resolver problemas que corresponden tanto a la gestión como a la parte pedagógica, dirigir podría ser más eficiente si las redes funcionan en forma adecuada.

VII. Propuesta

7.1. Descripción

De acuerdo a las normas de la reforma, el descentralizar ayuda a tener autonomía y adecuar las propuestas a la realidad local, mejora la supervisión y mejora también la obtención de buenos resultados, lamentablemente no se cumple por lo que es necesario corregir esta anomalía mediante una reforma magisterial que especifique los mecanismos de supervisión, monitoreo e información para el seguimiento y avance de las metas programadas.

7.2. Ventajas y desventajas

PROPUESTA	VENTAJAS	DESVENTAJAS
Establecer en la norma legal un artículo adicional para el diagnóstico, supervisión, monitoreo e información con evaluación de metas del proceso de descentralización educativa en el territorio nacional.	Centra en menor burocratización y acelera las gestiones, permite controlar el proceso.	Personal no calificado.
	Libertad para supervisar, monitorear e informar los procesos de avance de la descentralización de acuerdo a metas.	Data no real, poca supervisión y monitoreo.
	Gestionar adecuadamente la información para la consecución de las metas, corrección de errores y cronogramar avances para cumplimiento de objetivos.	Incumplimiento de metas.
	La educación se da de acuerdo con la realidad local, acorde con las metas conseguidas.	Pueden darse resultados adversos por no contar con especialistas en el tema.
	Solución eficaz de la problemática en corto tiempo	Puede haber mal uso de los recursos e incrementarse el gasto.

7.3. Justificación y explicación de la propuesta (importancia, viabilidad)

Ideológico, reforma democrática.; **Político**, mejor compromiso frente a los retos económico, efectividad en manejo de los recursos; **Administrativo**, mejora de la gestión por menos burocracia; **Pedagógico**, adaptación curricular a la realidad local.

7.4. Planteamiento de actividades y recursos necesarios.

Se plantean de acuerdo al cronograma propuesto.

7.5. Cronograma de actividades.

PLANIFICACIÓN	MESES															
	Diciembre 2019				Enero 2020				Febrero 2020				Marzo 2020			
ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Presentación a la UGEL por la Dirección del plantel				x												
Departamento Legal remite a la UGEL la propuesta consolidada						x										
UGEL lo deriva al MINEDU							x									
MINEDU lo deriva a Asesoría Legal para su opinión y revisión.										x						
Asesoría Legal lo remite a Secretaria General del MINEDU para su VoBo y firma del ministro												x				
Secretaria General del MINEDU lo envía al Congreso para su estudio y aprobación.															x	
Congreso lo aprueba como norma legal																x

7.6. Evaluación y control

Al ser una propuesta de norma legal sigue su camino administrativo de orden regular al pasar por las respectivas instancias hasta su aprobación.

Referencias

- Álvarez, S. (2016). *La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural*. Ra Ximhai, vol. 9, núm. 4, septiembre-diciembre, 2016. Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México
- Amna, I. (2017). *Concept of educational management*. Recovered from: <https://es.slideshare.net/geminorumgem/concept-of-educational-management>
- Apaza, R. (2016). *Breve historia de la educación en el Perú*. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación, vol. VI, núm. 2, julio-noviembre, 2016. Recuperado de: www.redalyc.org
- Arias, G. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Astete, B. (2014). *Políticas educativas y el neoliberalismo en el Perú*. Recuperado de: dialnet.unirioja.es
- Bastidas, M. (2015). *La calidad educativa apoyada en la evaluación del trabajo docente de educación secundaria de las instituciones educativas de Huancayo*. Universidad Guzmán y Valle. Lima. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/577>
- Baylor, U. (2019). *Survey Procedures, Guidelines and Exclusions*. Recovered from: <https://www.baylor.edu/irt/index.php?id=867777>
- Barbosa, Ch. (2015). *Concepto, enfoque y justificación de la sistematización de experiencias educativas*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/132/13239889008.pdf>
- Bath, A. (2019). *What is a Survey – Definition, Methods, Characteristics and Examples*. Recovered from: <https://www.questionpro.com/blog/surveys>
- Bathia, M. (2018). *Your Guide to Qualitative and Quantitative Data Analysis Methods*. Recovered from: <https://humansofdata.atlan.com/2018/09/qualitative-quantitative-data-analysis-methods/>
- Bisquerra A. (2014). Metodología de la investigación educativa. Recuperado de:

- Bush, T. (1986): *Theories of Educational Management*. London. Harper and Row, Pub
- Calderón, C. (2014). *Diseño de un plan de mejoramiento de la gerencia estratégica en la Institución Educativa Comfamiliar de Cartagena como herramienta base del desarrollo organizacional*. Universidad de Cartagena. (Tesis de Maestría). Colombia. Recuperado de: webcache.googleusercontent.com
- Canals, L. (2017). *Instruments for gathering data*. In E. Moore & M. Dooly (Eds), *Qualitative approaches to research on plurilingual education*. Recovered from: <https://doi.org/10.14705/rpnet.2017.emmd2016.637>
- Chacón, M. (2014). *Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad*. Omnia, vol. 20, núm. 2, 2014, pp. 150-161 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: www.redalyc.org
- Chaverry, Ch. (2017). *Delimitación y justificación de problemas de investigación en ciencias sociales*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15354681012.pdf>
- Chuqilin, C. (2017). *El currículo de la educación básica en tiempos de transformaciones*. RMIE, 2017, VOL. 22, NÚM. 72, PP. 109-134 (ISSN: 14056666). Recuperado de: www.scielo.org.mx
- Colella L., Díaz-Salazar R. (2015). *El discurso de la calidad educativa: un análisis crítico*. Educ. 18 (2), 287-303. DOI: 10.5294/edu.2015.18.2.6, Colombia. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/834/83441028006.pdf>
- Colombia Aprende (2019). *Que es gestión educativa*. Ministerio de Educación Nacional, Republica de Colombia. Recuperado de: [webcache.googleusercontent.com](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html)
<http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html>
- Crossman, A. (2017). *Hypothetico-Deductive Method*. Recovered from: <https://www.thoughtco.com/hypothetico-deductive-reasoning-3026351>

- De Aguiar. (2016). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*. Recuperado de:
<https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Duran, A. (2015). *Problemas de la gestión educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y del tipo B*. Recuperado de: <http://unach-tics5-mchacon.blogspot.com/2014/11/problemas-de-la-gestion-educativa-en.html>
- Galán, J. (2015). *De frente a la reforma educativa de segunda generación para la educación*. Perfiles Educativos, vol. XXXVIII, núm. 154, octubre-diciembre, 2016, pp. 20-40. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/132/13248313002.pdf>
- Galdos, G. (2016). *Gestión educativa en el Perú*. Recuperado de: <https://www.lampadia.com/opiniones/gonzalo-galdos/gestion-educativa-en-el-peru/>
- Giménez, C. (2016). *El papel de la gestión de centros educativos en un modelo de aprendizaje basado en competencias*. Revista Páginas de Educación. Vol. 9, Núm. 1 (2016) ISSN: 1688-5287; e-ISSN: 1688-7468. Recuperado de: www.scielo.edu.uy
- Given, M. (2018). *Research Justification*. Recuperado de: <https://methods.sagepub.com/Reference//sage-encyc-qualitative-research-methods/n392.xml>
- Guzmán, V. (2016). *Reformas educativas en América Latina: un análisis crítico*. Recuperado de: Universidad Valparaíso. Chile. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1898-742)
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: Mc Gram - Hill.
- INEI (2015). *Definiciones básicas y temas educativos investigados*. Recuperado de:
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1257/cap04.pdf
- Inmans, J. (2019). *A model of teacher agency in professional development and school reform*. Recovered from:
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00220272.2019.1604809>

