



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario
en las Instituciones Educativas RED 26 UGEL 04 - Comas
2016

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

AUTOR:

Br. Ronald Eulogio Luján Vásquez

ASESOR:

Dr. John Morillo Flores

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Dr. Felipe Guizado Oscco

Presidente

Dr. Joaquín Vertiz Osores

Secretario

Mgtr. Julio Bernal Pacheco

Vocal

Dedicatoria

A Dios que me ilumina día a día.

A mis padres, ejemplo vivo de entrega y sacrificio.

A mi esposa e hijos, los motores de mi vida, por el apoyo incondicional, sin ellos no hubiese sido posible este logro.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por toda la enseñanza que recibí en esa casa de estudio, del mismo modo al Dr. John Morillo por las enseñanzas impartidas.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ronald Eulogio Luján Vásquez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016”, presentada, en 120 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 03 de diciembre del 2016

Ronald Eulogio Luján Vásquez

DNI: 06860439

Presentación

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016”. Es una investigación de tipo básico, nivel explicativo, de diseño no experimental, investigación causal y según el carácter de medida es una investigación cuantitativa.

En algunos contextos se ha observado que la labor docente no se realiza con el debido asesoramiento, acompañamiento y monitoreo por parte del equipo directivo, lo cual no solo desmerece la carrera docente sino genera una inadecuada calidad en los aprendizajes que se evidencia en los resultados de la evaluación censal (ECE).

Mejorar los aprendizajes, es una responsabilidad que tenemos como país y recae mucho más en los que elegimos esta carrera y estamos en la escuela, por ello el director como líder pedagógico debe propiciar los espacios de reflexión que le permitan trabajar junto con el docente y garantizar el logro de competencias planteadas en el Currículo Nacional.

En respuesta a la necesidad se busca establecer la influencia de la Gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario, la primera variable Gestión educativa trabaja con las dimensiones: Institucional, pedagógica administrativa y comunitaria; la segunda variable desempeño docente con las dimensiones: Preparación, enseñanza, participación y desarrollo. La investigación está dividida en los siguientes capítulos:

En el primer capítulo comprende de los antecedentes internacionales y nacionales, fundamentación, justificación de la investigación, el problema de investigación: General y específicos, la hipótesis: General y específicos y los objetivos: General y específicos.

En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico, se identifica la variable independiente y variable dependiente, su definición, operacionalización de las variables, la metodología de estudio, tipo de estudio, el diseño de la investigación, se determina la población, el tamaño de muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos para las dos variables, determinamos la validez y fiabilidad de los dos instrumentos.

El capítulo tercero se presenta los resultados, descripción de las variables, informe estadísticos con las tablas de frecuencias de las dos variables, las tablas de frecuencias de las dimensiones de las dos variables, la tabla de contingencia o tabulación cruzada de las dos variables, prueba de normalidad y determinamos la prueba de hipótesis

El capítulo cuarto está referido a la discusión, en esta etapa se analiza los datos encontrados y cómo podemos emplearlos para solucionar el problema de las instituciones educativas.

El capítulo quinto trata de las conclusiones, recomendaciones a la que se llegó mediante la investigación motivo de estudio. Finalmente referencias bibliográficas y anexos.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	17
1.2 Fundamentación científica, técnica	21
1.3 Justificación	37
1.4 Problema	38
1.5 Hipótesis	38
1.6 Objetivos	39
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	42
2.2. Operacionalización de variables	43
2.3. Método	44
2.4. Tipo de estudio	44
2.5. Diseño	45
2.6. Población, muestra y muestreo	46
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.8. Métodos de análisis de datos	53

III. Resultados	54
IV. Discusión	77
V. Conclusiones	82
VI. Recomendaciones	85
VII. Referencias bibliográficas	87
Anexos	91
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Cuestionario	
Anexo 3. Base de datos	
Anexo 4. Validaciones	
Anexo 5. Artículo científico	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización variable independiente gestión educativa	43
Tabla 2.	Operacionalización variable dependiente desempeño docente	44
Tabla 3.	Distribución de la población	47
Tabla 4.	Distribución de la muestra	48
Tabla 5.	Juicio de expertos	51
Tabla 6.	Análisis de fiabilidad variable gestión educativa	52
Tabla 7.	Análisis de fiabilidad variable desempeño docente	52
Tabla 8.	Descripción de los niveles de la gestión educativa	55
Tabla 9.	Descripción de los niveles de la dimensión institucional	56
Tabla 10.	Descripción de los niveles de la dimensión pedagógica	57
Tabla 11.	Descripción de los niveles de la dimensión administrativa	58
Tabla 12.	Descripción de los niveles de la dimensión comunitaria	59
Tabla 13.	Descripción de los niveles del desempeño docente	60
Tabla 14.	Descripción de los niveles de la dimensión preparación	61
Tabla 15.	Descripción de los niveles de la dimensión enseñanza	62
Tabla 16.	Descripción de los niveles de la dimensión participación	63
Tabla 17.	Descripción de los niveles de la dimensión desarrollo	64
Tabla 18.	Contingencia: Gestión educativa * Desempeño docente	65
Tabla 19.	Determinación del ajuste de los datos de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario	66
Tabla 20.	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	66
Tabla 21.	Presentación de los coeficientes de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario	67
Tabla 22.	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	67
Tabla 23.	Presentación de los coeficientes de la gestión institucional en el desempeño docente del nivel secundario	69
Tabla 24.	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	70
Tabla 25.	Presentación de los coeficientes de la gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario	71
Tabla 26.	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	72

Tabla 27.	Presentación de los coeficientes de la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel secundario	73
Tabla 28.	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	74
Tabla 29.	Presentación de los coeficientes de la gestión comunitaria en el desempeño docente del nivel secundario	75
Tabla 30.	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	76

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema de tipo de diseño	46
Figura 2. Niveles de la gestión educativa	55
Figura 3. Niveles de la dimensión institucional	56
Figura 4. Niveles de la dimensión pedagógica	57
Figura 5. Niveles de la dimensión administrativa	58
Figura 6. Niveles de la dimensión comunitaria	59
Figura 7. Niveles del desempeño docente	60
Figura 8. Niveles de la dimensión preparación	61
Figura 9. Niveles de la dimensión enseñanza	62
Figura 10. Niveles de la dimensión participación	63
Figura 11. Niveles de la dimensión desarrollo	64
Figura 12. Representación del área COR como incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario	68
Figura 13. Representación del área COR de la gestión institucional en el desempeño docente del nivel secundario	70
Figura 14. Representación del área COR de la gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario	72
Figura 15. Representación del área COR de la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel secundario	74
Figura 16. Representación del área COR de la gestión comunitaria en el desempeño docente del nivel secundario	76

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016. Es una investigación de tipo básico, en razón que sus resultados enriquecen el conocimiento científico teórico; es de nivel explicativo y asume el diseño no experimental, debido a que establece la influencia entre dos variables: Gestión educativa y desempeño docente.

La población estuvo conformada por el personal docente de cuatro instituciones educativas: 214, el tamaño de la muestra elegida de forma aleatoria probabilística fue de 138. Se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario para medir la calidad de la gestión educativa, que consta de 24 ítems y mide las dimensiones: Institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria; otro cuestionario que consta de 24 ítems y mide las dimensiones: Preparación, enseñanza, participación y desarrollo. Ambos instrumentos han sido validados mediante juicio de tres expertos y presentan un adecuado nivel de confiabilidad: .936 y .910 de las dos variables respectivamente.

En el estudio causal, el comportamiento del desempeño docente se debe al 37% de la gestión educativa del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

Palabras clave: Gestión educativa y desempeño docente.

Abstract

The purpose of this research is to determinate the relationship between educational management in secondary education at the Red 26 UGEL 04-Comas 2016 educational institutions. It's a basic research, because its results enrich the Theoretical scientific knowledge; Is of explanatory level and assumes the non-experimental design, because it establishes the influence between two variables: Educational management and teaching performance.

The population was composed of the teaching staff of four educational institutions: 214, the sample size chosen in a random probabilistic way was 138. Two instruments were applied: a questionnaire to measure the quality of educational management, consisting of 24 Items and measures dimensions: Institutional, pedagogical, administrative and community; another questionnaire that consists of 24 items and measures the dimensions: Preparation, teaching, participation and development. Both instruments have been validated by the judgment of three experts and present an adequate level of reliability: .936 and .910 of the two variables respectively.

In the causal study, the behavior of the teacher performance is due to 37% of the educational management of the secondary level in the educational institutions Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

Key words: Educational management and teaching performance.

I. Introducción

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016”. Es una investigación de tipo básico, nivel explicativo, de diseño no experimental, investigación causal y según el carácter de medida es una investigación cuantitativa. En algunos contextos se ha observado que la labor docente no se realiza con el debido asesoramiento, acompañamiento y monitoreo por parte del equipo directivo, lo cual no solo desmerece la carrera docente sino genera una inadecuada calidad en los aprendizajes que se evidencia en los resultados de la evaluación censal (ECE).

Mejorar los aprendizajes, es una responsabilidad que tenemos como país y recae mucho más en los que elegimos esta carrera y estamos en la escuela, por ello el director como líder pedagógico debe propiciar los espacios de reflexión que le permitan trabajar junto con el docente y garantizar el logro de competencias planteadas en el Currículo Nacional.

La función del docente es acompañar y facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje para propiciar en nuestros estudiantes nuevos saberes que le sirvan para mejorar su calidad de vida y la de entorno, por ello no hay lugar para la improvisación y la falta de una planificación adecuada; el equipo directivo no solo debe centrar su actividad en lo administrativo sino acompañar y asesorar a los docentes en su trabajo en el aula. En la escuela suele suceder la falta de apoyo al docente y si este existe lamentablemente es desactualizado y descontextualizado, los directivos no están preparados para la función a pesar de haber sido designados por concurso. La presente investigación permitirá determinar algunas alternativas de solución para mejorar la calidad de la gestión educativa en el desempeño docente, estos resultados serán alcanzados a la UGEL 04 para su posterior aplicación. En respuesta a la necesidad se busca establecer la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario, la primera variable Gestión educativa trabaja con las dimensiones: Institucional, pedagógica administrativa y comunitaria; la segunda variable Desempeño docente con las dimensiones: Preparación, enseñanza, participación y desarrollo.

1.1. Antecedentes

Internacionales

López (2010) en su investigación *Variables asociadas a la gestión escolar como factores de calidad educativa*. La cual fue desarrollada en Chile, plantea la urgencia de mejorar la calidad de la educación de los niños y jóvenes del país, si se considera que en la última década los recursos económicos aportados al sector educación se han prácticamente cuadruplicado, según la documentación especializada, además de los recursos se necesita una gestión escolar eficiente que permita instalar capacidades en la escuela que aseguren un buen rendimiento de los estudiantes en evaluaciones de pruebas estandarizadas nacionales como internacionales, la presente investigación es un modelo causal que identifica algunas variables que influyen en la gestión de las instituciones educativas y las relaciones entre dichas variables, así como el efecto que la gestión tiene en la calidad de la educación de estas organizaciones. Los instrumentos fueron aplicados a una muestra de 1 470 profesores y directivos trabajando con una base de 60 000 datos. Se pudo llegar a las siguientes conclusiones: Los indicadores relativos al liderazgo, como “compromiso y reconocimiento”, son muy valorados por los profesores, ya que son muy importantes en el trabajo educativo, la dimensión planificación y estrategia, asociada con las organizaciones escolares, a través de los indicadores “desarrollo y comunicación de las estrategias”, es la dimensión menos valorada por los educadores, la dimensión gestión de personas tiene una baja valoración, aun cuando se observa que el indicador “motivación” presenta una mejor valoración, que los indicadores relativos a “competencias”, en relación a la dimensión recursos, las valoraciones son positivas en torno a sus indicadores: “gestión de los recursos e innovación”. Los docentes consideran de suma importancia contar con recursos tecnológicos y didácticos para el desarrollo de su clase, que les permitan realizar innovaciones de enseñanza, respecto de la dimensión procesos, la mejor valoración es la “identificación de procesos en materia de enseñanza y evaluación”, mientras que el indicador “seguimiento y control de los procesos” presenta una baja valoración por parte de los profesores.

Salinas (2012) en su trabajo de investigación *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011*. La cual

fue desarrollada en Ecuador, planteó la necesidad de realizar un trabajo de investigación que abarque el tema gestión administrativa y desempeño docente, la investigación es de tipo cualitativo, de las condiciones orgánicas funcionales existentes, y que de acuerdo a la respectiva ley de educación vigente en las entidades educativas, toma en cuenta los fenómenos sociales que en ella se presentan y los problemas que se generan, se aplicó la guía de evaluación del desempeño docente para conocer fortalezas y debilidades en la labor de los docentes en el aula y posterior toma decisiones. Se aplicó la muestra a 221 encuestados entre directivos, docentes y alumnos. Conclusiones: Se llegó a la conclusión que existe relación entre la gestión administrativa en el desempeño de los docentes de la institución educativa tema de estudio, como se puede concluir luego del análisis del estudio de campo y de la verificación de la hipótesis, según los datos obtenidos se puede llegar a concluir que la gestión administrativa de la institución debe mejorar porque se han encontrado falencias, esto llevará a superar las dificultades que encuentran los docentes en el desarrollo de su labor educativa, el desempeño de los docentes de la institución educativa en mención no está claramente definido, hay la necesidad de replantear alternativas de solución a la problemática que se da en la gestión administrativa en el desempeño de los docentes de la mencionada institución educativa.

Ramírez (2012) en su trabajo de investigación *La Gestión Educativa (GE) en la educación básica y media oficial de Manizales: Un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales*. La cual fue realizada en Colombia, planteó la investigación con tres propósitos: 1) Determinar cuáles son las teorías de organización y administrativas del directivo docente; 2) Determinar la relación que existe entre dichas teorías con la calidad de la educación básica y media oficial y 3) Proponer lineamientos desde las teorías de organización y administrativas para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones de educación básica y media oficial. Con los resultados que se han obtenido, se evidencia una influencia de las teorías de organización y administrativas propias del campo de la administración, en las diversas prácticas utilizadas por los directivos docentes en el cumplimiento de su rol como líderes de la institución educativa. La Gestión Educativa (GE), se convierte en el puente entre las prácticas administrativas llevadas a cabo desde la dirección de la institución educativa y las diversas teorías organizacionales y administrativas, aplicadas en el campo de la educación básica y media oficial del municipio de Manizales. El trabajo de investigación se desarrolló con la

participación de 327 docentes de instituciones educativas básicas y medias oficiales del municipio de Manizales. Conclusiones: Se propone la utilización de las anteriores perspectivas en los diferentes procesos que hacen parte de la institución educativa, porque de acuerdo con los planteamientos de las teorías administrativas y organizacionales que integran cada una de las perspectivas, las propuestas son las adecuadas para el manejo de dichos procesos, ya que aportan lineamientos al directivo docente para su gestión y sus aportes van encaminados a la armonización de dichos procesos, vistos desde una mirada netamente administrativa.

Nacionales

Yábar (2013) en su investigación *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. La cual se desarrolló en la ciudad de Lima, indica que la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos y prácticos integrados de forma horizontal y vertical dentro del sistema educativo para cumplir los roles; la IEP Santa Isabel de Hungría no es ajena a los cambios y es así que asume los retos para la calidad de los procesos en el aula. De esta forma la gestión educativa busca dar respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas. Ya que el capital más importante lo constituyen los principales actores educativos que aúnan los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en la práctica del día a día, las expresiones, el reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se enfrentan. La práctica docente se encuentra directamente vinculada a la gestión, siendo esta la columna vertebral, del éxito de la institución, para ello tomaremos en cuenta el liderazgo del director y el apoyo de toda la comunidad educativa, es decir alumnos, personal administrativo, padres de familia y comunidad en general. La población de la presente investigación está constituida por los 44 docentes del centro educativo. Conclusiones: Existe relación directa entre la gestión educativa y la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, cercado de Lima ya que se observa que el p valor (Sig) es de .00 es menor que .05 entonces con un 5% de confianza se rechaza la H_0 , por lo que el R^2 de Spearman es 0,564 lo que nos indica que el 56,40% de la variable práctica docente está siendo explicada por la gestión educativa. Se ha demostrado que existe relación entre la dirección de la gestión educativa con relación al desarrollo de la práctica docente se

describieron aspectos positivos basados en el control, cumplimiento del plan calendario y relación alumno/profesor siendo p valor (sig) de .00 menor que .05.

Palomino (2012) en su investigación *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres*. La cual fue desarrollada en la ciudad de Lima, indica que la presente investigación estudia la variable del desempeño del docente y la influencia que tiene en la variable aprendizaje de los estudiantes universitarios de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres. El diseño de la investigación es descriptivo correlacional de base no experimental y de corte transversal, se presenta las principales características del desempeño y la relación existente entre éste y el aprendizaje del estudiante de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres 2012. El presente estudio se realizó en la sede de Santa Anita, ciudad universitaria con una población 3 330 estudiantes de estudios generales; con una muestra de 345 estudiantes. Conclusiones: Se llegó a la conclusión que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje del estudiante de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres. Es decir, mientras el desempeño del docente es significativo, mayor es el aprendizaje de los estudiantes, esto se da por el alto dominio de los contenidos que imparte, la calidad de su comunicación, la contribución a la formación de valores y la capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica en el alumnado, influye significativamente en el aprendizaje de los estudiantes, los resultados de “Capacidades pedagógicas” y de “Aprendizaje de los estudiantes” da una correlación positiva y moderada ($r_s=.395$, $p=.038$).

Sorados (2010) en su investigación *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Desarrollado en la ciudad de Lima, describe y explica las variables liderazgo y calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 Lima, en el periodo marzo-mayo del 2009 así mismo nos plantea cual es la relación que existe entre la influencia del liderazgo y la calidad educativa, la presente investigación es de tipo básico, el diseño es no experimental y de nivel descriptivo-correlacional, donde se determina el grado de influencia entre liderazgo y calidad de la gestión educativa. Se consideró una muestra intencionada, pero utilizando la elección del director, docentes y trabajadores; de manera aleatoria de 20 personas. Conclusiones: Como el valor $p = .000 <$

.05, podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- Lima, en el periodo marzo-mayo del 2009. La dimensión que tiene más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (.619). Presenta una correlación conjunta, directa y significativa de .949. Como el valor $p = .000 < .05$ podemos afirmar con un 95% de probabilidad que lo pedagógico se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- Lima, en el periodo marzo-mayo del 2009. Presenta una correlación parcial, directa y significativa de .937.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Gestión educativa

La Unesco define la gestión educativa en términos de una organización donde las diferentes perspectivas incluyen temas como: el aprendizaje, la generación de valores, comunidad, entorno social; de alguna manera, son temas también del mundo educativo, esto es favorable para establecer una relación entre gestión y educación, Unesco (2011).

La gestión educativa es un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno.

