

**UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE, EN LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA “MODELO” TRUJILLO, 2018.**

TESIS: PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
EDUCACIÓN: MENCIÓN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

**AUTORAS.**

Br. Chávez Albarrán María del Rosario.

Br. Olivos Sánchez María Isabel.

**ASESOR**

Dr. Reemberto Cruz Aguilar

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión Educativa**

**Trujillo – Perú**

**2019**

## **DEDICATORIA:**

A mis queridos hijos, ellos son  
los seres que amo y me incentivan a  
seguir superándome, para ser  
mejor profesional.

María del Rosario Chávez Albarrán.

A mi querida Chavelita, por ser el ser que  
impulsa y aviva mis deseos de superación,

A mis hermanos, seres nobles que dan a  
mi vida una dulce y agradable nota de  
alegría.

A mis estudiantes, por ser el bastión que  
me inducen a prepararme con firmeza día  
a día.

María Isabel Olivos Sánchez

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por guiar mi vida,  
Y protegerme día a día,  
Para cumplir mis objetivos.

María del Rosario Chávez Albarrán

Al Divino Creador por ser la luz que ilumina mis pensamientos y da templanza a mi espíritu, para no doblegar en esta difícil misión de ser maestra.

María Isabel Olivos Sánchez

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo Br. María del Rosario Chávez Albarrán con DNI 27049789 y Br. María Isabel Olivos Sánchez con DNI 17971781, estudiantes de la escuela de Pos Grado, Maestría en la Universidad Católica de Trujillo, declaramos que la investigación académica: “Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Modelo” Trujillo 2018, es de nuestra autoría.

Es por ello, que afirmamos lo siguiente:

- Hemos nombrado, todas las fuentes utilizadas en la actual investigación, estableciendo adecuadamente todas las citas textuales o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No, utilizamos ninguna otra fuente diferente de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- El presente trabajo de investigación no ha sido anteriormente presentado, completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Somos conscientes de que nuestro trabajo va a ser revisado en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, nos sometemos a las sanciones que determine el procedimiento disciplinario.
- El porcentaje de turnitin es del 20% de similitud.

Trujillo, 31 de Diciembre del 2018

María del Rosario Chávez Albarrán

María Isabel Olivos Sánchez

## RESUMEN

La presente investigación titulada: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Modelo”- Trujillo 2018 tuvo como finalidad determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa “Modelo” de Trujillo. Para lograr este propósito realizamos un estudio de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, con una población de 52 docentes del nivel secundario; a quienes se aplicó una encuesta mediante dos cuestionarios de 30 ítems de las variables gestión directiva y 28 ítems en desempeño docente debidamente validadas. El cuestionario de Gestión Educativa en escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), y Desempeño Docente en escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), que brindaron información acerca de la relación existente entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. Además de adjuntar los resultados de la práctica pedagógica de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Modelo” de Trujillo.

La medición que se realizó a las variables permitió determinar que existe relación significativa de  $r=0,877$  con un nivel de significancia  $p=0,00 < 0,05$  entre gestión directiva y desempeño docente, en la Institución Educativa “Modelo” de Trujillo-2018, en un nivel positivo considerable basados en los resultados estadísticos que han sido calculados usando la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman.

**Palabras claves: Gestión Educativa, Desempeño Docente.**

## **ABSTRACT**

The purpose of the current research titled: "Educational management and teaching performance in the educational institution "Modelo" - Trujillo 2018 was determine the existing relationship between educational management and teaching performance of secondary level in the educational institution Modelo of Trujillo. To achieve this purpose we performance a descriptive-correlational study, with a non-experimental design, with a population of 56 teachers of secondary level; to whom a survey was applied by means of two questionnaires of 30 items of the directive management and teacher performance duly validated. The questionnaire of educational management on the Likert scale (never, almost never, sometimes, almost always, always) and teaching performance on the Likert scale (never, almost never, sometimes, almost always, always), which provided information about the existing relationship between Educational management and teaching performance in its different dimensions, whose results are presented graphically and textually. In addition to attaching the results of the pedagogical practice of the teachers of the secondary level of the I.E. Modelo of Trujillo.

The measurement made to the variables allowed to determine that there is a significant relationship between educational management and teaching performance in the educational institution Modelo de Trujillo - 2018, at a considerable positive level based on the statistical results that have been calculated using the correlation of Rho Spearman.

Keywords: Educational management, teaching performance.

I. ÍNDICE	
UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO .....	1
DEDICATORIA: .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT .....	vi
I. ÍNDICE .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xi
Capítulo I .....	1
PROBLEMA DE INVESTIGACION .....	1
1.1. Planteamiento del problema. ....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general .....	4
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Formulación de objetivos .....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
Capitulo II .....	7
MARCO TEORICO .....	7
2.1-Antecedentes de la investigación.....	7
2.1.1. Antecedentes en el contexto internacional .....	7
2.1.2. Antecedentes en el contexto nacional. ....	8
2.2. Bases teóricas científicas. ....	10
2.2.1 Gestión educativa. ....	10
A. Dimensiones de la gestión educativa. ....	10

2.2.2 Teorías científicas de la gestión educativa. ....	11
2.2.3 Desempeño Docente. ....	13
2.2.4 Dimensiones del desempeño docente. ....	14
2.2.5 Teorías científicas del desempeño docente.....	15
2.3- Marco Conceptual: .....	18
2.3.1. La gestión educativa.....	18
2.3.2 Desempeño docente. ....	19
2.3    Identificación de dimensiones.....	20
2.4    Formulación de hipótesis. ....	21
2.4.1    Hipótesis general.....	21
2.4.2    .Hipótesis específicas. ....	21
2.5    .VARIABLES.....	22
2.5.1    Definición operacional.....	22
2.5.2    Operacionalización.....	23
Capitulo III.....	26
METODOLOGÍA .....	26
3.1    Tipo de investigación.....	26
3.2    Métodos de investigación.....	27
3.3    Diseño de Investigación .....	27
3.4    Población y muestra.....	28
3.4.1    Población.....	28
3.4.2. Muestra.....	28
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	29
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	32
3.7. Aspectos éticos. ....	33
Capitulo IV.....	34
RESULTADOS .....	34

4.1 Presentación y análisis de resultados .....	34
4.4.2. Hipótesis específicas .....	40
4.3 Discusión de resultados. ....	44
Capítulo V .....	47
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	47
5.1 Conclusiones.....	47
5.2 Recomendaciones .....	49
Referencias Bibliografía .....	50
APENDICES y ANEXOS .....	53
Instrumentos de medición. ....	53
Anexo 01 .....	53
CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO.....	53
Anexo 02.....	56
CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA .....	56
Anexo 3.....	59
Tabla 17: tabla de juicio de expertos.....	59
Anexo 4.....	60
Fichas de validación. ....	60

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Identificación de dimensiones .....	20
Tabla 2: Definición operacional de variables .....	22
Tabla 3 : Operacionalización de variables Gestión Educativa. ....	23
Tabla 4: Operacionalización de variable Desempeño Docente .....	25
Tabla 5: Distribución de la población de docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Modelo de Trujillo 2018 .....	28
Tabla 6 valoración expresiva de la escala Likert y cuestionario para variable Gestión Educativa .....	30
Tabla 7: Valoración expresiva de la escala Likert y cuestionario para variable Desempeño Docente .....	32
Tabla 8: .....	34
Tabla 9: .....	35
Tabla 10: .....	36
Tabla 11. ....	37
Tabla 12: Correlación gestión Educativa y Desempeño docente.....	39
Tabla 13: .....	40
Tabla 14: .....	41
Tabla 15: Correlación Gestión Pedagógica y Desempeño docente.....	42
Tabla 16: .....	43
Tabla 17: tabla de juicio de expertos.....	59
Tabla 19 : Matriz de consistencia de Gestión Pedagógica y desempeño docente en la I.E Modelo de Trujillo 2018 .....	62

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de Gestión Educativa de los docentes de nivel secundario de la IE "modelo"- Trujillo.2018.....	35
Figura 2.Nivel de las dimensiones de la gestión Educativa de los docentes de nivel secundario de la I.E "Modelo", Trujillo 2018 .....	36
Figura 3: Nivel de Desempeño docente de nivel secundario de la IE "Modelo", Trujillo-2018	37
Figura 4 : Nivel de las dimensiones del Desempeño de los docentes de nivel secundario de la I.E: "Modelo", Trujillo 2019 .....	38

## Capítulo I

### PROBLEMA DE INVESTIGACION

#### 1.1. Planteamiento del problema.

La idea de globalización está inmersa en todos los escenarios sociales y nos obligan a tener respuestas rápidas a estas transformaciones. Es así que la educación no puede ser ajena a este hecho y siendo esta la razón, es que nuestro actual sistema educativo enfrenta importantes retos que deben tener respuestas válidas, útiles y confiables a los actuales intereses de la población.

Es por ello la relevancia de abordar la problemática de temas educativos altamente sensibles como es la gestión educativa, tema cuyo objetivo central es precisar cuáles son los aspectos que los docentes van a ampliar para potenciar su desarrollo laboral y brindar así una formación educativa de calidad que dé respuestas a las necesidades de la sociedad actual.

Es preciso entender y comprender ¿Qué es la gestión? Teniendo claro este concepto, podemos desarrollar innovaciones que resuelvan y mejoren las problemáticas institucionales.

Botero (2009) sostiene: que la gestión educativa, está íntimamente relacionada, con la gestión administrativa definiéndola como: la agrupación de sucesos, toma de iniciativas y realización de estrategias con la finalidad de llevar las prácticas pedagógicas, su realización implementación y valoración. No obstante, esta idea, no nos permite del todo, definir si se refiere a la gestión a

nivel creación de políticas educativas o a nivel de gestionar una institución educativa.