- Laerds S. (2019). *Descriptive and Inferencial Statistics*. Recovered from: <https://statistics.laerd.com/statistical-guides/descriptive-inferential-statistics.php>
- Liberty, D. (2019). *Techniques to Take Your Data Analysis to Another Level*. Recoverd from: <https://www.sisense.com/blog/5-techniques-take-data-analysis-another-level/>
- Luengo, N. (2019). *Las reformas educativas basadas en el enfoque por competencias: una visión comparada*. Recuperado de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev123ed.pdf>
- Mahed, F. (2019). *Everything You Need To Know about Hypothesis Testing*. Recovered from: <https://towardsdatascience.com/everything-you-need-to-know-about-hypothesis-testing-part-i-4de9abebbc8a>
- Majid, G. (2019). *Theories of Educational Management and Leadership: A Review*. Recovered from: pdfs.semanticscholar.org
- Manzzioti, A. (2015). *Acerca de la gestión educativa: conceptualizaciones, actores y prácticas Espacios en Blanco*. Revista de Educación, vol. 56, 2015. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3845/3845398016280.pdf>
- Martínez, Ch. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Ra Ximhai, vol. 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 123-134. México. Tesis de Maestría. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>.
- Mc Dowell, G. (2019). *Shaping the Future of Research*. Recovered from: <https://f1000research.com/articles/3-291>
- Mc Gartland, R. (2016). *Defining Translational Research: Implications for Training*. Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2829707/>
- Medina, M. (2015). *Las variables complejas en investigaciones pedagógicas*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646280012.pdf>
- Mendoza, G. (2017). *La reforma educativa del 2013. Discursos, actores y resistencias magisteriales en Xalapa, Veracruz*. Universidad Veracruzana. México. (Tesis de Doctorado). Recuperado de: <https://www.uv.mx/mcs/files/2018/01/MendozaGomezMarian.pdf>

- MINEDU (2019). *Ley General de Educación Nro.28044*. Recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- MINEDU (2014). Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial Decreto Supremo N° 004-2013-ED. Recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/files/6151_201305030929.pdf
- Molano, R. (2016). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*.
<https://www.redalyc.org/pdf/4137/413744648005.pdf>
- Moreno (2015), *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. Recuperado de:
<http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>
- Morrillo, M. (2018). *Reformas educativas en el Perú del siglo XX*. OEI – Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de:
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/233Morillo.PDF>
- Nassaji, H. (2018). *Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis*.
Recovered from: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1362168815572747>
- Ongaro, E (2015). *Legislación de la educación en el Perú*. Antecedentes, Evolución y Tendencias. Recuperado de: [https://unesdoc.unesco.org › rest › Download Watermarked Attachment](https://unesdoc.unesco.org/rest/Download/WatermarkedAttachment)
- Oscoco, R. (2019). *Análisis crítico de las reformas educativas emprendidas desde 1990 en docentes investigadores de Lima Metropolitana*. Propósitos y Representaciones, 7(1), 83-94. Recuperado de: www.scielo.org.pe
- Osorio, R. (2017). *Discernimiento de la Ley Reforma Magisterial 29944 en concordancia con la gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021*. UCV. (Tesis Doctoral). Recuperado de: repositorio.ucv.edu.pe
- Orrego, P. (2014). *La educación en el Perú hacia la década de 1940*. Recuperado de:
<http://blog.pucp.edu.pe/la-educacion-en-el-peru-hacia-la-decada-de-1940/>
- Pérez, R. (2015). *Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano*. Educación y Educadores, vol. 17, núm. 2, mayo-agosto, 2015, pp.

- 357-369 Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/834/83432362009.pdf>
- Pezzini, M. (2016). *Avanzando hacia una mejor educación para Perú*. Argentina. Recuperado de: <https://www.oecd.org/dev/Avanzando-hacia-una-mejor-educacion-en-Peru.Argentina.pdf>
- Quispe, C. (2016). *Análisis comparativo del derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México*. Universidad Nacional del Altiplano. (Tesis Doctoral).
Recuperado de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/unap/1649/quispe_cansaya_isidro_gri_maniel%20.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Quispe, T. (2018). *Gestión pedagógica y calidad educativa en instituciones educativas del nivel inicial de la Red 10-UGEL 01, 201*. UCV. (Tesis de Maestría). Recuperada de:
repositorio.ucv.edu.pe
- Rathi, A. (2019). *Inferential Statistics*. Recovered from.
<https://medium.com/@rathi.ankit/inferential-statistics-for-data-science-b0075670fc8a?>
- Research Methodology. (2015). *Populations*. Recuperado de.
http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf
- Rico, M. (2016). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia Sophia*, vol. 12, núm. 1, 2016. Universidad La Gran Colombia Quindío, Colombia. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/4137/413744648005.pdf>
- Rivera, P. (2017). *Análisis crítico filosófico de la educación neoliberal*. Recuperado de:
<https://unmsm.academia.edu/JuanDavidRiveraPalomino>

- Rivero, J. (2016). *¿Equidad en la Educación?* OEI - Ediciones - Revista Iberoamericana de Educación - Número 48. Recuperado de:
<https://rieoei.org/historico/documentos/rie23a03.htm>
- Rufino, S. (2017). *Formados, éticos y lúcidos. Consideraciones sobre el acompañante espiritual desde una perspectiva antropológica.* Recuperado de:
<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/143784/retrieve>
- Saket, K. Likert Scale. (2019). *Explored and Explained. British Journal of Applied Science & Technology.* Recovered from:
<https://pdfs.semanticscholar.org/38a7/5a7cc366dd963113c6923ac4a73c3286ab22.pdf>
- Sandoval, M. (2015). *La formación permanente del docente en Latinoamérica.* RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, vol. 6, núm. 11, julio-diciembre, 2015. Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/270/27039624005.pdf
- Sime, P. (2017). *Grupos de investigación en educación: hacia una tipología multirreferencial desde casos representativos.* Recuperado de: Rev. educ. sup vol.46 no.184 México oct./dic. 2017. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602017000400097&lng=es&nrm=iso
- Shuttelwoud, M. (2018). *Hypothetico-Deductive Method.* Recovered from:
<https://explorable.com/hypothetico-deductive-method>
- Tagerdoost, H. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research.* Recovered from:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3205040
- Torres, P. (2015). *Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno.* Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, vol. 6, núm. 1, 2015. Universidad Nacional del Altiplano Puno, Perú. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844869006.pdf>
- Tregon, M. (2017). *Orientación educativa en Nicaragua. Diseño y evaluación de un programa de formación para el profesorado.* Recuperado de: www.tesisred.net