Actualmente, se complementan lo administrativo con lo pedagógico, buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes, en el respeto a la diversidad y en la participación corporativa en la conducción de la institución (p. 21).

En la gestión educativa no se puede separar la parte educativa de la administrativa, ya que caminan de la mano para lograr los objetivos de la institución y así lograr una educación de calidad.

La definición de gestión educativa según Ccesa (s.f.) “es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las practicas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (p. 3).

La gestión educativa como un conjunto de actividades y toma de decisiones nos permite cumplir con las metas trazadas al inicio del año escolar.

Así mismo Y Cultura secretaría de educación (2011) nos define gestión educativa:

Es el proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que hacen parte de los complejos procesos educativos y que constituyen la institución educativa, para lograr la formación de los individuos y los colectivos (p. 2).

La gestión educativa cumple un rol muy importante en el proceso enseñanza aprendizaje pues planifica las actividades académicas y busca fomentar cumplir con las mejoras en todos los niveles de la institución.

Una definición de gestión educativa según Carranco (s/f) La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de la políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades locales, regionales (p. 2).

La gestión educativa tiene como meta principal cumplir y buscar mejoras del Proyecto Educativo Institucional y demás documentos de gestión para lograr mejoras en la institución educativa.

Según Espinel (2011) define la gestión educativa “es la encargada de organizar las instituciones y sus procesos: administrativo, comunitario, institucional y pedagógico con racionalidad, pertinencia, efectividad y relevancia” (p. 1).

La gestión educativa tiene el rol importante de hacer cumplir con los diferentes procesos de la institución para buscar mejoras en el ámbito educativo con todos los integrantes de la comunidad educativa.

Según Clavijo (2016) define la gestión educativa:

La interacción de diversos aspectos o elemento cotidiano presentes en la vida de la escuela. Se incluye por ejemplo lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), también hacen partes las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcados en un contexto cultural que le dan sentido a la acción conteniendo reglas, principios, normas y todo lo relacionado para generar los ambientes y aprendizajes en los estudiantes (p. 6).

La gestión educativa como ente principal en el rol de la educación hace participar a todos los miembros de la comunidad, fomenta las relaciones de confraternidad entre las diferentes áreas y busca crear un ambiente saludable para el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje.

Dimensiones de la gestión educativa

Del Manual de gestión para directores de instituciones educativas de la Unesco (2011) se consideran las siguientes dimensiones:

Institucional

Según la Unesco (2011) la dimensión institucional son “formas cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores, formas de relacionarse, normas explícitas e implícitas” (p. 33).

La Unesco nos instruye cuales son las responsabilidades de todos los actores de la institución educativa, para una buena gestión no solamente del director sino de todo el personal en general para beneplácito de toda la comunidad.

Y Cultura secretaría de educación (2011). “Está orientada hacia la planeación estratégica, de los sistemas de comunicación y el desarrollo del clima organizacional:

Direccionamiento estratégico, seguimiento y evaluación, comunicación, clima institucional, alianzas interinstitucionales, gobierno escolar” (p. 4).

La dimensión institucional se ve como un sistema integrado de funciones desde la planeación siguiendo con la dirección, organización y control de las actividades en la institución educativa para el logro de las metas propuestas.

Pedagógica

Según la Unesco (2011) la dimensión pedagógica son “opciones educativo-metodológicas, planificación, evaluación y certificación; desarrollo de prácticas pedagógicas, actualización y desarrollo personal y profesional de docentes” (p. 33).

La dimensión pedagógica no solo está dado por la parte administrativa sino también por la parte de la docencia, que es quien tiene que estar actualizado, recibir capacitaciones, cursos de actualización y conocer de los cambios que hay en la educación actualmente.

Según Luna (s.f.) “la gestión académica y pedagógica enfoca su acción en la formación de los estudiantes y el lograr que ellos aprendan y desarrollen competencias necesarias para su desempeño laboral, social, profesional y personal (p. 1).

La dimensión pedagógica busca lograr que el estudiante logre los conocimientos que necesite para desenvolverse en el futuro campo laboral, para desarrollarse como persona y profesional en la vida, para cumplir con las metas la pedagogía debe estar de acorde con las competencias actuales del mercado.

Otra definición de la dimensión pedagógica la podemos encontrar en Y Cultura secretaria de educación (2011). “Se refiere a la consolidación y puesta en marcha de los planes de estudio, de articulación de grados, niveles y áreas de aula: Diseño curricular, prácticas pedagógicas, seguimiento académico” (p. 6).

La dimensión pedagógica dirige, organiza y monitorea el desarrollo de las actividades pedagógicas en el aula con los estudiantes para lograr las actividades de enseñanza-aprendizaje que se propuesto la institución educativa.

Administrativa

Según la Unesco (2011) la dimensión administrativa es el “manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información; cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones” (p. 33).

Para la Unesco la dimensión administrativa el manejo adecuado de los recursos materiales, económicos y humanos es importante; para ello se debe conocer las necesidades de la institución en las diferentes áreas y saber cubrir las mismas.

Una definición sobre la dimensión administrativa nos la da Luna (s.f.) La gestión administrativa y financiera se refiere a la utilización funcional de los recursos y apoyos disponibles para desarrollar procesos pedagógicos curriculares. Se desarrollan en el marco del diseño, la ejecución y evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional. A través de procesos y procedimientos continuos de mejoramiento continuo (p. 1).

Una buena utilización de los recursos con que cuenta la institución educativa nos permite lograr alcanzar logros esperados, ya que no se cuenta con los suficientes recursos financieros, una buena gestión administrativa conlleva al éxito del mismo.

Así mismo otra definición sobre la dimensión administrativa nos da García (2011):

Diseñar e implementar los planes o programas, organizar el trabajo, distribuir y asignar los recursos, conducir al personal e influenciar sobre el mismo, coordinar el trabajo, controlar y evaluar los resultados, adoptar todas las decisiones, efectuar todas las comunicaciones que sea menester para asegurar cumplir con aquellos fines y aquella política (p. 1).

El correcto manejo de los recursos financieros y personal idóneo, nos permite alcanzar los logros esperados por toda la comunidad educativa.

Otra definición que tenemos sobre la dimensión administrativa nos la da Y Cultura secretaria de educación (2011):

Apoya y existe en función de los componentes académicos y directivos, además del logístico el ofrecimiento de servicios complementarios y la administración de los recursos humanos: Apoyo financiero contable, administración de recursos físicos, apoyo a la gestión académica, administración de la planta física, servicios complementarios (p. 8).

Una buena gestión administrativa nos permite el manejo adecuado de los recursos con que cuenta la institución educativa, conocer cuáles son las áreas que tiene la institución y al personal idóneo con que se cuenta nos permite lograr un buen resultado al finalizar el año lectivo.

Comunitaria

Según la Unesco (2011) la dimensión comunitaria es una “respuesta a necesidades de la comunidad, relaciones de la escuela con el entorno, padres y madres de familia, organizaciones de la localidad, redes de apoyo” (p. 33).

Para la Unesco la dimensión comunitaria es la relación entre la institución educativa y la comunidad, para poder solucionar problemas que tenga, con el apoyo de los jóvenes con la formación profesional que escogieron de alguna manera colaboran entre todos para beneficio de la comunidad.

Luna (s.f.) define la dimensión comunitaria: “La gestión de la comunidad se refiere al conjunto de acciones que promueven la participación de la comunidad educativa, miembros de la comunidad, y organizaciones comunitarias” (p. 1).

La participación de la comunidad educativa es muy importante ya que intervienen desde el alumnado, padres de familia, vecinos y autoridades para solucionar problemas en común tanto inseguridad ciudadana, pandillaje, drogadicción.

Así mismo una definición sobre la dimensión comunitaria de García (2011):

Las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional, el rol del director se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con

el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un "querer hacer y saber hacer" (p. 1).

El director es el actor más importante en la comunidad ya que se encarga de organizar, dirigir y supervisar a los demás integrantes de la comunidad educativa para solucionar problemas que estén afectando a toda la comunidad.

Otra definición sobre la dimensión comunitaria es de Y Cultura secretaria de educación (2011). “Promueve la participación, prevención, convivencia, inclusión y permanencia dentro del colegio: Participación y convivencia, prevención, proyección a la comunidad, permanencia e inclusión” (p. 11).

La comunidad necesita la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa, con una participación activa, prevención ante los problemas sociales que tenga la comunidad.

Enfoques de la gestión educativa

De acuerdo como lo plantea Alvarado (1998) los enfoques que sustentan este estudio son las siguientes:

Enfoque burocrático

Para una nación la base más importante es la educación en los jóvenes ya que son el futuro del país, en este sentido una buena gestión educativa es la base para cumplir con el papel esperado ya que es el instrumento ejecutor de las decisiones políticas que toma el gobierno para beneficio de la comunidad.

Enfoque sistémico

Una gestión educativa es un sistema de procesos, que tiene la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa (director, docentes, administrativos, alumnos, padres de familia y autoridades), para ello se necesita de un planeamiento, organización, monitoreo y evaluación de actividades para poder cumplir con los objetivos trazados por la institución educativa.

Enfoque gerencial

Planeamiento educativo

Las actividades que se programan en el año lectivo se deben organizar previamente en forma ordenada y planificada, asignar los recursos con que se cuenta para lograr los objetivos que se han propuesto.

La organización educativa

Organizar las actividades que estén programadas, desinar responsabilidades a cada persona según su capacidad, conocer los recursos con que se cuenta para lograr los fines propuestos por la institución.

La dirección

La función administrativa es la más importante pues debidamente ordenados y dirigidos de la manera correcta se logran beneficios que se ha propuesto la institución educativa, la cual facilita el logro de los objetivos trazados.

El control educativo

El control es una parte importante de un proceso educativa ya que nos informa si las decisiones que se han tomado son las correctas, caso contrario se pueden hacer las correcciones en el momento apropiado y no esperar a que se termine todo el proceso para hacer las correcciones pertinentes.

Instrumentos de la gestión educativa

Del Manual de gestión para directores de instituciones educativas de la Unesco (2011), se presentan los principales instrumentos de la gestión educativa:

Proyecto Educativo Institucional (PEI)

El PEI es un instrumento de gestión de la institución educativa a mediano y largo plazo, enmarcado dentro del Proyecto Educativo Nacional. Define la identidad de la institución educativa y ayuda a orientar, conducir y definir la vida institucional. La elaboración de un PEI no puede ser concebida al margen de una concepción de proyecto histórico socio-cultural y de desarrollo nacional. Asume un carácter perspectivo, que recupera y sintetiza

la historia e identidad institucional, y prospectivo, centrado en la visión de sociedad en la que aspiramos vivir.

Proyecto Curricular (PCC)

La orientación que la institución educativa asume, expresada en su visión y el enfoque pedagógico, se concreta a través del currículo. El currículo constituye el eslabón entre estas opciones y los aprendizajes de los estudiantes, entre la intencionalidad y la práctica. El proyecto curricular contiene las definiciones respecto a la organización curricular, la metodología y la evaluación de los aprendizajes. Permitirá así, a cada institución educativa, orientar sus actividades de manera que el currículo sea pertinente a las demandas de la comunidad donde se trabaja y coherente con la identidad de la institución.

Plan Anual de Trabajo (PAT)

El Plan Anual de Trabajo (PAT) es un instrumento de gestión de corto plazo, en el que se plantean acciones y/o actividades que la comunidad educativa debe realizar para hacer posible que las propuestas planteadas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) se hagan realidad progresivamente, año a año. Así se irán logrando los objetivos de la propuesta pedagógica y de gestión del PEI. En ese sentido, podemos afirmar que se trata de un plan operativo.

Reglamento Interno (RI)

Es un instrumento orientador que contiene los derechos, obligaciones y responsabilidades de todos los miembros de la comunidad educativa. Tendrá en cuenta las diversas normas legales sobre la materia, las cuales se complementan, especifican y adecúan según la naturaleza, dimensión y organización de la institución. Articula, coherentemente, las disposiciones generales del macro-sistema y las necesidades internas de la institución educativa respondiendo a los propósitos institucionales y regulando las actividades administrativas e institucionales en orientación de las actividades pedagógicas.

Desempeño docente

El ministerio de educación define el desempeño docente como los logros de los aprendizajes en los educandos, Minedu (2012):

Son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona (p. 24).

La definición de desempeño docente según Montenegro (2007):

El desempeño docente no solo se circunscribe a los ambientes de aprendizaje, el entorno institucional en su conjunto, constituyen un campo de acción del docente. En este entorno actúa, a su vez, sobre dos áreas: El enriquecimiento del ambiente y el aporte al proyecto educativo. Mediante la interacción diaria con los diferentes miembros de la comunidad educativa, el docente armoniza las relaciones fortaleciéndolas en armonía y cooperación (p. 23).

El desempeño docente no solo se da en las aulas sino también con todos los actores de la comunidad educativa para lograr lazos de amistad, trabajo en equipo, para alcanzar las metas que se ha propuesto la institución educativa.

Según Quispe el desempeño docente es un compromiso asumido dentro y fuera del aula, con las sesiones de aprendizaje como su participación activa en las actividades de la institución, Quispe (2011):

El desempeño docente es toda acción realizada o ejecutada por el docente, en respuesta a lo que le corresponde como la responsabilidad, tanto en las aulas como en la institución educativa. En el aula, el docente, debe fomentar un ambiente favorable, un clima de armonía, diseñar y desarrollar esquemas para la sesión de aprendizaje (aprendizajes esperados, secuencia de actividades evaluación), tomando en cuenta los interés y necesidades de los alumnos, logrando que su actividad pedagógica influya significativamente en el compromiso y en el comportamiento de los educandos (p. 76).

El desempeño docente se desarrolla activamente en las sesiones de aprendizaje, promoviendo en los educandos la participación activa en su aprendizaje y a nivel institucional participar en las diferentes actividades de la misma, promoviendo la participación de los demás docentes.

Dimensiones del desempeño docente

Del Marco de buen desempeño docente del Minedu (2012) se determinó los cuatro dominios:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según Minedu (2012) la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales –materiales e inmateriales- y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (p. 18).

Para desempeñar una buena labor educativa el docente tiene que preparar su sesión de clase, trabajar con material educativo acorde al tema a tratar, saber motivar al alumno para que participe activamente en la clase.

Según el Mineduc (2011) la preparación de la enseñanza la define:

El docente, basándose en sus competencias pedagógicas, en el conocimiento de sus alumnos y en el dominio de los contenidos que enseña, diseña, selecciona y organiza estrategias de enseñanza que otorgan sentido a los contenidos presentados; y, estrategias de evaluación que permitan apreciar el logro de los aprendizajes de los alumnos y retroalimentar sus propias prácticas (p. 9).

Para desempeñar una buena labor educativa el docente tiene que dominar los temas a tratar y como lograr eso, con un buen dominio de los temas, disertar, discutir y fomentar la creatividad del alumno, permitir que los alumnos al final de clase demuestren lo aprendido.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Según Minedu (2012) la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable de aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (p. 19).

El docente es el responsable de la educación del alumno y eso se logra con el manejo de contenidos, estrategias para motivar la participación, utilizando material pedagógico adecuado, encontrando las debilidades que tenga y apoyarlos para la superación de los mismos.

Trucios & Coronado (2011) no define la dimensión enseñanza como:

Dominio de las capacidades, conocimiento y actitudes para la elaboración y utilización de recursos didácticos, la conducción de los procesos pedagógicos y las prácticas de enseñanza que propicien logros de aprendizaje a través de una efectiva gestión del currículo en el nivel, modalidad, área o especialidad correspondiente. Sus actividades están centradas en el aula e involucran los siguientes aspectos: planificación del trabajo pedagógico, la conducción y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje (p. 5).

El docente como responsable de los saberes del alumno tiene que tener manejo de contenidos, manejo de aula, estrategias para motivar la participación, utilizar material pedagógico idóneo, construcción de saberes para lograr la sesión de enseñanza aprendizaje.

Guzmán, Arreola, Martínez & Solís (2012) nos dice:

El reto es establecer con que aprendizajes vienen los estudiantes, cuáles son sus expectativas, que intereses tienen, que han aprendido, cuáles son sus estilos de aprendizaje y como ellos pueden involucrarse de forma activa y participativa en su propio aprendizaje, orientando la docencia hacia estos aspectos. Es decir se trata de una enseñanza centrada en el aprendizaje (p. 93)

El docente tiene que ser un motivador en el aula, su clase tiene que motivar al alumno, encontrar el motivo de falta de interés en algunos alumnos, buscar estrategias para solucionar esas falencias, involucrarse con el alumno.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Según Minedu (2012) la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (p. 19).

El docente tiene que ser parte importante en la comunidad educativa, participar en los proyectos que se propone la institución educativa, fomentar en los demás docentes la participación y crear un ambiente favorable para trabajar en equipo.

Guzmán y otros (2012) nos dice “la toma de decisiones deberán ser producto del trabajo colaborativo y colegiado, dispuesto a colaborar con los sectores implicados: profesores, autoridades, alumnos, padres de familia y comunidad” (p. 94).

El docente es parte de la comunidad educativa, trabajar en equipo motivando la participación de los demás docentes, mejorar el clima institucional.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Según Minedu (2012) el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (p. 19).

El docente como figura principal del aula debe reconocer que el alumno tiene un buen concepto de él, debe demostrar que tiene una buena formación profesional, ética y moral, la imagen del docente es muy importante ya que está formando a nuevas generaciones y fruto de ese esfuerzo se verá más adelante cuando los alumno sean buenas personas y buenos profesionales.

Para Cultura profesional del docente (2013) define:

El desarrollo profesional y personal de los docentes hace referencia a un ámbito muy relacionado con su conocimiento y su comunicación

educativas que, aunque pueda ser no bien percibido por los estudiantes en su fase de formación inicial, incluye aspectos que ocuparán un primer plano en su esfera de intereses durante todo su ejercicio profesional (p. 1).

El docente es reconocido por los alumnos, padres de familia y de los demás miembros de la comunidad, con los logros adquiridos por el estudiante, para lograr eso el docente tiene que estar capacitado y actualizado con las nuevas técnicas de enseñanza aprendizaje acorde con los cambios en la educación moderna.

Enfoques del desempeño docente

Del Marco de buen desempeño docente del Minedu (2012) se determinó los enfoques.

Concretar los aprendizajes fundamentales requiere cambios sustanciales en los saberes, prácticas y relaciones intersubjetivas que desarrollan los docentes. La renovación de la práctica pedagógica se sustenta en una visión transformadora que permita transitar de la enseñanza tradicional a la producción del conocimiento. Los principales tránsitos que se demanda de la docencia son:

Enfoque sobre el aprendizaje

Tránsito de la asimilación acrítica de conocimientos al principio de la participación activa del estudiante en la producción del conocimiento.

Enfoque sobre el sujeto que aprende:

Tránsito de una percepción subvaluada y prejuiciada del que desempeña el rol de aprendiz, al de un reconocimiento y valoración tanto de su potencial y su diversidad como de su autonomía.

