

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA LIBERTAD, 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN
EDUCATIVA

AUTORAS

Br. QUIROZ GARCÍA, Lesly Eveling

Br. VEGA FERNÁNDEZ, Yory Anheli

ASESOR

MIRANDA CHAVEZ, Helí Alcibiades

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2020

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

MONSEÑOR HECTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE

Fundador y Gran Canciller de la UCT Benedicto XVI

R.P. Dr. JUAN JOSÉ LYDON MCHUGH

Rector

DRA. SANDRA MÓNICA OLANO BRACAMONTE

Vicerrectora Académica

Decana De La Facultad De Ciencias De La Salud

Pbro. Dr. ALEJANDRO AUGUSTO PRECIADO MUÑOZ

Director de la Escuela de Postgrado

Dr. CARLOS ALFREDO CERNA MUÑOZ

Director del Instituto de Investigación

Mg. JOSE ANDRÉS CRUZADO ALBARRÁN

Secretario General

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por permitirnos tener y disfrutar de nuestra familia. Tu amor y misericordia es infinita, y gracias por la fortaleza que nos das, para poder mantener una sonrisa ante los obstáculos.

Agradecemos a la Universidad Católica de Trujillo - Benedicto XVI por habernos aceptado a ser parte de ella; así también a los diferentes docentes que nos brindan sus conocimientos y su apoyo para seguir en el camino de la excelencia.

Este trabajo de tesis es un gran esfuerzo para nosotras en todo sentido por eso también agradecemos a nuestros padres; porque también fueron nuestra motivación para cumplir con el objetivo.

Y para finalizar, también agradecemos a todas nuestras compañeras de clase durante estos ciclos de aprendizaje, ya que gracias al compañerismo y amistad hicieron más amena nuestra maestría.

Las autoras.

DEDICATORIA

Nuestra tesis la dedicamos especialmente a nuestro DIOS porque él es el que nos encamina día a día hacia nuestros objetivos; a nuestro Dios le debemos todos nuestros logros y también en el dejaremos reposar todos nuestros anhelos y objetivos por lograr.

A nuestros amados padres con todo nuestro amor y cariño (Gilberto y Teresa, Emilio y Mercedes) porque creyeron en nosotras, en nuestra capacidad de lograr objetivos e ideales profesionales, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre nos estuvieron brindando su optimismo y comprensión.

A nuestros bellos hijos que, con su amor, sus alegrías y su tiempo nos apoyaron en este camino de metas que hoy en día se hacen realidad.

Gracias a todos.

Las autoras.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Lesly Eveling Quiroz Garcia y Yory Anheli Vega Fernández, identificadas con D.N.I. 42909312 y 40485890, respectivamente, estudiantes de postgrado de la Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, autoras de la Tesis titulada: “Gestión Administrativa y Desempeño en docentes en la I.E.P. Huaranchal – Otuzco, 2019”.

DECLARAMOS QUE:

El tema de tesis es auténtico, siendo resultado de nuestro trabajo. No se ha copiado, utilizando ideas, formulaciones, citas integrales, cuadros o ilustraciones diversas, sacadas de otra tesis, obra, artículo, memoria, etc., sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, así como de todo material que tenga derechos de autor.

El trabajo de investigación que ponemos en consideración no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado o título, ni ha sido publicado en sitio alguno.

Somos conscientes que no respetar los derechos de autor y hacer plagio, es objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumimos la responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades, así como de los derechos sobre la obra presentada.

De identificarse falsificación, plagio, fraude, o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, responsabilizándonos por todas las cargas pecuniarias o legales que se deriven de ello, sometiéndome a la normas establecidas y vigentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Yory Anheli Vega Fernández

DNI: 40485890

Lesly Eveling Quiroz Garcia

DNI: 42909312

ÍNDICE

Autoridades universitarias	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.1 Planteamiento del problema.....	10
1.2 Formulación del Problema	14
1.3 Formulación de objetivos.....	15
1.4 Justificación de la investigación	16
II. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Antecedentes de la investigación	18
2.1.1 A nivel internacional.....	18
2.1.2 A nivel nacional	19
2.1.3 A nivel local	23
2.2 Bases teóricas científicas.....	26
2.2.1. Gestión Administrativa	26
2.2.1.1. Teorías de la gestión administrativa	28
2.2.1.2. Teoría de la Gestión Administrativa según Henri Fayol	31
2.2.1.3. Las Principales Dimensiones Administrativas	32
2.2.2. Desempeño Docente.....	35
2.2.2.1. Definición	35