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y la Reforma Magisterial en una institución educativa, Lima, 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y la dimensión capacitación docente en una institución educativa, Lima, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y la dimensión evaluación docente en una institución educativa, Lima, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y la dimensión condiciones de trabajo en una institución educativa, Lima, 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar qué relación existe entre la Gestión Educativa y la Reforma Magisterial en una institución educativa, Lima, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar qué relación existe entre la Gestión Educativa y la dimensión capacitación docente en una institución educativa, Lima, 2019.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la Gestión Educativa y la dimensión evaluación docente en una institución educativa, Lima, 2019.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la Gestión Educativa y la dimensión condiciones de trabajo en una institución educativa, Lima, 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Reforma Magisterial en una institución educativa, Lima, 2019.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la dimensión capacitación docente en una institución educativa, Lima, 2019.</p> <p>Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la dimensión evaluación docente en una institución educativa, Lima, 2019.</p> <p>Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la dimensión condiciones de trabajo en una institución educativa, Lima, 2019.</p>	VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Institucional	Participación Docente Aplicación	1-4 5-9	Muy poco (1) Poco (2) Medio (3) Bastante (4) Mucho (5)	Eficiente (112-150) Media (71-111) No eficiente (30-70)
			Administrativa	Recursos Económicos	10-16		
			Pedagógica	Recursos Curriculares	17-25		
			Comunitaria	Coordinación	26-30		
			VARIABLE 2: REFORMA MAGISTERIAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Evaluación Docente	Área de especialidad Estrategias didácticas	01-04	Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Adecuada (90-120) Regular (57-89) No adecuada (24-56)
					05-08		
Condiciones de Trabajo	Meritocracia por desempeño de servicios	09-12 13-16					
Capacitación Docente	Ascensos por escalas Remuneraciones	17-20					
		21-24					
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>[Capte la atención de los lectores mediante una cita importante extraída del documento o utilice este espacio para resaltar un punto clave. Para colocar el cuadro de texto en cualquier lugar de la página, solo tiene que arrastrarlo.]</p> </div>							
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL				

<p>TIPO: Descriptivo correlacional.</p> <p>La investigación es básica</p> <p>DISEÑO: La investigación es de diseño no experimental, correlacional -transversal; según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.149), no experimental porque no se realizan manipulación deliberada de las variables.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estuvo conformada por 140 docentes de la I.E. "San Juan". SJM. Lima. 2019. La población es de tipo censal porque el tamaño de la población y la muestra son iguales, debido a ello no se establece como muestra y muestreo, es no probabilístico el muestreo no probabilístico es un método de muestreo (muestreo se refiere al estudio o el análisis de grupos pequeños de una población) que utiliza formas de métodos de selección aleatoria. El requisito más importante del muestreo no probabilístico es que todos en una población tengan la misma oportunidad de ser seleccionados.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético Deductivo</p>	<p>Variable 1: gestión educativa Técnicas: - Encuesta variable 1 - Análisis estadístico Instrumentos: Cuestionario sobre gestión educativa.</p> <p>Variable 2: reforma magisterial. Técnicas: - Encuesta variable 2 - Análisis estadístico Instrumentos: Cuestionario sobre reforma magisterial</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se utilizará el software Microsoft Excel para la elaboración de tablas y figuras estadística en la presentación de los resultados por dimensiones</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 26, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar conclusiones.</p>
--	---	---	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario Gestión Educativa

Estimado docente, el presente cuestionario, es de carácter anónimo, tiene el propósito saber sobre su opinión sobre la Gestión Educativa, por lo que se le pide a Ud. elegir y marcar con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente de acuerdo a su criterio personal. Su aporte será de suma importancia para este trabajo de investigación. Gracias por su participación

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	Mucho	Bastante	Medio	Poco	Muy poco
1. ¿Participan los docentes en la elaboración, difusión y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional MOF?					
2. ¿Participan los docentes en la elaboración, reestructuración, difusión y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución RI?					
3. ¿Participan los docentes en la elaboración, difusión y aplicación anualmente de instrumento de gestión institución PCC?					
4. ¿Participan los docentes en la elaboración, difusión y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional PAT?					
5. ¿Participan los docentes en la elaboración, difusión y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PEI?					
6. ¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?					
7. ¿La aplicación del instrumento de gestión PCC, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?					
8. ¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?					
9. ¿La aplicación del instrumento de gestión MOF, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?					
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	Mucho	Bastante	Medio	Poco	Muy poco
10. ¿Existe una adecuada ejecución del Presupuesto aprobado en el PEI para el presente año en la Institución Educativa?					
11. ¿Existe una programación de Tiempo para Docentes en el PAT?					

12. ¿Existe una programación de Tiempo para Administrativos en el PAT?					
13. ¿Existe una programación de Tiempo para Personal de servicio en el PAT?					
14. ¿La generación de recursos humanos y materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?					
15. ¿La generación de recursos económicos se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?					
16. ¿Se ha previsto la generación y administración de recursos propios mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?					
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	Mucho	Bastante	Medio	Poco	Muy poco
17. ¿En la planificación curricular del centro evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional; y está en función a la planificación del instrumento de gestión PEI?					
18. ¿realiza Ud., una adecuada atención personalizada al estudiante para la mejora de su aprendizaje?					
19. ¿Los docentes se desempeñan en su especialidad en la institución educativa?					
20. ¿La aplicación de las normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en un instrumento de gestión institucional?					
21. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el MOF?					
22. ¿La aplicación de las normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el RI?					
23. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional del PEI?					
24. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCC?					
25. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PAT?					
DIMENSIÓN COMUNITARIA	Mucho	Bastante	Medio	Poco	Muy poco

26.¿Se cuenta escuela de Familia en la Institución Educativa?					
27.¿Participan los Padres de Familia como apoyo para la gestión de la Institución Educativa?					
28.¿Se cuenta con Comunidades Profesionales de Aprendizaje y aliados estratégicos?					
29. ¿Se han establecido coordinaciones con aliados estratégicos para mejorar el logro de los aprendizajes?					
30. ¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Privadas de la localidad?					

Cuestionario Reforma magisterial.

Estimado docente, el presente cuestionario, es de carácter anónimo, tiene el propósito saber sobre su opinión sobre Reforma Magisterial, por lo que se le pide a Ud. elegir y marcar con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente de acuerdo a su criterio personal. Su aporte será de suma importancia para este trabajo de investigación. Gracias por su participación.

DIMENSIÓN I: CAPACITACIÓN DOCENTE		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Por voluntad propia Ud. se proyecta recibir capacitación autofinanciada en su Especialidad.					
2	Con que frecuencia la UGEL de su jurisdicción brinda a los docentes con capacitaciones en estrategias y metodología					
3	Ud. accede a especializarse en lo que concierne al área de su desempeño a propuesta de la UGEL.					
4	La reforma educativa de formación docente correlaciona con los resultados de la evaluación de desempeño docente.					
5	Ud. accede a especializarse en lo que concierne al área de su desempeño a propuesta de Perú Educa.					
6	Ud. Relaciona sus actividades pedagógicas relacionados a los enfoques transversales del CN.					
7	Con que frecuencia Ud. ha recibido capacitación en estrategias didácticas por parte del Estado.					
8	En qué medida, la capacitación de implementación del nuevo currículo nacional, garantiza la calidad de enseñanza y aprendizaje					
DIMENSIÓN II: EVALUACIÓN DOCENTE		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
9	Con qué frecuencia, por meritocracia Ud. Puede acceder a un cargo pedagógico.					
10	Con qué frecuencia, el conjunto de acciones pedagógicas, administrativas e institucionales permitirá la certificación de la calidad de servicio de su I.E					
11	Ud. como docente, está de acuerdo con las evaluaciones que realiza el MINEDU con respecto					