Otra definición que relaciona la gestión con el desempeño docente es la que refiere Chávez (1994) quien afirma: “La educación no es un sistema productor y reproductor de recursos humanos sino un proceso importante para la consolidación y profundización de espacios democráticos y de participación social.” Esta percepción brinda a la educación un servicio sustancial, ya que asume que a través de los procedimientos educativos se asimilan y se construyen diversos conocimientos, los que permiten los cambios en los equipos humanos como "actores" que influyan en el desarrollo social.

Otro aspecto de vital importancia en la educación es el desempeño docente.

En la actualidad el desempeño docente es un problema latente en el Perú, que se evidencia en la práctica pedagógica, cuando los docentes enfrentan dificultades en el desarrollo de los procesos didácticos y pedagógicos de una sesión de aprendizaje.

Martínez (2015) sostiene que diferentes niveles consideran al desempeño docente como un problema latente, así lo han transmitido a la sociedad mexicana en sus diversos discursos, y para ello se sustentan en las puntuaciones sostenidas en pruebas estandarizadas de gran escala tanto nacional como internacional.

La labor docente ha ido deteriorándose paulatinamente, ya que cada gobernante elabora nuevos programas educativos con la finalidad de lograr mejores resultados en la educación, sin tener una direccionalidad que apoye la labor docente para lograr lo que se espera del sistema educativo. Otro problema

que enfrenta la educación es que cada día la formación docente va en aumento, los cuales sobrepasan las expectativas de la nación, pero decrece en calidad.

Por otro lado, el proyecto Educativo Nacional que fue aprobado a partir del año 2007 hasta el año 2011, incluye metas, objetivos, indicadores, estrategias, políticas, que posibilita determinar y lograr iniciativas adecuadas, para dar inicio a una transformación progresiva que es indispensable en la educación de nuestro país; sin obviar que el Ministro de Educación debe asumir una política educativa de estado, la cual busca valorar al docente, asegurando su apropiada formación profesional con actualizaciones docente permanente, con remuneraciones dignas. Solo así se puede afirmar un real interés de los gobernantes, por lograr tener una educación de calidad que refleje un alto porcentaje de los alumnos que estén preparados para la vida. Del mismo modo, no hay que olvidar que se ejecutaron diversos programas de capacitaciones docentes, que han ido a la par con distintas evaluaciones que se realizaron con mayor vehemencia en el periodo 2006-2011, por el Ministerio de Educación del Perú. Y hace 8 años se implementó las evaluaciones de ascenso, cuyo objetivo es mejorar la calidad de la enseñanza. Juárez Echevarría, Angélica. (2012).

Actualmente la gestión educativa en el Perú viene atravesando por cambios significativos en su sistema, cuyo objetivo es alcanzar estándares de calidad y en la cual el desempeño docente juntamente con otros factores permitirá que la educación de nuestro país avance hacia metas establecidas.

En la I.E. Modelo del distrito de Trujillo del nivel secundario, si bien es cierto se realiza el monitoreo docente por parte del equipo directivo y a pesar que al inicio de este proceso hubo mucha inconformidad y rechazo por parte de

los docentes, ahora se evidencia la familiarización con ello, obteniendo resultados positivos en el desempeño docente y en la mejora del aprendizaje tal como lo demuestran los resultados en la última evaluación censal tomada a las estudiantes.

Lo que pretende esta investigación es que, en la Institución Educativa “Modelo” de la Ciudad de Trujillo, a través de la gestión educativa se dé respuestas a las necesidades reales de las actividades educativas, así como también sea un ente motivador y dinamizador interno del mismo. Ya que es preciso señalar que el bien más indispensable lo establecen los importantes integrantes educativos, que influyen en la práctica diaria, las expresiones, la identificación de su entorno y las primordiales disposiciones que siempre están presentes. La finalidad de la presente investigación, es precisar la relación que existe entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en nuestra Institución.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño en docentes del nivel secundario de la I.E. “Modelo” de Trujillo 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

a. ¿Qué relación existe entre la dimensión institucional y el desempeño docente del nivel secundario en la I.E. Modelo de Trujillo 2018?

b. ¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa y el desempeño docente del nivel secundario en la I.E. Modelo de Trujillo 2018?

c. ¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente del nivel secundario en la I.E. Modelo de Trujillo 2018?

d. ¿Qué relación existe entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente del nivel secundario en la I.E. Modelo de Trujillo 2018?

### **1.3. Formulación de objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño en docentes del nivel secundario de la I.E. "Modelo" de Trujillo 2018.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

a. Determinar la relación entre la dimensión institucional y el desempeño docente del nivel secundario en la I.E. "Modelo" de Trujillo 2018

b. Determinar la relación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente del nivel secundario en la I.E. "Modelo" de Trujillo 2018

c. Determinar la relación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente del nivel secundario en la I.E. "Modelo" de Trujillo 2018

d. Determinar la relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente del nivel secundario en la I.E. "Modelo" de Trujillo 2018

### **1.4. Justificación de la investigación**

Consideramos de vital importancia realizar esta investigación porque servirá a las futuras generaciones a tener nuevos conocimientos, relacionado a la Gestión Educativa y el desempeño docente en la I.E. "Modelo" de Trujillo; así

mismo permitirá extraer importantes conclusiones acerca de la forma como los esfuerzos teóricos, lleva implícita una praxis, que determina la forma de entender y desarrollar el proceso educativo.

A través de la gestión educativa se enriquecen los proyectos institucionales, ayudando a mantener autonomía en el marco de las políticas públicas y enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades locales.

El desempeño docente nos permite valorar la calidad profesional, así como también nos conduce al auto reflexión que nos conlleve a reconocer nuestras capacidades, así como también detectar nuestras dificultades con el único propósito de corregir y nos permita plantear nuevas estrategias de mejoramiento y de análisis a partir de hechos concretos.

Además, esta investigación aportará elementos significativos a las Instituciones Educativas del entorno social; porque permitirá establecer la relación que existe entre gestión educativa y desempeño docente. Se beneficiarán con los resultados de la investigación la comunidad educativa.

Será de valor teórico por cuanto se utilizará el método científico de manera exhaustiva, para lo cual se apoyará en las bases teóricas y metodológicas de la investigación educacional, con el propósito de establecer la relación que existe entre gestión educativa y el desempeño docente en la I.E. “Modelo” – Trujillo comprobando su validez como un aporte al mejoramiento de la enseñanza. Nos permitirá aplicar instrumentos de investigación validados por expertos, los mismos que podrían ser utilizados en futuras investigaciones

## Capítulo II

### MARCO TEORICO

#### 2.1-Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes en el contexto internacional

Según, la investigación realizada por Monroy (2013), sobre “liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente.” De la escuela “Rafael Saturno Guerra”-Valencia-estado Carabobo –España. Se aplicó la metodología descriptiva no experimental, lo realizo con una población de 24 educadores y 8 especialistas de la misma IE. El instrumento que se utilizó, fue un cuestionario con 22 respuestas cerradas. Se obtuvo el siguiente resultado, que el director de dicha escuela, ejerce un liderazgo autoritario lo cual no da soluciones a las necesidades y no motiva a los docentes, haciendo que los docentes realicen sus labores por presión, esta situación perjudica el desempeño de los docentes.

Este antecedente es importante a la investigación porque en muchas instituciones los líderes siguen modelos tradiciones y son reacios al cambio, lo cual impiden tener docentes mejor motivados y lograr buenos resultados en el aprendizaje.

Martínez (2014) indagó sobre: “El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cúpira durante el año escolar 2012 – 2013, Venezuela”. La muestra de estudio presentó una población conformada por 27 docentes. El instrumento a utilizar en esta oportunidad fue la escala tipo Likert mediante la técnica de la encuesta. Se empleó la metodología investigación de campo de tipo descriptiva. En la investigación se

concluyó que el tipo de liderazgo aplicado por el director es de vital importancia, ya que incide de manera positiva en el desempeño de sus maestros de educación primaria.

### **2.1.2. Antecedentes en el contexto nacional.**

Rosario. (2016) realizó la investigación: Para determinar: “si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra”, Lima durante el año 2016. En dicha investigación se aplicó el tipo descriptivo-correlacional, el diseño de investigación es de tipo no experimental-transversal, debido a que los resultados adquiridos fueron tomados en un solo momento y en un tiempo determinado. La hipótesis se verifica con las tablas de Rho Spearman. Los resultados obtenidos demuestran, que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, logrando un nivel de  $r=0,837$

La investigación de Rojas (2013): “La gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate”. Dicho estudio, está inmersa dentro de la investigación cuantitativa de tipo descriptiva – correlacional – no experimental. La muestra que se utilizó fue de tipo censal, se contó con una población y muestra fue de 124 maestros que realizan su trabajo en las sedes de Chorrillos y Ate, de la institución educativa Innova School. Se empleó la técnica de la encuesta, como instrumento el cuestionario aplicado a los docentes de ambas sedes. Los resultados obtenidos evidencian, que no existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, llegando a deducir que el nivel de desempeño docente no se ve afectado por la buena o mala gestión educativa.

Torres (2014) en su tesis: La investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno. Se aplicó la investigación de tipo descriptiva correlacional, la muestra estuvo conformada por una población de 158 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo  $r$  de Pearson. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Se concluye que hay una relación directa de ( $r=0,714$ ) y significatividad ( $t = 12,72$ ) entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno

### **2.1.3 Antecedentes en el contexto local.**

Santa Cruz (2015), en su investigación sobre: Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo. Perú, el presente estudio tuvo como “objetivo determinar la relación que existe entre el empowerment (empoderamiento) y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú. Se enmarcó en las investigaciones descriptivas con un diseño correlacional a partir de una muestra de 40 docentes. La recolección de datos se obtuvo a través de dos cuestionarios; uno para cada variable, considerándose válido y confiable. Los resultados arrojaron que el  $p$  – valor (Sig.) es de 0,038 es menor que 0,05, entonces a un 5% de confianza se rechaza la Hipótesis nula y el coeficiente de correlación Pearson es 0,330”. Se concluye que el empoderamiento tiene una relación directa, baja y significativa con el desempeño docente (si baja el empowerment, baja el desempeño docente). Sugiere realizar un buen plan de gestión sobre el empowerment ya que es un factor fundamental y esencial para aumentar el desempeño docente de toda la comunidad educativa.

