



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**Gestión Educativa Y Desempeño Docente de una institución educativa
Sullana, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Chorres Alburqueque, María Victoria (ORCID: 0000-0002-2573-8584)

ASESOR:

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios, quien me dio las fuerzas y el empeño para realizar esta investigación; del mismo modo, a mis hijos que siempre me ha apoyado en todo aspecto de mi vida.

La Autora

Agradecimientos

A mi asesor por su comprensión y formación profesional, que hace hoy posible el sueño de culminar una etapa muy importante en mi vida.

A todo colaborador de esta investigación, por su aporte en la aplicación de los instrumentos y la suma a mi trabajo de estudio.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice.....	v
Índice de Tablas.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
2.1. Tipo y diseño de investigación	11
2.2. Variables y Operacionalización	12
2.3 Población, muestra y muestreo	12
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
2.5. Procedimiento de recolección de datos	15
2.6. Métodos de análisis de datos.	15
2.7 Consideraciones éticas	15
3.1 Recursos y presupuestos:	16
3.2 Financiamiento	17
3.3 Cronograma de ejecución	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFEERENCIAS	27
ANEXOS.....	30
Anexo N° 01: Declaratoria de Autenticidad	31
Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de variables	32
Anexo N° 03: Instrumento de medición de la variable: Gestión Educativa.....	36
Anexo N° 04: Instrumento de medición de la variable: Desempeño docente.....	38
Anexo N° 05: Matriz de la validación del instrumento de la variable: Gestión Educativa	40

Anexo N° 06: Matriz de la validación del instrumento de la variable: Desempeño Docente	42
Anexo N° 07: Modelo de ejemplo de la Ficha de evaluación de los instrumentos de cada variable.	43
Anexo N° 08: Matriz de validación de los instrumentos.....	44
Anexo N°09: Infome de Turnitin.....	48
Anexo N° 10: Acta de Originalidad de Turnitin.....	50

Índice de Tablas

Tabla 01. Correlación entre gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa de la provincia de Sullana, 2020.....	18
Tabla 02. Correlación entre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa de la provincia de Sullana, 2020.....	18
Tabla 03. Correlación entre gestión administrativa y desempeño docente en una institución educativa de la provincia de Sullana, 2020.....	19
Tabla 04 Correlación entre gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa de la provincia de Sullana, 2020.....	19
Tabla 05. Correlación entre gestión comunitaria y desempeño docente en una institución educativa de la provincia de Sullana, 2020.....	20

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre Gestión Educativa y Desempeño Docente en una institución educativa de Sullana. Así mismo el diseño que persigue esta investigación es No experimental-transversal. La muestra de estudio estuvo constituida por 100 docentes de las instituciones educativas del distrito de Sullana, seleccionada a través del muestreo no probabilístico por criterio.

Finalmente, se obtuvo como conclusión de que existe relación significativa entre Gestión Educativa y Desempeño Docente, así mismo se encontró relación significativa entre las dimensiones de las variables en mención.

Palabras clave: Gestión Educativa, Desempeño Docente e instituciones educativas.

Abstract

This research work aims to determine the relationship between Educational Management and Teaching Performance in an educational institution in Sullana. Likewise, the design pursued by this research is non-experimental-transversal. The study sample consisted of 100 teachers from educational institutions in the Sullana district, selected through non-probability sampling by criteria.

Finally, it was obtained as a conclusion that there is a significant relationship between Educational Management and Teaching Performance, and a significant relationship was found between the dimensions of the variables mentioned.

Key words: Educational Management, Teaching Performance and educational institutions.

I. INTRODUCCIÓN

En países del caribe y América Latina evidencian una problemática latente en cuanto a la formación en desarrollar capacidades de calidad en docentes, puesto que no reciben la preparación adecuada para alinearse a la exigencia del esfuerzo masivo de su empleo. Todo lo anterior mencionado, se evidencia en el contenido del Programa de Promoción de la Reforma Educativa de América Latina y el Caribe (PREAL, 1999) quien afirma que el déficit en la profesión docente tiene como causante la falta de interés en las capacitaciones de interés profesional, dando una escasa relevancia a la parte teórica a diferencia de la parte práctica en el área educativa. Teniendo en cuenta ello, García (2006) nos resalta que el accionar en el rubro educativo forma parte de las políticas y usa de estrategia de este rubro.

Esta realidad no es ajena a nuestro país, puesto que, en ciudades de Lima y Piura, se han ejecutado investigaciones que resaltan que, si se evalúa el desempeño docente a nivel de cada regiones de estudio, se evidencia un nivel regular; por otro lado, se evidencia que la acción de gestionar en el rubro educación se cataloga en un indicador inferior y como causante principal de ello, es la carencia de capacitaciones en sus diferentes áreas.

Carnoy y De Moura (1997) y más adelante, Guadalupe, León, Vargas (2017) concordaban que la globalización está involucrada en diferentes escenarios en los que el ser humano tiene actividad; por ende, el rubro educativo no debe estar alejado de ello. Es así como respuesta a esta transformación, surge el Proyecto (FORGE) quien tiene como objetivo el fortalecer a los docentes a realizar capacitaciones en sus escuelas, para efectos colaterales positivos; ya habiéndose demostrado su efecto.

Si se solicita la formación de manera exigente, también debe surgir la evaluación de la misma; por ello, se establece que tanto, docentes y directores son supervisados por personas especialistas en diferentes áreas; es decir, se entiende como docente de calidad, el mismo que transmite beneficios en la oportunidad de

aprendizaje y contribuir a una sociedad que aspiramos para nuestro país. Con este fin, se han planteado los Indicadores de Desempeño Docente detallados en el currículo nacional para la Educación General Básica.

Basándonos en nuestra región, se evidencia investigaciones relacionadas al tema de investigación planteado; puesto que la educación atraviesa permutas de índole importante en su sistema y aquel objetivo es adquirir indicadores de calidad, en donde el desempeño docente en conjunto con otros factores externos, conlleven a fomentar el compromiso dado por los en su institución educativa; del mismo modo, dar mejora a la calidad de su educación.

En cuanto a los antecedentes a nivel Internacional, encontramos a Torres (2017) en su investigación que describe un estudio analítico de la calidad educativa En Andalucía, teniendo en cuenta la visión desde el punto del profesorado de nivel primario, que, habiendo encuestado a 379 sujetos, afirma que el 16,40% que presentan grado de acuerdo, esto indica que consideran que la calidad educativa debe efectuar cambios para surgir en la labor del profesorado, a diferencia de un 80,70% que muestran su desacuerdo; por ende, no considera importante esta variable en su rubro.