Enfoque sobre las oportunidades de aprendizaje:

Tránsito del espacio reducido y sobre pautado del aula como espacio privilegiado de aprendizaje, al espacio mayor del entorno, la cultura y los diversos procesos locales como oportunidades válidas de desarrollo de capacidades.

Enfoque sobre la pedagogía

Tránsito de una enseñanza reducida de la trasmisión oral a una enfocada en el desarrollo de capacidades en un contexto de interacción y comunicación continuas.

Regulaciones Institucionales

Tránsito de creencias, hábitos y reglas que constriñen la acción de los docentes e instituciones educativas, a reglas y acuerdos que impulsan y facilitan las nuevas dinámicas de enseñanza y aprendizaje.

Dimensiones compartidas con otras profesiones

Dimensión reflexiva

El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.

Dimensión relacional

La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. El tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental. La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos.

Dimensión colegiada

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

Dimensión ética

Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional.

1.3. Justificación

Justificación teórica

La presente investigación se justifica por la importancia de las dos variables: Gestión educativa y desempeño docente que juegan un papel muy importante en el desarrollo de la educación del nivel secundario, de los docentes, de los alumnos, de padres de familia y de la sociedad; ya que en la actualidad se requiere de directores conscientes de su labor en la instituciones para un mejor aprovechamiento del mismo y de maestros comprometidos con la educación, con el quehacer cotidiano, con la formación no solo educativa sino también ética y moral de los jóvenes .

Justificación práctica

A nivel práctico el presente trabajo de investigación considera destacar la importancia de las variables seleccionadas, la presente investigación nos va a permitir determinar si existe una influencia de la gestión educativa en el desempeño docente, además de los aportes que para las instituciones motivo de estudio representa el resultado del presente trabajo de investigación para la mejora de los procesos que les permitan ser una institución de calidad para estar acorde con los tiempos modernos, con la globalización y tecnologías de vanguardia.

Justificación metodológica

En la presente investigación las dos variables: Gestión educativa y desempeño docente nos conducen a hacer una revisión y hacer mejoras en las instituciones educativas del presente estudio en función de los instrumentos de educación, como son el Proyecto Educativo Institucional (PEI), propuesta pedagógica, propuesta de gestión, proyectos de mejora, se

analizaran estos instrumentos y se propondrá su reformulación de manera participativa con todos los miembros de la comunidad educativa.

1.4. Problema

Problema general

¿Cómo influye la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04–Comas 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye la gestión institucional en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016?

Problema específico 2

¿Cómo influye la gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016?

Problema específico 3

¿Cómo influye la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016?

Problema específico 4

¿Cómo influye la gestión comunitaria en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

La gestión educativa influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

Hipótesis específicos**Hipótesis específico 1**

La gestión institucional influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

Hipótesis específico 2

La gestión pedagógica influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

Hipótesis específico 3

La gestión administrativa influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

Hipótesis específico 4

La gestión comunitaria influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

1.6. Objetivos**Objetivos generales**

Determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la influencia de la gestión institucional en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de la gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia de la gestión comunitaria en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Definición conceptual

Variable gestión educativa

La Unesco define la gestión educativa en términos de una organización donde las diferentes perspectivas incluyen temas como: el aprendizaje, la generación de valores, comunidad, entorno social; de alguna manera, son temas también del mundo educativo, esto es favorable para establecer una relación entre gestión y educación, Unesco (2011):

La gestión educativa es un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno.

Actualmente, se complementan lo administrativo con lo pedagógico, buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes, en el respeto a la diversidad y en la participación corporativa en la conducción de la institución (p. 21).

En la gestión educativa no se puede separar la parte educativa de la administrativa, ya que caminan de la mano para lograr los objetivos de la institución y así lograr una educación de calidad.

Variable desempeño docente

El ministerio de educación define el desempeño docente como los logros de los aprendizajes en los educandos, Minedu (2012):

Son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona (p. 24).

El desempeño docente nos revela como son las competencias que se aplican las cuales son evaluadas constantemente.

Definición operacional

De la variable gestión educativa

La gestión educativa es el conjunto de acciones de tipo institucional, pedagógica, administración y comunitaria, necesarias para el eficiente desarrollo de la acción educativa.

De la variable desempeño docente

El desempeño docente es el conjunto de prácticas que corresponden al trabajo pedagógico del docente en el aula, la institución educativa y su entorno, el cual consta de cuatro dimensiones: Preparación, enseñanza, participación y desarrollo.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización variable independiente gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Institucional	Reglamento interno.	1, 2,	1. Nunca	Bajo
	Manual de funciones.	3, 4,	2. Casi nunca	(24 - 56)
	Uso de tiempos y espacio.	5, 6.	3. A veces	Medio
Pedagógica	Actualización docente.	7, 8,	4. Casi siempre	(57 - 88)
	Enfoque de evaluación.	9, 10,	5. Siempre	Alto
	Enfoque pedagógico: estrategias y procesos.	11, 12.		(89 - 120)
Administrativa	Presupuesto económico.	13, 14,		
	Distribución de tiempos.	15, 16,		
	Administración de recursos materiales.	17, 18.		
Comunitaria	Relación con los PP.FF.			
	Proyectos sociales.	19, 20,		
	Relación con: Municipalidad, comisaria, eclesiásticas.	21, 22,		
		23, 24.		

Tabla 2

Operacionalización variable dependiente desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Preparación	Programa curricular.	1, 2,	1. Nunca	Bajo
	Unidades didácticas.	3, 4,	2. Casi nunca	(24 - 56)
	Sesiones de aprendizaje.	5, 6.	3. A veces	Medio
Enseñanza	Manejo de contenidos.	7, 8,	4. Casi siempre	(57 - 88)
	Motivación permanente.	9, 10,	5. Siempre	Alto
	Estrategias metodológicas y de evaluación.	11, 12.		(89 - 120)
Participación	Comunidad educativa.			
	Elaboración, ejecución, y evaluación del PEI.	13, 14,		
	Clima institucional.	15, 16,		
Desarrollo	Práctica pedagógica.	17, 18.		
	Trabajo en grupos.			
	Participación en actividades.	19, 20,		
		21, 22,		
		23, 24.		

2.3. Metodología

La presente investigación sigue el método hipotético-deductivo porque primero hay la creación de las hipótesis, luego una observación de los hechos para explicar el fenómeno y posteriormente la verificación o comprobación del fenómeno; y el enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo, según Cegarra (2012) el método hipotético-deductivo “consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas” (p. 82).

2.4. Tipo de estudio**Investigación básica**

Por su finalidad la investigación es básica. El tipo de estudio para nuestra investigación es de tipo básica, este tipo de investigación busca y recoge información que previamente han efectuado investigadores en el pasado con respecto a una situación previamente determinada, según Soto (s.f.) señala que la investigación básica también recibe el nombre de investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque parte de un marco teórico

y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlo con ningún aspecto práctico (p. 13).

En la investigación básica no solo se busca relacionar las variables o controlar las mismas, sino que se pretende obtener información para poder tomar decisiones

Nivel de investigación explicativo

Por su alcance el nivel de investigación es explicativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos dicen que, este tipo de estudio “está dirigido a responder por la causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Se enfoca en explicar porque ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables” (p. 85).

Este tipo de investigación se encuentra más estructurada que las demás investigaciones llámese: exploratoria, descriptiva, correlacional, este tipo de investigación proporciona un sentido de entendimiento del fenómeno motivo de estudio.

Según Soto (s/f) nos dice que “mediante este tipo de investigación, que requiere la combinación de los métodos analítico y sintético, en conjunción con el deductivo y el inductivo, se trata de responder o dar cuenta de los porqué del objeto que se investiga” (p. 22).

Este tipo de investigación combina métodos de análisis y de síntesis, así como el deductivo: de lo general a lo particular y el inductivo: de lo particular a lo general.

2.5. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es un diseño no experimental, el corte de la investigación es transversal; el diseño de investigación es no experimental porque no se manipulan las variables, solo se describen; la investigación es de corte transversal porque la investigación se da en un momento dado.

Sobre las investigaciones no experimentales Hernández y otros, (2010), refieren que; “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 151).

En la investigación transversal los datos recolectados se obtienen por una única vez, y en base a los resultados que se obtengan extraer conclusiones con respecto a las variables de estudio.



Figura 1. Esquema de tipo de diseño

Dónde:

M : Muestra de estudio

Ox : Variable independiente gestión educativa

Oy : Variable dependiente desempeño docente

En el caso de la investigación, se pretende determinar cómo influye la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

2.6. Población, muestra y muestreo

La población se define según Hernández y otros (2010) “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174), del mismo modo Bisquerra (2009) “La población es el conjunto de todos los individuos a los que se desea hacer extensivo los resultados de la investigación. La definición y la delimitación clara de la población permitirá concretar el alcance de una investigación” (p. 143).

La población de la Red 26 UGEL 04 Comas está conformado por 415 docentes de los diferentes niveles (inicial, primaria y secundaria), modalidades (CEBA: Centro educativo de básico alternativo) y programas (PRITE: estimulación temprana) que brinda el servicio educativo, CETPRO: Centro de educación técnico productivo).

Criterio de inclusión: Para el siguiente trabajo de investigación se consideró tomar en cuenta para la muestra solamente el nivel secundario que es motivo del tema de investigación, siendo un total de cuatro Instituciones educativas con la cantidad de 214 docentes.

Criterio de exclusión: Para el siguiente trabajo de investigación se consideró excluir dieciséis instituciones educativas de los niveles inicial, primaria, CEBA, PRITE Y CETPRO con la cantidad de 201 docentes. La distribución de la población es la siguiente:

Tabla 3

Distribución de la población

Población Red 26 UGEL 04 Comas			
Nº	Institución Educativa	Modalidad	Nº Docentes
1	PROMAE COMAS	CETPRO	8
2	CEBA - 3059 REPUBLICA DE ISRAEL	CEBA	11
3	CEBA - CARLOS WIESSE	CEBA	8
4	PRITE MANUEL GONZALES PRADA	PRITE	7
5	054	INICAL	11
6	3059 REPUBLICA DE ISRAEL	PRIMARIA	26
7	3062 SANTA ROSA	PRIMARIA	25
8	3068 SAN JUDAS TADEO	PRIMARIA	14
9	370 VIRGEN DE LA PUERTA	INICIAL	8
10	2042	PRIMARIA	14
11	2047	PRIMARIA	26
12	3047 REPUBLICA DE CANADA	SECUNDARIA	37
13	3059 REPUBLICA DE ISRAEL	INICIAL	4
14	3061 JORGE CHAVEZ DARTNELL	SECUNDARIA	27
15	3062 SANTA ROSA	INICIAL	7
16	3068 SAN JUDAS TADEO	INICIAL	10
17	3047 REPUBLICA DE CANADA	PRIMARIA	14
18	3061 JORGE CHAVEZ DARTNELL	PRIMARIA	8
19	CARLOS WIESSE	SECUNDARIA	77
20	ESTHER FESTINI DE RAMOS OCAMPO	SECUNDARIA	73
	TOTAL		415

Fuente: Base de datos ESCALE 2015

La muestra podemos definirla según Bisquerra (2009) “como un subconjunto de la población que se selecciona a través de alguna técnica de muestreo y que debe ser representativa de aquella” (p. 143). Para nuestro caso el tamaño de la muestra estarán conformada por 138 docentes del nivel secundario de la red 26 UGEL 04 Comas 2016. Después de la exclusión el estudio quedó con una población de 214.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N-1) * E^2 + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = Muestra

N = Tamaño de la población (214)

z = Nivel de confianza (1,96)

p = Proporción de éxito (0,5)

q = Proporción de fracaso (0,5)

E = Nivel de precisión o error (0,05)

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 214}{(214-1) * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$n = 138$

Tabla 4

Distribución de la muestra

Colegio	N	%	n
3047 República de Canadá	37	17,3	24
3061 Jorge Chávez Dartnell	27	12,6	17
Carlos Wiese	77	36,0	50
Esther Festini de Ramos Ocampo	73	34,1	47
Total	214	100.0	138

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La definición de la técnica según Gil (2016) “el concepto de técnicas de recogida de información engloba todos los medios técnicos que se utilizan para registrar las observaciones o facilitar el tratamiento” (p. 20).

Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, que según Díaz (2015) “la encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para ser analizados de forma agregada” (p. 26).

Instrumentos

El instrumento que se utilizará es el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario según López (2010) “un cuestionario establece el orden de la entrevista, asegura que todas las preguntas se plantean de la misma manera y es base donde se recogen y anotan los datos que han de ser analizados” (p. 305).

Instrumento de Gestión educativa

El instrumento fue elaborado en base a sus dimensiones e indicadores respectivos, dichas dimensiones son: Institucional, pedagógica, administración y comunitaria, cada dimensión consta con sus respectivos ítems conformando el cuestionario con un total de 24 ítems.

La escala de mediación es de tipo Likert, es decir sus respuestas son politómicas los mismos que fueron validados por expertos dando su validez de los mismos.

Ficha técnica

Denominación	: Gestión educativa
Autor	: Elaboración propia
Objetivo	: Evaluar la gestión administrativa del director.
Administración	: Grupal y/o individual.
Duración	: 20 minutos.
Nivel de medición	: escala politómica

Descripción de la prueba: Consta de 24 ítems y 4 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.

Objeto de la prueba

Con la escala se obtiene información referido a determinar la percepción sobre desempeño profesional administrativo.

Calificación

Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera:

- 1 Nunca
- 2 Casi nunca
- 3 A veces
- 4 Casi siempre
- 5 Siempre

Instrumento de Desempeño docente

El instrumento fue elaborado en base a sus dimensiones e indicadores respectivos, dichas dimensiones son: Preparación, enseñanza, participación y desarrollo, cada dimensión consta con sus respectivos ítems conformando el cuestionario con un total de 24 ítems.

La escala de mediación es de tipo Likert, es decir sus respuestas son politómicas los mismos que fueron validados por expertos dando su validez de los mismos.

Ficha técnica

- Denominación** : Desempeño docente
- Autor** : Elaboración propia
- Objetivo** : Evaluar el desempeño profesional del docente.
- Administración** : Grupal y/o individual.
- Duración** : 20 minutos.
- Nivel de medición** : escala politómica

Descripción: El cuestionario está compuesto por 24 ítems, el cuestionario de desempeño docente fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías:

- 1 Nunca
- 2 Casi nunca
- 3 A veces
- 4 Casi siempre

5 Siempre

Validez y confiabilidad

Siguiendo los procedimientos de elaboración del instrumento para determinar su fiabilidad se someterá a la validez siguiente:

Validez a juicio de expertos

Dicho procedimiento de validez se realizó por criterio de tres jueces, realizado por el docente del módulo de desarrollo del trabajo de investigación quien evaluó la pertinencia, relevancia y claridad, mediante la aplicación del certificado de validez de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo con sede en Lima.

Tabla 5

Juicio de expertos

Expertos	Instrumento 1	Instrumento 2
Dra. Yolanda Soria Pérez	Aplicable	Aplicable
Mg. Alejandrina Ríos Ríos	Aplicable	Aplicable
Dr. Martin Valdivieso Cornetero	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad

La definición de confiabilidad la podemos definir según Hernández y otros (2010) “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200), la confiabilidad de un instrumento genera resultados consistentes idóneos y coherentes.

El criterio de confiabilidad del instrumento se determina en la presente investigación por el coeficiente de Alpha de Cronbach, se requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Los resultados de confiabilidad que se obtuvieron fueron después de aplicarse los instrumentos de medición a las muestras de las variables gestión educativa y desempeño docente, estas fueron 30 muestras de cada uno.

Criterio de confiabilidad valores

0	No es confiable
.01 a .49	Baja confiabilidad
.5 a .74	Moderada confiabilidad
.75 a .89	Fuerte confiabilidad
.9 a 1	Alta confiabilidad

Tabla 6

Análisis de fiabilidad variable gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.936	24

Interpretación

El instrumento que mide la variable gestión educativa aplicada a los docentes consta de 24 ítems y su confiabilidad asciende a .936, es decir es de alta confiabilidad.

Tabla 7

Análisis de fiabilidad variable desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.910	24

Interpretación

El instrumento que mide la variable gestión educativa aplicada a los docentes consta de 24 ítems y su confiabilidad asciende a .910, es decir es de alta confiabilidad.

El instrumento aplicado a los docentes presenta alta confiabilidad por lo que podemos afirmar que es adecuada su aplicación en la muestra de estudio.

2.8. Método de análisis de datos

Los datos serán resumidos en tablas como de contingencia, para ver la distribución de las frecuencias en el cruce de las variables, para realizar la contrastación de hipótesis se aplicó la prueba de Regresión logística de acuerdo lo que cada objetivo establece.

III. Resultados

3.1. Descripción de las variables

Informe estadístico N° 1

Tabla 8

Descripción de los niveles de la gestión educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	6	4,3	4,3	4,3
	Regular	83	60,1	60,1	64,5
	Buena	49	35,5	35,5	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

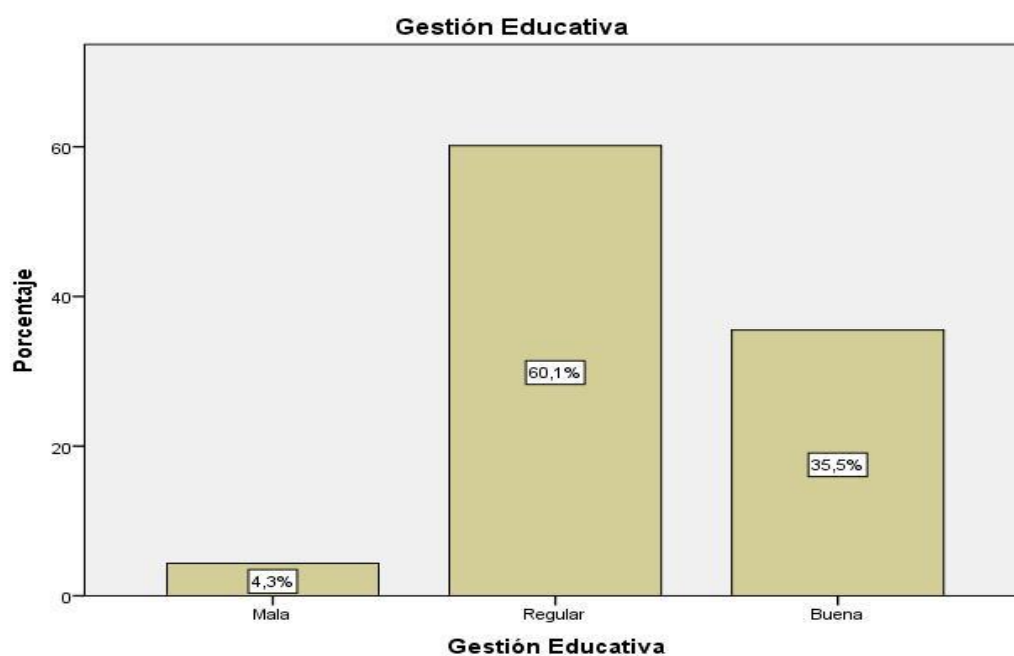


Figura 2. Niveles de la gestión educativa

Interpretación

La tabla 08 y figura 02 nos muestra que la gestión educativa, según el 60,1% de los encuestados alcanza el nivel regular, el 35,5% de los encuestados alcanza el nivel buena y el 4,3% de los encuestados alcanza el nivel mala.