## **2.2. Bases teóricas científicas.**

### **2.2.1 Gestión educativa.**

Considera cómo se organiza la institución educativa y como se va desarrollando de manera intencional y sistemática, además prevé los subprocesos de planificación institucional, que en sus diferentes dimensiones, se establecen con la finalidad de lograr resultados satisfactorios y de calidad y entre los que se pueden considerar son: la gestión pedagógica y curricular, el avance de los procedimientos metódicos y el fundamento administrativo de la gestión de la enseñanza; la promoción de la indagación de soluciones innovadoras y el progreso continuo a las dificultades de gestión.

También integra la principal acción de la administración que es un elemento intermedio entre los objetivos concretos que se pretenden lograr y la planificación (Marconi, 2016)

#### **A. Dimensiones de la gestión educativa.**

Marconi (2016) afirma, según estudios que la gestión educativa presenta las dimensiones que a continuación se señala:

**a. Dimensión administrativa.** Para la buena marcha del proyecto educacional es fundamental que todos los procesos técnicos apoyen en su elaboración, así como el rendimiento de cuentas a específicos organismos gubernamentales (Secretaría de Hacienda, Contraloría, etc.). Esta dimensión se vincula con las actividades que se deben lograr para proporcionar oportunamente, los recursos disponibles, tales como: humanos, materiales y financieros y de esta manera lograr las metas de una institución, como también

con los diversos requerimientos cotidianos y la negociación, con el objetivo de concertar los intereses institucionales con los individuales.

**b. Dimensión comunitaria.** Son las diversas acciones que promueven la intervención activa de los actores educativos en las actividades y en la búsqueda de decisiones que se toman en cada institución, relacionando la sociedad y la institución misma (institución educativa y comunidad); con los que integran la comunidad educativa y otros sectores aledaños.

**c. Dimensión institucional.** Es la manera como la institución educativa está siendo dirigida y organizada para tener una direccionalidad sobre la formación institucional, el clima escolar y laboral y las óptimas relaciones con las instituciones de su entorno. El director y equipo jerárquico tienen la labor de planificar, desarrollar, organizar y evaluar a los que integran la institución educativa para el adecuado funcionamiento de la misma.

**d. Dimensión pedagógica.** Tiene que ver principalmente con las acciones propias del establecimiento educativo, que lo distinguen de otros y que se caracterizan por los lazos que los miembros construyen con el saber para el proceso de enseñanza aprendizaje y los modelos didácticos, las teorías de la enseñanza y aprendizaje, las estrategias que están sujetas al ejercicio docente, la importancia y estima que se otorga al saber así como a los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

### **2.2.2 Teorías científicas de la gestión educativa.**

**a. Teoría de la administración científica.** Taylor Frederick, estima un enfoque tradicional de la administración, cuyo objetivo es incrementar la

eficacia de la industria a través de la distribución organizada y adecuada para incrementar el rendimiento de la labor del obrero.

El objetivo principal era incrementar la producción de la industria a través del incremento de la eficacia en el nivel operativo. Es aquí donde se inicia el estudio de la distribución del trabajo, ya que las actividades del cargo y de quien ejerce son la unidad principal de la organización.

Taylor (1875) propone cinco principios específicos de la administración, los que le dan facultades y obligaciones a la gerencia, estos son:

- **Principio de planeamiento:** la labor no planificado del trabajador, debe ser reemplazado por un trabajo organizado.
- **Principio de preparación:** Los trabajadores deben ser clasificados teniendo en cuenta sus aptitudes y habilidades para mejorar la productividad.
- **Principio de control:** El trabajo debe ser monitoreado con la finalidad de comprobar su eficacia.
- **Principio de ejecución:** Para que el trabajo se realice de manera disciplinada, es necesario que se distribuyan las responsabilidades y funciones organizadamente.

Taylor constituye estos principios con el objetivo de lograr un ahorro de los materiales y el incremento en rendimiento de la mano de obra, teniendo en cuenta el análisis de los tiempos, de los movimientos, la selección de trabajadores, incentivos, sistemas de trabajo, instrucción y especialización.

Ciertos autores refutaron el hecho de denominar ciencia a estos principios que adolecen de sustentos psicológicos; determinando que solo se trataría de una práctica para aumentar el valor que se le otorga al logro económico de la compañía, obviando el bienestar físico y motivacional del trabajador. Pestana (2005)

A pesar de estas discrepancias la teoría de Taylor en varias empresas sigue vigente, cuya aporte es el empleo del método científico a la administración y el florecimiento de la misma como una rama precisa del conocimiento.

### **2.2.3 Desempeño Docente.**

Según la teoría de Ausubel (1983), la labor del docente será útil en la medida que se cumplan ciertos elementos como: intencionalidad, reciprocidad, trascendencia, mediación del significado y mediación de los sentimientos de competencia y logro. Con el objetivo de que el alumno se esfuerce, para el aprendizaje significativo, es importante que reconozca que este proceso le servirá para la vida. Cuando se planifica la enseñanza, se deben considerar cuatro dimensiones: los contenidos, las estrategias de enseñanza y los métodos, la secuencia de los contenidos y la organización social en el aula.

Fernández (2008) “El desempeño del profesor cuando se ve lo subjetivo, se asocian con las formas en que cada educador estima la naturaleza de sus trabajos y el cumplimiento que encuentra con él, cuando se centra desde un punto de vista de objetivos, se identifica con la medición de los marcadores que se evalúan. Mostrar la ejecución es un recado a la luz de la investigación constante que el educador realiza individualmente valorando la calidad de su trabajo”.

El docente es un profesional de la educación; es por ello que las teorías del desempeño están relacionadas a comprender los factores que actúan en dicho proceso.

#### **2.2.4 Dimensiones del desempeño docente.**

Teniendo en cuenta el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) comprende 4 dominios

##### **a. Dominio: Preparación para la enseñanza de los aprendizajes.**

Este dominio trata del proceso de enseñanza del docente en la práctica pedagógica, el cual debe tener en cuenta los saberes previos de sus estudiantes, seleccionar estrategias y metodologías apropiadas para que sus estudiantes logren aprendizajes significativos. Debe planificar el programa curricular, las unidades didácticas y elaborar sesiones de aprendizaje utilizando material didáctico.

##### **b. Dominio: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**

Explica este dominio la enseñanza aprendizaje en el aula, donde interactúan docentes y estudiantes. Las clases deben ser motivadoras y se debe llevar a cabo en un ambiente favorable para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje, Este dominio toma en cuenta los conocimientos, aptitudes y valores. Es por eso que el docente cumple un rol muy importante ya que tiene la labor de que los estudiantes tomen conciencia y sean parte activa del proceso de enseñanza aprendizaje, además de sentirse comprometidos con su aprendizaje, sintiéndose involucrados intelectualmente en la construcción personal de conocimientos.

**c. Dominio: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.**

Establece este dominio vínculos de respeto, asistencia con los familiares, la comunidad, otras instituciones y toda la sociedad civil, para la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, fomentando el quehacer colaborativo con las familias para lograr el apoyo de los educandos en su desarrollo psicológico, social y en los resultados del aprendizaje

**d. Dominio: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

El docente delibera el proceso de su labor y experiencia institucional, desarrollando procesos de aprendizaje constante, reflexiona sobre la práctica pedagógica individual y colectiva, para construir, afianzar su identidad y su responsabilidad profesional sobre el diseño y la activación de las políticas educativas en el ámbito regional y nacional.

**2.2.5 Teorías científicas del desempeño docente.**

Para Klingner y Nabaladian (2002) “las teorías sustentan la relación que existe entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como también la relación entre la satisfacción laboral y su desempeño y rendimiento en el trabajo”.

**Teoría de la equidad.**

- Esta teoría de la equidad explica cómo influye la apreciación del trabajador en relación al trato que recibe: justo o injusto, conllevando a una motivación o desmotivación laboral. Esto es lo que manifiesta Klingner y Nabaladian (2002):

- Cuando un trabajador recibe un trato justo, es posible que su contribución laboral se traduzca, en expresiones de buena voluntad lealtad y por ende en un incremento en la eficacia de su trabajo dentro de la organización. Si bien es cierto la teoría te brinda una percepción clara, el problema radica en que generalmente esta apreciación está más relacionada a una condición mental basada en subjetividades. Sin embargo, es muy cierto que la equidad y el buen trato, son componentes esenciales, para una adecuada y optima relación entre el directivo y los subordinados.

La equidad consta de dos elementos:

- El rendimiento
- Equiparación con otros.

En lo que respecta al primer caso mencionado se presenta como la equiparación o rendimiento de su labor y la distribución equitativa que obtiene en relación con otras personas. (p.253)

### **Teoría de las expectativas.**

Esta teoría se fundamenta de acuerdo a Klingner y Nabaldian (2002): En la satisfacción que los trabajadores proyectan al realizar su labor, de esta forma reflejan un mejor ejercicio laboral con respecto a otros

Los elementos que se identifican son tres:

- El alcance que es el deseo del empleado por alcanzar un objetivo, realizando su labor al nivel anhelado.

- La evaluación del empleado, teniendo como propósito el lograr un reconocimiento a través de gratificaciones o de lo contrario una sanción, como resultado de que se logre o no el nivel anhelado en el desarrollo de su labor.
- El valor que el empleado otorga a estas retribuciones o sanciones (p.253).