2.2.2.2 Fundamentos teóricos del desempeño docente.....	38
2.2.2.3 Marco de buen desempeño docente.....	40
2.2.2.4. Propósitos del marco del buen desempeño docente	40
2.2.2.5 Dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.....	41
2.2.2.6 Factores que influyen en el desempeño docente.....	44
2.2.2.7 Dimensiones del desempeño docente	49
2.3 Marco conceptual	52
2.4 Formulación de hipótesis	53
2.5 Variables	54
2.6 Operacionalización de variables	55
III. METODOLOGÍA	60
3.1 Tipo de investigación	60
3.2 Métodos.....	60
3.3 Diseño de investigación	60
3.4 Población y muestra	61
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	61
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	63
3.7 Aspectos éticos.....	64
IV. RESULTADOS	65
V. DISCUSION DE RESULTADOS.....	75
VI. CONCLUSIONES	79
VII. RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	87

RESUMEN

El presente trabajo de investigación ha sido elaborado con el propósito de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la I.E. N° 80826, Huaranchal – Otuzco 2019.

Se ha trabajado con una población muestral de 40 docentes de ambos sexos y de los tres niveles educativos; la investigación es descriptiva correlacional, es decir se va describir el comportamiento estadístico de las variables estableciendo si existe o no correlación y que de existir correlación a cuanto equivale la misma para determinar el grado de correlación, por lo tanto, no manipularemos ninguna variable.

En los resultados obtenidos, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión administrativa y el desempeño docente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.567$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por las investigadoras. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80826 de Huaranchal – Otuzco 2019.

Palabras clave: Gestión Administrativa y Desempeño Docente.

ABSTRACT

The present study had the purpose of determining the relationship between administrative management and teaching performance in the I.E. N° 80826, Huaranchal - Otuzco 2019.

We have worked with a sample population of 40 teachers of both sexes and of the three educational levels; The research is descriptive correlational, that is, the statistical behavior of the variables is described, and their relation is established.

The level of the correlation between the variables is estimated as well.

A moderate significantly moderate relation ($\rho = 0.567$, p valor = 0.000) was found between both variables and between the dimensions planification, direction and control with teaching performance ($\rho_p = 0.581$, $\rho_d = 0.495$, $\rho_c = 0.495$; p valor = 0,000). A significantly low relation ($\rho_o = 0.333$, p valor = 0,000) was found between the dimension organization and the teaching performance.

Therefore, it can be affirmed that there is a significant relationship between administrative management and teaching performance in the Educational Institution No. 80826 of Huaranchal - Otuzco 2019.

Keywords: Administrative Management and Teaching Performance.

CAPÍTULO I

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema:

1.1.1 A nivel internacional

En la actualidad, tenemos como nuevos retos planteados dentro del sistema educativo a nivel mundial, demanda de docentes capaces de reflexionar sobre la importancia de sus acciones en el tiempo utilizado para el periodo de aprendizaje enseñanza, como también el cumplimiento de las necesidades educativas plasmadas por sus educandos, en base a la diversidad de su colectivo estudiantil.

A pesar de aquello, existen situaciones que se presentan en el ámbito educativo que difiere sobre lo mencionado con antelación, donde el desempeño docente es muy cuestionado por la comunidad estudiantil, quienes demandan de una enseñanza de calidad que les permita desarrollar y fortalecer sus potencialidades como seres humanos.

Por consiguiente, “la evaluación de las prácticas docentes incide en el mejoramiento de la educación”, lo que implica el aseguramiento de la equidad y el derecho a una educación amparada en el respeto de todos los derechos ciudadanos. En consecuencia, la evaluación realizada al desempeño docente, por ejemplo, en España, se ha convertido en un propósito orientado al mejoramiento continuo por parte del organismo competente de monitorear y velar por la atención de los estándares de calidad en la educación (Bolívar, 2015).