Tabla 9

Descripción de los niveles de la dimensión institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	11	8,0	8,0	8,0
	Regular	84	60,9	60,9	68,8
	Buena	43	31,2	31,2	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

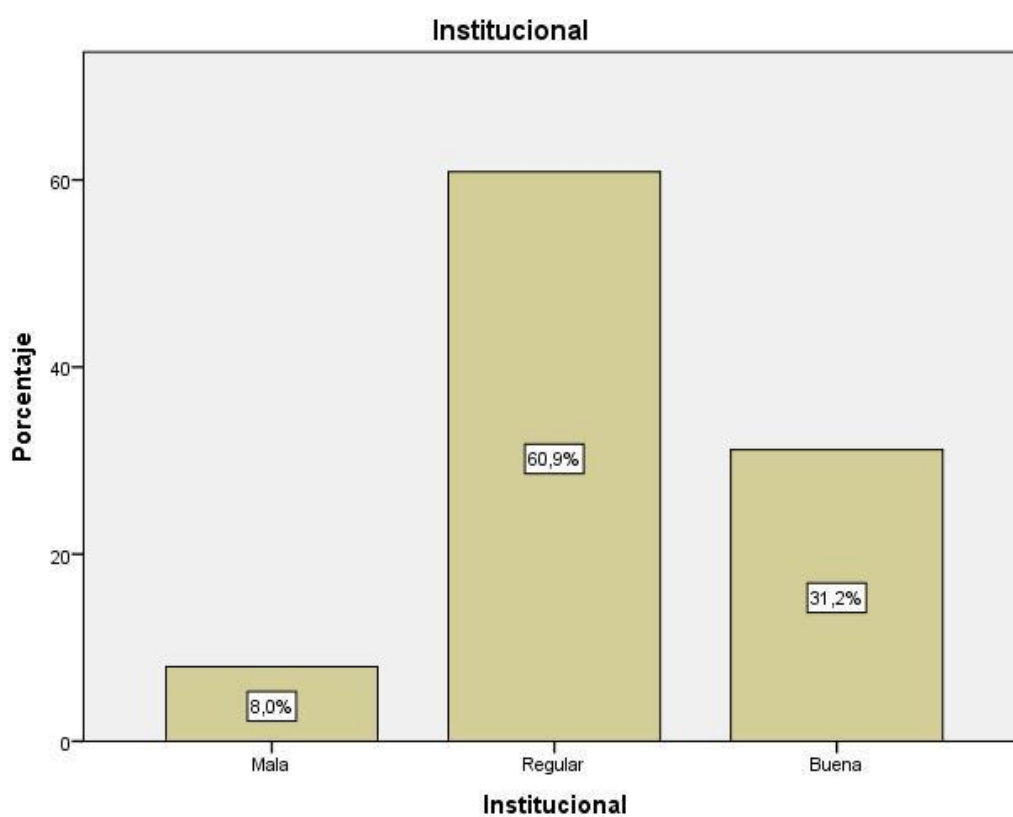


Figura 3. Niveles de la dimensión institucional

Interpretación

La tabla 09 y figura 03 nos muestra que la dimensión institucional, según el 60,9% de los encuestados alcanza el nivel regular, el 31,2% de los encuestados alcanza el nivel buena y el 8,0% de los encuestados alcanza el nivel mala.

Tabla 10

Descripción de los niveles de la dimensión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	7	5,1	5,1	5,1
	Regular	70	50,7	50,7	55,8
	Buena	61	44,2	44,2	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

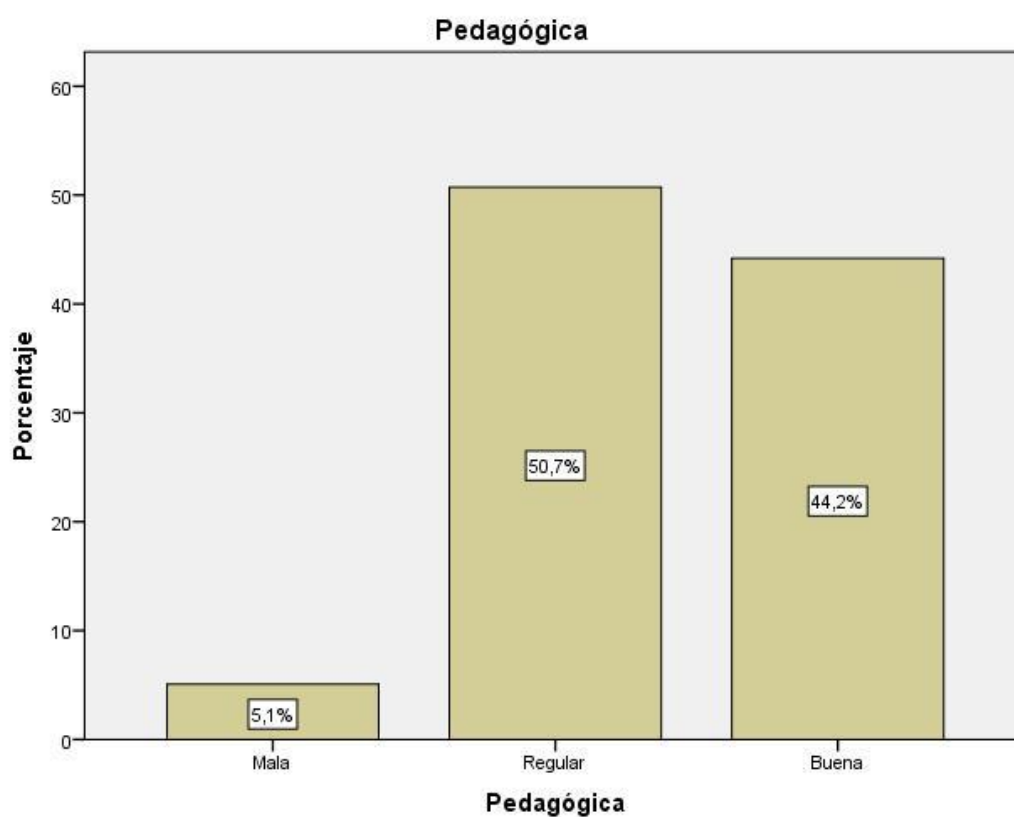


Figura 4. Niveles de la dimensión pedagógica

Interpretación

La tabla 10 y figura 04 nos muestra que la dimensión pedagógica, según el 50,7% de los encuestados alcanza el nivel regular, el 44,2% de los encuestados alcanza el nivel buena y el 5,1% de los encuestados alcanza el nivel mala.

Tabla 11

Descripción de los niveles de la dimensión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	26	18,8	18,8	18,8
	Regular	86	62,3	62,3	81,2
	Buena	26	18,8	18,8	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

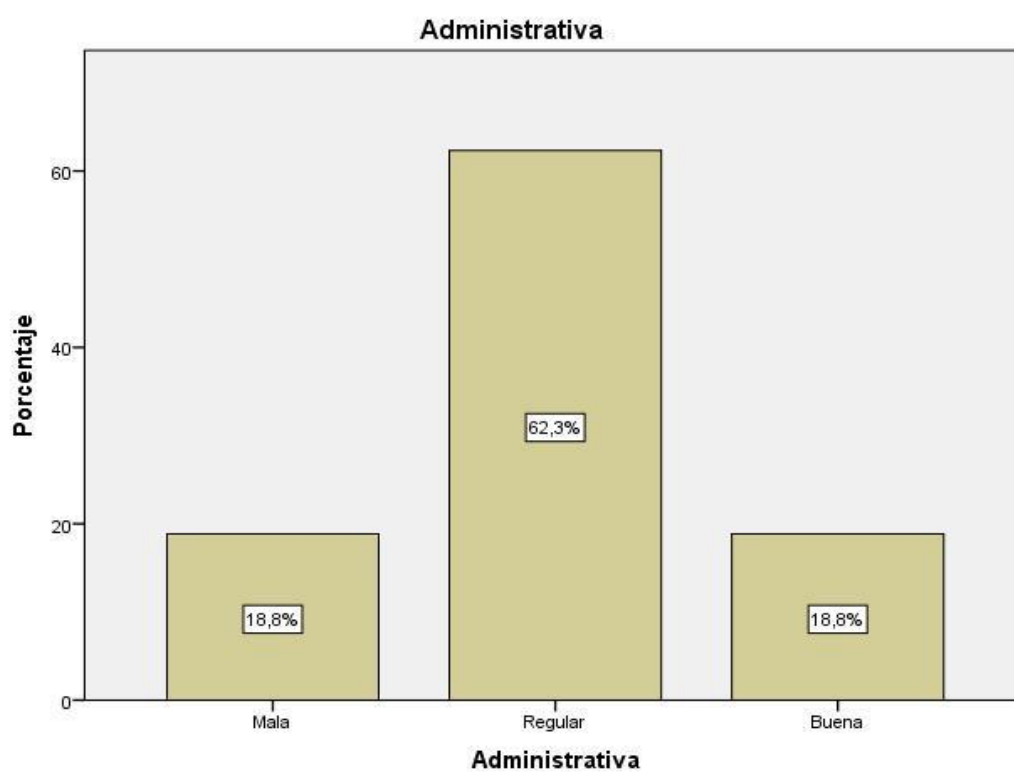


Figura 5. Niveles de la dimensión administrativa

Interpretación

La tabla 11 y figura 05 nos muestra que la dimensión administrativa, según el 62,3% de los encuestados alcanza el nivel regular, el 18,8% de los encuestados alcanza el nivel buena y el 18,8% de los encuestados alcanza el nivel mala.

Tabla 12

Descripción de los niveles de la dimensión comunitaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	28	20,3	20,3	20,3
	Regular	93	67,4	67,4	87,7
	Buena	17	12,3	12,3	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

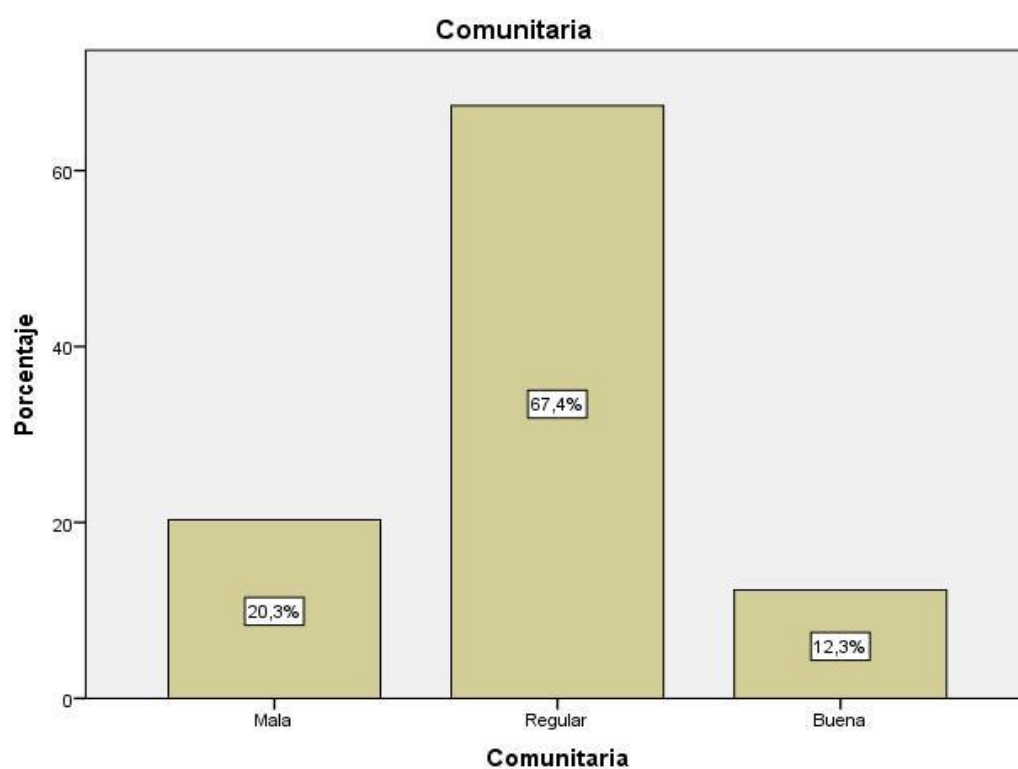


Figura 6. Niveles de la dimensión comunitaria

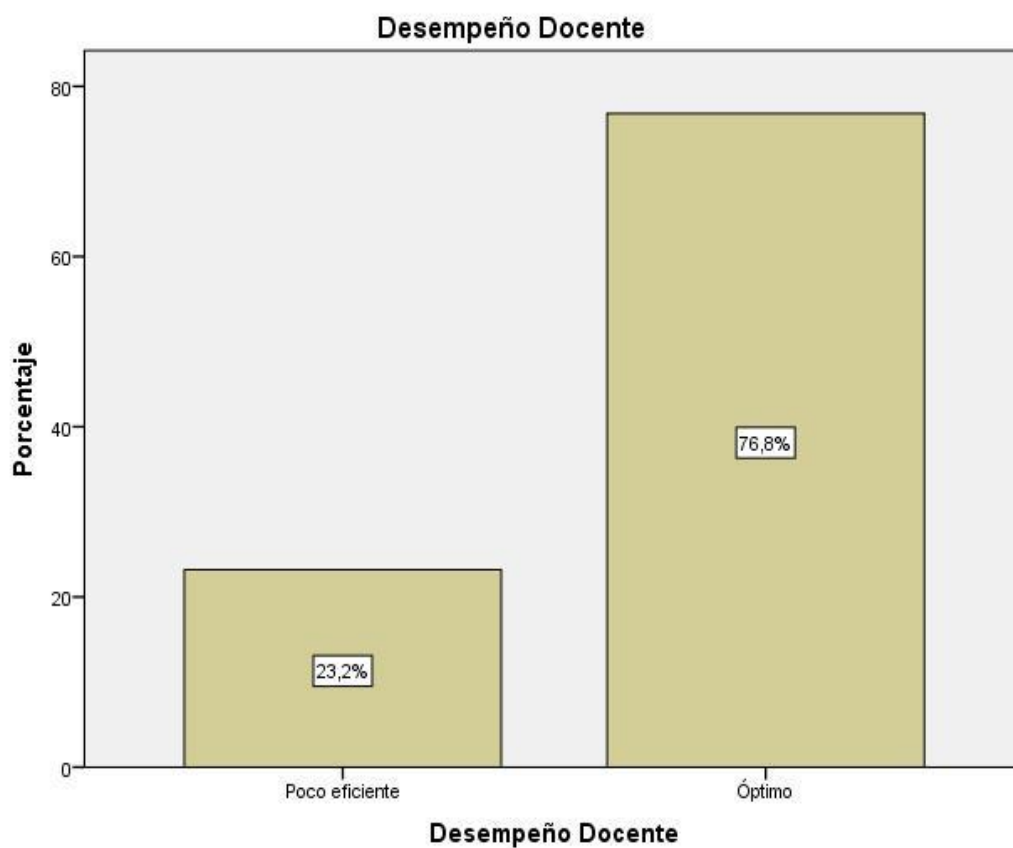
Interpretación

La tabla 12 y figura 06 nos muestra que la dimensión comunitaria, según el 67,4% de los encuestados alcanza el nivel regular, el 12,3% de los encuestados alcanza el nivel buena y el 20,3% de los encuestados alcanza el nivel mala.

Tabla 13

Descripción de los niveles del desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco eficiente	32	23,2	23,2	23,2
	Óptimo	106	76,8	76,8	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

*Figura 7. Niveles del desempeño docente***Interpretación**

La tabla 13 y figura 07 nos muestra que el desempeño docente, según el 76,8% de los encuestados alcanza el nivel óptimo y el 23,2% de los encuestados alcanza el nivel poco eficiente.

Tabla 14

Descripción de los niveles de la dimensión preparación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco eficiente	25	18,1	18,1	18,1
	Óptimo	113	81,9	81,9	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

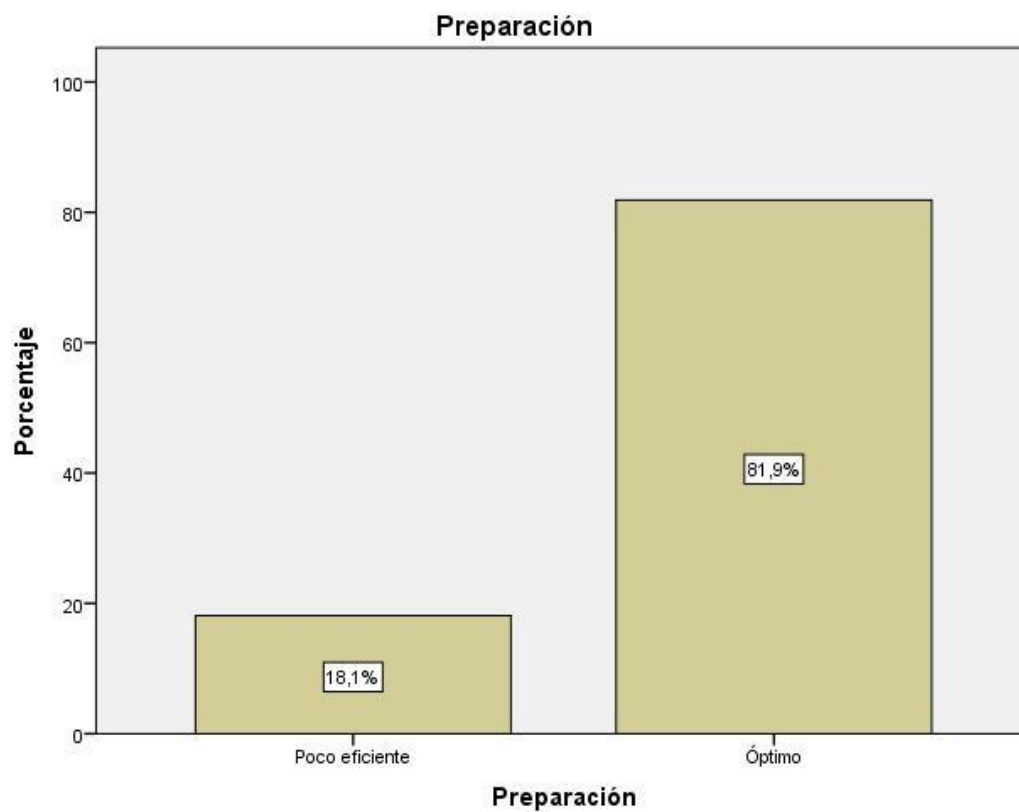


Figura 8. Niveles de la dimensión preparación

Interpretación

La tabla 14 y figura 08 nos muestra que la dimensión preparación, según el 81,9% de los encuestados alcanza el nivel óptimo y el 18,1% de los encuestados alcanza el nivel poco eficiente.