Dessler (1996) sostiene que, la evaluación es un sistema para juzgar o valorar, la capacidad, excelencia o nivel de un determinado objeto o persona.

Mondy y Noé (1997) argumenta: “la evaluación de desempeño, es un procedimiento formal de evaluación y verificación reiterada del desenvolvimiento laboral de un trabajador o equipo de trabajo.

Para el Dr. Héctor Valdés Veloz 2004, la Evaluación de Desempeño, es un método sistemático para obtener información válida y confiable, con la intención de valorar y comprobar el resultado educativo que genera en los estudiantes el desarrollo de sus capacidades pedagógicas, su emotividad, la naturaleza de sus relaciones interpersonales y su responsabilidad laboral con los agentes educativos: directivos, estudiantes, padres de familia, colegas, y representantes de las instituciones de la comunidad.

Cornejo y Redondo (2001) afirman que para que el proceso de enseñanza-aprendizaje tenga éxito, deberá generar aspectos actitudinales y motivacionales y producir satisfacción en los participantes. (Valdés, 2011).

## **2.3- Marco Conceptual:**

### **2.3.1. La gestión educativa.**

Es una función a través de la cual se conduce y se orienta la institución educativa en los aspectos: institucional, pedagógico, administrativo y comunitario. Una adecuada gestión permite dar solución a los diferentes problemas que se presenta a nivel de IE; así mismo facilita que los estudiantes se desarrollen como personas integrales, responsables y capaces de una sociedad democrática en beneficio propio y de la nación. (Laos y Ledesma, 2013, p. 15)

#### **a. Gestión administrativa.**

Son acciones que la dirección de la IE debe coordinar con seis áreas específicas: financiero y contable, gestión académica, recursos físicos, administración de la planta física, servicios complementarios, talento humano, para convertirse en el camino más idóneo y de esta manera lograr una excelente calidad educativa. Así mismo es de vital importancia que se cumplan las normas y se controlen las funciones, con el objetivo de facilitar los procesos de enseñanza aprendizaje. (UNESCO, 2011)

#### **b. Gestión comunitaria.**

La finalidad es establecer las buenas relaciones de los miembros de las instituciones educativas con su entorno social, cultural y otras organizaciones institucionales con el objetivo de establecer, analizar estrategias, para de esta manera acrecentar la calidad educativa que es de vital importancia para los estudiantes. (UNESCO, 2011).

**c. Gestión institucional.**

La gestión institucional permite contribuir a identificar las debilidades dentro del ámbito educativo, es decir las falencias, para poder fortalecer, asimismo se busca la participación de los agentes, en poder organizarse de manera adecuada para el buen funcionamiento de la comunidad educativa, es decir acciones referidas a aspectos estructurales, distribución de tareas y la división de trabajo, uso de tiempo y de los espacios. UNESCO (2011)

**d. Gestión pedagógica.**

La gestión pedagógica es el proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman el proceso de enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. UNESCO (2016)

**2.3.2 Desempeño docente.**

El desempeño docente, es un conjunto de estrategias que ejecutan los docentes, en el avance de su labor didáctica, los cuales se ven reflejados en el aprendizaje de los estudiantes ,al lograr las capacidades que se planifican, para un buen rendimiento académico y de esta manera la institución educativa tenga un prestigio y sea competitiva (Torres, 2008)

Para este autor, el desempeño docente, está relacionado con calidad, eficiencia y eficacia que el docente cumple sus funciones pedagógicas,

propiciando un ambiente favorable de trabajo, para el buen desempeño de sus estudiantes y el logro de sus objetivos, el docente debe ser empático, para que de esta manera los estudiantes se desenvuelvan activamente y sin temores, también debe planificar lo que va a enseñar, preparando las estrategias para el proceso enseñanza aprendizaje decidiendo lo que va hacer ,teniendo en cuenta el cuándo, cómo, dónde y con qué va a desarrollar su labor y de esta manera lograr que el alumno se sienta motivado para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Robalino, (2005:11).define al desempeño docente como: “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida”

### 2.3 Identificación de dimensiones.

**Tabla 1: Identificación de dimensiones**

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
<b>Gestión Educativa</b>	-Dimensión Administrativa Dimensión Comunitaria -Dimensión Institucional -Dimensión Pedagógica
<b>Desempeño docente</b>	-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes -Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes -Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad -Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

## **2.4 Formulación de hipótesis.**

### **2.4.1 Hipótesis general.**

H1=La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de la I. E. “Modelo” de Trujillo 2018.

H0=La gestión educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de la I. E. “Modelo” de Trujillo 2018

### **2.4.2. Hipótesis específicas.**

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo de Trujillo 2018.

H2= Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo de Trujillo 2018.

H3= Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo de Trujillo 2018.

H4= Existe relación directa y significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo de Trujillo 2018.

## 2.5 . Variables.

### 2.5.1 Definición operacional.

Tabla 2: Definición operacional de variables

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>
<b>V1=Gestión Educativa</b>	Es una función, a través de la cual se conduce y se orienta la institución educativa en los aspectos: institucional, pedagógico, administrativo y comunitario. Una adecuada gestión permite dar solución a los diferentes problemas que se presenta a nivel de IE; así mismo facilita que los estudiantes se desarrollen como personas integras, responsables y capaces de una sociedad democrática en beneficio propio y de la nación. (Laos y Ledesma, 2013, p 15).
<b>V2=Desempeño Docente</b>	El desempeño docente, es un conjunto de estrategias que ejecuta el docente, en el adelanto de su labor pedagógica, lo cual se ve reflejado en el aprendizaje de los estudiantes al lograr las capacidades que se planifican para un buen rendimiento académico y de esta manera la institución educativa tenga un prestigio y sea competitiva (Torres, 2008).

## 2.5.2 Operacionalización.

Tabla 3 : Operacionalización de variables Gestión Educativa.

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
<b>V1=Gestión Educativa</b>	Es una función, a través de la cual se conduce y se orienta la institución educativa, en los aspectos: institucional, pedagógico, administrativo y comunitario.	Dimensión Administrativa	Recursos económicos.	cuestionario
			Textos educativos.	Siempre =5
			Calendarización.	Casi siempre =4
			Potencial humano.	Algunas veces=3
			Monitoreo de la práctica pedagógica.	Casi nunca =2
		Supervisión de funciones.	Nunca=1	
		Dimensión Comunitaria	Aliados estratégicos.	
			Relaciones con otras I.EE.	
			Participación.	
			Iniciativa de desarrollo.	
Innovación al servicio.				
Dimensión Institucional	Fomentar el Trabajo.			
	Prácticas de enseñanza.			
	Educación de calidad.			
			-Elaboración de documentos.	
			Proyectos institucionales.	
			Reglamento interno.	

---

Dimensión  
Pedagógica

Manual de  
organización y  
funciones.

Comisiones de  
trabajo.

Comunicación  
horizontal.

Cumplimiento de  
horas pedagógicas.

Teorías  
constructivistas

Resolución de  
problemas.

Material didáctico.

Recursos

Ambiente

Evaluación de  
aprendizaje.

Módulos de  
aprendizaje

---

Tabla 4: Operacionalización de variable Desempeño Docente

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumentos</b>
<b>V2= Desempeño Docente</b>	Es la función que realiza el docente en la institución educativa a través de los roles que se encuentran inmersos en los dominios de:	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Conocimiento y comprensión.</p> <p>Características evolutivas</p> <p>Programación curricular</p> <p>Necesidades e intereses.</p> <p>Conocimientos actualizados</p> <p>Orientación.</p> <p>Estrategias didácticas</p> <p>Actualidades y necesidades.</p> <p>Estrategias</p> <p>Teorías constructivistas</p> <p>Resolución de problemas.</p> <p>Materiales didácticos</p> <p>Uso de materiales por estudiante</p> <p>Ambiente</p> <p>Evaluación.</p> <p>Reforzamiento.</p> <p>Clima democrático.</p> <p>Gestión</p> <p>Proyectos.</p> <p>Fomentación del trabajo.</p> <p>Prácticas de enseñanza</p> <p>Retos de una educación.</p> <p>Estrategias de enseñanza- Aprendizaje</p> <p>Conocimiento</p> <p>Honestidad, justicia</p> <p>Respeto</p> <p>Disposición laboral</p> <p>Dificultades de enseñanza</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Siempre =5</p> <p>Casi siempre =4</p> <p>Algunas veces=3</p> <p>Casi nunca =2</p>

## Capítulo III

### METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo de investigación.

La investigación del presente estudio es de tipo básica de naturaleza descriptiva y correlacional debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se midió el grado de relación de las variables, “son distintos en los estudios: descriptivo, correlacionales”.

- Investigación descriptiva.- Mide o recolecta información, para describir lo que investiga. Describe tendencias de un grupo o población.
  - Consideran a un fenómeno y sus componentes.
  - Miden conceptos
  - Definen variables.
- Investigación correlacional.- Se utiliza para conocer la relación existente entre dos o más variables. Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo de pobladores.
  - Ofrece predicciones
  - Explican la relación entre variables
  - Cuantifican relaciones entre variables

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.78).

### 3.2 Métodos de investigación.

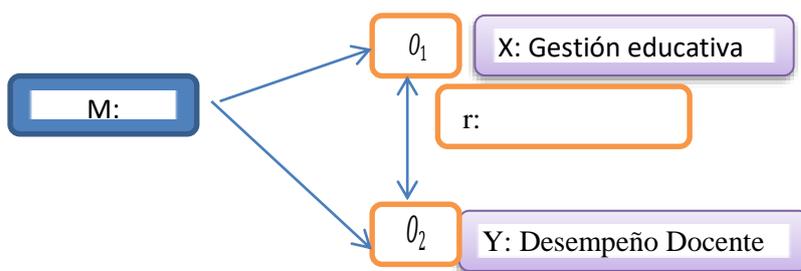
Los métodos utilizados en esta investigación son:

Método deductivo. Es el proceso de desarrollo que va de lo general a lo específico, es decir, del enunciado generales o teóricos se va hacia lo específico o concreto. Será usado para redactar el planteamiento del problema y el marco teórico.