Trinidad (2016) nos aporta con el desarrollo de un estudio que refiere el análisis de los procedimientos de medición acerca de la gestión de calidad de las instituciones educativa de primaria en un determinado distrito, para ello, se entrevistaron a 13 directores de centros educativos 113 docentes, 9 orientadores, 10 coordinadores docentes. Se llegó a la conclusión que un 82 % cumple las prácticas de las políticas educativas, de manera que obtienen un rango moderado de calidad de las mismas.

Fernández (2016) identificó la correspondencia entre diligencia educativa y labor del profesor en una institución educadora de un determinado cantón de Huaquillas en Ecuador, se evidenció un trabajo con 44 profesores de una institución, logrando demostrar su relación media entre las variables de estudio;

por ende, los niveles evidenciados en las mismas se catalogan en un buen y adecuado nivel respectivamente.

A nivel nacional, Rosario (2017) logró identificar la relación entre diligencia educativa y desempeño del profesor de nivel secundario en una institución educadora de Puente Piedra - Lima en donde, 40 de 60 docentes participes de este estudio, permitieron afirmar la relación significativa de las variables de estudio; del mismo modo, en el estudio de las dimensiones de cada una de ellas, se afirma una relación significativa.

Obispo (2017), desarrolló un estudio que permitió describir la diligencia pedagógica en el desempeño del profesor de la Red 15- de Villa El Salvador. Los resultados evidencian que en un 19.3 % la diligencia pedagógica influye al desempeño del profesor. Por otro lado, se puede afirmar que existe una mutabilidad del desempeño del docente equivalente al 26,4% respecto a la otra variable.

Quispe (2019), mediante su investigación, identificó la correlación entre gestión educativa y desempeño de la labor de los profesores de nivel primario en una institución educadora de La Esperanza. La investigación con 68 profesores permite afirmar que según el nivel evidenciado en gestión educativa se cataloga en un rango medio (82.1%). determinándose que aquellas dimensiones de gestión educativa son del nivel regular (83.7%), así mismo, se identificó el rango del desempeño laboral, siendo de un nivel bajo (56.4%).

A nivel local, encontramos a Abad (2018) desarrolló una investigación que determinó la relación entre Diligencia Educativa y el Liderato Pedagógico en una Escuela Superior De Música Pública en Piura, lo cual, con una población de 147 d e 245 alumnos, se logra evidenciar que un 49.6 % obtuvo un nivel regular en cuanto a la variable liderato pedagógico. Teniendo en cuenta la otra variable de estudio, se logra determinar un 31,29% para un nivel bajo, y 27,21% en un nivel alto; con lo cual se concluye que, hay conexión entre las variables estudiadas.

Panta (2018) aquella investigación determinó la relación entre Diligencia Educativa y el Clima de la Organización en instituciones educadoras de ámbito público del Distrito de Bellavista, Sullana. El mismo que se realizó con el trabajo de 161 docentes, teniendo en cuenta que el 70% de los docentes son nombrados con más de 8 años de antigüedad; el 60% de ellos son mujeres y el 40% son hombres. Se logró evidenciar que, un 36.6% y 28% de los evaluados afirman la existencia de un rango medio y bueno de gestión educativa respectivamente; por otro lado, el 95% cataloga un nivel regular en función a su clima laboral; todo ello, permite concluir que, en su mayoría, los docentes muestran una cooperación en movimientos extracurriculares, teniendo en cuenta aspectos de mejora.

Teniendo en cuenta otro aspecto relevante, las teorías relacionadas al tema, indican que Koontz-Weihrich (1998) nos define el término gestión educativa, como aquella interacción que engloban el uso adecuado de recursos de manera interna en una organización con objetivos que abarquen un enfoque global, sumándose a ello, características del entorno en que se ejecuta; esto guarda relación con lo que se indica como la competencia en buscar que los bienes se optimicen de modo que permitan lograr las metas establecidas, teniendo en cuenta en ensamblaje de ellos, y no su individualidad. (Casassus, 1999).

Al respecto Amat (1996), indica que si bien la gestión es un proceso; este pertenece y da pie a otros como la evaluación, ejecución y la planificación de las actividades que se ejecuta en ambiente determinado; sin embargo, resalta la importancia del capital humano puesto que son ellos quienes ejecutarán todo ello. Alvarado (2006) agrega en este proceso, la ejecución de métodos e instrumentos en la administración de los mismos; por otro lado, Ivancevich (1997) manifestaba que uno de los objetivos de este proceso, permite emplear principios generales de la educación, resaltando su propósito teórico en comparación de la cotidianidad de la práctica.

Rico (2016) lo cataloga como un proceso dinámico debido a que se trabaja con individuos; y sobre todo el compromiso de todo aquel que debe participar. En el gestionar de la educación, se pretende la mejora y beneficiar a la institución

como a las personas involucradas en aquella área de ella; es decir la comprensión de estos procedimientos que realicen ellos dentro de la institución (Casasús,2000, citado por Correa, Álvarez y Correa, 2014).

La UNESCO (2011), teniendo en cuenta el Manual de Gestión para Directivos de Instituciones Educadoras, sigue reafirmando que la diligencia educativa se refiere a lo evidenciado en una institución integral y, por consiguiente, en la involucración de diferentes puntos de vista que se presentan a diario dentro de la misma.

Alvarado (1998) mencionaba que se pueden analizar de diferentes enfoques entre los cuales podemos destacar los siguientes: En una primera instancia, tenemos el enfoque burocrático, el cual menciona que la educación es parte de aquellas necesidades elementales del ser humano dentro de un país, que involucra una misión del Estado para compensar la misma; otro es el enfoque sistémico, el mismo que indica que en su totalidad , la acción educativa toma consideración como aquel proceso que permite el involucramientos de distintos componentes (docentes, materiales, estudiantes, currículo).Y por otro lado, tenemos el enfoque gerencial, el mismo que está involucrado por elementos importantes como la planificación educativa, la estructura educativa, el mando y el control de la educación, los mismos que deben ser vistos de manera universal y obtener un desarrollo conforme.

Otro aspecto en mención, tenemos los campos de la gestión educativa, por lo que, Correa, Álvarez y Correa y UNESCO (2011) determina cuatro dimensiones interactuantes en el escenario escolar, las cuales se mencionan a continuación: Primero, gestión institucional, la cual contribuye en la identificación de las dificultades dadas en el ámbito de la educación, que incluye inexactitudes y como consecuencia la participación de los agentes, para realizar la ejecución de actividades desde un enfoque estructural, distribución de ocupaciones, forma de dividir el trabajo, especificar el tiempo y espacios. Incluye también, tomar relevancia en la promoción y valorización del progreso de destrezas y aptitudes de manera individual y grupal, a fin de que organización tome un enfoque autónomo,

competente y flexibilidad, de manera que se adapte y pueda modificarse según las exigencias y el cambio que se dé en el contexto social.