	al desempeño meritocratica					
12	La evaluación de desempeño docente en el marco de una carrera pública garantiza, estabilidad y desarrollo profesional.					
13	Está de acuerdo con que el acceso a la Carrera magisterial se realice por examen.					
14	Con qué frecuencia la Institución educativa en el cual labora lo evalúa considerando los instrumentos de evaluación.					
15	Con qué frecuencia la evaluación para la progresión gradual en las escalas magisteriales, es el resultado de esfuerzo docente.					
16	Será de entera satisfacción docente la evaluación del tiempo de servicios considerado para las 8 escalas magisteriales.					
	DIMENSIÓN II: CONDICIONES DE TRABAJO	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
17	Como docente nombrado, (a) durante su carrera se siente seguro de ascender hasta la última escala.					
18	La evaluación para el ascenso por escala en la Ley de la Reforma Magisterial, garantiza seguridad, confianza y resultado justo					
19	Considera Ud. Que la infraestructura es adecuada para la realización de su labor docente.					
20	Considera Ud., que en su entidad educativa existe un adecuado clima laboral.					
21	Observa, que las asignaciones de remuneraciones en un sistema meritocrática por escalas satisface al docente					
22	Observa, que la remuneración RIM es de satisfacción para el docente.					
23	La evaluación y monitoreo, articula eficazmente los ejes de desarrollo del desempeño docente.					
24	El incremento del presupuesto educativo y un mejor manejo de los recursos financieros institucionales conllevaran a la satisfacción laboral del docente.					

Anexo 3: Certificado de Validación de los Instrumentos

esfuerzo docente.	/		/		/	
20. Será de entera satisfacción durante la evaluación del tiempo de servicios considerado para los docentes registrados.	/		/		/	
INDICACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO	X	No	X	No	X	No
17. Con qué frecuencia, por pertenencia UE, puede acceder a un cargo pedagógico.	/		/		/	
18. Con qué frecuencia, el conjunto de acciones pedagógicas, administrativas e institucionales permitirá la certificación de la calidad de servicios de su UE.	/		/		/	
19. Del cómo docente, está de acuerdo con las evaluaciones que realiza el MIVIU con respecto al desempeño docente.	/		/		/	
20. La evaluación de desempeño docente en el marco de una carrera pública gratuita, estabilidad y desarrollo profesional.	/		/		/	
21. Está de acuerdo con que el acceso a la Carrera Magisterial se realice por concurso.	/		/		/	
22. Con qué frecuencia la institución educativa en el cual labora le evalúa considerando los instrumentos de evaluación.	/		/		/	
23. Con qué frecuencia le evalúan para la progresión gradual en los niveles magisteriales, en el resultado de esfuerzo docente.	/		/		/	
24. Será de entera satisfacción durante la evaluación del tiempo de servicios considerado para los docentes registrados.	/		/		/	

Observaciones (prestar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de averiguar

Lima 3 de mayo del 2019.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Jorge Díaz Dumont DNI: 086433215

Especialidad del evaluador:



Firma 
Dr. Jorge Díaz Dumont
 INGL. INDUSTRIAL - CP. 4002
 CARRANZO DE LA ESCUELA DE POST GRADO
 ENGL. 1000018

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA

Ítems del Instrumento	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Agrupación
	S	No	S	No	S	No	
1. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación adecuada del instrumento de gestión institucional (MGI)?	/		/		/		
2. ¿Participan los docentes en la elaboración, reestructuración y aplicación adecuada del instrumento de gestión institucional (PI)?	/		/		/		
3. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación adecuada del instrumento de gestión institucional (PDI)?	/		/		/		
4. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación adecuada del instrumento de gestión institucional (PA)?	/		/		/		
5. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación adecuada del instrumento de gestión institucional (PDI)?	/		/		/		
6. ¿La aplicación del instrumento de gestión (MGI), es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional (PI)?	/		/		/		
7. ¿La aplicación del instrumento de gestión (PA), es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional (PI)?	/		/		/		
8. ¿La aplicación del instrumento de gestión (PDI), es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional (PI)?	/		/		/		
9. ¿La aplicación del instrumento de gestión (MGI), es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional (PI)?	/		/		/		
DEFINICIÓN ADMINISTRATIVA							
10. ¿Existe un presupuesto aprobado en el PI para el personal a lo en la institución (directos)?	/		/		/		
11. ¿Existe una programación de Tiempo para Docentes en el PA?	/		/		/		
12. ¿Existe una programación de Tiempo para Administrativos en el PA?	/		/		/		
13. ¿Existe una programación de Tiempo para Personal de servicio en el PA?	/		/		/		
14. ¿La generación de recursos materiales se relaciona y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PI?	/		/		/		
15. ¿La generación de recursos económicos se relaciona y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PI?	/		/		/		
16. ¿Se ha previsto la generación y administración de recursos propios mediante el instrumento de gestión institucional como el PI?	/		/		/		
DEFINICIÓN PEDAGÓGICA							
17. ¿La planificación del proyecto curricular de centro mediante contenidos de desarrollo local, regional y nacional, y está en función a la planificación del instrumento de gestión (PI)?	/		/		/		
18. ¿Se capacitan continuamente los docentes?	/		/		/		
19. ¿Los docentes se responsabilizan en su responsabilidad en la institución educativa?	/		/		/		
20. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se respalda documentalmente en el instrumento de gestión institucional como el CA?	/		/		/		

22. ¿La aplicación de instrumentos que regulan el desempeño de los docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el IPI?	/		/		/	
23. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional del IPI?	/		/		/	
24. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional IPI?	/		/		/	
DEMANDAS COMUNITARIAS	S	No	S	No	S	No
25. ¿Se cuenta con relación actualizada de los padres de familia de la institución (docentes)?	/		/		/	
27. ¿Se cuenta con relación actualizada de los padres de familia de la institución (estudiantes)?	/		/		/	
28. ¿Se cuenta con relación con Programas de Responsabilidad Social?	/		/		/	
29. ¿Se han establecido coordinaciones o redes de apoyo con instituciones Públicas de la localidad?	/		/		/	
30. ¿Se han establecido coordinaciones o redes de apoyo con instituciones Privadas de la localidad?	/		/		/	

Observaciones (prestar si hay referencias)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Lima 3 de Mayo del 2019.