Debido a esto, el contexto anglosajón, define una serie de niveles de consecución de carácter deseable sujeta a una evaluación periódica para determinar el desempeño docente, en miras de su relación y participación activa con los educandos, tal es así que, Estados Unidos, Nueva Zelanda y Australia han implementado durante los últimos años un sistema denominado “pago por rendimiento”, el mismo que se

cimenta como una estrategia para incentivar la mejora profesional del docente vinculada con el rendimiento académico de los educandos. (Andréu, 2015).

En consecuencia, a partir del 2001, dichos países han logrado incluir en la mayoría de las instituciones educativas, un sistema que permite el seguimiento de manera anual a las planificaciones y actuación del docente, conocido como, *performance management*, cuyo resultado sumatorio se ve compensado en su remuneración económica, por ende, la relación de los docentes y su compromiso de mejorar el desempeño académico de sus educandos es relevante. (Fernández, 2016).

Al respecto, el documento de evaluación del desempeño docente de Educación Básica del ciclo escolar 2015-2016 expuesto por la SEP y extractos de conferencias sobre la valoración de la Educación en México, muestran la necesidad de valorar el desempeño del personal docente y líderes educativos, con la finalidad de responder con un nivel positivo de disposición en quienes ejercen los trabajos cotidianos de instrucción educativa, y certificar de forma efectiva el derecho inmutable de la formación de calidad toda la comunidad educativa amparada en la constitución y las declaraciones internacionales (Schmelkes, 2018).

De la misma manera, el proceso evaluatorio hacia el desempeño docente se ha convertido en un pliego de reclamos por parte de los organismos sociales que ampara la práctica docente. Esto ha generado entre los Ministerios de Educación y los educadores desacuerdos, los que no logran converger los criterios para el proceso de evaluación, pero si han logrado establecer una postura negativa sobre la decisión de desvincular a los docentes que no logren calificaciones idóneas para ejercer la praxis educativa. (Torres, 2013).

Al respecto, el ministerio de educación de Ecuador considera que la evaluación no se basa solo en una prueba de conocimientos, sino que se trata de una evaluación del trabajo cotidiano de los docentes dentro del salón de clases, cuyos puntajes fluctúan entre 1 y 4, por lo que para

aprobar requieren una mínima nota de 2,6. De ahí que, consideran imprescindible que los educadores con categoría y cualidades contribuyan con las autoridades encargadas del proceso de enseñanza-aprendizaje de una diversidad escolar muy marcada, lo que implica el desarrollo de estrategias y metodologías que permita la implementación de las habilidades blandas para lograr un mayor marco de incidencia educativa. (MINEDU, 2015)

1.1.2 A nivel nacional

El Sistema Nacional de Evaluación con respecto al trabajo que realiza el docente se plantea, como un gran número de operaciones constituidas de acuerdo a las intervenciones e interacciones didácticas entre las variables del conocimiento científico y escolar, sumándose a ello las mediaciones socioculturales y lingüísticas (MINEDU, 2016),

Bajo este contexto, la implementación de las evaluaciones docentes acontecidas en el país ha permitido promover un accionar diverso dentro del ámbito didáctico-pedagógico, que tiene como objetivo favorecer los métodos de enseñanza y amaestramiento de los estudiantes, la actualización y mejoramiento continuo del personal docente para un desarrollo profesional eficaz. (MINEDU, 2015)

1.1.3 A nivel local

Desde la perspectiva local, el análisis de la problemática enfocada en la gestión administrativa y el desempeño docente, se centra en la I.E. N°80826 Miguel Grau de Huaranchal - Otuzco, la misma donde se evidencia una serie de situaciones como:

- No se viene ejecutando una buena gestión educativa en el desempeño docente. El director o personal responsable de la gestión administrativa elabora el programa anual en marzo, como una acción de cumplimiento formal para efectos administrativos, considerando actividades que no se llevan a cabo en el transcurso del año escolar.