Tabla 15

Descripción de los niveles de la dimensión enseñanza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco eficiente	27	19,6	19,6	19,6
	Óptimo	111	80,4	80,4	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

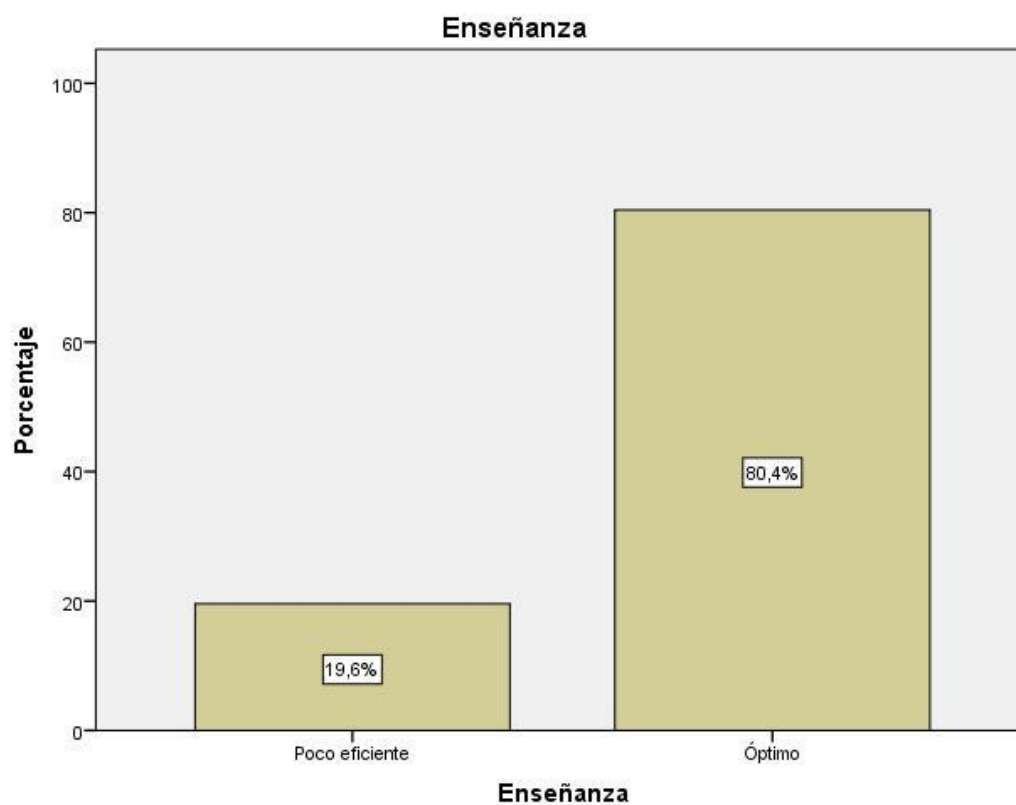


Figura 9. Niveles de la dimensión enseñanza

Interpretación

La tabla 15 y figura 09 nos muestra que la dimensión enseñanza, según el 80,4% de los encuestados alcanza el nivel óptimo y el 19,6% de los encuestados alcanza el nivel poco eficiente.

Tabla 16

Descripción de los niveles de la dimensión participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	,7	,7	,7
	Poco eficiente	69	50,0	50,0	50,7
	Óptimo	68	49,3	49,3	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

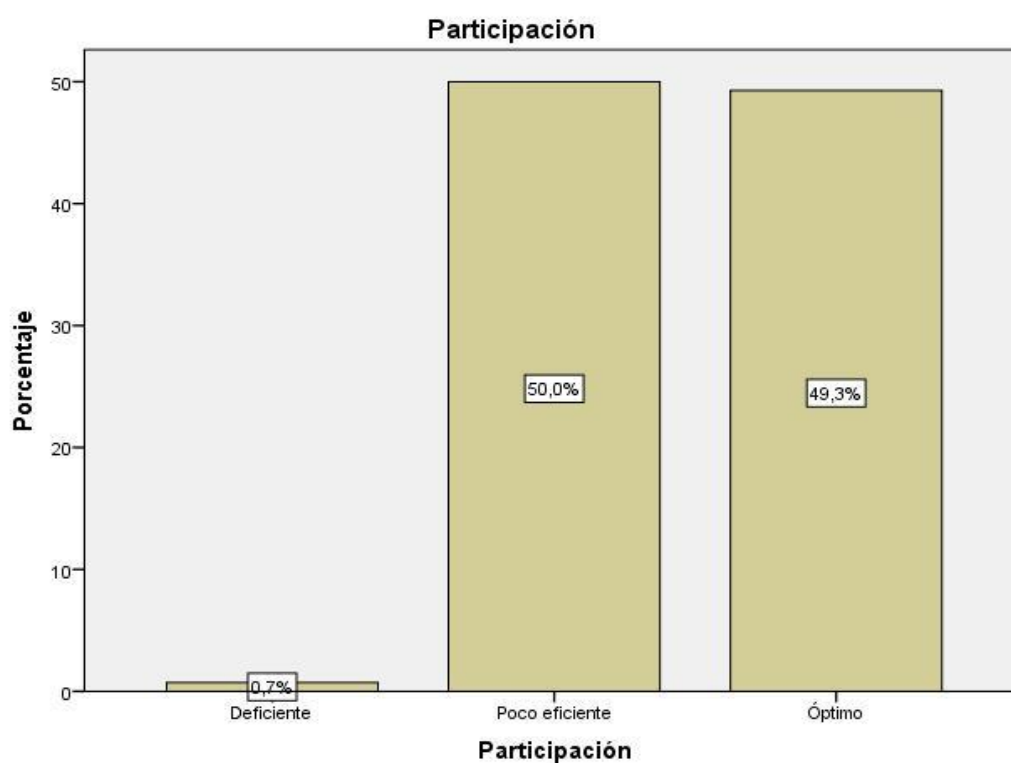


Figura 10. Niveles de la dimensión participación

Interpretación

La tabla 16 y figura 10 nos muestra que la dimensión participación, según el 50,0% de los encuestados alcanza el nivel poco eficiente, el 49,3% de los encuestados alcanza el nivel óptimo y el 0,7% de los encuestados alcanza el nivel deficiente.

Tabla 17

Descripción de los niveles de la dimensión desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco eficiente	39	28,3	28,3	28,3
	Óptimo	99	71,7	71,7	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

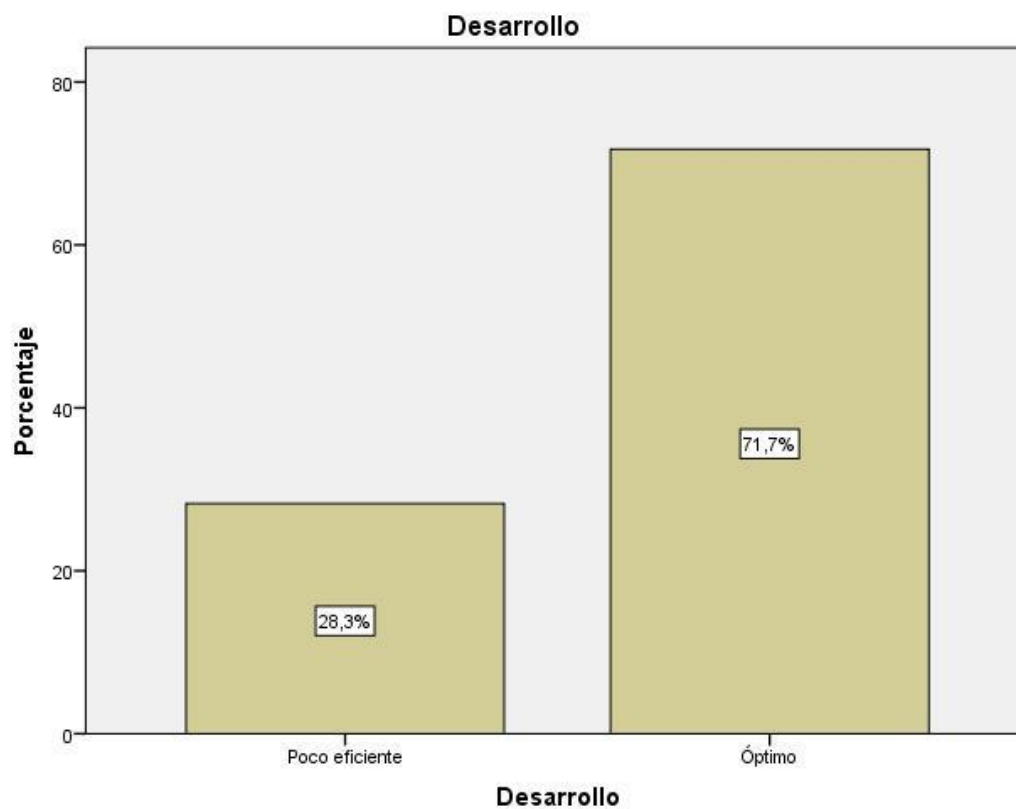


Figura 11. Niveles de la dimensión desarrollo

Interpretación

La tabla 17 y figura 11 nos muestra que la dimensión desarrollo, según el 71,7% de los encuestados alcanza el nivel óptimo y el 28,3% de los encuestados alcanza el nivel poco eficiente.

Tabla 18

*Contingencia: Gestión educativa * Desempeño docente*

			Desempeño docente		
			Poco eficiente	Óptimo	Total
Gestión educativa	Mala	Recuento	0	6	6
		% del total	0,0%	4,3%	4,3%
	Regular	Recuento	32	51	83
		% del total	23,2%	37,0%	60,1%
	Buena	Recuento	0	49	49
		% del total	0,0%	35,5%	35,5%
Total		Recuento	32	106	138
		% del total	23,2%	76,8%	100,0%

En la tabla 18 se muestra que todos los encuestados que sostienen que la gestión educativa alcanza el nivel malo, sostienen que el desempeño docente es óptimo. De todos los encuestados que percibían la gestión educativa como regular, el 23,2% sostiene que el desempeño docente es poco eficiente y el 37,0% piensa que es óptimo. De todos los encuestados que sostienen que la gestión educativa es buena, sostienen que el desempeño docente es óptimo.

Resultados previos al análisis de los datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumirá la prueba no paramétrica que muestra la dependencia entre la variable independiente de frente a la variable dependiente posterior a la prueba de hipótesis con la regresión logística, puesto que la variable dependiente presenta escala ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 19

Determinación del ajuste de los datos de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	43,615			
Final	4,823	38,792	2	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la gestión educativa y el desempeño docente del nivel secundario, para la interpretación se asumirá a la variable desempeño docente en nivel óptimo (3) para la comparación de la variable gestión educativa y a sus dimensiones en nivel regular (2), los resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 38.792 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 20

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,302	2	,860
Desvianza	,516	2	,772

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y al modelo ya que el valor del parámetro p_valor 0.860 frente al α igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 21

Presentación de los coeficientes de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario.

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desem_docen = 2]	-19,625	,226	7573,056	1	,000	-20,067	-19,183
Ubicación	[Gest_educ=1]	-5,335E-9	745,676	12,101	1	,000	-1412,857	1412,857
	[Gest_educ=2]	-19,159	12,102	8,120.	1	,000	-19,159	-19,159
	[Gest_educ=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas, al respecto los docentes que perciben que el nivel de la gestión educativa es regular siendo este protector, presenta una certeza a que el nivel del desempeño docente sea óptimo en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas, así mismo se tiene la prueba de Wald igual a 8.120 y el valor de la significación de p_value menor al 0.05.

Prueba de hipótesis

H₀: La gestión educativa no influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

H₁: La gestión educativa influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

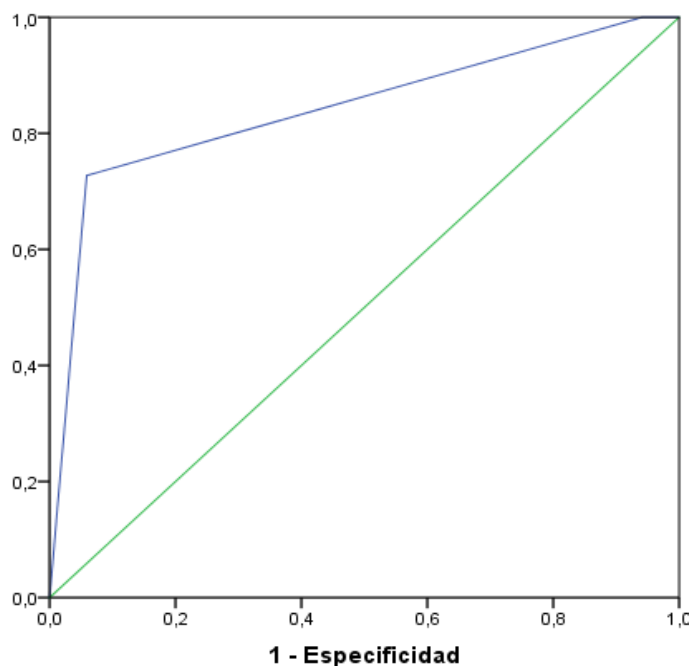
Tabla 22

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,245	,370	,260

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke, muestra que la variabilidad del desempeño docente se debe al 37% de la gestión educativa del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.842

Figura 12. Representación del área COR como incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 84.2% representando un alto nivel de implicancia de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

Resultado específico 1

La gestión institucional en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas.

Tabla 23

Presentación de los coeficientes de la gestión institucional en el desempeño docente del nivel secundario.

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desem_docen = 2]	-4,522	1,005	20,227	1	,000	-6,492	-2,551
Ubicación	[Institu=2.00]	-5,317	1,056	25,362	1	,000	-7,386	-3,248
	[Institu=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Así mismo se tiene los resultados específicos en la tabla donde se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto la gestión institucional en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas, al respecto los docentes que perciben que el nivel de la gestión institucional es regular siendo este protector, presenta una certeza a que el nivel del desempeño docente sea optimo en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas, así mismo se tiene la prueba de Wald igual a 25.362 y el valor de la significación de p_value menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

H₀: La gestión institucional no influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL O4-Comas 2016.

H₁: La gestión institucional influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL O4-Comas 2016.

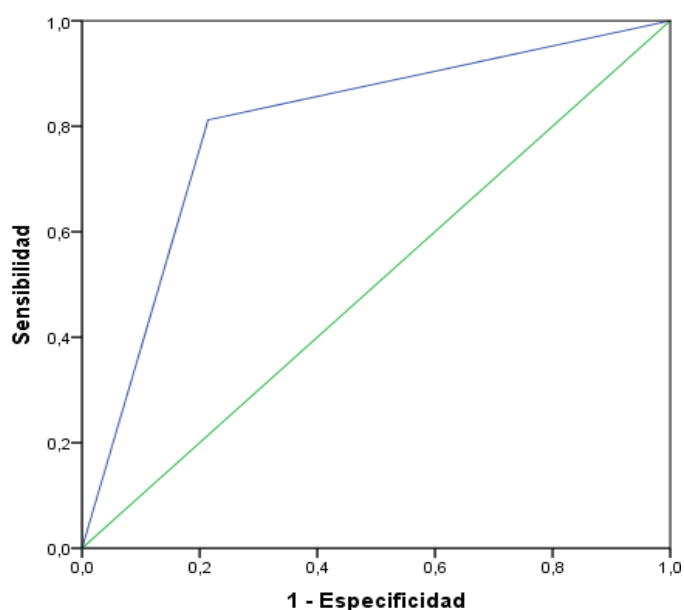
Tabla 24

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,450	,681	,553

Función de vínculo: Logit.

En cuanto al resultado específico de la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de la gestión institucional en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke, muestra que la variabilidad del desempeño docente se debe al 68.1% de la gestión institucional del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.799

Figura 13. Representación del área COR de la gestión institucional en el desempeño docente del nivel secundario.

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 79.9% representando un alto nivel de implicancia de la gestión institucional en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL O4-Comas 2016.

Resultado específico 2

La gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario

Tabla 25

Presentación de los coeficientes de la gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desem_docen = 2]	-4,489	1,006	19,924	1	,000	-6,460	-2,518
Ubicación	[Pedago=2.00]	-5,089	1,050	23,498	1	,000	-7,147	-3,032
	[Pedago=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Así mismo se tiene los resultados específicos en la tabla donde se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto de la gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas, al respecto los docentes que perciben que el nivel de la gestión pedagógica es regular siendo este protector, presenta una certeza a que el nivel del desempeño docente sea optimo en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas, así mismo se tiene la prueba de Wald igual a 23.498 y el valor de la significación de p_value menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

H₀: La gestión pedagógica no influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

H₁: La gestión pedagógica influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

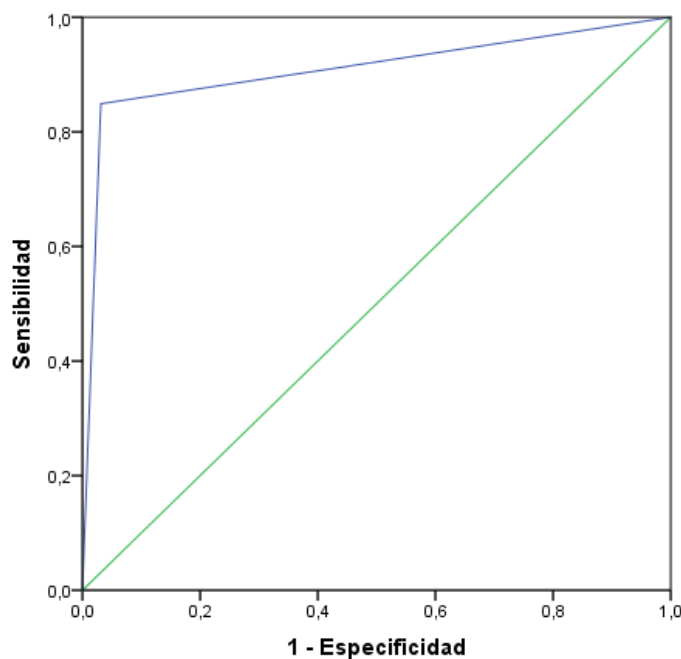
Tabla 26

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,424	,641	,509

Función de vínculo: Logit.

Así mismo en cuanto al resultado específico de la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de la gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke, muestra que la variabilidad del desempeño docente se debe al 64.1% de la gestión pedagógica en el nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.



Área 0.949

Figura 14. Representación del área COR de la gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario.