Apellidos y nombres del Jefe evaluador: **DR. DR. DUMET** DNI: 044 973 16

Especialidad del evaluador:

Firma 


Dr. Jorge Dumet
 RUC INDETRIAL - CIP 4222
 CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE POST GRADO
 CNA 00000000

FORMATO DE VALIDACIONES
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE REFORMA EDUCATIVA

DIMENSIÓN CAPACITACION DOCENTE	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. Por voluntad propia Ud. se proyecta recibir capacitación autofinanciada en su Especialidad.	/		/		/		
2. Con que frecuencia la UGEL de su jurisdicción brinda a los docentes con capacitaciones en estrategias y metodología	/		/		/		
3. Ud. accede a especializarse en lo que concierne al área de su desempeño a propuesta de la UGEL.	/		/		/		
4. La reforma educativa de formación docente correlaciona con los resultados de la evaluación de desempeño docente.	/		/		/		
5. Ud. accede a especializarse en lo que concierne al área de su desempeño a propuesta de Perú Educa.	/		/		/		
6. Ud. Relaciona sus actividades pedagógicas relacionados a los enfoques transversales del CN.	/		/		/		
7. Con que frecuencia Ud. ha recibido capacitación en estrategias didácticas por parte del Estado.	/		/		/		
8. En qué medida, la capacitación de implementación del nuevo currículo nacional, garantiza la calidad de enseñanza y aprendizaje	/		/		/		
DIMENSIÓN EVALUACION DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
9. Con qué frecuencia, por meritocracia Ud. Puede acceder a un cargo pedagógico.	/		/		/		
10. Con qué frecuencia, el conjunto de acciones pedagógicas, administrativas e Institucionales permitirá la certificación de la calidad de servicio de su I.E	/		/		/		
11. Ud. como docente, está de acuerdo con las evaluaciones que realiza el MINEDU con respecto al desempeño meritocrática	/		/		/		
12. La evaluación de desempeño docente en el marco de una carrera pública garantiza, estabilidad y desarrollo profesional.	/		/		/		
13. Está de acuerdo con que el acceso a la Carrera magisterial se realice por examen.	/		/		/		
14. Con qué frecuencia la Institución educativa en el cual labora lo evalúa considerando los instrumentos de evaluación.	/		/		/		
15. Con qué frecuencia la evaluación para la progresión gradual en las escalas magisteriales, es el resultado de	/		/		/		

esfuerzo docente.							
16. Será de entera satisfacción docente la evaluación del tiempo de servicios considerado para las 8 escalas magisteriales.	/		/		/		
DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
17. Con qué frecuencia, por meritocracia Ud. Puede acceder a un cargo pedagógico.	/		/		/		
18. Con qué frecuencia, el conjunto de acciones pedagógicas, administrativas e institucionales permitirá la certificación de la calidad de servicio de su I.E	/		/		/		
19. Ud. como docente, está de acuerdo con las evaluaciones que realiza el MINEDU con respecto al desempeño meritocrática	/		/		/		
20. La evaluación de desempeño docente en el marco de una carrera pública garantiza, estabilidad y desarrollo profesional.	/		/		/		
21. Está de acuerdo con que el acceso a la Carrera magisterial se realice por examen.	/		/		/		
22. Con qué frecuencia la Institución educativa en el cual labora lo evalúa considerando los instrumentos de evaluación.	/		/		/		
23. Con qué frecuencia la evaluación para la progresión gradual en las escalas magisteriales, es el resultado de esfuerzo docente.	/		/		/		
24. Será de entera satisfacción docente la evaluación del tiempo de servicios considerado para las 8 escalas magisteriales.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

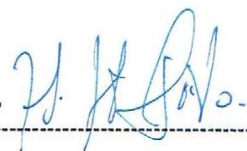
Lima 3 de mayo del 2019.

Apellidos y nombres del juez evaluador:

DNI: 09098357

SIFUANTES PIAÑO NILSA

Especialidad del evaluador: DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anual del instrumento de gestión institucional MOF?	/		/		/		
2. ¿Participan los docentes en la elaboración, reestructuración y aplicación anual del instrumento de gestión institución RI?	/		/		/		
3. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anual del instrumento de gestión institución PCC?	/		/		/		
4. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anual del instrumento de gestión institución PAT?	/		/		/		
5. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anual del instrumento de gestión institución PEI?	/		/		/		
6. ¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	/		/		/		
7. ¿La aplicación del instrumento de gestión PCC, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	/		/		/		
8. ¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	/		/		/		
9. ¿La aplicación del instrumento de gestión MOF, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	/		/		/		
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
10. ¿Existe un Presupuesto aprobado en el PEI para el presente año en la Institución Educativa?	/		/		/		
11. ¿Existe una programación de Tiempo para Docentes en el PAT?	/		/		/		
12. ¿Existe una programación de Tiempo para Administrativos en el PAT?	/		/		/		
13. ¿Existe una programación de Tiempo para Personal de servicio en el PAT?	/		/		/		
14. ¿La generación de recursos materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumentos de gestión institucional como el PEI?	/		/		/		
15. ¿La generación de recursos económicos se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?	/		/		/		
16. ¿Se ha previsto la generación y administración de recursos propios mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?	/		/		/		
DIMENSIÓN PEDAGOGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
17. ¿La planificación del proyecto curricular de centro evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional; y está en función a la planificación del instrumento de gestión PEI?	/		/		/		
18. ¿Se capacitan continuamente los docentes?	/		/		/		
19. ¿Los docentes se desempeñan en su especialidad en la institución educativa?	/		/		/		
20. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el CAP?	/		/		/		

21. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el MOF?	/		/		/	
22. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el RI?	/		/		/	
23. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional del PEI?	/		/		/	
24. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCC?	/		/		/	
DIMENSIÓN COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No
26. ¿Se cuenta con relación actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?	/		/		/	
27. ¿Se cuenta con relación actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?	/		/		/	
28. ¿Se cuenta con relación con Programas de Responsabilidad Social?	/		/		/	
29. ¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Públicas de la localidad?	/		/		/	
30. ¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Privadas de la localidad?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

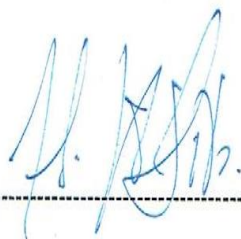
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima 3 de Mayo del 2019.

Apellidos y nombres del juez evaluador:

DNI: 09098353

Especialidad del evaluador: *SIFUENTES PINO NILSA*
DOCTORADO EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD



Firma

FORMATO DE VALIDACIONES
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE REFORMA EDUCATIVA

DIMENSIÓN CAPACITACION DOCENTE	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	No	SI	No	SI	No	
1. Por voluntad propia Ud. se proyecta recibir capacitación autofinanciada en su Especialidad.	/		/		/		
2. Con que frecuencia la UGEL de su jurisdicción brinda a los docentes con capacitaciones en estrategias y metodología	/		/		/		
3. Ud. accede a especializarse en lo que concierne al área de su desempeño a propuesta de la UGEL.	/		/		/		
4. La reforma educativa de formación docente correlaciona con los resultados de la evaluación de desempeño docente.	/		/		/		
5. Ud. accede a especializarse en lo que concierne al área de su desempeño a propuesta de Perú Educa.	/		/		/		
6. Ud. Relaciona sus actividades pedagógicas relacionados a los enfoques transversales del CN.	/		/		/		
7. Con que frecuencia Ud. ha recibido capacitación en estrategias didácticas por parte del Estado.	/		/		/		
8. En qué medida, la capacitación de implementación del nuevo currículo nacional, garantiza la calidad de enseñanza y aprendizaje	/		/		/		
DIMENSIÓN EVALUACION DOCENTE	SI	No	SI	No	SI	No	
9. Con qué frecuencia, por meritocracia Ud. Puede acceder a un cargo pedagógico.	/		/		/		
10. Con qué frecuencia, el conjunto de acciones pedagógicas, administrativas e institucionales permitirá la certificación de la calidad de servicio de su I.E	/		/		/		
11. Ud. como docente, está de acuerdo con las evaluaciones que realiza el MINEDU con respecto al desempeño meritocrática	/		/		/		
12. La evaluación de desempeño docente en el marco de una carrera pública garantiza, estabilidad y desarrollo profesional.	/		/		/		
13. Está de acuerdo con que el acceso a la Carrera magisterial se realice por examen.	/		/		/		
14. Con qué frecuencia la Institución educativa en el cual labora lo evalúa considerando los instrumentos de evaluación.	/		/		/		
15. Con qué frecuencia la evaluación para la progresión gradual en las escalas magisteriales, es el resultado de	/		/		/		