Método analítico. Se usa cuando se requiere descomponer un todo en sus partes constitutivas con el objeto de conocer cada una en detalle. Se empleará para detallar el trabajo de los datos estadísticos.

Método sintético. Contrario al método analítico, va de las partes al todo, con el objeto de interpretar o explicar el todo o su funcionamiento. Servirá para la discusión de los resultados y la elaboración de las conclusiones

### 3.3 Diseño de Investigación



Dónde:

M: Muestra de estudio 52 docentes de nivel secundario.

O<sub>1</sub>: Gestión Educativa.

O<sub>2</sub>: Desempeño Docente.

r: Relación entre gestión educativa y Desempeño Docente

### 3.4 Población y muestra.

#### 3.4.1 Población.

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2006), señala que la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. La población, objeto de estudio, está constituido por 52 docentes de ambos sexos del nivel secundario de la institución educativa “Modelo” de la Provincia de Trujillo período 2018”, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 5: Distribución de la población de docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Modelo de Trujillo 2018

Nivel	N° de Docente	Sexo				Total	
		F	%	M	%		
Secundaria	52	38	73%	18	34,6%	52	100%

Nota: Archivo de la Institución Educativa Pública “Modelo” de Trujillo 2018

#### 3.4.2. Muestra

Para la presente investigación, la población estuvo constituida por 52 docentes del nivel secundario de la I.E. “Modelo”-Trujillo 2018

Sabino (2000) afirma que la muestra, es una parte de la población o subconjunto de un conjunto de elementos que resulta de la aplicación de un proceso con el objeto de investigar las propiedades de la población de donde fue extraído. Para la muestra se contó con toda la población del nivel

secundario de la I.E. Modelo de Trujillo 2018 los cuales son 52 docentes, 38 mujeres y 18 hombres

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **3.5.1. Técnica:**

Las técnicas de recolección de datos nos van a permitir obtener todos los datos necesarios para realizar la investigación del problema que está en estudio mediante la utilización de instrumentos que se diseñaran de acuerdo a la técnica a seguir. Según Tamayo (1998) las técnicas de recolección de datos son la expresión operativa del diseño de la investigación, la especificación concreta de cómo se hará la investigación.

En la investigación se estableció el manejo de la encuesta como técnica para la medición de las variables. (Gestión Educativa y Desempeño Docente) Es una técnica que persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema. Es una de las técnicas de investigación social más difundidas, se basa en las declaraciones escritas de una muestra de la población con el objeto de recabar información.

#### **3.5.2. Instrumento:**

El instrumento que se empleó en la recolección de datos es: El cuestionario, los cuales se les pudo validar con la prueba de Rho Spearman. Por el cual mide los diferentes indicadores de las variables. Además, cabe destacar que el objetivo del instrumento es determinar de qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente en la I.E. del nivel secundaria Modelo de Trujillo 2018.

### **Ficha técnica 1.**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario Nombre: De la gestión educativa de los docentes del nivel secundario de la I.E Modelo de Trujillo 2018

El cuestionario fue tomado de la tesis de Abrahán Roy Rosario Flores (2016) (Tesis, Grado Académico de Magister) Lima-Perú.

Muestra: 52 docentes entre hombre y mujeres de nivel secundario.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño en docentes del nivel secundario de la I.E Modelo de Trujillo 2018. En sus cuatro dimensiones .Gestión Institucional, Gestión Administrativa, Gestión Pedagógica, Gestión Comunitaria

Tiempo de aplicación: 25 minutos

Se utilizó un cuestionario de 30 ítems para medir la variable: Gestión Educativa

Estructura: El cuestionario consta de 30 ítems con cinco alternativas de respuesta: (1) nunca; (2) casi nunca; (3) a veces; (4) casi siempre y (5) siempre.

Calificación: La calificación se da en un punto con una dirección positiva donde la puntuación parte de 1 a 5 puntos.

Tabla 6 valoración expresiva de la escala Likert y cuestionario para variable Gestión Educativa

<b>Dimensiones</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala de valores</b>				
		1	2	3	4	5
<b>Gestión institucional</b>	1,2,3,4,5,6,7					
<b>Gestión administrativa</b>	8,9,10,11,12,13,14					
<b>Gestión pedagógica</b>	15,16,17,18,19,20,21,22					
<b>Gestión comunitaria</b>	23,24,25,26,27,28,29,30					

## **Ficha técnica 2**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de desempeño docente del nivel secundario de la I.E Modelo de Trujillo 2018

Nombre: Cuestionario de desempeño docente

Muestra: 52 docentes entre hombre y mujeres de nivel secundario

El cuestionario fue toma de la tesis de Abrahán Roy Rosario Flores (2016) (Tesis, Grado Académico de Magister) Lima-Perú.

Objetivo: Permitirá determinar los niveles del desempeño docente a través de cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tiempo de aplicación: 25 minutos

Se utilizó un cuestionario de 28 ítems para medir la variable: Desempeño docente

Estructura: El cuestionario consta de 28 ítems, con cinco alternativas de respuesta: (1) nunca; (2) casi nunca; (3) a veces; (4) casi siempre y (5) siempre.

Calificación: La calificación se da en un punto con una dirección positiva donde la puntuación parte de 1 a 5 puntos.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación de los instrumentos

Para determinar la validez de los instrumentos de gestión educativa y desempeño docente, se sometieron a consideraciones de juicio de expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el juicio de expertos consiste en contrastar la validez de los ítems o preguntas y se consulta a personas

expertas en el dominio que miden los ítems, sobre su grado de adecuación a un criterio determinado y previamente establecido.

La escala y el indicador respectivo para este instrumento son como siguen:

Tabla 7: Valoración expresiva de la escala Likert y cuestionario para variable Desempeño Docente

Dimensiones	Ítems	Escala de valores				
		1	2	3	4	5
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	1,2,3,4,5,6,7,8					
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	9,10,11,12,13,14,15,16					
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>	17,18,19,20,21,22					
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	23,24,25,26,27,28					

### 3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas utilizadas para realizar nuestro análisis de datos fueron:

#### a. Estadística descriptiva:

- Matriz de base de datos de la gestión educativa.
- Matriz de base de datos del desempeño docente.
- Elaboración de tablas estadísticas
- Elaboración de figuras estadísticas

### **b. Estadística inferencial:**

- Para procesar y obtener los resultados de los estadísticos descriptivos y contrastación de las hipótesis se utilizó el software de la estadística para las ciencias sociales (SPSS Vrs. 24.0).
- Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov determinando que los datos de las variables estudiadas son menores al 5% de significancia estándar ( $p < 0,05$ ), en los puntajes de gestión educativa y desempeño docente demostrándose que se distribuyen de manera no normal.
- Por lo tanto, para analizar la relación entre las variables en este caso se utilizó la prueba no paramétrica correlación de Rho Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Se tiene en cuenta el principio de reserva y respeto de la dignidad humana, expuesto en la metodología del presente trabajo.

- Se elaboró además un protocolo de consentimiento informado para las entrevistas con el fin de informar a los participantes sobre el estudio y sus alcances. Así como de asegurar su participación voluntaria.
- Se mantuvo la privacidad y confidencialidad de los participantes al no consignar su identificación en los cuestionarios desarrollados.
- Se desarrolló el análisis y discusión de los resultados más relevantes relacionados a los objetivos de la investigación y se planificó, según el mensaje y medio más pertinente para socializar los alcances de la presente investigación.

## Capítulo IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Presentación y análisis de resultados.

Tabla 8:

Nivel de Gestión Educativa de los docentes de nivel secundaria de la IE. "Modelo", Trujillo 2018

Variable 1	Escala	Nº	%
<b>Gestión Educativa</b>			
Deficiente	30 - 70	15	28.8
Regular	71 - 111	33	63.5
Bueno	112 - 150	4	7.7
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Nota: Aplicación del Cuestionario de Gestión educativa, Trujillo – 2018.

**Descripción.** En la Tabla 8 se observa que el 63.5% de los docentes perciben nivel regular de la gestión educativa, el 28.8% tienen nivel deficiente, en tanto que el 7.7% de los docentes perciben nivel bueno de la gestión educativa. Determinándose que la gestión educativa de los docentes de nivel secundario de la I.E. "Modelo" es de nivel regular (63.5%).