Así mismo en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 94.9% representando un alto nivel de implicancia de la gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

Resultado específico 3

La gestión administrativa en el desempeño docente del nivel secundario

Tabla 27

Presentación de los coeficientes de la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel secundario.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desem_docen = 2]	-4,511	1,005	20,127	1	,000	-6,482	-2,540
Ubicación	[Adminis=2.00]	-5,237	1,054	24,708	1	,000	-7,302	-3,172
	[Adminis=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En cuanto al resultados específicos de la tabla donde se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas, en cuanto a los docentes que perciben que el nivel de la gestión administrativa es regular siendo este protector, presenta una certeza a que el nivel del desempeño docente sea optimo en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas, así mismo se tiene la prueba de Wald igual a 24.708 y el valor de la significación de p_value menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

H₀: La gestión administrativa no influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

H₁: La gestión administrativa influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

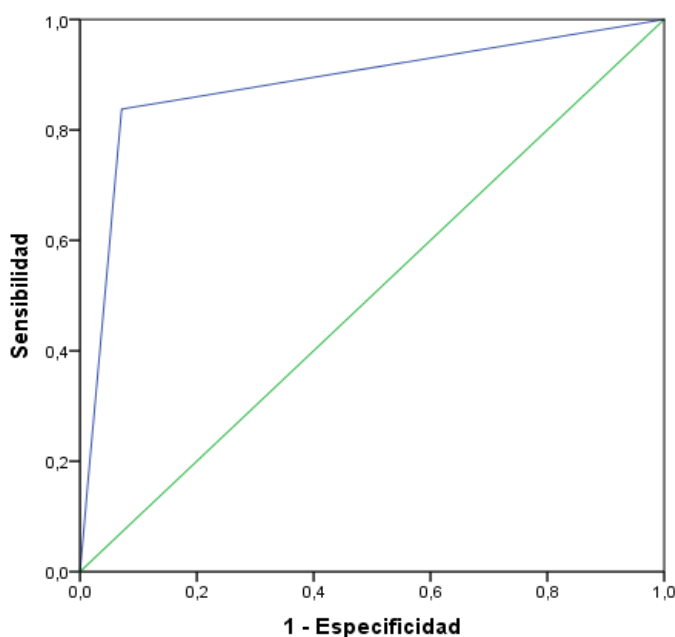
Tabla 28

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,441	,667	,538

Función de vínculo: Logit.

Así mismo en cuanto al resultado específico de la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke, muestra que la variabilidad del desempeño docente se debe al 66.7% de la gestión administrativa del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.



Área 0.883

Figura 15. Representación del área COR de la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel secundario.

Así mismo en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 88.3% representando un alto nivel que la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

Resultado específico 4

La gestión comunitaria en el desempeño docente del nivel secundario

Tabla 29

Presentación de los coeficientes de la gestión comunitaria en el desempeño docente del nivel secundario.

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desem_docen = 2]	-4,500	1,006	20,026	1	,000	-6,471	-2,529
Ubicación	[Comunit=2.00]	-5,161	1,052	24,088	1	,000	-7,222	-3,100
	[Comunit=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Finalmente se tiene a los resultados específicos de la tabla donde se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto de la gestión comunitaria en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas, en cuanto a los docentes que perciben que el nivel de la gestión comunitaria es regular siendo este protector, presenta una certeza a que el nivel del desempeño docente sea óptimo en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas, así mismo se tiene la prueba de Wald igual a 24.088 y el valor de la significación de p_value menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

H₀: La gestión comunitaria no influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

H₁: La gestión comunitaria influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

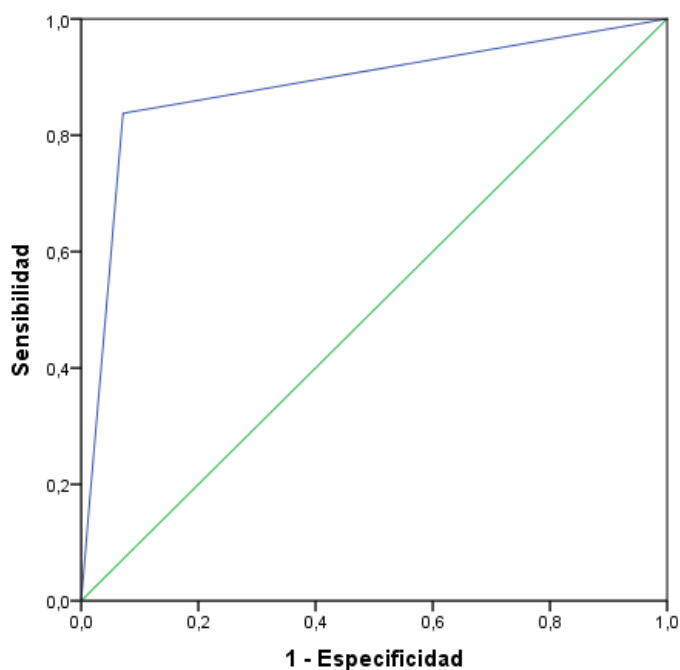
Tabla 30

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,432	,654	,523

Función de vínculo: Logit.

Finalmente, en cuanto al resultado específico de la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de la gestión comunitaria en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke, muestra que la variabilidad del desempeño docente se debe al 65.4% de la gestión comunitaria del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.883

Figura 16. Representación del área COR de la gestión comunitaria en el desempeño docente del nivel secundario.

Así mismo en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa de la capacidad de clasificación de un 88.3% representando un alto nivel de implicancia de la gestión comunitaria en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

IV. Discusión

Luego del trabajo de campo, que consistió el recojo de los datos bajo la dirección de los instrumentos para los fines pertinentes y la revisión literaria en cuanto a los componentes conceptuales y las orientaciones metodológicas, se llegan a mostrar importantes hallazgos dentro del trabajo de investigación donde la hipótesis principal es que la gestión educativa influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016. Al respecto se tiene a López sobre variables asociadas a la gestión escolar como factor de calidad educativa los indicadores relativos al liderazgo, como “compromiso” y “reconocimiento”, son muy valorados por los profesores, ya que son muy importantes en el trabajo educativo, la dimensión planificación y estrategia, asociada con las organizaciones escolares, a través de los indicadores “desarrollo” y “comunicación de las estrategias”, es la dimensión menos valorada por los educadores, sin embargo dentro del estudio se han considerado estas dimensiones donde los resultados obtenidos muestran por predominancia que el nivel es regular.

Por su parte López (2010) en su investigación “Variables asociadas a la gestión escolar como factores de calidad educativa”. La cual fue desarrollada en Chile, plantea la urgencia de mejorar la calidad de la educación de los niños y jóvenes del país, si se considera que en la última década los recursos económicos aportados al sector educación se han prácticamente cuadruplicado, la presente investigación es un modelo causal que identifica algunas variables que influyen en la gestión de las instituciones educativas y las relaciones entre dichas variables, así como el efecto que la gestión tiene en la calidad de la educación de estas organizaciones. Sin embargo, dentro del estudio se tiene que el comportamiento del desempeño docente se debe al 37% de la gestión educativa del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016, los instrumentos fueron aplicados a una muestra de profesores con una base de 60 000 datos. Se pudo llegar a las siguientes conclusiones: Los indicadores relativos al liderazgo, como “compromiso y reconocimiento”, son muy valorados por los profesores, ya que son muy importantes en el trabajo educativo, la dimensión planificación y estrategia, asociada con las organizaciones escolares, a través de los indicadores “desarrollo y comunicación de las estrategias”, es la dimensión menos valorada por los educadores, la dimensión gestión de personas tiene una baja valoración, aun cuando se observa que el indicador “motivación” presenta una mejor valoración, que los indicadores relativos a “competencias”, en relación a la dimensión

recursos, las valoraciones son positivas en torno a sus indicadores: “gestión de los recursos e innovación”.

En cuanto al estudio de Salinas (2012) en su trabajo de investigación “Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011”, planteó la necesidad de realizar un trabajo de investigación que abarque el tema gestión administrativa y desempeño docente, la investigación es de tipo cualitativo, de las condiciones orgánicas funcionales existentes, y que de acuerdo a la respectiva ley de educación vigente en las entidades educativas, toma en cuenta los fenómenos sociales que en ella se presentan y los problemas que se generan, se aplicó la guía de evaluación del desempeño docente para conocer fortalezas y debilidades en la labor de los docentes en el aula y posterior toma decisiones, manifiesta que la gestión administrativa de la institución debe mejorar porque se han encontrado falencias, esto llevará a superar las dificultades que encuentran los docentes en el desarrollo de su labor educativa, el desempeño de los docentes de la institución educativa en mención no está claramente definido, hay la necesidad de replantear alternativas de solución a la problemática que se da en la gestión administrativa en el desempeño de los docentes de la mencionada institución educativa, este resultado se acerca a una de las dimensiones ya que el desempeño docente se debe al 66.7% de la gestión administrativa cuyos indicadores son presupuesto económico, distribución de tiempos, administración de recursos del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas, como manifiesta se debe de implementar los ambientes necesarios y mantener un confort adecuado para garantizar el desempeño docente.

Así mismo en cuanto a Ramírez (2012) en su estudio “La Gestión Educativa (GE) en la educación básica y media oficial de Manizales: Un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales”. La cual fue realizada en Colombia, planteó la investigación con tres propósitos: 1) Determinar cuáles son las teorías de organización y administrativas del directivo docente; 2) Determinar la relación que existe entre dichas teorías con la calidad de la educación básica y media oficial y 3) Proponer lineamientos desde las teorías de organización y administrativas para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones de educación básica y media oficial. Con los resultados que

se han obtenido, se evidencia una influencia de las teorías de organización y administrativas propias del campo de la administración, en las diversas prácticas utilizadas por los directivos docentes en el cumplimiento de su rol como líderes de la institución educativa, es estudio propone la utilización de las anteriores perspectivas en los diferentes procesos que hacen parte de la institución educativa, porque de acuerdo con los planteamientos de las teorías administrativas y organizacionales que integran cada una de las perspectivas, las propuestas son las adecuadas para el manejo de dichos procesos, ya que aportan lineamientos al directivo docente para su gestión y sus aportes van encaminados a la armonización de dichos procesos, vistos desde una mirada netamente administrativa, este estudio presenta una propuesta para la organización y planificación de los componentes administrativos, mientras que el estudio es explicativo por lo que se quiere detectar el grado del comportamiento del desempeño docente frente a la gestión educativa en el nivel secundario en las instituciones educativas.

Sin embargo en el estudio de Yábar (2013) en su investigación “La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”. De esta forma la gestión educativa busca dar respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas. Ya que el capital más importante lo constituyen los principales actores educativos que aúnan los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en la práctica del día a día, las expresiones, el reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se enfrentan. La práctica docente se encuentra directamente vinculada a la gestión, siendo esta la columna vertebral, del éxito de la institución, para ello tomaremos en cuenta el liderazgo del director y el apoyo de toda la comunidad educativa, es decir alumnos, personal administrativo, padres de familia y comunidad en general, llega a determinar que existe relación entre la dirección de la gestión educativa con relación al desarrollo de la práctica docente se describieron aspectos positivos basados en el control, cumplimiento del plan calendario y relación alumno/profesor siendo p valor (sig) de .000 menor que .05. Sin embargo, el estudio muestra determinar el nivel de dependencia de una variable sobre la otra, el cual existe una dependencia como es el caso que el desempeño docente se debe al 64.1% de la gestión pedagógica con dimensiones actualización docente, enfoque de evaluación, enfoque

pedagógico en el nivel secundario en las instituciones educativas, y se logró de identificar en sus demás dimensiones.

Finalmente se tiene a Palomino (2012) en su investigación “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres”. Desarrollo un diseño descriptivo correlacional de base no experimental y de corte transversal, se presenta las principales características del desempeño y la relación existente entre éste y el aprendizaje del estudiante de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres 2012, Se llegó a la conclusión que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje del estudiante de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres. Es decir, mientras el desempeño del docente es significativo, mayor es el aprendizaje de los estudiantes, esto se da por el alto dominio de los contenidos que imparte, la calidad de su comunicación, la contribución a la formación de valores y la capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica en el alumnado, influye significativamente en el aprendizaje de los estudiantes, los resultados de “Capacidades pedagógicas” y de “Aprendizaje de los estudiantes” da una correlación positiva y moderada ($r_s=.395$, $p=.038$), tomando en consideración, los estudios detectados presentan un diseño no experimental descriptivo correlacional, sin embargo el estudio es causal, lo que se ha podido detectar que el comportamiento del desempeño docente se debe al 68.1% de la gestión institucional con indicadores del reglamento interno, manual de funciones y el uso de tiempos y espacios en el nivel secundario en las instituciones educativas, así mismo el desempeño docente se debe al 64.1% de la gestión pedagógica con dimensiones actualización docente, enfoque de evaluación, enfoque pedagógico, desempeño docente se debe al 66.7% de la gestión administrativa cuyos indicadores son presupuesto económico, distribución de tiempos, administración de recursos y el desempeño docente se debe al 65.4% de la gestión comunitaria teniendo indicadores a las relaciones con los PP.FF., proyectos sociales, relaciones con; municipalidades, comisaria dentro del nivel secundario.

De los estudios y los hallazgos, se tiene que manifestar se han logrado demostrar los objetivos del estudio, a corroborar al estudio en cuanto a los marcos teóricos, y corroborar a los antecedentes del estudio, lo cual hemos concluido con el estudio arribando a conclusiones importantes para sus estudios posteriores.

V. Conclusiones

Primera. En el estudio causal, el comportamiento del desempeño docente se debe al 37% de la gestión educativa del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016, este resultado implica para este estudio un porcentaje poco significativo, la gestión que realizan los directores de la Red 26 UGEL 04-Comas 2016, debe ser trabajada y mejorada para levantar en algunos puntos porcentuales en beneficio de los estudiantes que merecen docentes motivados, preparados tanto con conocimientos disciplinares como didácticos, con alto grado de identificación con su institución que generen la mejora de los aprendizajes.

Segunda. Asimismo, el comportamiento del desempeño docente se debe al 68.1% de la gestión institucional con indicadores del reglamento interno, manual de funciones y el uso de tiempos y espacios del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016. Ello representa un porcentaje muy significativo respecto a que los docentes tienen conocimientos de hitos que van a coadyuvar a conseguir un clima favorable para el desarrollo de los aprendizajes, escenario que en ocasiones es muy difícil de conseguir y que representa un factor importante para el logro de los aprendizajes.

Tercera. Por su parte el desempeño docente se debe al 64.1% de la gestión pedagógica con dimensiones actualización docente, enfoque de evaluación, enfoque pedagógico del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016. La gestión pedagógica sin duda va a permitir el logro de competencias en nuestros estudiantes que corresponde por cada ciclo. Nuestros docentes deben desarrollar competencias profesionales y didácticas que les permitan actualizarse y avanzar en la carrera docente pero fundamentalmente estar acorde a los nuevos desafíos que se presentan en el campo educativo y en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016 se observa que existe un nivel significativo.

Cuarta. En cuanto al desempeño docente se debe al 66.7% de la gestión administrativa cuyos indicadores son presupuesto económico, distribución de tiempos, administración de recursos en el nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016. Sin duda la gestión administrativa es la

dimensión que más distrae a los directivos, aún no se logra que el director sea el líder pedagógico que se merecen nuestras escuelas, gestionar documentos al parecer es su principal tarea, es por ello que nuestras autoridades desde el MINEDU en estos últimos años se encuentran implementando diferentes estrategias que incluye la simplificación administrativa y sistemas informáticos para los diferentes procesos.

Quinta. Finalmente, del desempeño docente se debe al 65.4% de la gestión comunitaria teniendo indicadores a las relaciones con los PP.FF., proyectos sociales, relaciones con; municipalidades, comisaria dentro del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016. El objetivo estratégico N° 6 del Proyecto Educativo Nacional señala: “Una sociedad que educa a sus ciudadanos y los compromete con su comunidad”; al ser la familia la unidad fundamental de la sociedad, se constituyen en los primeros educadores, por ello la escuela debe generar espacios de participación para los mismos, acercar al padre de familia a la escuela creando actividades que los involucren en la educación de sus hijos es fundamental. Por otro lado es muy importante contar con una sociedad organizada junto con sus autoridades somos los responsables brindar la seguridad y condiciones que requieren nuestros estudiantes; urge una intervención multisectorial en la escuela que permita educar estudiantes que finalmente mejoren la realidad de nuestro país.

VI. Recomendaciones

- Primera.** Se recomienda según los resultados encontrados, que es necesario que las instituciones educativas estudiadas elaboren una guía metodológica para evaluar la gestión educativa y medir el desempeño docente en el aula, considerando los criterios e indicadores de evaluación que se cuenta en el marco del buen desempeño docente propuesto por el ministerio de educación.
- Segunda.** Se recomienda que las instituciones educativas en este estudio deberán de considerar una adecuación y contextualización del reglamento interno, manual de funciones y uso de tiempos y espacios, para lograr las competencias, capacidades, actitudes, en los estudiantes.
- Tercera.** Se recomienda planificar la mayor cantidad de capacitación y actualización de los directores, docentes, así como diseñar estrategias para una planeación didáctica en el desempeño docente de los diferentes docentes de las instituciones estudiadas.
- Cuarta.** Se recomienda para que los logros de enseñanza aprendizaje sean satisfactorios es necesario disponer de un presupuesto para implementación de laboratorios, biblioteca que permita un óptimo desempeño del docente en el aula.
- Quinta.** Se recomienda que para mejorar la gestión educativa y el desempeño docente es fundamental la aplicación hoy en día de materiales y recursos didácticos, como los medios visuales, audiovisuales, que las aulas estén bien equipadas con tecnologías de información y de comunicación.

VII. Referencias bibliográficas

- Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa: Enfoque y procesos*. Universidad de Lima: Lima, Fondo de desarrollo editorial.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Recuperado de <https://books.google.com/books?isbn=8471337487>.
- Carranco, B. (s.f.). *Manual de gestión educativa*. Recuperado de <http://es.calameo.com/books/0031675006302f61c79d1>.
- Ccesa, D. (s.f.). *Gestión educativa*. Recuperado de <http://es.calameo.com/books/002443081f027e09ff6b3>.
- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Recuperado de <https://books.google.com/books?isbn=8499693911>.
- Clavijo, R. (2016). *La gestión educativa un camino para mejorar la educación*. Recuperado de <http://es.calameo.com/books/005030187d6220d02afa9>.
- Cultura profesional del docente (2013). *El docente y su desarrollo profesional y personal*. Recuperado de <http://cultura59nob.blogspot.com/2013/05/el-docente-y-su-desarrollo-profesional.html>.
- Díaz, V. (2015). *Cuadernos metodológicos 36: Manual de trabajo de campo en la encuesta*. Recuperado de <https://books.google.com/books?isbn=847476677X>.
- Espinel, E. (2011). *Gestión educativa: Modelo de gestión*. Recuperado de <http://es.calameo.com/books/000562446db6cecd49da9>.
- García, A. (2011). *Módulo de gestión académica*. Recuperado de <http://es.calameo.com/read/001127831ae1e56928459>.
- Gil, J. (2016). *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Recuperado de <https://books.google.com/books?isbn=8436271289>.
- Guzmán, J., Arreola, R., Martínez, O. y Solís, I. (2012). *Del currículum al aula: Orientaciones y sugerencias para aplicar la RIEB*. Recuperado de <https://books.google.com/books?isbn=849980490X>.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- López, M. (2010). *Fundamentos de economía, empresa, derecho, administración y metodología de la investigación aplicada a la RSC*. Recuperado de <https://books.google.com/books?isbn=8497455142>.
- López, P. (2010). *Variables asociadas a la gestión escolar como factores de calidad educativa*. Chile. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052010000100008&script=sci_arttext.
- Luna, S. (s.f.). *Mapa gestión educativa*.
Recuperado de <http://es.calameo.com/read/0045324750764ee41275c>.
- Minedu (2012). *Marco de buen desempeño docente*.
- Minedu (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Directivos construyendo escuela.
- Mineduc (2011). *Marco para la buena enseñanza*.
Recuperado de <http://portales.mineduc.cl/usuarios/cpeip/File/Documentos%202011/MBE2008.pdf>.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9582007419>.
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/palomino_zf.pdf.
- Quispe, P. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2408/1/Quispe_qp.pdf.