esfuerzo docente.							
16. Será de entera satisfacción docente la evaluación del tiempo de servicios considerado para las 8 escalas magisteriales.	/		/		/		
DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
17. Con qué frecuencia, por meritocracia Ud. Puede acceder a un cargo pedagógico.	/		/		/		
18. Con qué frecuencia, el conjunto de acciones pedagógicas, administrativas e institucionales permitirá la certificación de la calidad de servicio de su I.E	/		/		/		
19. Ud. como docente, está de acuerdo con las evaluaciones que realiza el MINEDU con respecto al desempeño meritocratica	/		/		/		
20. La evaluación de desempeño docente en el marco de una carrera pública garantiza, estabilidad y desarrollo profesional.	/		/		/		
21. Está de acuerdo con que el acceso a la Carrera magisterial se realice por examen.	/		/		/		
22. Con qué frecuencia la Institución educativa en el cual labora lo evalúa considerando los instrumentos de evaluación.	/		/		/		
23. Con qué frecuencia la evaluación para la progresión gradual en las escalas magisteriales, es el resultado de esfuerzo docente.	/		/		/		
24. Será de entera satisfacción docente la evaluación del tiempo de servicios considerado para las 8 escalas magisteriales.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia.

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

Lima 3 de mayo del 2019.

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dr. Humberto Jara Aguirre* DNI: *25451905*

Especialidad del evaluador:


 Firma

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA GESTION EDUCATIVA**

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional MOF?	/		/		/		
2. ¿Participan los docentes en la elaboración, reestructuración y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución RI?	/		/		/		
3. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente de instrumento de gestión institución PCC?	/		/		/		
4. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PAT?	/		/		/		
5. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PEI?	/		/		/		
6. ¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión Institucional PEI?	/		/		/		
7. ¿La aplicación del instrumento de gestión PCC, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	/		/		/		
8. ¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	/		/		/		
9. ¿La aplicación del instrumento de gestión MOF, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	/		/		/		
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
10. ¿Existe un Presupuesto aprobado en el PEI para el presente año en la Institución Educativa?	/		/		/		
11. ¿Existe una programación de Tiempo para Docentes en el PAT?	/		/		/		
12. ¿Existe una programación de Tiempo para Administrativos en el PAT?	/		/		/		
13. ¿Existe una programación de Tiempo para Personal de servicio en el PAT?	/		/		/		
14. ¿La generación de recursos materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumentos de gestión institucional como el PEI?	/		/		/		
15. ¿La generación de recursos económicos se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?	/		/		/		
16. ¿Se ha previsto la generación y administración de recursos propios mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?	/		/		/		
DIMENSIÓN PEDAGOGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
17. ¿La planificación del proyecto curricular de centro evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional; y está en función a la planificación del instrumento de gestión PEI?	/		/		/		
18. ¿Se capacitan continuamente los docentes?	/		/		/		
19. ¿Los docentes se desempeñan en su especialidad en la institución educativa?	/		/		/		
20. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el CAP?	/		/		/		

21. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el MOF?	/		/		/	
22. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el RI?	/		/		/	
23. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional del PEI?	/		/		/	
24. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCC?	/		/		/	
DIMENSIÓN COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No
26. ¿Se cuenta con relación actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?	/		/		/	
27. ¿Se cuenta con relación actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?	/		/		/	
28. ¿Se cuenta con relación con Programas de Responsabilidad Social?	/		/		/	
29. ¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Públicas de la localidad?	/		/		/	
30. ¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Privadas de la localidad?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

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

Lima 3 de Mayo del 2019.

Apellidos y nombres del juez evaluador: *JANA AGUIAR CAHUAY* DNI: *25451905*

Especialidad del evaluador: *GESTIÓN EDUCACIONAL*

Firma

FORMATO DE VALIDACIONES
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE REFORMA EDUCATIVA

DIMENSIÓN CAPACITACION DOCENTE	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. Por voluntad propia Ud. se proyecta recibir capacitación autofinanciada en su Especialidad.	/		/		/		
2. Con que frecuencia la UGEL de su jurisdicción brinda a los docentes con capacitaciones en estrategias y metodología	/		/		/		
3. Ud. accede a especializarse en lo que concierne al área de su desempeño a propuesta de la UGEL.	/		/		/		
4. La reforma educativa de formación docente correlaciona con los resultados de la evaluación de desempeño docente.	/		/		/		
5. Ud. accede a especializarse en lo que concierne al área de su desempeño a propuesta de Perú Educa.	/		/		/		
6. Ud. Relaciona sus actividades pedagógicas relacionados a los enfoques transversales del CN.	/		/		/		
7. Con que frecuencia Ud. ha recibido capacitación en estrategias didácticas por parte del Estado.	/		/		/		
8. En qué medida, la capacitación de implementación del nuevo currículo nacional, garantiza la calidad de enseñanza y aprendizaje	/		/		/		
DIMENSIÓN EVALUACION DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
9. Con qué frecuencia, por meritocracia Ud. Puede acceder a un cargo pedagógico.	/		/		/		
10. Con qué frecuencia, el conjunto de acciones pedagógicas, administrativas e institucionales permitirá la certificación de la calidad de servicio de su I.E	/		/		/		
11. Ud. como docente, está de acuerdo con las evaluaciones que realiza el MINEDU con respecto al desempeño meritocrática	/		/		/		
12. La evaluación de desempeño docente en el marco de una carrera pública garantiza, estabilidad y desarrollo profesional.	/		/		/		
13. Está de acuerdo con que el acceso a la Carrera magisterial se realice por examen.	/		/		/		
14. Con qué frecuencia la Institución educativa en el cual labora lo evalúa considerando los instrumentos de evaluación.	/		/		/		
15. Con qué frecuencia la evaluación para la progresión gradual en las escalas magisteriales, es el resultado de	/		/		/		

esfuerzo docente.	/		/		/		
16. Será de entera satisfacción docente la evaluación del tiempo de servicios considerado para las 8 escalas magisteriales.	/		/		/		
DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
17. Con qué frecuencia, por meritocracia Ud. Puede acceder a un cargo pedagógico.	/		/		/		
18. Con qué frecuencia, el conjunto de acciones pedagógicas, administrativas e institucionales permitirá la certificación de la calidad de servicio de su I.E	/		/		/		
19. Ud. como docente, está de acuerdo con las evaluaciones que realiza el MINEDU con respecto al desempeño meritocratica	/		/		/		
20. La evaluación de desempeño docente en el marco de una carrera pública garantiza, estabilidad y desarrollo profesional.	/		/		/		
21. Está de acuerdo con que el acceso a la Carrera magisterial se realice por examen.	/		/		/		
22. Con qué frecuencia la Institución educativa en el cual labora lo evalúa considerando los instrumentos de evaluación.	/		/		/		
23. Con qué frecuencia la evaluación para la progresión gradual en las escalas magisteriales, es el resultado de esfuerzo docente.	/		/		/		
24. Será de entera satisfacción docente la evaluación del tiempo de servicios considerado para las 8 escalas magisteriales.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

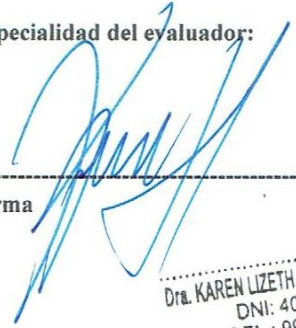
Lima 3 de mayo del 2019.