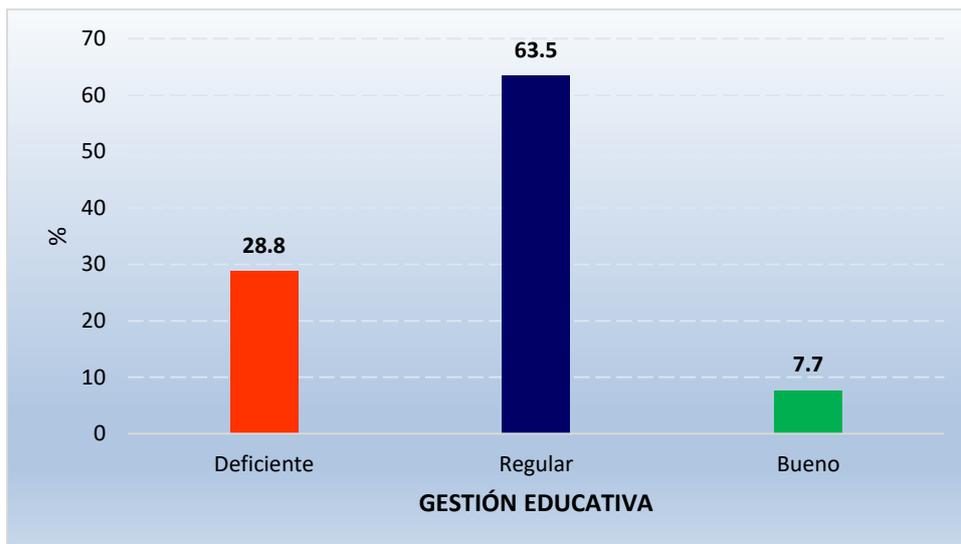


Figura 1: Nivel de Gestión Educativa de los docentes de nivel secundario de la IE "modelo"-Trujillo.2018

**Tabla 9:**

**Nivel de las dimensiones de la gestión educativa de los docentes de nivel secundario de la IE Modelo Trujillo 2018**

Nivel de Gestión Educativa	Gestión Institucional		Gestión Administrativa		Gestión Pedagógica		Gestión Comunitaria	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	14	26.9	13	25.0	17	32.7	15	28.8
Regular	36	69.2	34	65.4	29	55.8	32	61.5
Bueno	2	3.8	5	9.6	6	11.5	5	9.6
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Nota: Aplicación del Cuestionario de Gestión educativa, Trujillo – 2018.

**Descripción.** En la Tabla 9 se observa que el 69.2% de los docentes perciben nivel regular de gestión institucional, el 65.4% obtienen nivel regular en la gestión administrativa, el 55.8% de los docentes califican de nivel medio la gestión pedagógica, en tanto que el 61.5% tienen nivel regular en la gestión comunitaria. Determinándose que las dimensiones de la gestión educativa de los docentes de nivel secundario de la I.E. “Modelo” es en promedio de nivel regular (63.0%).

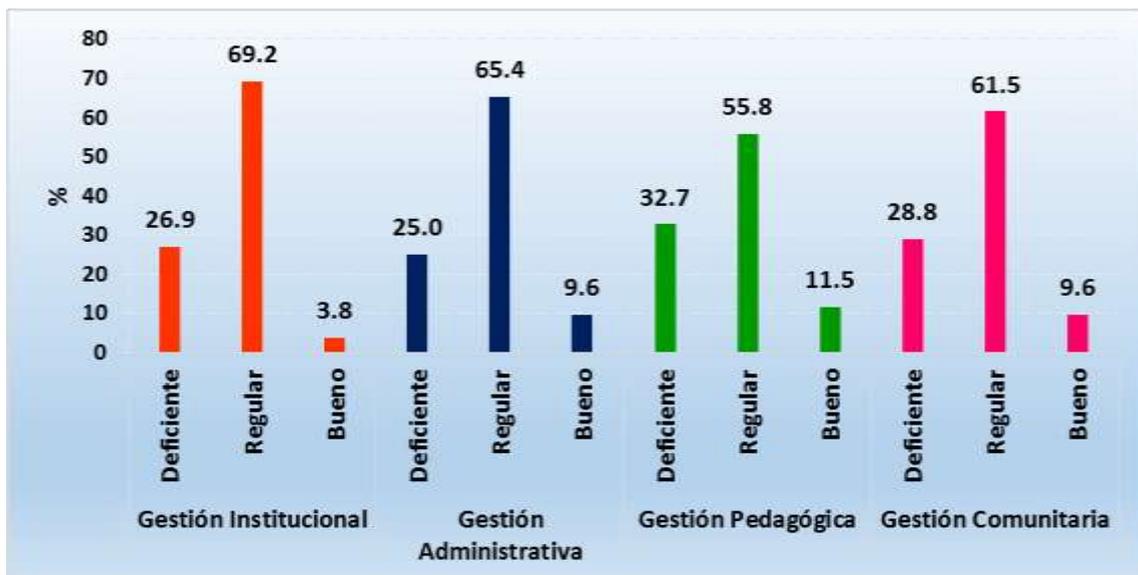


Figura 2. Nivel de las dimensiones de la gestión Educativa de los docentes de nivel secundario de la IE "Modelo", Trujillo 2018

Tabla 10:

Nivel de Desempeño de los docentes de nivel secundario de la IE. "Modelo", Trujillo - 2018

Variable 2	Escala	Nº	%
<b>Desempeño Docente</b>			
Bajo	28 - 66	7	13.5
Medio	67 - 103	26	50.0
Alto	104 - 140	19	36.5
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Nota: Aplicación del Cuestionario de Desempeño docente, Trujillo – 2018.

**Descripción.** En la Tabla 10 se observa que el 50.0% de los docentes obtienen nivel medio en su desempeño docente, el 36.5% tienen nivel alto, en tanto que el 13.5% de los docentes obtienen nivel bajo de desempeño docente. Determinándose que el desempeño de los docentes de nivel secundario de la I.E. "Modelo" es de nivel medio (50.0%).

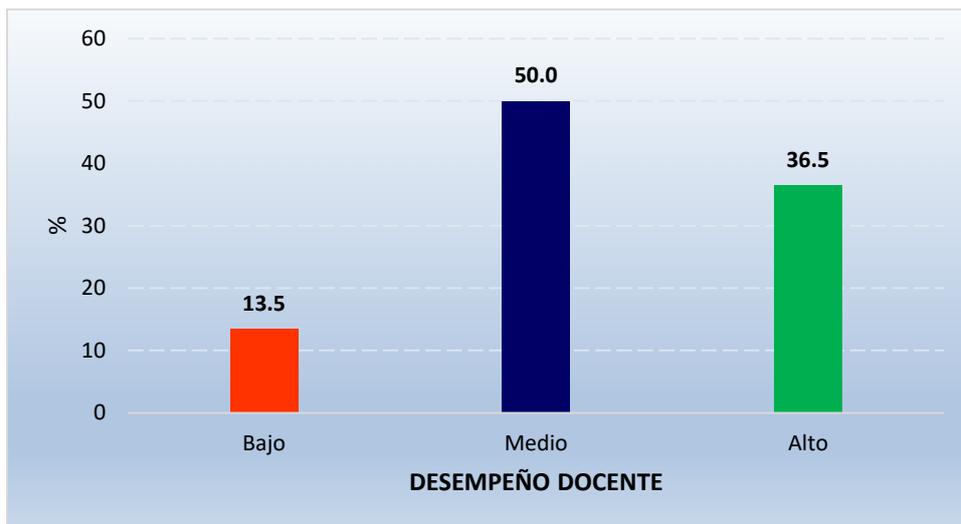


Figura 3: Nivel de Desempeño docente de nivel secundario de la IE "Modelo", Trujillo-2018

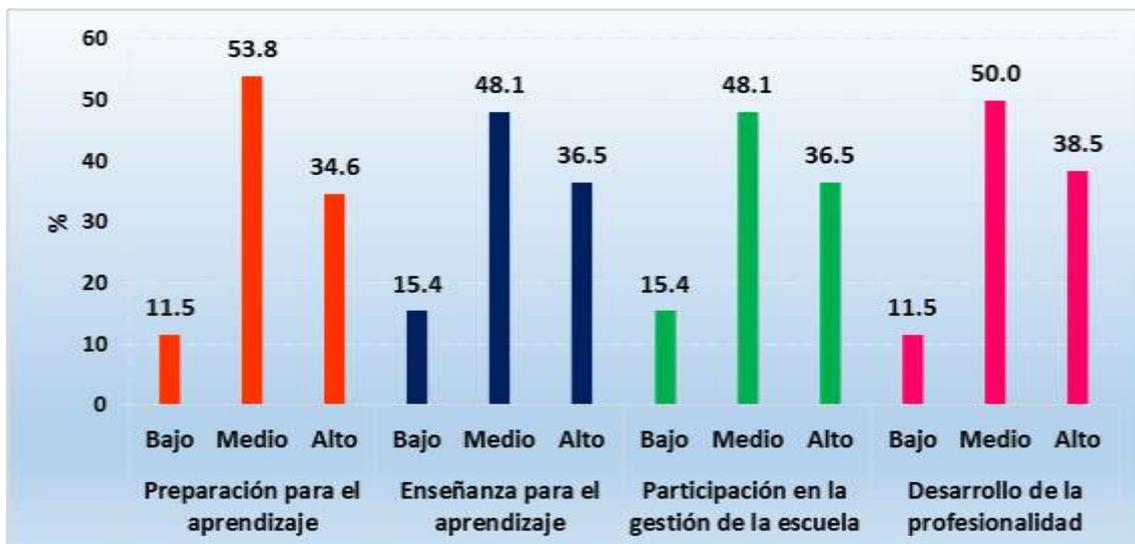
**Tabla 11.**

**Nivel de las dimensiones del desempeño de los docentes de nivel secundario de la I,E Modelo", Trujillo 2018**

Nivel de Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión de la escuela		Desarrollo de la profesionalidad	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	<b>6</b>	<b>11.5</b>	<b>8</b>	<b>15.4</b>	<b>8</b>	<b>15.4</b>	<b>6</b>	<b>11.5</b>
<b>Medio</b>	<b>28</b>	<b>53.8</b>	<b>25</b>	<b>48.1</b>	<b>25</b>	<b>48.1</b>	<b>26</b>	<b>50.0</b>
<b>Alto</b>	<b>18</b>	<b>34.6</b>	<b>19</b>	<b>36.5</b>	<b>19</b>	<b>36.5</b>	<b>20</b>	<b>38.5</b>
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Nota: Aplicación del Cuestionario de Desempeño docente, Trujillo – 2018.

**Descripción.** En la Tabla 11 se observa que el 53.8% de los docentes obtienen nivel medio en la preparación para el aprendizaje, el 48.1% obtienen nivel medio en la enseñanza para el aprendizaje, el 48.1% obtienen nivel medio en la participación en la gestión de la escuela y el 50.0% obtienen nivel medio en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Determinándose que las dimensiones del desempeño docente de nivel secundario de la I.E. “Modelo” es en promedio de nivel medio (50.0%).