Segundo, diligencia de convivir y comunidad que responde a la acción de interactuar de los participantes en la entidad estudiantil; y esta como parte del todo de instituciones de un medio social y productivo. Correa, Álvarez y Correa (2014) afirma que aquel alumno que ha sido valorado en su institución, es un potencial en la participación de presentaciones académicas, culturales y de índole social. Kohlberg (1997) planteaba que se debe estimular el desarrollo cognitivo de manera que sean socialmente activos y benefactores en su entorno, resaltando los complicados de razonamiento moralista por medio de gestiones consecutivas; sin embargo, la UNESCO (2011), determina que lo mencionado anteriormente, se integran entre sí de manera dinámica, que traen acciones que se pueden agrupar según su naturaleza. Es necesario mencionar que, nos ayuda a tomar una decisión en las debilidades, instancias y restricciones en relación a la realidad de la educación; así mismo, se requiera la intervención docente, la directiva, estudiantes, padres y madres familia, a mejora de instituciones educativas y sociedad.

Tercera dimensión es gestión administrativa que implica actividades que involucra acciones y destrezas en una guía hacia recursos humanos, materiales, de economía y todo proceso técnico, de duración, confianza, limpieza y verificación de la información, en relación con los integrantes de una asociación educativa, a fin de que se cumplan las normas y se supervise la función, por eso favorece todo el proceso de educativo.

Cuarta dimensión, Gestión pedagógica, la cual guarda su sustento en lo que se lleva a cabo en la institución educadora y todo aquel miembro que está involucrado en el proceso educativo, la pluralidad curricular, la planeaciones estructuradas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias en la metodología y la didáctica, la valoración de aquellos que aprende, el uso de algún material y también medios educativos.

Teniendo en cuenta la otra variable de estudio, desempeño docente, Montenegro & Aldana (2003), lo define como aquel proceso de cumplir funciones y aquellos indicadores que se asocia al docente, estudiante y ambiente, respectivamente. Todo ello, se da a conocer es distintos contextos, como el sociocultural, institucional, de aula y el docente en sí, teniendo en cuenta la acción de reflexión de lo mismo. Cerda (2003) afirma que las competencias toman estructura en el desempeño, es decir, no se evalúan cada una, sino en formación. sólo tienen sentido a través del desempeño, porque nunca será posible evaluarlas sino en su desarrollo de su formación.

Taylor (1911) consideró al desempeño laboral pretender de manera colateral, incentivar el cuidado de los incentivos dentro del campo laboral, cualquiera que sea el rubro. Chavenato (1987) años atrás, indicada que el resultado de este desempeño, teniendo en cuenta la necesidad de establecer la calidad de los docentes, el uso de medidas de valor añadido o los estudios etnográficos realizados con docente de diferentes niveles educativos. (Rothstein & Mathis, 2013).

(Marchesi y Martín(1998) y años más tarde, Vaillant (2005) concordaban que dentro de la práctica de la educación, que se debe poner énfasis en los elementos que inciden en aquel proceso de aprendizaje; es decir , se debe dar hincapié en que socialicen entre los miembros y el compromiso con la sociedad, considerando que lo que se plantea como aprendizajes relacionados mantenga una relación en el progreso individual, emotivo ,general e íntegro de los escolares , sin excluir a aspectos del ámbito sociocultural y de familiar; por otro lado, los procesos educativos dan una explicación de la variabilidad que se evidencie en el aprendizaje del alumnado.

Dentro del parámetro de la Psicología Organizacional, Dormann & Zapf (2001) atribuye características al desempeño profesional, sin embargo, menciona, que esta toma el sentido en el rubro que la persona se desenvuelva, las cuales se mencionan continuación: es de carácter consciente, se manifiesta

mediante el cumplimiento de selectas atribuciones, trabajos y/o obligaciones relacionadas a sus ocupaciones.

Para considerar ventajas de la valoración de la ocupación del profesor, Werther (2002) menciona las siguientes: progreso del desempeño docente, se plantea capacidades de recompensa, formación de las necesidades de preparación y crecimiento, planeamiento y desarrollo de la trayectoria laboral, indeterminación de la información. Por otro lado, existen los causantes exteriores, así como la salud, la familia, entre otros factores, siempre y cuando se presenten durante su evaluación como causante o consecuente.

Otro aspecto a consideración, involucra sus dimensiones; las cuales según el Ministerio de Educación (2012) en la guía del Marco del Buen Desempeño, se proponen las que se mencionan a continuación: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que implica acciones tal como planificar el trabajo pedagógico, por medio de la preparación del plan curricular, unidades didácticas y las experiencias de aprendizajes, con una metodología interculturalista e inclusiva. Para Flores (2008) esta preparación puede abarcar las competencias pedagógicas en la organización de la enseñanza y la disciplina que enseña a los docentes a cargo. Segunda dimensión, se denomina enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, esta enseñanza engloba que esta enseñanza se debe desarrollar en una orientación que se realce la inclusión y diversidad. Así mismo, Flores (2008) afirma que es necesario involucrar aspectos que favorezcan el compromiso de los alumnos dentro de este proceso, lo que generará el compromiso en los conocimientos.

Tercera dimensión, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: esta participación incluye la gestión en las instituciones educativas y sus redes, basándose en un método democrático y que establezca la comunidad de aprendizaje; sin embargo, Arango (1990) años atrás, consideraba que se debería incluir la participación la familia o comunidad en acciones que se orienten en las habilidades de índole físico. Y cuarta dimensión, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, la cual involucra aquellas prácticas que

se definen como formar y desarrollar la asociación profesional de profesores. Flores (2008) señala que un elemento de esta práctica es la responsabilidad profesional del docente.

Con todo lo anterior mencionado se formula el siguiente problema a investigar: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa, Sullana 2020, justificándose , desde un enfoque teórico, puesto que se pretende aportar conocimiento existente sobre la gestión educativa y calidad del desempeño docente en la Institución Educadora de la provincia de Sullana; por ende, lo evidenciado, puedan acoplarse como parte del conocimiento que se tiene de las ciencias de la educación en nuestra región.