- Ramírez, C. (2012). *La Gestión Educativa (GE) en la educación básica y media oficial de Manizales: Un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales*. Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/9039/1/7708531.2012.pdf>.
- Salinas, S. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011*. Ecuador. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2653/1/MA-EVA-EDU-951.pdf>.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2388/1/Sorados_pm.pdf.
- Soto, L. (s.f.). *Investigación y tipos de investigación*. Recuperado de <http://es.calameo.com/read/000319091982f99b6f1ae>.
- Trucios, Y. & Coronado, R. (2011). *La evaluación del desempeño docente. Experiencia realizada en la Institución educativa N° 15014 “Manuel Octaviano Hidalgo Carnero” Talarita-Castilla Piura-Perú*. Recuperado de <http://www.cubaeduca.cu/medias/evaluador/Yris-Trucios.pdf>.
- Unesco (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*, Perú. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>.
- Yabar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-Cercado*. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1680>.

Anexos

Anexo 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal ¿Cómo influye la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016?</p> <p>Problemas secundarios ¿Cómo influye la gestión institucional en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016?</p> <p>¿Cómo influye la gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016?</p> <p>¿Cómo influye la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016?</p> <p>¿Cómo influye la gestión comunitaria en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la influencia de la gestión institucional en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016</p> <p>Determinar la influencia de la gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016</p> <p>Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016</p> <p>Determinar la influencia de la gestión comunitaria en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016</p>	<p>Hipótesis general: La gestión educativa influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016</p> <p>Hipótesis específicas La gestión institucional influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016</p> <p>La gestión pedagógica influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016</p> <p>La gestión administrativa influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016</p> <p>La gestión comunitaria influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016</p>	Variable gestión educativa			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			1.Institucional	Reglamento interno. Manual de funciones. Uso de tiempos y espacio.	1, 2, 3, 4, 5, 6	Bajo (24 - 56)
			2.Pedagógica	Actualización docente. Enfoque de evaluación. Enfoque pedagógico: estrategias y procesos.	7, 8, 9, 10, 11, 12	Medio (57 - 88)
			3.Administrativa	Presupuesto económico. Distribución de tiempos. Administración de recursos materiales.	13, 14, 15, 16, 17, 18	Alto (89 - 120)
			4.Comunitaria	Relación con los PP.FF. Proyectos sociales. Relación con: Municipalidad, Comisaría, eclesiásticas.	19, 20, 21, 22, 23, 24	
			Variable desempeño docente			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			1.Preparación	Programa curricular. Unidades didácticas. Sesiones de aprendizaje.	1, 2, 3, 4, 5, 6	Bajo (24 - 56)
			2.Enseñanza	Manejo de contenidos. Motivación permanente. Estrategias metodológicas y de evaluación.	7, 8, 9, 10, 11, 12	Medio (57 - 88)
3.Participación	Comunidad educativa. Elaboración, ejecución y evaluación del PEI.	13, 14, 15, 16, 17, 18	Alto (89 - 120)			
4.Desarrollo	Clima institucional. Practica pedagógica. Trabajo en grupos. Participación en actividades.	19, 20, 21, 22, 23, 24				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica – explicativo</p> <p>DISEÑO: No experimental - transversal</p> <p>MÉTODO: Método científico</p>	<p>POBLACIÓN: Docentes</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Probabilística</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 138 docentes</p>	<p>Variable gestión educativa</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Autor: Elaboración propia</p> <p>Año: 2016</p> <hr/> <p>Variable desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Autor: Elaboración propia</p> <p>Año: 2016</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias Figuras Para resumir la información</p> <p>INFERENCIAL: Método estadístico: Regresión logística Para probar las hipótesis</p>

Anexo 2**CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA**

INSTRUCCIONES: *Estimados docente, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante en nuestra organización, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.*

INFORMACIÓN GENERAL:**Nombrado:** ()**Contratado:** ()

MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

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

Nº	ITEMS					
	INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
1	La institución educativa cuenta con un reglamento interno.					
2	El reglamento interno es conocido por todo el personal.					
3	La institución educativa cuenta con un manual de funciones.					
4	La institución valora las habilidades personales y de grupo.					
5	La institución hace un eficiente uso de los tiempos y espacios.					
6	Los tiempos y espacios son iguales para todo el personal.					
	PEDAGÓGICA	1	2	3	4	5
7	La institución actualiza a los docentes para fortalecer sus competencias.					
8	La institución valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					
9	La institución utiliza los instrumentos de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico.					
10	La institución aplica los enfoques de enseñanza-aprendizaje.					
11	La institución aplica los enfoques pedagógicos.					
12	La institución aplica las estrategias didácticas.					
	ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
13	La institución maneja suficiente presupuesto económico.					
14	El presupuesto económico es acorde a las diferentes áreas.					
15	La institución usa correctamente la distribución de tiempos.					
16	La institución hace cumplir las normas y supervisa las funciones.					
17	La institución tiene una buena administración de recursos materiales.					
18	La institución mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales.					
	COMUNITARIA	1	2	3	4	5
19	La coordinación y comunicación con los PP.FF. es permanente.					
20	Los PP.FF. intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
21	Establece un sistema de difusión de los proyectos sociales orientados a desarrollar la creatividad de los estudiantes.					
22	Diseña actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad el potencial creativo de sus estudiantes.					
23	La institución recibe apoyo de aliados estratégico: municipalidad, comisaria.					
24	La institución reconoce la importancia de la participación de los aliados estratégico para la mejora de los aprendizajes.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: *Estimados docente, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante en nuestra organización, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.*

INFORMACIÓN GENERAL:

Nombrado: ()

Contratado: ()

MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

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

Nº	ITEMS					
	PREPARACION	1	2	3	4	5
1	La I.E. cuenta con un proyecto curricular institucional.					
2	Planifican la programación curricular en equipo las diferentes áreas.					
3	Se cumple con las unidades didácticas programadas para el bimestre.					
4	Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.					
5	Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje en forma fluida, original y flexible.					
6	Define la estructura, componentes y secuencia didáctica, consiguiendo los logros esperados.					
	ENSEÑANZA	1	2	3	4	5
7	Muestra dominio en el manejo de contenidos.					
8	Se preocupa por aclarar o mejorar el aprendizaje del estudiante.					
9	Motivación permanente mediante el uso de material didáctico (DATA,DVD).					
10	Hace las veces de tutor, orientando y motivando a los estudiantes en sus aprendizajes.					
11	Elabora estrategias que permitan apoyar el rendimiento de los alumnos.					
12	Aplica procesos de evaluación de los aprendizajes coherente con el syllabus.					
	PARTICIPACIÓN	1	2	3	4	5
13	Elabora propuestas de innovación en el ámbito pedagógico para la mejora de la comunidad educativa.					
14	Estimula la participación de los PP.FF. en el desarrollo de actividades educativas de los estudiantes.					
15	Contribuye con la elaboración, ejecución y evaluación del PEI.					
16	Contribuye con la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa (productivos, innovación o mejora).					
17	Colabora en la construcción de un clima institucional con directivos y docentes en forma empática y asertiva.					
18	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan a la gestión pedagógica e institucional.					
	DESARROLLO	1	2	3	4	5
19	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su desempeño.					
20	Construye factores que influyen en la calidad de la enseñanza aprendizaje.					
21	Motiva el trabajo en grupo para conseguir los objetivos de la institución.					
22	Colabora con sus pares en el desempeño profesional, con su experiencia y conocimiento.					
23	Motiva y promueve la participación de los demás docentes en las actividades programadas.					
24	Participa en las diferentes actividades de la I.E. programadas.					

Anexo 3

BASE DE DATOS

	GESTIÓN EDUCATIVA																							
	INSTITUCIONAL						PEDAGÓGICA						ADMINISTRATIVA						COMUNITARIA					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	5	5	4	3	4	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5
2	5	3	3	1	3	3	2	1	2	3	3	4	2	1	3	2	2	3	4	1	3	2	2	4
3	4	3	3	3	3	4	2	1	2	3	2	4	2	1	3	2	2	3	4	1	1	2	2	4
4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
6	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
7	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
8	5	1	1	1	2	2	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
9	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4
10	5	4	2	3	4	4	1	2	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4
11	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3
13	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4
14	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	2	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3
15	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	2	1	2	3	4	4
16	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4
17	2	2	1	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
18	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3
20	5	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
21	3	3	2	2	3	1	3	2	4	4	5	5	1	1	4	3	2	2	3	1	1	2	3	4
22	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
23	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3
24	5	3	5	3	3	3	2	3	4	4	4	5	3	1	3	5	4	4	5	1	3	3	4	4
25	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
26	5	4	1	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	5	1	3	3	4	3	3	3	3
27	3	2	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	3	4	5	3	2	3	4	5
28	2	1	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	1	3	4	4	3	5	2	4	4	2	4
29	5	5	2	4	3	3	4	3	5	5	5	5	2	4	3	4	5	5	3	2	4	5	4	5
30	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
31	5	4	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
32	5	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2
33	5	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	3	3	2	2
34	5	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3
35	5	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	1	1	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2
36	5	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2	3	5
37	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	4	3	5	3	4	2	3	5	1	3	4	2	3
38	5	4	1	2	3	1	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	4	2	2
39	5	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5
42	4	3	2	2	2	1	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	3	4	2	2
43	4	2	2	2	3	3	1	3	4	4	4	4	1	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3
44	5	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
45	5	4	5	2	5	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	5	3	3	4	2	2	2	2	3
46	5	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4
47	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
48	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
49	5	3	4	3	5	4	2	4	5	5	5	4	2	2	5	5	5	2	3	2	3	3	2	3
50	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
51	5	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
52	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3
53	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	2	2	3	5	4	5	3	2	2	2	2	4
54	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	4	4	5	1	4	2	3	4
55	5	3	5	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	3	5	2	2	4	3	3	3	4	4
56	5	5	5	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	4	4
57	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	2
58	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	2	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3
59	5	4	5	3	4	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	3	3	4	3	4
60	5	4	4	4	4	3	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2
61	5	3	1	2	3	3	1	2	1	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
62	3	3	1	2	3	3	3	4	5	2	3	2	5	5	5	4	5	3	4	3	3	2	3	3
63	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
64	5	4	1	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	5	1	3	3	4	3	3	3	3
65	5	5	2	4	3	5	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	3	2	4	5	5	5
66	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	5	5
67	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
68	5	4	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2

69	5	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	
70	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	
71	5	5	5	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	
72	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
73	5	4	5	4	4	3	2	3	5	5	5	5	3	2	5	4	4	4	2	3	2	2	4	4	
74	5	2	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	
75	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	
76	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	
77	3	2	1	3	4	2	4	3	3	4	4	3	1	1	3	4	2	2	1	1	1	2	2	3	
78	5	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	1	3	4	2	2	1	1	1	2	2	3	
79	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	
80	5	5	5	3	4	3	3	3	5	5	5	5	2	1	5	5	4	2	4	3	5	5	2	2	
81	5	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
82	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	
83	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	
84	5	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	
85	5	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	3	4	2	2	1	1	1	2	2	3	
86	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	1	1	3	4	2	2	1	1	1	2	2	3	
87	5	4	5	4	4	4	2	3	5	5	5	5	3	2	5	4	4	4	2	3	2	2	4	4	
88	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	
89	5	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
90	5	5	5	2	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	
91	5	5	5	5	4	1	5	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	
92	5	2	5	2	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	2	2	4	3	3	2	1	1	
93	5	5	5	5	4	1	5	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	
94	5	5	5	5	4	1	5	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	2	3	3	3	3	
95	5	2	5	2	5	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	2	2	4	3	3	2	1	1	
96	5	2	5	2	5	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	2	2	4	3	3	2	1	1	
97	5	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	
98	5	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	
99	5	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	
100	5	5	5	2	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	
101	5	5	5	2	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	
102	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	4	5	5	4	
103	1	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	
104	1	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
105	1	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
106	1	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
107	1	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	
108	1	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
109	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	5	5	4	
110	1	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
111	5	5	5	5	3	3	2	3	5	5	5	5	2	4	4	5	4	3	1	1	3	3	4	4	
112	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	
113	1	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	
114	1	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
115	5	2	5	2	5	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	1	1
116	5	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	
117	5	2	5	2	2	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	2	2	4	3	3	2	1	1	
118	5	5	5	5	4	4	2	3	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	1	1	3	3	4	4	
119	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
120	5	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	
121	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	2	3	3	3	3	
122	5	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	
123	5	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	
124	5	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
125	5	5	5	2	2	3	2	2	2	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	
126	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	
127	5	2	5	2	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	2	2	4	3	3	2	1	1	
128	5	5	5	2	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	
129	5	5	5	2	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	
130	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	5	4	4	
131	2	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
132	1	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
133	1	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	1	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	
134	1	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
135	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	5	5	4	
136	1	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
137	5	5	5	2	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	
138	5	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	

	DESEMPEÑO DOCENTE																							
	PREPARACIÓN						ENSEÑANZA						PARTICIPACIÓN						DESARROLLO					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5
2	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5
3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	2	4	3	2	1	4	3	4	4	3	4	3	3	3
4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	1	1	1	3	4	5	5	5	3	3	3	4
9	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
10	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
12	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5
13	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
14	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
16	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4
17	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	3	3	4	5	5	5	5
18	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
20	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
21	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	2	3	5	4	4	3	3	3	3	3
22	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5
23	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
26	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
27	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	3	5	3	3	3	4	5	4	3	4
28	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5
29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
30	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
31	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
33	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
34	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
36	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
43	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
44	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2
45	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	2	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
47	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	5
48	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5
50	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4
56	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
57	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
58	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
60	2	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4
61	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
62	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4
63	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
64	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
65	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4
67	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONAL								
1	La institución educativa cuenta con un reglamento interno.	✓		✓		✓		
2	El reglamento interno es conocido por todo el personal.	✓		✓		✓		
3	La institución educativa cuenta con un manual de funciones.	✓		✓		✓		
4	La institución valora las habilidades personales y de grupo.	✓		✓		✓		
5	La institución hace un eficiente uso de los tiempos y espacio.	✓		✓		✓		
6	Los tiempos y espacios son iguales para todo el personal.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PEDAGÓGICA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución actualiza a los docentes para fortalecer sus competencias.	✓		✓		✓		
2	La institución valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	✓		✓		✓		
3	La institución utiliza los instrumentos de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico.	✓		✓		✓		
4	La institución aplica los enfoques de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	La institución aplica los enfoques pedagógicos.	✓		✓		✓		
6	La institución aplica las estrategias didácticas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ADMINISTRACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La Institución maneja suficiente presupuesto económico.	✓		✓		✓		
2	El presupuesto económico es acorde a las diferentes áreas.	✓		✓		✓		
3	La institución usa correctamente la distribución de tiempos.	✓		✓		✓		
4	La institución hace cumplir las normas y supervisa las funciones.	✓		✓		✓		
5	La Institución tiene una buena administración de recursos materiales.	✓		✓		✓		
6	La institución mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: COMUNITARIA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La coordinación y comunicación con los PP.FF. es permanente.	✓		✓		✓		
2	Los PP.FF. intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Establece un sistema de difusión de los proyectos sociales orientados a desarrollar la creatividad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Diseña actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad el potencial creativo de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
5	La institución recibe apoyo de aliados estratégico: municipalidad, comisaría.	✓		✓		✓		
6	La Institución reconoce la importancia de la participación de los aliados estratégicos para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg: SORIA PEREZ YOLANDA DNI: 10390428

Especialidad del validador: DR. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN / METODOLÓGICA

10 de SEPTIEMBRE del 2016

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Dra. Yolanda F. Soria Pérez
 Asesora Pedagógica y de Investigación

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN								
1	La I.E. cuenta con un proyecto curricular institucional	✓		✓		✓		
2	Planifican la programación curricular en equipo las diferentes áreas.	✓		✓		✓		
3	Se cumple con las unidades didácticas programadas para el bimestre.	✓		✓		✓		
4	Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.	✓		✓		✓		
5	Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje en forma fluida, original y flexible	✓		✓		✓		
6	Define la estructura, componentes y secuencia didáctica, consiguiendo los logros esperados.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Muestra dominio en el manejo de contenidos.	✓		✓		✓		
2	Se preocupa por aclarar o mejorar el aprendizaje del estudiante.	✓		✓		✓		
3	Motivación permanente mediante el uso de material didáctico (Data, DVD).	✓		✓		✓		
4	Hace las veces de tutor, orientando y motivando a los estudiantes en sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
5	Elabora estrategias que permitan apoyar el rendimiento de los alumnos.	✓		✓		✓		
6	Aplica procesos de evaluación de los aprendizajes coherente con el syllabus.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Elabora propuestas de innovación en el ámbito pedagógico para la mejora de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	Estimula la participación de los PP FF. en el desarrollo de actividades educativas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Contribuye con la elaboración, ejecución y evaluación del PEI	✓		✓		✓		
4	Contribuye con la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa (productivos, innovación o mejora).	✓		✓		✓		
5	Colabora en la construcción de un clima institucional con directivos y docentes en forma empática y asertiva	✓		✓		✓		
6	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan a la gestión pedagógica e institucional.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su desempeño.	✓		✓		✓		

2	Construye factores que influyen en la calidad de la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓	
3	Motiva el trabajo en grupo para conseguir los objetivos de la institución.	✓		✓		✓	
4	Colabora con sus pares en el desempeño profesional, con su experiencia y conocimiento.	✓		✓		✓	
5	Motiva y promueve la participación de los demás docentes en las actividades programadas.	✓		✓		✓	
6	Participa en las diferentes actividades de la I.E. programadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg: SORIA PÉREZ YOLANDA DNI: 105590423