Nota: de la tabla Numero 11

Figura 4 : Nivel de las dimensiones del Desempeño de los docentes de nivel secundario de la I.E: "Modelo", Trujillo 2019

## 4.2 Prueba de hipótesis

### 4.2.1 Hipótesis general

H1=La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de la I. E. "Modelo" de Trujillo 2018.

H0=La gestión educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de la I. E. "Modelo" de Trujillo 2018

Tabla 12: Correlación gestión Educativa y Desempeño docente

			<b>X: Gestión Educativa</b>	<b>Y:Desempeño Docente</b>
<b>Rho de Spearman</b>	X: Gestión Educativa	Coeficiente de	1,000	0.877
		Correlación		0.000
		Sig. (bilateral)	52	52
		N		
Y: Desempeño Docente		Coeficiente de	0.877	1,000
		correlación	0.000	
		Sig. (bilateral)	52	52
		N		

Nota: Aplicación del cuestionario Gestión Educativa y Desempeño Docente, IE.” Modelo “Trujillo -2018

**Interpretación:** Al analizar la pregunta. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.877, existiendo una alta relación directa con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ), este valor es significativo; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Es decir La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de la I. E. “Modelo” de Trujillo 2018

#### 4.4.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo de Trujillo 2018.

Tabla 13:

Correlación Gestión Institucional y Desempeño docente

			<b>X: Gestión Institucional</b>	<b>Y:Desempeño Docente</b>
<b>Rho de Spearman</b>	X: Gestión Institucional	Coeficiente de Correlación	1,000	0.878
		Sig. (bilateral N	52	0.000 52
	Y: Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	0.878	1,000
		Sig. (bilateral N	0.000 52	52

Nota: Aplicación del cuestionario Gestión Educativa y Desempeño Docente, IE." Modelo" Trujillo -2018

**Interpretación:** Los resultados de la investigación de Spearman es  $r = 0.878$ , existiendo una alta relación directa con nivel de significancia  $p=0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p<0.05$ ) la cual quiere decir: Que existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo de Trujillo 2018.

H2= Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo de Trujillo 2018

Tabla 14:

Correlación Gestión Administrativa y Desempeño docente.

			<b>X: Gestión Administrativa</b>	<b>Y:Desempeño Docente</b>
Rho de Spearman	X: Gestión Administrativa	Coefficiente de Correlación	1,000	0.875
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Y: Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	0.875	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

Nota: Aplicación del cuestionario Gestión Educativa y Desempeño Docente, IE.” Modelo “Trujillo -2018

**Interpretación:** Al examinar la interpretación referida a la relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente, el coeficiente de Spearman indica que ( $r=0,875$ ), (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. “Modelo”, Trujillo – 2018.

H3= Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo de Trujillo 2018.

Tabla 15: Correlación Gestión Pedagógica y Desempeño docente

			<b>X: Gestión Pedagógica</b>	<b>Y:Desempeño Docente</b>
Rho de Spearman	X: Gestión Pedagógica	Coeficiente de Correlación	1,000	0.875
		Sig. (bilateral N	52	52
	Y: Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	0.875	1,000
		Sig. (bilateral N	0.000	52
		N	52	52

Nota: Aplicación del cuestionario Gestión Educativa y Desempeño Docente, IE.” Modelo” Trujillo -2018

**Interpretación:** al examinar la interpretación referida a la relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente el coeficiente de correlación de Spearman es  $r = 0.875$  (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ). La cual quiere decir que la gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente de nivel secundario de la I.E. “Modelo”, Trujillo - 2018

H4= Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo de Trujillo 2018.

Tabla 16:

Correlación Gestión comunitaria y Desempeño docente.

			<b>X: Gestión Comunitaria</b>	<b>Y:Desempeño Docente</b>
Rho de Spearman	X: Gestión Comunitaria	Coeficiente de Correlación	1,000	0.877
		Sig. (bilateral N	52	0.000 52
	Y: Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	0.877	1,000
		Sig. (bilateral N	0.000 52	0.000 52

Nota: Aplicación del cuestionario Gestión Educativa y Desempeño Docente, IE." Modelo" Trujillo -2018

**Interpretación:** al examinar la interrogante referida a la relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente .Al analizar los resultados de la investigación se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es  $r = 0.877$  (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ )

La cual quiere decir que la gestión comunitaria se relaciona significativamente con el desempeño docente de nivel secundario de la I.E. "Modelo", Trujillo – 2018.

### 4.3 Discusión de resultados.

El objetivo de la presente investigación fue determinar de qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente y luego de la estadística aplicada a la población de estudio, se ha podido probar que la gestión educativa influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Modelo de Trujillo, ya que los resultados estadísticos hallados, para la hipótesis general fue que existe una correlación significativa de  $r=0.877$ , representando una alta asociación de las variables y siendo altamente significativo.

De igual manera se deduce que existe una correlación significativa de  $r= 0.878$  entre la gestión institucional con el desempeño docente. Así mismo se halló un nivel de correlación significativa de 0.875 entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Existe una correlación significativa y alcanza un nivel de 0.875 entre gestión pedagógica con el desempeño docente. Del mismo modo se manifiesta una correlación significativa de 0.877 de la gestión comunitaria y el desempeño docente en la I.E. “Modelo” –Trujillo del nivel secundario, pero para corroborar dicha afirmación es necesario complementarlo a través de sustento teórico relacionado al tema de investigación, tal como se detalla a continuación:

Es importante considerar lo establecido por Monroy (2013), quien realizó la investigación sobre Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, llegando a la conclusión, que en dicha escuela se ejerce un liderazgo de tipo autoritario lo cual tiene como resultado que los docentes actúen por presión lo cual influye de forma negativa en su desempeño, muy por el contrario, en el trabajo de investigación realizado, se demuestra como la gestión

educativa influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Modelo de Trujillo.

Al respecto Martínez (2014), llegó a la conclusión en su trabajo de investigación que la gestión del liderazgo directivo democrático resulta fundamental para el desempeño docente, ello concuerda con nuestros resultados que arroja una correlación significativa de  $r=0.877$ , representando una alta asociación de las variables y siendo altamente significativo.

Por otra parte, Rosario (2016), en su trabajo de investigación concluye, que los resultados obtenidos, demuestran que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, logrando un nivel de  $r=0,837$ , existiendo mucha similitud con nuestra investigación.

Rojas (2013) en su trabajo de investigación titulado “La gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate”, tuvo el propósito de reconocer la correlación entre gestión educativa y desempeño docente en las escuelas señaladas, determinando que no existe alta relación en las variables, estos resultados distan de los nuestros.

Finalmente, Santa Cruz (2015), presentó su tesis titulada “Empoderamiento y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, investigación que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el empowerment (empoderamiento) y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú. Cuyos resultados arrojaron que existe relación directa baja y significativa entre la dimensión del empoderamiento y el desempeño docente ya que se observa que el p-valor (Sig) es de 0.038 y el Coeficiente de correlación de Pearson es 0,330\*. Se recomienda ejecutar un Plan de gestión sobre

el empoderamiento como un factor importante en la mejora del desempeño docente para favorecer a toda la comunidad educativa. En cuanto a la presente investigación se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.875$  (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que la gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente de nivel secundario de la I.E. “Modelo”.

De una u otra forma, las presentes investigaciones han logrado demostrar los objetivos de estudio, lo cual se llegan a importantes conclusiones, que servirán para posteriores estudios

## Capítulo V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

**Primera:** La presente investigación, demuestra que se contestó a la hipótesis general y que la gestión educativa si se relaciona con el desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa “Modelo” –Trujillo 2018, siendo que la correlación de Spearman es  $Rho = 0.877$ , con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) representando una alta asociación de las variables y siendo altamente significativo.

**Segunda:** Igualmente se demuestra que la gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa “Modelo” –Trujillo 2018, siendo que la correlación de Spearman es  $Rho = 0.878$  (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ),

**Tercera:** Se demuestra que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. “Modelo”-Trujillo 2018, siendo que la correlación de Spearman es  $Rho = 0.875$  (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ )

**Cuarta:** Así mismo se demuestra que la gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente de nivel secundario de la I.E. “Modelo”, Trujillo – 2018, siendo que el coeficiente de correlación de Spearman

es  $Rho = 0.875$  (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ )

**Quinta:** Se demuestra que la gestión comunitaria se relaciona significativamente con el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. “Modelo”-Trujillo 2018, siendo que la correlación de Spearman es  $Rho = 0.877$  (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ )

## 5.2 Recomendaciones

**Primero:** Se recomienda a los directivos y docentes que implementen y ejecuten programas para el mejoramiento de la gestión educativa en la I.E. “Modelo”-Trujillo, para fortalecer el desempeño docente y evidentemente se brinde una educación de calidad acorde a las necesidades de nuestras estudiantes.

**Segundo:** Se recomienda al director, que mediante gestión directa de la dirección del plantel y en concordancia con los docentes se establezcan convenios con las autoridades locales del distrito, UGEL y Ministerio de Educación para la actualización y capacitación docente permanente, referente a estrategias educativas, lo cual permitirá elevar el nivel de rendimiento académico.

**Tercero:** Se recomienda al equipo directivo y específicamente a la gestión administrativa que sea un ente dinamizador para el funcionamiento institucional contribuyendo al desarrollo de la misma y que sea eficaz para mejorar el servicio educativo.

**Cuarto:** Se recomienda al equipo directivo seguir implementando el monitoreo y acompañamiento que orienten la labor del docente, para fortalecer las necesidades e intereses y poder consensuar estrategias que les permitan mejorar su calidad docente.