- Por lo general se consideran 03 visitas anuales (monitoreo docente), pero no se realizan; pues estas son supervisiones fantasmas.
- No se hace el seguimiento respectivo de las acciones técnico – pedagógicas, no se aplican otras técnicas ni procedimientos para supervisar el desempeño docente, las acciones de ayuda, orientación, relaciones humanas, trabajo en equipo queda de lado; en consecuencia, el desempeño laboral docente sigue siendo rutinario y deficiente, reflejando principalmente en los siguientes aspectos: a) cualidades didácticas, b) responsabilidad e identificación con la institución.
- Los docentes demuestran dificultades en la planificación, organización, ejecución y evaluación de las acciones curriculares, por ejemplo, el dominio de rubricas, mapas de progreso, estándares, desconocen el marco del buen desempeño docente, etc.; por lo tanto, el trabajo docente requiere de un tratamiento adecuado, especialmente en la programación, diversificación de los contenidos curriculares, organización, utilización de materiales educativos, aplicación de métodos y estrategias coherentes con el desarrollo de actividades de aprendizaje, utilización de técnicas e instrumentos de evaluación, realización de acciones de realimentación, así como en la aplicación de estrategias metodológicas para propiciar un clima democrático en el aula y el trabajo en equipo, orientado a la solución de problemas de comportamiento y aprendizaje de los estudiantes. El director como representante de la gestión administrativa debe tener un control y una actitud de liderazgo para mantener un equilibrio entre la administración de la institución y el desempeño de los docentes a su cargo para mejorar la calidad educativa en la institución que tiene a cargo.

Estas situaciones contraponen con lo evaluado y propuesto por el MINEDU, lo que implica que la depuración de elementos nocivos para

el sistema educativo debe ser reintegrado bajo un estricto seguimiento a su desempeño docente.

Si esta problemática continúa sin solución, la dotación de docentes capaces de proyectarse como formadores, motivadores y orientadores de sus estudiantes son mínimos, donde el desempeño docente es frecuentemente criticado por quienes conforman la comunidad educativa, la misma que demanda de un nivel de enseñanza mucho más efectiva, integradora, a la vez que instaure un sistema educativo de carácter inclusivo basados en la práctica del buen vivir. (Palomino, 2012)

En consecuencia, los resultados obtenidos del análisis previo, permitió asentar las bases para investigar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente dirigido a una Unidad Educativa de Otuzco, siendo un aporte positivo y relevante para mejorar y transformar la calidad educativa.

Este análisis permite formular la siguiente pregunta de investigación.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal, Otuzco - 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – 2019?
- b. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – 2019?

- c. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño docente de la I.E. Miguel Grau - Huaranchal – 2019?
- d. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño docente de la I.E. Miguel Grau - Huaranchal – 2019?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019.

1.3.2 Objetivos específicos:

- a. Determinar la relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco, 2019
- b. Determinar la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019
- c. Determinar la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019
- d. Determinar la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica en base a los siguientes aspectos:

Relevancia social: La investigación es trascendente porque los alumnos en primer lugar y la comunidad en su conjunto podrán verse beneficiadas por la mejora del desempeño en los docentes a través de una gestión administrativa. Las instituciones necesitan mejorar en los desempeños de los docentes para crecer y así obtener alumnos preparados para afrontar retos de una sociedad en constante cambio. El desempeño docente es fundamental porque recae en el desenvolvimiento del alumno y desarrollo de una sociedad.

Relevancia metodológica: Para lograr los objetivos de nuestra tesis, se acude al empleo de técnicas de investigación como instrumento para evaluar la gestión administrativa y el desempeño docentes de la I.E. Publica Huaranchal – Otuzco.

A través de un listado de preguntas y su procesamiento de la información obtenida, se busca obtener la relación de los objetivos planteados en la tesis, considerando destacar la importancia de las variables seleccionadas para el presente trabajo. Así, los resultados de la investigación se apoyan en la aplicación de instrumentos de investigación válidas en el medio, como es el cuestionario.

Aporte Teórico: La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de gestión administrativa en la institución educativa pública de Huaranchal- Otuzco y sus dimensiones propuestas como la planeación, organización, dirección, control, y su relación con el desempeño docente encontrar explicaciones a situaciones internas de la gestión administrativa y el desempeño docente.