Por otro lado, teniendo en cuenta su justificación práctica, se pretende poner en evidencia que se está realizando una investigación que sea respuesta a la necesidad de mejorar el ejercicio de la profesión docente de la institución educadora de la provincia de Sullana. Y como efecto colateral, se pretende ser partícipe del Proyecto de Fortalecimiento de la Formación Docente, organizado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO y el Ministerio de Educación del Perú, que tiene como objetivo desarrollar aptitudes competentes de la labor de los profesores en el aprendizaje Inicial, lo mismo, que fortalecen la docencia y el logro de los aprendizajes de los escolares de Educación Básica (ONU 2016). Así mismo, se propone, un plan de mejora en la gestión educativa, puesto que se ha comprobado que es una variable que influye positivamente en el logro de aprendizaje.

En cuanto la justificación metodológica, se pretende realizar la aplicación de la encuesta como técnica de recojo de información, por ende, los resultados encontrados, pueden ser punto de referencias para otros trabajos de investigación científica. Su justificación social, pretende determinar el impacto positivo que pretende alcanzar los resultados evidenciados, en la enseñanza de los alumnos pertenecientes a esta institución educativa. Además, se fomentará la integración de los docentes en el Programa de Inducción Docente, para que sea

capacitado y pueda obtener un resultado positivo en la evaluación del diseño y de los resultados del programa. (ONU 2016).

Se determina como hipótesis de indagación lo siguiente: Existe relación entre la gestión educativa y desempeño docente de una institución educadora, Sullana 2020. Teniendo en cuenta el objetivo principal, se define como determinar la conexión entre la gestión educativa y desempeño docente de una institución educadora, Sullana 2020; así mismo como objetivos específicos los siguientes: determinar la relación entre gestión institucional y desempeño docente, determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño docente, Determinar la relación entre gestión pedagógica y desempeño docente y determinar la relación entre gestión comunitaria y desempeño docente ; todo ello, en una institución educadora de Sullana.

II. METODOLOGÍA

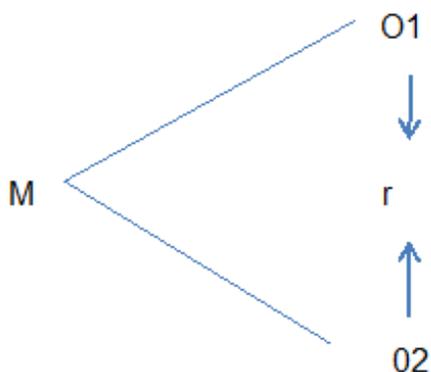
2.1. Tipo y diseño de investigación

El actual trabajo de indagación se llevó a cabo mediante una metodología de tipo descriptivo y correlacional, teniendo en cuenta que según Fernández y Baptista (2010), determina que este prototipo de investigación tienen como objetivo, identificar las particularidades, peculiaridades y perfiles de todo suceso que se necesite investigar, por lo tanto, en una primera instancia, se describirá lo evidenciado en cada una de las variables de estudio.

Lo mencionado anteriormente se comprueba con lo que afirma Tamayo y Tamayo (1998), puesto que el estudio descriptivo se desarrolla acerca de una realidad de sucesos y su rasgo principal es exhibir una paráfrasis adecuada. Seguido a ello, es correlacional, ya que se analizará el rango de correlación de las variables en mención. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.78).

Teniendo en cuenta el diseño de esta indagación, se desarrolló en un estudio no experimental - transversal, la misma que según Kerlinger (2009) se define como aquella en la que no se ejecuta manipulación de variables; es decir, esto implica que se realiza la observación de fenómenos tal y como se muestra en un ambiente neutro, para luego generar un análisis. Así mismo, se indica que es una investigación transversal, porque se desarrollará en un único momento específico y un lugar de estudio.

Seguidamente, se muestra el diagrama del diseño de investigación:



M: Profesores de instituciones educadoras de la provincia de Sullana.

O1: Gestión Educativa

r: Relación

O2: Desempeño Docente

2.2. Variables y Operacionalización

Teniendo en cuenta como variables de estudio, se determina lo siguiente:

A. Variable 1 – Variable independiente: Gestión Educativa

B. Variable 2 - Variable dependiente: Desempeño Docente

Ver anexo N° 02.

2.3 Población, muestra y muestreo

Teniendo en cuenta la población de estudio, la cual se define como la totalidad de los objetos de estudio, los cuales deben poseer características requeridas del estudio (Ñaupas, 2018), por todo ello, se define población que comprende el estudio como los 480 educadores de las instituciones educadoras del distrito de Sullana.

Para definir nuestra muestra de estudio, es decir, una parte de la población que posee iguales características que cualquier integrante de la población” (Pino, 2006), para fines de la presente investigación, se determinó una cantidad de 100 docentes.

Se utilizó un muestreo no probabilístico por Criterio, el cual implica en determinar criterios de inclusión y exclusión para la elección de la muestra, los mismos que son estipulados por el autor de la investigación. (Sampieri, 2016).

Los criterios inclusivos y exclusivos son los siguientes

Criterios inclusivos:

- Educadores que pertenezcan al nivel primario de las instituciones de educación de Sullana.
- Educadores que son nombrados y contratados de las instituciones de educación de Sullana.

- Educadores que obtienen entre 10 y 30 años de servicio de las instituciones educadoras de Sullana.

Criterios de exclusión:

- Educadores que se encuentren en modalidad de permiso de las instituciones educadoras de Sullana.
- Educadores que obtienen menos de 10 años de servicio en las instituciones educadoras de Sullana.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la siguiente indagación, se usó la técnica medición psicométrica, de tipo test psicométrico, la misma que según la Enciclopedia de Medypsi (2016) la define como la medición de fenómenos por medio de métodos, teorías y técnicas y desarrollo de un instrumento con el propósito de determinar una explicación al comportamiento humano en un ambiente específico.

Así mismo, se usó como técnica la encuesta, de tipo cuestionario, el cual según Zapata citado por Aquino (2016), es el conjunto de preguntas estipuladas con el objetivo de congregar de manera metodológica, información sobre el objeto investigado, perteneciente a la población investigada, para lo que se requiere el contacto con los mismos. Así mismo, García (2003) revela que el propósito del cuestionario es lograr de modo ordenado y sistemático la información acerca de la población; por otro lado, Acosta (2017), incluye que, como tal, el cuestionario es el conjunto de interrogantes preparadas con anticipación.

Por otro lado, según Acosta (2017) afirma que un instrumento es aquel recurso infalible que el autor del estudio utiliza para examinar los datos obtenidos de los instrumentos empleados.

En la siguiente investigación, en función a la variable Gestión Educativa, se empleó un formulario de 30 preguntas, las mismas que sus respuestas pertenecen a una escala de tipo Likert, con una valoración de 1 a 5, con las condiciones de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, y siempre

respectivamente. Su autor es Torres (2014), quien determina la siguiente puntuación y niveles correspondientes: De 30 a 70 puntos se considera una gestión educativa mala; de 71 a 110 puntos pertenece a una gestión educativa regular y de 111 a 150 puntos a una gestión educativa buena.