**Quinto:** Involucrar a toda la comunidad educativa y aliados estratégicos en la organización y ejecución de talleres de fortalecimiento de sus prácticas como agentes activos y responsables, haciéndoles partícipes que la educación es una tarea conjunta

## Referencias Bibliográficas

Ausuabel,D, (1983). *Teoría del aprendizaje significativo*.

<https://www.google.com/search?q=teoria+de+ausbel+1983&oq=teoria+de+ausbel+1983&aqs=chrome..69i57j0l2>.

Botero (2009). *Cinco Tendencias de la Gestión Educativa*. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado a partir de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2100>.

Cornejo, R y Redondo,J. (2001). *El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media*.  
[http://www.opech.cl/bibliografico/Participacion\\_Cultura\\_Escolar/ClimaEscolar\\_Cornejo\\_Redondo.pdf](http://www.opech.cl/bibliografico/Participacion_Cultura_Escolar/ClimaEscolar_Cornejo_Redondo.pdf)

Chávez Rodríguez, J.(1994). *Gestión de Instituciones Educativas*. cinterplan - oea/iplaed-Ecuador.

Frigerio, G. P. (1992). *Elementos para su gestión*. Buenos Aires: Troquel.

Gomez,L y Rojas,D .(2012). *Tesis de maestría Gestión Institucional y el Rendimiento Académico en Lima* .

Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación* 5° Edición

Klingner y Nabaldian (2002) *Teoría entre la motivación y el desempeño*, teoría de la equidad

Laoas y Ledesma (2013) *Importancia de la gestión educativa y el desempeño docente*.Lima: Colegio de Profesores del Perú.

Pestana, M. F.(2005). *Introducción a las Ciencias Administrativas*. Frederick Winslow. Monografias.com

- Martínez, M. (2015) *La Evaluación del Desempeño Docente*. Revista Ra Ximhai
- Martínez, M. (2014). *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional. Cupira durante el año escolar 2012 - 2013 (Tesis de maestría)*. Venezuela: Universidad Nacional Abierta
- Marconi, J (2016). Gestión educativa <https://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml>.
- Ministerio de educación.(2012). *Marco del buen desempeño docente*.Lima:Navarrete
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente* (Tesis de maestría). Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Rojas .(2013) .titulada: *La gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School*. Sedes Chorrillos y Ate
- Rosario Flores.,A (2016) en su tesis titulada : *La gestión educativa y el desempeño docente*, distrito Puente Piedra – Lima
- Santa Cruz. (2015) *Tesis Empowerment y desempeño docente*. Trujillo.
- Tamayo, M. (1998). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Taylor, F. W. (1969). *Principios de la Administración Científica* (11° edición). México: Herrero Hnos. S. A.
- Torres. (2014). en su tesis titulada: *Gestión educativa y su relación con la práctica docente* en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno
- Valdés, D. H. (jueves, 19 de mayo de 2011). *Teorías conductistas y cognitivas del aprendizaje*. Recuperado el 3 de Setiembre de 2018, de

<http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.com/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html>

UNESCO.(2011).*Manual de gestión para directores de IE*. Perú.

Zarate, (2011). *Tesis liderazgo directivo y el desempeño docente* .En instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.

## APENDICES y ANEXOS

Instrumentos de medición.

### Anexo 01

#### CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO.

**Finalidad:** El instrumento tiene por finalidad Determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo de Trujillo – 2018”.

**Instrucciones:** Elija una alternativa y marque con una equis (X).

La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes: **N= nunca (1)** **CN= Casi Nunca (2)** **AV= a veces (3)** **CS= casi siempre (4)** **S= siempre (5)**

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)					
02	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa					
03	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso					
04	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela					
05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes					
06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela					
07	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas					
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
08	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a					

	los estudiantes.					
09	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.					
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.					
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.					
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
<b>GESTIÓN COMUNITARIA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>23</b>	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.					
<b>24</b>	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
<b>25</b>	Con otras instituciones , existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad					
<b>26</b>	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
<b>27</b>	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
<b>28</b>	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
<b>29</b>	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
<b>30</b>	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

**CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**

**Finalidad:** El instrumento tiene por finalidad Determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo de Trujillo- 2018”.

**Instrucciones:** Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima.

Las alternativas de cada ítem son las siguientes: **N= nunca (1) Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)**

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>						
01	Conocen las características individuales socios culturales de sus estudiantes.					
02	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
03	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado					
04	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones					
05	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza					
06	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes					
07	Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
08	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.					
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>						
09	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de					

	aprendizaje.					
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje					
12	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes					
14	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación					
16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
18	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.					
19	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
21	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad					
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos					

	ritmos de aprendizaje.					
<b>27</b>	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.					
<b>28</b>	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

Anexo 3

**Tabla 17: tabla de juicio de expertos**

<b>Especialistas</b>	<b>Opinión de aplicabilidad</b>	
	<b>Gestión Educativa</b>	<b>Desempeño docente</b>
<b>Rivera Muñoz, Jorge L</b>	Aplicable	Aplicable
<b>Damián Nuñez, Edgar</b>	Aplicable	Aplicable





**Matriz de consistencia.**

Tabla 18 : Matriz de consistencia de Gestión Pedagógica y desempeño docente en la I.E Modelo de Trujillo 2018

<b>TITULO</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<b>GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MODELO” TRUJILLO ,2018</b>	2.2.1. Problema General	1.3.1. Objetivo General	2.5.1 <b>Hipótesis General</b>	Variables	Tipo de Investigación
	¿Qué relación existe entre la gestión educativa y desempeño en docentes del nivel secundario de la I.E. “Modelo” de Trujillo 2018?	Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño en la I.E.” Modelo” de Trujillo 2018.	H1=La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de la I. E. “Modelo” de Trujillo 2018.	V1= Gestión Educativa	Investigación descriptiva y correlacional
	2.2.2. Problemas Específicos	1.3.2. Objetivos Específicos	H0=La gestión educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario	V2=Desempeño Docente	Diseño de Investigación
	¿Qué relación existe entre la dimensión institucional y el desempeño docente de la I.E. Modelo de Trujillo 2018?	a. Determinar la relación que existe entre la dimensión institucional y el desempeño docente en la I.E. “Modelo” de Trujillo 2018			Por lo tanto, considerando el tipo de investigación básica se revisa la variable gestión educativa y desempeño docente, profundizando en sus fundamentos teóricos y realizando un análisis estadístico para determinar la relación que existe entre estas variables.
	¿Qué relación existe entre la	b. Determinar la relación que existe entre la dimensión administrativa y el desempeño docente en la I.E. “Modelo” de			Población. Según Hernández, Fernández y Baptista, (2006), señala que la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. La población,

<p>dimensión administrativa y el desempeño docente de la I.E. Modelo de Trujillo 2018?</p>	<p>Trujillo 2018</p> <p>c. Determinar la relación que existe entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente en la I.E. “Modelo” de Trujillo 2018</p>	<p>de la I. E. “Modelo” de Trujillo 2018.</p> <p><b>2.5.2 Hipótesis Específicas</b></p>	<p>objeto de estudio, está constituido por 52 docentes de ambos sexos del nivel secundario de la institución educativa “Modelo” de la Provincia de Trujillo período 2018”, tal como se detalla en el siguiente cuadro</p>
<p>¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente de la I.E. Modelo de Trujillo 2018?</p>	<p>d. Determinar la relación que existe entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en la I.E. “Modelo” de Trujillo 2018</p>	<p>H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo de Trujillo 2018.</p>	<p>Muestra.</p> <p>Para la presente investigación, la población estuvo constituida por 52 docentes del nivel secundario de la I.E. “Modelo”-Trujillo 2018</p>
<p>¿Qué relación existe entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente de la I.E. Modelo de Trujillo 2018??</p>		<p>H2= Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo</p>	<p>Sabino (2000) afirma que la muestra, es una parte de la población o subconjunto de un conjunto de elementos que resulta de la aplicación de un proceso con el objeto de investigar las propiedades de la población de donde fue extraído. Para elegir la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, conforme se detalla en el siguiente cuadro: precisar cuántos (H y M)</p> <p>Técnicas. Encuesta, se pretende recoger información anónima, objetiva y confiable de las</p>

---

de Trujillo 2018.

variables en estudio

H3= Existe  
relación directa y  
significativa entre  
la gestión  
pedagógica y el  
desempeño  
docente de  
educación  
secundaria de la  
Institución  
Educativa Modelo  
de Trujillo 2018.

Instrumento: Cuestionario

H= Existe  
relación directa y  
significativa entre  
la gestión  
comunitaria y el  
desempeño  
docente de  
educación  
secundaria de la  
Institución  
Educativa Modelo  
de Trujillo 2018.

---

---

Trujillo 3/11/2018

Señor: Antonio Mostacero Cosavalente

Director de la IE Modelo de Trujillo

Presente.

Asunto: Aplicación de instrumento de recojo de información

María del Rosario Chávez Albarrán con DNI 27049789 y . María Isabel Olivos Sánchez con DNI 17971781, estudiantes de la Escuela de Pos Grado, Maestría en la Universidad Católica de Trujillo; solicito a usted se me otorgue el permiso respectivo, para realizar el recojo respectivo de mi proyecto de investigación de tesis de grado: TITULADA GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIA, de la IE que Usted dignamente dirige.

Para lo cual solicito se me brinde las facilidades para aplicar los instrumentos de recojo de información a sus docentes, directivos y administrativos; así como también me proporcione los datos estadísticos sobre monitoreo y desempeño docente de los docentes del nivel secundario.

Por la atención que la presente merezca le expresamos nuestro agradecimiento.

Atentamente:

---

Firma de la Maestrista

---

Firma de la Maestrista

---

Antonio Mostacero Cosavalente  
Director