Especialidad del validador: DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN / METODOLOGÍA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Ciudad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Dra. Yolanda F. Soria Pérez
Asesora Pedagógica y de Investigación

10 de SEPTIEMBRE del 2016

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONAL								
1	La institución educativa cuenta con un reglamento interno.	✓		✓		✓		
2	El reglamento interno es conocido por todo el personal.	✓		✓		✓		
3	La institución educativa cuenta con un manual de funciones.	✓		✓		✓		
4	La institución valora las habilidades personales y de grupo.	✓		✓		✓		
5	La institución hace un eficiente uso de los tiempos y espacio.	✓		✓		✓		
6	Los tiempos y espacios son iguales para todo el personal.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PEDAGÓGICA								
1	La institución actualiza a los docentes para fortalecer sus competencias.	✓		✓		✓		
2	La institución valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	✓		✓		✓		
3	La institución utiliza los instrumentos de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico.	✓		✓		✓		
4	La institución aplica los enfoques de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	La institución aplica los enfoques pedagógicos.	✓		✓		✓		
6	La institución aplica las estrategias didácticas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ADMINISTRACIÓN								
1	La Institución maneja suficiente presupuesto económico.	✓		✓		✓		
2	El presupuesto económico es acorde a las diferentes áreas.	✓		✓		✓		
3	La institución usa correctamente la distribución de tiempos.	✓		✓		✓		
4	La institución hace cumplir las normas y supervisa las funciones.	✓		✓		✓		
5	La Institución tiene una buena administración de recursos materiales.	✓		✓		✓		
6	La institución mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: COMUNITARIA								
1	La coordinación y comunicación con los PP.FF. es permanente.	✓		✓		✓		
2	Los PP.FF. intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Establece un sistema de difusión de los proyectos sociales orientados a desarrollar la creatividad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Diseña actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad el potencial creativo de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
5	La institución recibe apoyo de aliados estratégico: municipalidad, comisaria.	✓		✓		✓		
6	La Institución reconoce la importancia de la participación de los aliados estratégicos para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg: Ríos Ríos Bona Alejandrina DNI: 09349687

Especialidad del validador: Administración en Educación


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

17 de Septiembre del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN							
1	La I. E. cuenta con un proyecto curricular institucional.	✓		✓		✓		
2	Planifican la programación curricular en equipo las diferentes áreas.	✓		✓		✓		
3	Se cumple con las unidades didácticas programadas para el bimestre.	✓		✓		✓		
4	Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.	✓		✓		✓		
5	Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje en forma fluida, original y flexible.	✓		✓		✓		
6	Define la estructura, componentes y secuencia didáctica, consiguiendo los logros esperados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Muestra dominio en el manejo de contenidos.	✓		✓		✓		
2	Se preocupa por aclarar o mejorar el aprendizaje del estudiante.	✓		✓		✓		
3	Motivación permanente mediante el uso de material didáctico (Data, DVD).	✓		✓		✓		
4	Hace las veces de tutor, orientando y motivando a los estudiantes en sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
5	Elabora estrategias que permitan apoyar el rendimiento de los alumnos.	✓		✓		✓		
6	Aplica procesos de evaluación de los aprendizajes coherente con el syllabus.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Elabora propuestas de innovación en el ámbito pedagógico para la mejora de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	Estimula la participación de los PP FF. en el desarrollo de actividades educativas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Contribuye con la elaboración, ejecución y evaluación del PEI.	✓		✓		✓		
4	Contribuye con la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa (productivos, innovación o mejora).	✓		✓		✓		
5	Colabora en la construcción de un clima institucional con directivos y docentes en forma empática y asertiva.	✓		✓		✓		
6	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan a la gestión pedagógica e institucional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su desempeño.	✓		✓		✓		

2	Construye factores que influyen en la calidad de la enseñanza aprendizaje.	✓	✓	✓		
3	Motiva el trabajo en grupo para conseguir los objetivos de la institución.	✓	✓	✓		
4	Colabora con sus pares en el desempeño profesional, con su experiencia y conocimiento.	✓	✓	✓		
5	Motiva y promueve la participación de los demás docentes en las actividades programadas.	✓	✓	✓		
6	Participa en las diferentes actividades de la I.E. programadas.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dⁿ/ Mg: Ríos Ríos Dora Alejandrina DNI: 09349687

Especialidad del validador: Administración en Educación

11 de Setiembre del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONAL								
1	La institución educativa cuenta con un reglamento interno.	✓		✓		✓		
2	El reglamento interno es conocido por todo el personal.	✓		✓		✓		
3	La institución educativa cuenta con un manual de funciones.	✓		✓		✓		
4	La institución valora las habilidades personales y de grupo.	✓		✓		✓		
5	La institución hace un eficiente uso de los tiempos y espacio.	✓		✓		✓		
6	Los tiempos y espacios son iguales para todo el personal.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PEDAGÓGICA								
1	La institución actualiza a los docentes para fortalecer sus competencias.	✓		✓		✓		
2	La institución valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	✓		✓		✓		
3	La institución utiliza los instrumentos de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico.	✓		✓		✓		
4	La institución aplica los enfoques de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	La institución aplica los enfoques pedagógicos.	✓		✓		✓		
6	La institución aplica las estrategias didácticas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ADMINISTRACIÓN								
1	La Institución maneja suficiente presupuesto económico.	✓		✓		✓		
2	El presupuesto económico es acorde a las diferentes áreas.	✓		✓		✓		
3	La institución usa correctamente la distribución de tiempos.	✓		✓		✓		
4	La institución hace cumplir las normas y supervisa las funciones.	✓		✓		✓		
5	La Institución tiene una buena administración de recursos materiales.	✓		✓		✓		
6	La institución mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: COMUNITARIA								
1	La coordinación y comunicación con los PP.FF. es permanente.	✓		✓		✓		
2	Los PP.FF. intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Establece un sistema de difusión de los proyectos sociales orientados a desarrollar la creatividad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Diseña actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad el potencial creativo de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
5	La institución recibe apoyo de aliados estratégico: municipalidad, comisaria	✓		✓		✓		
6	La Institución reconoce la importancia de la participación de los aliados estratégicos para la mejora de los aprendizajes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: VALDIVIESO CORNETERO, Franquín Martín DNI: 08751579.

Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

11 de SEPTIEMBRE del 2016


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN							
1	La I.E. cuenta con un proyecto curricular institucional	✓		✓		✓		
2	Planifican la programación curricular en equipo las diferentes áreas.	✓		✓		✓		
3	Se cumple con las unidades didácticas programadas para el bimestre.	✓		✓		✓		
4	Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.	✓		✓		✓		
5	Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje en forma fluida, original y flexible	✓		✓		✓		
6	Define la estructura, componentes y secuencia didáctica, consiguiendo los logros esperados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Muestra dominio en el manejo de contenidos.	✓		✓		✓		
2	Se preocupa por aclarar o mejorar el aprendizaje del estudiante	✓		✓		✓		
3	Motivación permanente mediante el uso de material didáctico (Data, DVD).	✓		✓		✓		
4	Hace las veces de tutor, orientando y motivando a los estudiantes en sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
5	Elabora estrategias que permitan apoyar el rendimiento de los alumnos.	✓		✓		✓		
6	Aplica procesos de evaluación de los aprendizajes coherente con el syllabus.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Elabora propuestas de innovación en el ámbito pedagógico para la mejora de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	Estimula la participación de los PP.FF. en el desarrollo de actividades educativas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Contribuye con la elaboración, ejecución y evaluación del PEI	✓		✓		✓		
4	Contribuye con la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa (productivos, innovación o mejora).	✓		✓		✓		
5	Colabora en la construcción de un clima institucional con directivos y docentes en forma empática y asertiva.	✓		✓		✓		
6	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan a la gestión pedagógica e institucional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su desempeño.	✓		✓		✓		

2	Construye factores que influyen en la calidad de la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓	
3	Motiva el trabajo en grupo para conseguir los objetivos de la institución.	✓		✓		✓	
4	Colabora con sus pares en el desempeño profesional, con su experiencia y conocimiento.	✓		✓		✓	
5	Motiva y promueve la participación de los demás docentes en las actividades programadas.	✓		✓		✓	
6	Participa en las diferentes actividades de la I.E. programadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg: VALDIVIESO CORNETERO, Franquin Martín DNI: 08751579

Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11 de Setiembre del 2016



Firma del Experto Informante.

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

I.E.E. "CARLOS WIESSE" COMAS	
NOTA DE PARTES	
Fecha: <u>27/10/16</u>	Hora:
Profes.:	Exp.: <u>2739</u> "MB"
Esta resolución no indica la aprobación del contenido por resultado.	

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN A LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO.

SEÑORA VILMA LUZ ALLENDE TERRES

DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "CARLOS WIESSE"

PRESENTE.-

De mi mayor consideración

Yo, Luján Vásquez, Ronald Eulogio, identificado con DNI N° 06860439, de nacionalidad peruana, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que siendo estudiante del IV ciclo de la Universidad Cesar Vallejo, en la escuela de post grado con mención en Administración de la educación solicito permiso para poder aplicar el cuestionario, instrumento que servirá de fundamento en mi Tesis de Investigación relacionado a la Gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 Ugel 04 Comas, siendo indispensable su apoyo para poder culminar mi investigación. Adjunto copia del cuestionario correspondiente.

Por lo anteriormente expuesto me despido de usted no sin antes agradecerle por la atención a la presente.

Comas, 17 de octubre de 2016



Ronald Eulogio Luján Vásquez

DNI N° 06860439

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN A LOS
DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO.**

SEÑOR JORGE RAUL YARINGAÑO MAYTA

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ESTHER FESTINI DE RAMOS OCAMPO"

PRESENTE.-

De mi mayor consideración

Yo, Luján Vásquez, Ronald Eulogio, identificado con DNI N° 06860439, de nacionalidad peruana, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que siendo estudiante del IV ciclo de la Universidad César Vallejo, en la escuela de post grado con mención en Administración de la educación solicito permiso para poder aplicar el cuestionario, instrumento que servirá de fundamento en mi Tesis de Investigación relacionado a la Gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 Ugel 04 Comas, siendo indispensable su apoyo para poder culminar mi investigación. Adjunto copia del cuestionario correspondiente.

Por lo anteriormente expuesto me despido de usted no sin antes agradecerle por la atención a la presente.

Comas, 17 de octubre de 2016



Ronald Eulogio Luján Vásquez

DNI N° 06860439



"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN A LOS
DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO.**

SEÑOR LEONIDAS PEREZ DIAZ

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "3061 JORGE CHAVEZ DARTNELL"

PRESENTE.-

De mi mayor consideración

Yo, Luján Vásquez, Ronald Eulogio, identificado con DNI N° 06860439, de nacionalidad peruana, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que siendo estudiante del IV ciclo de la Universidad César Vallejo, en la escuela de post grado con mención en Administración de la educación solicito permiso para poder aplicar el cuestionario, instrumento que servirá de fundamento en mi Tesis de Investigación relacionado a la Gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 Ugel 04 Comas, siendo indispensable su apoyo para poder culminar mi investigación. Adjunto copia del cuestionario correspondiente.

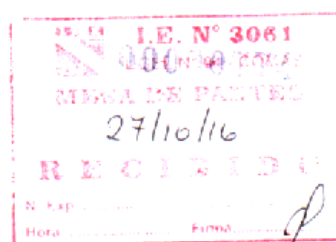
Por lo anteriormente expuesto me despido de usted no sin antes agradecerle por la atención a la presente.

Comas, 17 de octubre de 2016



Ronald Eulogio Luján Vásquez

DNI N° 06860439



Anexo 5

ARTÍCULO CIENTÍFICO



1. TÍTULO

Gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

2. AUTOR

Bach. Ronald Eulogio Luján Vásquez

lujanronald@hotmail.com

Maestría en Administración de la educación

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016. Es una investigación de tipo básico, en razón que sus resultados enriquecen el conocimiento científico teórico; es de nivel explicativo y asume investigación causal, debido a que establece la influencia entre dos variables: Gestión educativa y desempeño docente.

La población estuvo conformada por el personal docente de cuatro instituciones educativas: 214, el tamaño de la muestra fue de 138 elegido de forma aleatoria probabilística. Se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario para medir la calidad de la gestión educativa, que consta de 24 ítems y mide las dimensiones: Institucional,

pedagógica, administrativa y comunitaria; otro cuestionario que consta de 24 ítems y mide las dimensiones: Preparación, enseñanza, participación y desarrollo. Ambos instrumentos han sido validados mediante juicio de tres expertos y presentan un adecuado nivel de confiabilidad: .936 y .910.

En el estudio causal, el comportamiento del desempeño docente se debe al 37% de la gestión educativa en el nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016.

PALABRAS CLAVE

Gestión educativa, desempeño docente, institucional, pedagógico, administrativa y comunitaria.

4. ABSTRACT

The purpose of this research is to determinate the relationship between educational management in secondary education at the Red 26 Ugel 04-Comas 2016 educational institutions. It's a basic research, because its results enrich the Theoretical scientific knowledge; Is of descriptive level and assumes the non-experimental design, because it establishes the influence between two variables: Educational management and teaching performance.

The population was composed of the teaching staff of four educational institutions: 214, the sample size chosen in a random probabilistic way was 138. Two instruments were applied: a questionnaire to measure the quality of educational management, consisting of 24 Items and measures dimensions: Institutional, pedagogical, administrative and community; another questionnaire that consists of 24 items and measures the dimensions: Preparation, teaching, participation and development. Both instruments have been validated by the judgment of three experts and present an adequate level of reliability: .936 and .910 of the two variables respectively.

In the causal study, the behavior of the teacher performance is due to 37% of the educational management of the secondary level in the educational institutions Red 26 Ugel 04-Comas 2016.

5. KEYWORDS

Educational management and teaching performance.

6. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016”. Es una investigación de tipo básico, nivel explicativo, de diseño no experimental, investigación causal y según el carácter de medida es una investigación cuantitativa.

En algunos contextos se ha observado que la labor docente no se realiza con el debido asesoramiento, acompañamiento y monitoreo por parte del equipo directivo, lo cual no solo desmerece la carrera docente sino genera una inadecuada calidad en los aprendizajes que se evidencia en los resultados de la evaluación censal (ECE).

Mejorar los aprendizajes, es una responsabilidad que tenemos como país y recae mucho más en los que elegimos esta carrera y estamos en la escuela, por ello el director como líder pedagógico debe propiciar los espacios de reflexión que le permiten trabajar junto con el docente y garantizar el logro de competencias planteadas en el Currículo Nacional.

La función del docente es acompañar y facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje para propiciar en nuestros estudiantes nuevos saberes que le sirvan para mejorar su calidad de vida y la de entorno, por ello no hay lugar para la improvisación y la falta de una planificación adecuada; el equipo directivo no solo debe centrar su actividad en lo administrativo sino acompañar y asesorar a los docentes en su trabajo en el aula. En la escuela suele suceder la falta de apoyo al docente y si este existe lamentablemente es desactualizado y descontextualizado, los directivos no están preparados para la función a pesar de haber sido designados por concurso. La presente investigación permitirá determinar algunas alternativas de solución para mejorar la calidad de la gestión educativa en el desempeño docente, estos resultados serán alcanzados a la UGEL 04 para su posterior aplicación.

En respuesta a la necesidad se busca establecer la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario, la primera variable Gestión educativa trabaja con

las dimensiones: Institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria; la segunda variable Desempeño docente con la dimensiones: Preparación, enseñanza, participación y desarrollo.

7. METODOLOGÍA

La presente investigación sigue el método hipotético-deductivo y el enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo, el tipo de estudio para nuestra investigación por su finalidad es de tipo básica, el nivel de investigación explicativo, el diseño de la investigación es un diseño no experimental y el corte de la investigación es transversal.

La población de la Red 26 UGEL 04-Comas está conformado por 415 docentes de los diferentes niveles, modalidades y programas.

Criterio de inclusión: Para el siguiente trabajo de investigación se consideró tomar en cuenta para la muestra solamente el nivel secundario que es motivo del tema de investigación, siendo un total de cuatro Instituciones educativas con la cantidad de 214 docentes.

Distribución de la muestra

Colegio	N	%	n
3047 República de Canadá	37	17,3	24
3061 Jorge Chávez Dartnell	27	12,6	17
Carlos Wiese	77	36,0	50
Esther Festini de Ramos Ocampo	73	34,1	47
Total	214	100.0	138

Unidad de análisis: docente.

Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, el instrumento que se aplicará es el cuestionario, el cual está conformando con un total de 24 ítems.

La escala de mediación es de tipo Likert, es decir sus respuestas son politómicas los mismos que fueron validados por juicio de expertos dando su validez de los mismos.

Ficha técnica.

- Denominación** : Gestión educativa
- Autor** : Elaboración propia
- Objetivo** : Evaluar la gestión administrativa del director.
- Administración** : Grupal y/o individual.
- Duración** : 20 minutos.
- Nivel de medición** : escala politómica
- Descripción de la prueba** : Consta de 24 ítems y 4 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.
- Objeto de la prueba** : Con la escala se obtiene información referido a determinar la percepción sobre desempeño profesional administrativo.

La calificación es de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera:

- 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.936	24

8. RESULTADOS

Luego del trabajo de campo, que consistió el recojo de los datos bajo la dirección de los instrumentos para los fines pertinentes y la revisión literaria en cuanto a los componentes conceptuales y las orientaciones metodológicas, se llegan a mostrar importantes hallazgos dentro del trabajo de investigación donde la hipótesis principal es que la gestión educativa influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016. Al respecto se tiene a López sobre variables asociadas a la gestión escolar como factor de calidad educativa los indicadores relativos al liderazgo,

como “compromiso” y “reconocimiento”, son muy valorados por los profesores, ya que son muy importantes en el trabajo educativo, la dimensión planificación y estrategia, asociada con las organizaciones escolares, a través de los indicadores “desarrollo” y “comunicación de las estrategias”, es la dimensión menos valorada por los educadores, sin embargo dentro del estudio se han considerado estas dimensiones donde los resultados obtenidos muestran por predominancia que el nivel es regular.

9. CONCLUSIONES

En el estudio causal, el comportamiento del desempeño docente se debe al 37% de la gestión educativa en el nivel secundario en las instituciones educativas Red 26 UGEL 04-Comas 2016, este resultado implica para este estudio un porcentaje poco significativo, la gestión que realizan los directores de la Red 26 UGEL 04-Comas 2016, debe ser trabajada y mejorada para levantar en algunos puntos porcentuales en beneficio de los estudiantes que merecen, docentes motivados, preparados tanto con conocimientos disciplinares como didácticos, con alto grado de identificación con su institución que generen la mejora de los aprendizajes.

10. REFERENCIAS

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación (5ª ed.)*. México: McGraw-Hill.

Minedu, (2012). *Marco de buen desempeño docente*.

Minedu, (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Directivos construyendo escuela.

Unesco, (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*, Perú.

Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>.