Apellidos y nombres del juez evaluador:

DNI: 40/60186

Especialidad del evaluador:

Firma



Dra. KAREN LIZETH ALFARO MENDIVES
DNI: 40160188
CEL.: 999271010

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA GESTION EDUCATIVA**

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anual del instrumento de gestión institucional MOF?	/		/		/		
2. ¿Participan los docentes en la elaboración, reestructuración y aplicación anual del instrumento de gestión institución RI?	/		/		/		
3. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anual del instrumento de gestión institución PCC?	/		/		/		
4. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anual del instrumento de gestión institución PAT?	/		/		/		
5. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anual del instrumento de gestión institución PEI?	/		/		/		
6. ¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión Institucional PEI?	/		/		/		
7. ¿La aplicación del instrumento de gestión PCC, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión Institucional PEI?	/		/		/		
8. ¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión Institucional PEI?	/		/		/		
9. ¿La aplicación del instrumento de gestión MOF, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión Institucional PEI?	/		/		/		
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
10. ¿Existe un Presupuesto aprobado en el PEI para el presente año en la Institución Educativa?	/		/		/		
11. ¿Existe una programación de Tiempo para Docentes en el PAT?	/		/		/		
12. ¿Existe una programación de Tiempo para Administrativos en el PAT?	/		/		/		
13. ¿Existe una programación de Tiempo para Personal de servicio en el PAT?	/		/		/		
14. ¿La generación de recursos materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumentos de gestión institucional como el PEI?	/		/		/		
15. ¿La generación de recursos económicos se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?	/		/		/		
16. ¿Se ha previsto la generación y administración de recursos propios mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?	/		/		/		
DIMENSIÓN PEDAGOGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
17. ¿La planificación del proyecto curricular de centro evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional; y está en función a la planificación del instrumento de gestión PEI?	/		/		/		
18. ¿Se capacitan continuamente los docentes?	/		/		/		
19. ¿Los docentes se desempeñan en su especialidad en la institución educativa?	/		/		/		
20. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el CAP?	/		/		/		

21. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el MOF?	/		/		/		
22. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el RI?	/		/		/		
23. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional del PEI?	/		/		/		
24. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCC?	/		/		/		
DIMENSIÓN COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
26. ¿Se cuenta con relación actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?	/		/		/		
27. ¿Se cuenta con relación actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?	/		/		/		
28. ¿Se cuenta con relación con Programas de Responsabilidad Social?	/		/		/		
29. ¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Públicas de la localidad?	/		/		/		
30. ¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Privadas de la localidad?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Lima 3 de Mayo del 2019.

Apellidos y nombres del juez evaluador:

DNI:

40/60/86

Especialidad del evaluador:

Firma



 Dra. KAREN LIZETH ALFARO MENDIVES
 DNI: 40160188
 CEL.: 999271010

Anexo 4. Tablas, figuras, y gráficos

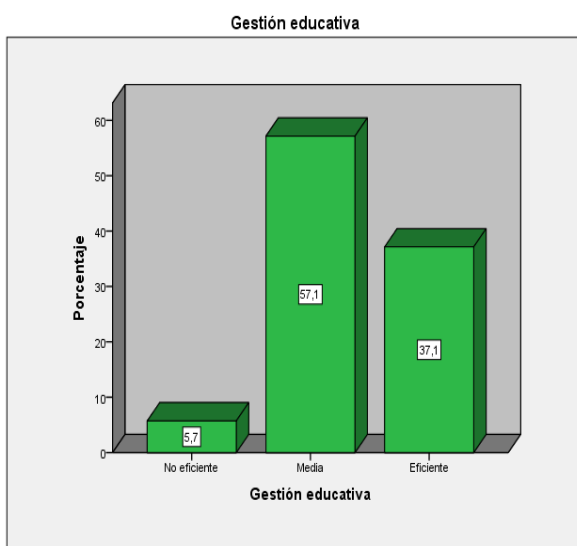


Gráfico 1. Gestión educativa

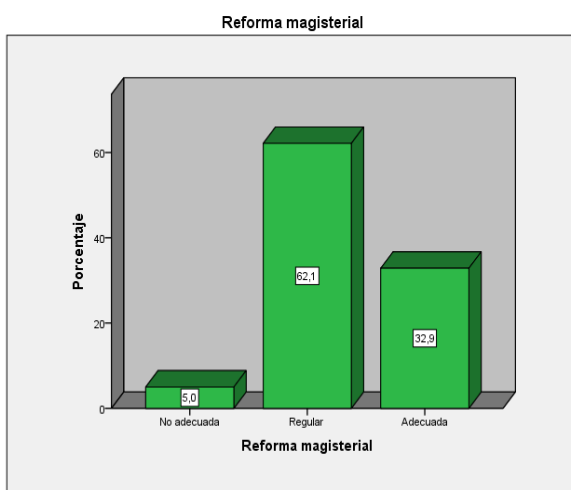


Gráfico 2. Reforma magisterial

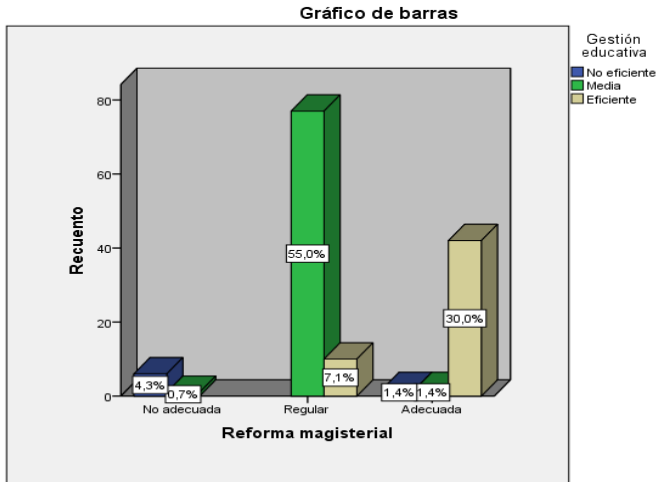


Gráfico 3. Gestión educativa y reforma magisterial.