En cuanto a la variable, desempeño docente, se empleó un formulario de 28 interrogantes con preferencias de respuesta de tipo Likert con valores de 1 a 5, con las condiciones de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, y siempre respectivamente. Se determina los siguientes rangos y niveles: 28 a 65 puntos catalogan un desempeño docente bajo, de 66 a 102 puntos un desempeño docente regular y 103 a 140 puntos pertenecen a un desempeño docente alto.

Validez

En este trabajo de investigación ambos cuestionarios, fueron validados a través de la Validación de opinión de expertos. (Anexo N° 08)

Confiabilidad

Como se observa en el cuadro Tabla N° 01, el Cuestionario sobre Gestión educativa puntúa un alfa de Cronbach de 0.75 puntuándose en un nivel moderado de validez, así mismo, el siguiente cuestionario utilizado para Calidad de servicio docente obtiene un 1.04 lo que indica un alto nivel de validez. Por lo tanto, ambos cuestionarios obtienen niveles significativos de validez. Ambas validaciones son resultado de la aplicación a una prueba piloto al 10 por ciento de los profesores de la institución educadora.

Confiabilidad	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Cuestionario sobre Gestión educativa	0.75	30
cuestionario sobre Calidad del servicio docente	1,04	28

Cuadro N° 01. Confiabilidad de los instrumentos de investigación -
Elaboración Propia.

2.5. Procedimiento de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó el siguiente procedimiento:

1. Se determinó las variables de estudio, así como el fundamento teórico para una de ellas.
2. Se determinó la población y muestra de estudio.
3. Se aplicó los cuestionarios a esta muestra seleccionada.
4. Finalmente, se analizaron las respuestas de cada instrumento, para consiguiente a ello, establecer el grado de correlación de dichas variables.

2.6. Métodos de análisis de datos.

En una primera instancia, los cuestionarios utilizados en la presente investigación serán tabulados en cuanto a su validez y confiabilidad según el software estadístico SPSS versión 22.0. Después de la aplicación de los instrumentos, estos fueron procesados en función a un análisis correspondiente, y su interpretación pertinente.

Para contrarrestar las hipótesis, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho Spearman, el coeficiente de correlación por rangos, elaborando las tablas y gráficos correspondientes, dando respuesta a las hipótesis planteadas.

El nivel de correlación se calculó a través de la prueba de hipótesis que tiene variantes de -1.00 a 1.00 tomando en consideración los puntajes para cada tipo de correlación que se determine.

2.7 Consideraciones éticas

Se determina las siguientes especificaciones éticas:

- La presente investigación protege la identificación de la población de estudio.
- Se realizó un consentimiento, ficha y matriz que permite validar los instrumentos, con la aprobación de expertos para llevar a fin el trabajo de investigación.
- Existe la libre participación; es decir todo participante opto por la voluntaria participación sin alguna obligación

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Recursos y presupuestos:

Recursos humanos: En este trabajo de investigación participara docentes, expertos, un estadístico y asesor (docente).

Equipos y bienes duraderos: se adquirió la instalación de un programa para poder realizar el trabajo de investigación. Se adquirió una computadora, impresora y útiles de oficina.

Materiales e insumos: se realizó la compra de hojas A4, tinta, instalación de internet para poder investigar sobre el tema del proyecto de investigación.

Asesorías especializadas y servicios: se contrató a una especialista en estadística, se instaló programa de software para el desarrollo del trabajo de investigación.

Gastos operativos: se financio gastos de materiales de oficina como hojas A4, tinta, servicio de internet, gastos de movilidad.

Cuadro N° 02: Tabla especificada del rubro y del aporte no monetario de los recursos

Rubros	Aporte no monetario
Equipos y bienes duraderos	Impresora, computadora, útiles de oficina.
Recursos humanos	Docentes expertos, asesor (docente), especialista en estadística.
Materiales e insumos, asesorías especializadas, servicios y gastos operativos	Hojas A4, Tinta, servicio de un especialista en estadística, servicio de movilidad. e instalación de internet y de programas.

Cuadro N° 03: Tabla especificada del rubro y del aporte monetario de los recursos

Rubros	Aporte monetario
Equipos y bienes duraderos	s/2.800
Recursos humanos	s/300

Materiales e insumos, asesorías especializadas, servicios y gastos operativos	s/500
---	-------

3.2 Financiamiento

El financiamiento fue respaldado a un 60 % por el Banco Pichincha, entidad bancaria que apoya a la formación de proyectos de investigación en bien de la comunidad.

Cuadro N°4: Tabla detallada del financiamiento

Entidad financiadora	monto	porcentaje
Banco Pichincha	s/6.000	60%

3.3 Cronograma de ejecución

Nº	Actividades	Año																		
		S 1	S 2	S 3	S 4	S 5	S 6	S 7	S 8	S 9	S 10	S 11	S 12	S 13	S 14	S 15	S 16	S 17	S 18	S 19
1	Aprob.proyec			■																
2	Realidad problematica				■	■														
3	Teorias.relac					■														
4	Objetiv y just				■															
5	Marco metod						■													
6	Matriz de con						■	■												
7	Fichay matriz de validacion						■	■												
8	Aspect.admin								■											
9	Confiability y valid de instrum.									■		■								
10	Recolección de datos y muestreo prob.												■							

Según el coeficiente de correlación obtenido indica que existe un grado de correlación positiva baja (0,074) en la dimensión gestión institucional y desempeño docente, así mismo el valor p es 0,027 esta significancia es <0.05 por lo tanto; este resultado aporta evidencias de las cuales conduzcan a aceptar la Hipótesis de investigación de que ambos están significativamente relacionados.

Tabla 03. Correlación entre gestión administrativa y desempeño docente en una institución educativa, Sullana 2020

		Desempeño docente
Gestión educativa	Coeficiente de correlación Rho	,050
	Sig. (bilateral)	,030
	N	100

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Según el coeficiente de correlación obtenido indica que existe un grado de correlación positiva baja (0,050) en la dimensión gestión administrativa y desempeño docente, así mismo el valor p es 0,030 esta significancia es <0.05 por lo tanto; este resultado aporta evidencias de las cuales conduzcan a aceptar la Hipótesis de investigación de que ambos están significativamente relacionados.

Tabla 04 Correlación entre gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa , Sullana 2020

		Desempeño docente
Gestión educativa	Coeficiente de correlación Rho	,062
	Sig. (bilateral)	,039
	N	100

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Según el coeficiente de correlación obtenido indica que existe un grado de correlación positiva baja (0,062) en la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente, así mismo el valor p es 0,039 esta significancia es <0.05 por lo tanto; este resultado aporta evidencias de las cuales conduzcan a aceptar la Hipótesis de investigación de que ambos están significativamente relacionados.