Así mismo los aportes y resultados del presente trabajo de investigación contribuirán en la mejora de los procesos de la institución educativa pública Huaranchal- Otuzco, a partir de un referente que les permitan ser una de calidad.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación como instrumentos para evaluar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño y su procesamiento de la información obtenida, se busca evaluar el grado de relación con los objetivos de la institución educativa, consideramos destacar, de la aplicación del cuestionario la importancia de las variables seleccionadas para el presente trabajo. Así, los resultados de la investigación se apoyan en la aplicación de técnicas de investigación válidas en el medio, como el cuestionario.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 A nivel internacional:

Se han realizado investigaciones que sustentan la importancia y relevancia del estudio, como es el trabajo de:

- Chicaiza e Icaza (2016), en su tesis titulada “Análisis de la gestión administrativa en las instituciones públicas de vivienda, caso provincia de Pichincha en el período 2009-2014”, presentada para optar el grado de magíster por la Escuela Politécnica Nacional de Quito; tuvo como objetivo realizar un análisis de la gestión administrativa a través de la observación de los procesos de planificación, de organización, dirección y control. La investigación se realiza bajo el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño longitudinal de un solo grupo en diferentes momentos de tiempo. Los resultados obtenidos permiten concluir que la efectividad de la gestión administrativa está condicionada a los niveles de eficiencia y eficacia alcanzados durante los procesos de planificación, organización, dirección y control, ya que ello permite que la institución alcance sus objetivos estratégicos.
- Martínez, Guevara y Valles (2016) realizaron un trabajo de investigación titulada “Desempeño Docente y Calidad educativa” de la Universidad Autónoma Indígena de México, los autores llegaron a las siguientes conclusiones. Para mejorar el desempeño docente y la calidad educativa, se considera prudente que el director realmente ejecute su rol dentro de la institución, que busque un punto de equilibrio para no caer en el autoritarismo, en el que solo esté fiscalizando el actuar de sus docentes descuidando la gestión educativa, o ser permisivo que no ponga atención a lo que realizan sus profesores. Dentro de sus acciones sería el revisar la planificación que presenta el maestro para desempeñar su trabajo, con el propósito de hacer las recomendaciones necesarias o evitar que se realice la práctica con la

improvisación sin atender a las necesidades de los alumnos, además de estar atento que se cumplan los rasgos de normalidad mínima, como la asistencia de los días establecidos en el calendario, el que se use el tiempo en las actividades escolares.

- Santana (2016), en su tesis titulada “La planificación estratégica y la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de Tungurahua” para obtener del grado de magíster en gestión financiera, por la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador; tuvo como objetivo analizar la planificación estratégica y la gestión administrativa en los gobiernos autónomos descentralizados municipales de Tungurahua. La metodología fue de tipo mixta, pues se combinaron métodos de tipo deductivo y exploratorio, los datos fueron recogidos de fuentes secundarias, lo cual fue completado con entrevistas a profundidad. Concluyó que la mayor parte de los municipios cuentan con una planificación estratégica sin embargo dichos planes se ejecutan a medias por la falta de capacidad técnica, situación que repercute directamente con la gestión administrativa, por consiguiente, debiera existir una mayor exigencia para elevar el desempeño; asimismo resalta que muchas instituciones no cuentan con un adecuado sistema de control en tiempo real.

2.1.2 A nivel nacional:

Se ha encontrado las siguientes investigaciones:

- Paja (2017) desarrolló el estudio: Calidad de gestión pedagógica y su relación con la atención tutorial integral de los estudiantes del nivel secundario de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa del Centro Poblado de Chosica, 2018. La investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, y una muestra probabilística constituida por 106 docentes. A ellos se les aplicó un cuestionario para medir calidad de gestión pedagógica y otro para medir la atención tutorial integral. Los datos obtenidos nos permitieron recoger la información y al efectuar la correlación entre las variables estudiadas se encontró una correlación positiva alta ($\rho=0,630$). Arribó

a conclusión de que hay relación significativa entre calidad de gestión pedagógica y la atención tutorial integral de los estudiantes.