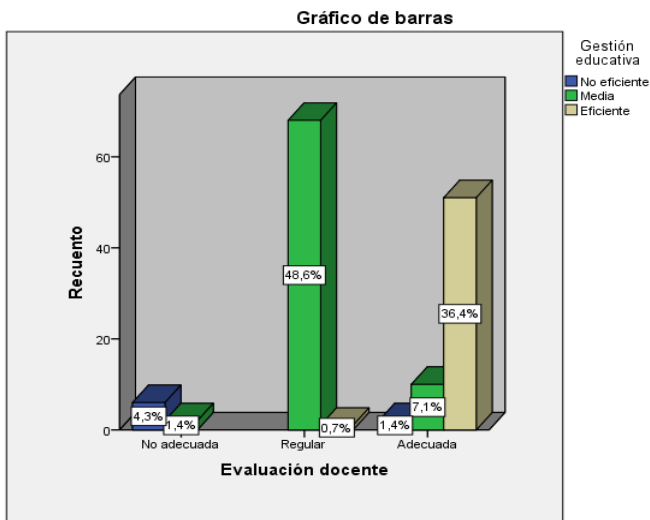


Gráfico 4. Gestión educativa y evaluación docente

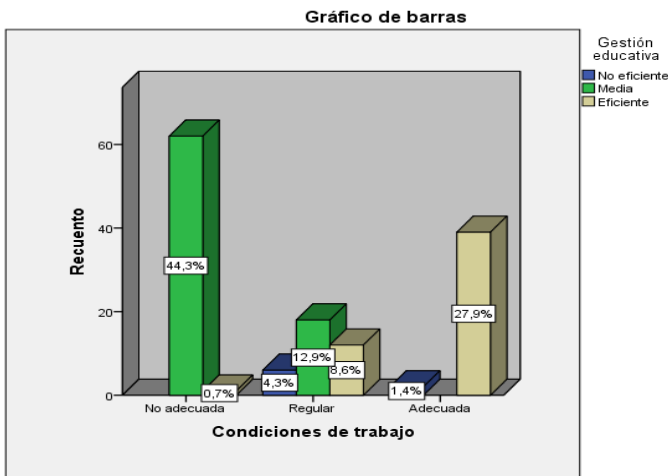


Gráfico 5. Gestión educativa y condiciones de trabajo

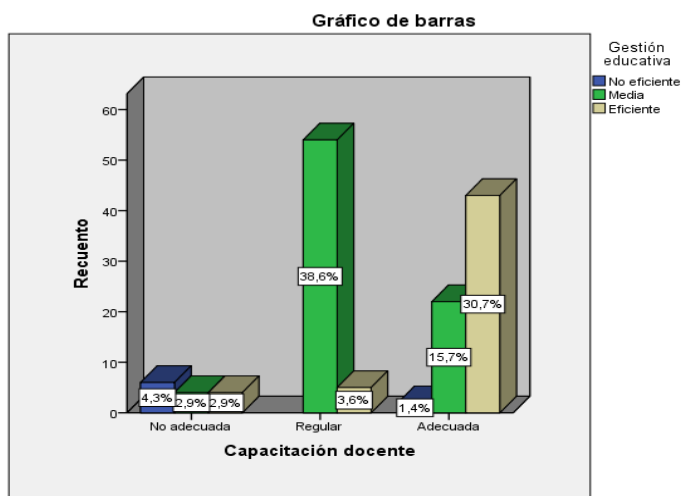


Gráfico 6. Gestión educativa y capacitación docente.

Escala de interpretación del coeficiente de Rho de Spearman.

Rangos		Relación
r=	1	Perfecta
0,80	1	Muy alta
0,60	0,80	Alta
0,40	0,60	Moderada
0,20	0,40	Baja
0	0,20	Muy baja
r=	0	Nula

Fuente: Bisquerra, (2004)

Anexo 5: Prueba de Confiabilidad de los instrumentos

The screenshot shows an Excel spreadsheet with two main data tables. The first table is titled 'Gestión Educativa PILOTO' and is divided into four sub-tables: 'Institucional', 'Administrativa', 'Pedagógica', and 'Comunitaria'. The second table is titled 'Reforma Educativa PILOTO' and is divided into three sub-tables: 'Capacitación', 'Evaluación Docente', and 'Innovación'. Each table contains a grid of data points, likely representing scores or ratings. The spreadsheet interface includes the standard Excel ribbon (Archivo, Inicio, Insertar, etc.) and the Windows taskbar at the bottom.

Anexo 6: Consentimiento informado.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los docentes participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la Br. Elizabeth Tapia Inchicsana, de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es demostrar la relación entre la gestión educativa y la reforma magisterial en la en la I.E San Juan, Lima. 2019.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 45 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Br. Elizabeth Tapia Inchicsana. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es demostrar la relación entre la gestión educativa y la reforma magisterial en la en la I.E San Juan, Lima. 2019.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 45 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la Br. Elizabeth Tapia Inchicsana con teléfono 985066710.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a la Br. Elizabeth Tapia Inchicsana al teléfono anteriormente mencionado.

Anexo 7: Constancia de haber aplicado el instrumento.

Autorización para realizar trabajo de Investigación

Yo Luis Antonio Atúncaer Gonzales director de la
I.E. San Juan con
N° DNI 21851959 autorizo a la alumna, Elizabeth Tapia Inchicsana

con N° DNI 10085150 , alumna del Programa de Doctorado con mención en Gestión Pública y Gobernanza de la Universidad Cesar Vallejo, para aplicar en la entidad que dirijo su proyecto de Investigación, titulado "Gestión educativa y su relación en la Reforma Educativa"

Así mismo, manifiesto conocer que los resultados de esta encuesta serán utilizados solamente para esta investigación y por lo cual autorizo la aplicación y utilizar el nombre de la Institución en la presente investigación.

Fecha 18 de Noviembre del 2019, Hora: 3pm



Dr. Luis Antonio Atúncaer Gonzales
DIRECTOR

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, **KAREN LIZETH ALFARO MENDIVES**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada "Gestión educativa y reforma magisterial en una institución educativa, Lima 2019" de la estudiante **Elizabeth Tapia Inchicsna**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de enero del 2020




Karen Lizeth Alfaro Mendives
DNI:40160186

PANTALLAZO TURNITIN

Usted

Feedback Studio - Google Chrome
e-admin.com/ass/analyze?i=103&u=12482294&u=18&lang=es&u=198802488

feedback studio Gestión educativa y sistema magisterial en una institución educativa Lima, 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Gestión educativa y sistema magisterial en una institución educativa Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

AUTORA:
Mg. Elizabeth Tapia Inchecona (ORCID: 0000-0001-6794-1935)

ASESORA:
Dra. Karen Lizeth Alvaré Morales (ORCID: 0000-0002-4218-6889)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas y del territorio

UMA - PERÚ
2020

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Español)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	10 %
2	repositorio.upe.edu.pe	3 %
3	display.es	1 %
4	Entregado a Universidad...	<1 %
5	www.campus.pef.org	<1 %
6	repositorio.up.edu.pe	<1 %
7	Entregado a Universidad...	<1 %
8	calendario.upe.edu.pe	<1 %
9	Entregado a Universidad...	<1 %
10	pingnet.com	<1 %
11	www.gacsbarna.com	<1 %

Página 1 de 22 Número de palabras: 9157 Text only Report High Resolution Activado

10:09 26/01/2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

TAPIA INCHICSANA, ELIZABETH

D.N.I. : LDD85150

Domicilio : Jr. Amarilis 105 Urb. J.C.M - VMT

Teléfono : Fijo : 2835078 Móvil : 985-066710

E-mail : elizabeth_ti39@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : -

Escuela : -

Carrera : -

Título : -

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Doctora

Mención : Gestión Pública y GOBERNABILIDAD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

TAPIA INCHICSANA, ELIZABETH

Título de la tesis:

GESTIÓN EDUCATIVA Y REFORMA MAGISTERIAL
EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LIMA
2019

Año de publicación : 2020

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a
publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 18-02-2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TAPIA INCHISANA, ELIZABETH

INFORME TITULADO:

GESTIÓN EDUCATIVA Y REFORMA MAGISTERIAL
EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LIMA 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