Tabla 05. Correlación entre gestión comunitaria y desempeño docente en una institución educativa, Sullana 2020.

		Desempeño docente
Gestión educativa	Coefficiente de correlación Rho	,062
	Sig. (bilateral)	,027
	N	100

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Según el coeficiente de correlación obtenido indica que existe un grado de correlación positiva baja (0,062) en la dimensión independencia y liderazgo situacional, así mismo el valor p es 0,027 esta significancia es <0.05 por lo tanto; este resultado aporta evidencias de las cuales conduzcan a aceptar la Hipótesis de investigación de que ambos están significativamente relacionados.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, para el objetivo general, se refleja un coeficiente de correlación de 0,079 y un valor p de 0,043, siendo esta significancia menor a 0.05, se cataloga en un grado de correlación positiva baja; lo cual implica una relación entre las variables de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educadoras de la provincia de Sullana; esto quiere decir que esta interacción que enmarca un adecuado uso de los recursos que se puedan establecer son un factor determinante en la planeación de capacidades que debe poseer un docente y en cuidado de los incentivos que puede fomentar este desempeño, los mismos que se ejecutaran en el ámbito escolar. Esto se corrobora con los que menciona Taylor (1911) que afirma el cuidado de los incentivos de un docente son necesarios para un desarrollo óptimo de los mismos y Risco (2016) que resalta la importancia de un proceso dinámicos para mejorar aspectos que abarquen dentro de la institución educativa.

Cabe resaltar que lo anterior mencionado, conserva conexión con la indagación realizada por Rosario (2017) quien determinó una relación significativa entre las mismas variables de mi investigación en una institución educadora de Lima, sin embargo, aquella conexión significativa entre los dimensiones, lo cual se expande desde las dimensiones de desempeño docente y la variable gestión educativa.

Por otro lado, en el objetivo específico número uno se determina un coeficiente de correlación de 0,074 y un valor p de 0,027, siendo esta significancia menor a 0.05, se cataloga en un grado de correlación positiva baja; lo cual implica una relación entre las variables de gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sullana; esto quiere decir que la acción de potenciar la identificación de aspectos positivos y negativos para generar un enfoque competente de la institución es un factor indispensable que permite plantear capacidades en las que se

debe capacitar para generar una metodología de enseñanza; esto se corrobora con lo que menciona el Ministerio de Educación en su Guía de Buen Desempeño (2012), como una de las dimensiones de la valoración del desempeño del profesor, es la planificación de todo aspecto que abarque el trabajo pedagógico.

Lo anterior mencionado, guarda relación con lo desarrollado por Obispo (2017), quien en su estudio describió una conexión relevante entre gestión pedagógica en el desempeño del profesor en instituciones del Villa El Salvador. Los resultados indicaban que su nivel de correlación era de 0,020, catalogado como una correlación positiva alta, adicionando la descripción de cada nivel siendo de un 19.3 % y 26.4 % para gestión pedagógica y desempeño docente respectivamente.

En cuanto al objetivo específico número dos, se determina un coeficiente de correlación de 0,050 y un valor p de 0,030, siendo esta significancia menor a 0.05, se cataloga en un grado de correlación positiva baja; lo cual implica una relación entre las variables de gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educadoras de la provincia de Sullana; esto quiere decir que las acciones que involucren una guía para un óptimo empleo de los bienes en procesos tecnológicos es un componente concluyente hacia la generación de una función docente, puesto que según lo que menciona la Guía del Desempeño Docente del Ministerio de Educación (2012), se puede afirmar que si se genera recursos óptimos para el desenvolvimiento del docente podemos potenciar una de sus dimensiones, denominada desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, siendo ésta, causante positiva de una evaluación y control exhaustivo de todo proceso que fomenta la responsabilidad docente.

Cabe resaltar que Quispe (2019) planteó una investigación que determinaba la correlación entre gestión educativa y desempeño laboral en educadores del nivel primario; sin embargo, añade que se encontraron en un nivel promedio y bajo respectivamente. Dicho autor menciona que estos

niveles obtenidos son necesarios para ejecutar como recomendación un plan de mejora.

Quispe (2019), mediante su investigación, identificó la correlación entre gestión educativa y la práctica laboral de los educadores de nivel primario en una institución educadora de La Esperanza. La indagación con 68 profesores permite afirmar que según el nivel evidenciado en gestión educativa se cataloga en un rango medio (82.1%). determinándose que aquellas dimensiones de gestión educativa son del nivel regular (83.7%), así mismo, se identificó el rango del desempeño laboral, siendo de un nivel bajo (56.4%).

En el objetivo específico número tres, se cataloga un coeficiente de correlación de 0,062 y un valor p de 0,039, siendo esta significancia menor a 0.05, se cataloga en un grado de correlación positiva baja; lo cual implica una relación entre las variables de gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sullana; esto quiere decir que todo acción que fomente la mejora del proceso educativo guarda relación con el compromiso que se potencia en los alumnos, esto se corrobora con lo que menciona Flores (2008) quien indica que si se realiza una adecuada evaluación de todo lo involucrado en el desarrollo educativo de los escolares, trae como consecuencia positiva, el compromiso de mejora de los alumnos, por ende es un indicador de evaluación en el desempeño docente. Así mismo, dentro de lo planteado por la Psicología Organizacional, Dormann & Zapf (2001) imputa que una de las características al desempeño del profesional en evaluación son los indicadores de enseñanza, que implica acciones como planificación curricular, estrategias metodológicas, entre otras, lo que se sigue evidenciando en lo señalado por Werther (2002) quien indica que una de las ventajas de evaluar este proceso, es lograr una indicadores necesarios para la planeación y desarrollo de objetivos causantes para una mejora.

A nivel local, Abad (2018) ejecutó una tesis que determinó una relación significativa Gestión Educativa y el Liderato Pedagógico en una Escuela superior, indicando que el liderato ejecutado por sus docentes es un componente de evaluación en el desempeño del profesor, adicionando otros elementos. Cabe mencionar, que en esta investigación evaluaron la percepción del alumnado frente a su gestión dada en su institución y la forma de direccionar conductas dentro y fuera de la misma.

Finalmente, en el objetivo específico número cuatro, se cataloga un coeficiente de correlación de 0,062 y un valor p de 0,025, siendo esta significancia menor a 0.05, se cataloga en un grado de correlación positiva baja; lo cual implica una relación entre las variables de gestión comunitaria y desempeño del profesor en instituciones educadoras de la provincia de Sullana; esto quiere decir que toda acción que involucre la participación del alumno en favor de su comunidad es un agente concluyente para evaluar el desempeño del educador y evidenciar resultados positivos, puesto que según las ventajas planteadas por Werther(2002) señala que no solo el docente debe tratar la mejora de las competencias en un proceso de enseñanza -aprendizaje, sino que debe generar que todo lo enseñado tenga un impacto en los otros ámbitos del estudiante, ya sean comunidad o familia, para retribuir al incentivo de su cultura e identidad. Así mismo, todo ello, le da un realce positivo al desempeño que el docente pueda generar en sus alumnos.

VI. CONCLUSIONES

- Existe relación positiva baja (valor p: 0,043) entre gestión educativa y desempeño docente en instituciones educadoras de la provincia de Sullana.
- Existe relación positiva baja (valor p: 0,027) entre gestión institucional y desempeño docente en instituciones educadoras de la provincia de Sullana.
- Existe relación positiva baja (valor p: 0,030) entre gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educadoras de la provincia de Sullana.
- Existe relación positiva baja (valor p: 0,039) entre gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educadoras de la provincia de Sullana.
- Existe relación positiva baja (valor p: 0,025) entre gestión comunitaria y desempeño docente en instituciones educadoras de la provincia de Sullana.

VII. RECOMENDACIONES

- Es necesario potenciar la investigación de las variables de estudio planteadas en función a determinar la evaluación de la problemática en otros distritos de la provincia de Sullana.
- Implementar un Plan de Planificación de Reforzadores para seguir potenciando un desempeño docente óptimo en la población evaluación, todo ello, con gestión administrativa y pedagógica.
- Plantear una evaluación de desempeño del magisterio que pretenda ver el progreso de la realidad de cada institución educativa.

REFEERENCIAS

- Alvarado, O. (2009). *Gestión Educativa: Enfoques y Procesos*: Lima: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima, Lima, Perú.
- Amat, J.M. (1998). *Control de Gestión: Una perspectiva de dirección*. Barcelona: Ed. Gestión 2000.
- Arriaga, M. (2008). *Gestión de la calidad educativa en América latina: logros, Dificultades y perspectivas*. México: Ed. Humanistas.
- Arratia Marina (2009) "Gestión Educativa en el contexto de la EIB". PROEIB Andes-UMSS. Cochabamba.
- Carr, D. (2003). *Making sense of education*. Londres: Routledge Falmer.
- Casassus, J. (1999). *Marcos conceptuales de la gestión educativa: En busca del sujeto*. UNESCO Orealc. Santiago de Chile
- Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio.
- Collao, O. (1999). *Administración y Gestión Educativa*. Lima: UNMSM.
- Correa, A Correa S y Álvarez A (2014). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado de: virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/.../6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf
- Dormann, C. & Zapf, D. (2001). *Job Satisfaction: Meta analysis for stabilities*. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504.
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. (Tesis de Maestría) España: Universidad Complutense de Madrid.
- Hansen, D. T. (1999). *Conceptions of Teaching and their Consequences*. *Changing Schools/Changing Practices: Perspectives on Educational Reform and Teacher Professionalism*. Lovaina: Garant.
- Huergo () *Gestión*. Recuperado de: www.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/.../huergo3.pdf
- Ivancevich, et al. (1996). *Gestión, Calidad y Competitividad*. Colombia: IRWIN.
- Jiménez, P. y Vilá, M. (1999). *De educación especial a educación en la diversidad*. Málaga: Aljibe
- Kerlinger, F. (2009). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw-Hill.
- Kohlberg, Lawrence (1976): "Moral Stages and Moralization". *Likona of Moral Development and Behavior*. New York: Holt, Rinehard & Winston, recuperado de

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=9914194&pid=S0718-2236201400020000700024&lng=es

- Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). Administración. México. Novena Edición.
- Levin, R. y Rubin, D. (2004). Estadística para Administración y Economía. 7ª. Ed., Impr. México: Editorial Pearson Prentice Hall. 99
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.
- Marcelo, C. (Ed.). (2001). La Función Docente. Madrid: Síntesis.
- Marchesi A., Martín E. (1998). La calidad de la enseñanza en tiempos de cambio. Madrid: Alianza Editorial
- Maslow, A. (1968). Transpersonal Spychology, Nueva York: Van Nostrnad. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>.
- Minedu Edu datos N° 18 El PBI y gasto público en la educación pública Escale. Recuperado de: escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=1e766906-8eda.
- Montenegro, I. A., & Aldana, I. A. M. (2003). Evaluación del desempeño docente. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Obispo (2017). *La gestión pedagógica en el desempeño docente de la Red 15- UGEL 01- Villa El Salvador, 2016*. (Tesis de maestría). Lima, Perú.
- OREALC.UNESCO (2015) Revisión regional 2015 de la educación para todos. Recuperado de: repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5149
- Pérez, A. (1998) Nuevas exigencias y escenarios en la profesión docente en la era de la información y de la incertidumbre.
- Rico, A (2016) La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. Sophia 12(1) pp.55-70
- Rothstein, J. & Mathis, W.J. (2013). Review of Have we identified effective teachers? and A composite estimator of effective teaching: culminating findings from the Measures of Effective Teaching Project. En Jesse Rothstein y William J. Mathis, *Review of two culminate reports from the MET Project*. Boulder, Colorado: National Education Policy Center, recuperado de <http://nepc.colorado.edu/thinktank/review-MET-final-2013>
- Sander B (1996) Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad. Recuperado de: www.educando.edu.do
- Sander B (2002) Políticas públicas y gestión educativa en américa latina :discurso global y realidades locales. Pensamiento educativo. V31 8diciembre 2002, pp.13-30.

Recuperado de: www.pensamientoeducativo.uc.cl/files/journals/2/articles/227/.../227-536-1-PB.pdf

- Santos J. Ofelia (2007) “El Planeamiento Estratégico y su relación con la calidad de las instituciones educativas públicas de Educación Básica Nivel secundaria del distrito de Bellavista – Región Callao”. Tesis de maestría, UNMSM. Lima
- Santos J. Ofelia (2013) El Balanced Score Card-SBC y su aplicación en la Gestión de Calidad Total en las Instituciones Educativas Públicas de la Región Callao”. Tesis de maestría ,UNMSM. Lima
- Shulman, L. (1989). La investigación de la enseñanza: enfoques, teorías y métodos. Barcelona: Paidós.
- Simon, B. Sidney (1995): *Values Clarification, A Practical Action-Directed Handbook*. GrandCentral Publishing. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=9914234&pid=S0718-2236201400020000700044&lng=es
- Tamayo, M. (1998). El proceso de la investigación científica. México: Limusa.
- Torres E. (2014) Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno-2014. COMUNI@CCIÓN V.6,N.1, ENE - JUN, 2015. Recuperado en www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n1/a06v6n1.pdf
- UNESCO (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Ministerio de Educación, Lima – Perú.
- [U.S.](http://nces.ed.gov) Department of Education, National Center for Education Statistics. (2002). *Defining and Assessing Learning: Exploring Competency-Based Initiatives*. Disponible en <http://nces.ed.gov/pubs2002/2002159.pdf>
- Vail (2005): «Create Great School Climate». *The Education Digest* 71(4) recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=9914240&pid=S0718-2236201400020000700047&lng=es
- Vaillant, D. (2005). Formación de docentes en América Latina. Barcelona. Granada. Buenos Aires.
- VIDAL LEDO M [et al.]. 2008. Gestión educativa. *Educ Med Super* 22(2). pp. 0-0. ISSN 0864- 2141.

ANEXOS

			<p>Gestión pedagógica</p> <p>Gestión comunitaria</p>	<p>Cumplimiento de normas de Estrategias de enseñanza.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Teorías constructivistas -Material didáctico. -Recursos -Ambiente -Evaluación de aprendizaje. -Programación anual y UD -Módulos de aprendizaje <p>-Aliados estratégicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Participación. -Iniciativa -Innovación al servicio. -Trabajo 	
<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Taylor (1911) consideró al desempeño laboral como el principal motor de la producción, por lo que el cuidado con los incentivos</p>	<p>Es la función que realiza el docente en la institución educativa a través de los roles que se encuentran inmersos en los procesos de aprendizaje-enseñanza</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento y comprensión -Características evolutivas -Programación curricular -Necesidades e intereses 	

	<p>constituyó desde temprano uno de los puntos más fuertes de la organización científica del trabajo.</p>		<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>-Conocimiento actualizado -Estrategias didácticas -Actitudes y necesidades</p> <p>Estrategias Teorías constructivistas Resolución de problemas Material didáctico para la enseñanza-aprendizaje. Uso de materiales por estudiantes Ambiente Evaluación Reforzamiento Cumplimiento de las metas y objetivos de la institución</p> <p>- Clima democrático -Gestión -Proyectos -Fomentación de trabajo -Prácticas de enseñanza</p>	<p>Escala de Likert</p> <p>Siempre =5 Casi siempre =4 Algunas veces=3 Casi nunca =2 Nunca=1</p>
--	---	--	--	--	---

			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>-Retos de una educación</p> <p>Estrategias de enseñanza-aprendizaje</p> <p>Conocimientos</p> <p>Honestidad, justicia y responsabilidad</p> <p>Respeto</p> <p>Disposición laboral</p> <p>Dificultades de enseñanza</p>	
--	--	--	--	--	--

Anexo N° 04: Instrumento de medición de la variable: Gestión Educativa

ESCALA VALORATIVA		CUESTIONARIO PARA EVALUAR GESTIÓN EDUCATIVA				
1 = nunca 2= Casi Nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre						
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN INSTITUCIONAL	1. Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)					
	2. La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa					
	3. El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso					
	4. Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela					
	5. La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes					
	6. La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela					
	7. La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	8. Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades de aprendizaje y convivencia escolar de los estudiantes.					
	9. Se proporciona oportunamente los textos, cuadernos de trabajo a los estudiantes y materiales educativos al docente.					
	10. Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del potencial humano año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes					

	11. Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
	12. La dirección realiza monitoreo y acompañamiento periódico de la práctica pedagógica.					
	13. Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones					
	14. Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación					
GESTIÓN PEDAGÓGICA	15. Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes					
	16. Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje					
	17. Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en sesiones del área de matemáticas					
	18. Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
	19. Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada					
	20. Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
	21. Aplica la evaluación formativa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación					
	22. Retroalimenta en forma oportuna y adecuada, las dificultades de sus estudiantes, utilizando estrategias diferencias o grupales.					
	23. Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.					
	24. Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
GESTIÓN COMUNITARIA	25. Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad					
	26. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
	27. Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
	28. Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
	29. Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
	30. Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

ESCALA VALORATIVA

- 1= nunca
- 2= Casi Nunca
- 3= a veces
- 4= casi siempre
- 5= siempre

Fuente: Elaborado en función del trabajo de María victoria Ch. (2020)

CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. Conocen las características individuales y socios culturales de sus estudiantes.					
	2. Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
	3. Elaboran la programación curricular de manera colegiada con sus colegas de grado.					
	4. Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones					
	5. Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza					
	6. Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes					
	7. Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
	8. Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS	9. Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
	10. Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
	11. Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje					

ESTUDIANTES	12. Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
	13. Propician el uso de material educativo en sus estudiantes.					
	14. Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro					
	15. Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
	16. Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje					
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	17. Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.				
18. Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento						
19. Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.						
20. Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes						
21. Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.						
22. Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.						
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	23. Se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
	24. Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes					
	25. Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad					
	26. Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
	27. Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata					
	28. Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas					

Fuente: Elaborado en función del trabajo de María Victoria Ch. (2020)

Matriz de la validación del instrumento de la variable: Gestión Educativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Gestión educativa"

OBJETIVO: Recoger información sobre gestión educativa de docentes de una institución educativa

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Santos Eugenio Ipanaque Marías

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister En Educación

VALORACIÓN: 80

Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
----------------------	--------------------	------------------	----------------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de la validación del instrumento de la variable: Desempeño Docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Desempeño docente"

OBJETIVO: Recoger información sobre desempeño docente de docentes de una institución educativa

DIRIGIDO A: DOCENTES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: IPANAQUÉ MARIÑAS SANTOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN EDUCACIÓN.

VALORACIÓN: 80

Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
-----------------------------	---------------------------	-------------------------	-----------------------------	------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Modelo de ejemplo de la Ficha de evaluación de los instrumentos de cada variable.



“GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA, SULLANA 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado																					x
2. Objetividad	Esta expresado en capacidades observables																					x
3. Actualidad	Establece contenidos respecto a la autoevaluación institucional																					x
4. Organización	Existe una organización lógica entre la presentación de sus ítems																					x

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GESTION EDUCATIVA

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en capacidades observables															X						
3. Actualidad	Establece contenidos respecto a la autoevaluación institucional																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre la presentación de sus ítems															X						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																X					

“GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA, SULLANA 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80			Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91		96
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado															x						
2. Objetividad	Esta expresado en capacidades observables																x					
3. Actualidad	Establece contenidos respecto a la autoevaluación institucional															x						
4. Organización	Existe una organización lógica entre la presentación de sus ítems																x					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																x					