- Peralta (2017) realizó la investigación sobre: Calidad educativa y gestión pedagógica de la I.E. N°1230” Sulpicio García Peñaloza del distrito de La Molina, GEL N° 06, con la finalidad de Establecer la relación entre estas variables, con un enfoque cuantitativo, y diseño transversal. La muestra fue probabilística, constituido por 210 estudiantes de educación secundaria de dicha institución. Para el estudio de las variables se empleó como técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que existe relación significativa entre la calidad educativa y la gestión pedagógica, con un nivel de significancia de 0,05 y Rho de Spearman=0,916 y p-valor=0,000 mostrada en la prueba de evaluación.
- Salas (2016), en su tesis titulada “La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL Picota, San Martín; 2016” para optar el grado académico de maestra en gestión pública por la Universidad Cesar Vallejo; tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y los servicios educativos que brindan la UGEL Picota. La investigación fue de tipo no experimental con diseño correlacional, siendo la muestra 65 directivos de las I.E. pertenecientes a la UGEL Picota, a quienes se les aplicó cuestionarios. Concluyó que existe correlación moderada ($r=0,425$) entre gestión administrativa y los servicios educativos. Observó además que no se cumplen algunas acciones de planificación, organización, ejecución y control.
- Montalvo, (2011) presentó la tesis titulada El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL15 de Huarochirí-2008, la “metodología aplicada, fue de tipo descriptivo aplicativo, con diseño de investigación descriptivo correlacional de corte transversal, su muestra estadística de estudiantes de las instituciones educativas de la UGEL N°15 de Huarochirí fue de 318. Llegando a las siguientes conclusiones: Primero, los resultados de la investigación demuestran que existe una

relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes. Segundo, al efectuar la correlación entre el estilo gerencial de los directores y el uso adecuado de las 19 estrategias metodológicas, se demuestra que existe una correlación moderada, tal como se observa en el resultado, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 64%. Tercero, al efectuar la correlación entre el liderazgo de los directores y la planificación de la enseñanza, se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 65%. “Cuarto, al efectuar la correlación entre el ambiente laboral de los directores y el rol de los docentes, se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 62%. Quinto, al efectuar la correlación entre los niveles de comunicación de los directores y el uso adecuado de los medios y materiales educativos, se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 61%. Sexto, al efectuar la correlación entre el estímulo laboral de los directores y el nivel de solvencia profesional, se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 47%. Séptimo, al efectuar la correlación entre el manejo de conflictos de los directores y el nivel de la evaluación del desempeño docente, se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 47%.

- Cabanillas (2015), en su tesis titulada: “Calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente, según los estudiantes del V al X ciclo 2015 - I de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho”, encontró que el 39,6% de los 133 estudiantes manifiestan que los sílabos responden de manera regular a las necesidades de su formación profesional, el 38,1% las asignaturas se desarrollan de manera regular, el 41,7% la aplicación de la investigación formativa de las asignaturas es regular, el 46,8% la estructura del silabo es bueno, el 38,1% la presentación y exposición del silabo al inicio de clase es bueno, el 46,8% el dominio del desarrollo

del tema en su clase es bueno, 43,2% la evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje es regular, el 51,8% la organización de equipos de trabajo es bueno, el 41,7% la planificación de motivación es regular y el 51,8% el elogio de éxitos a los estudiantes es regular. Y que, la calidad de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la responsabilidad, el dominio científico-tecnológico y las relaciones interpersonales y formación de valores éticos del docente.

- Chumpitazi (2019) en su tesis titulada: “Gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017”, presentada en la Universidad Nacional Mayor de san Marcos, encontró que entre gestión administrativa y desempeño docente existe correlación muy buena ($Rho = 0.875$), cuyas diferencias se presentaron en las respuestas de la muestra representados en adecuado y a veces adecuado. Estas respuestas también encontró en su primera hipótesis específica, soporte administrativo y el desempeño docente; sin embargo, halló una correlación moderada ($Rho = 0.568$). Respecto con la correlación de su segunda hipótesis específica, halló una relación moderada entre la dimensión capital humano y el desempeño docente ($Rho = 0.673$), producto de las respuestas adecuado y a veces adecuado de la muestra. Respecto a su tercera hipótesis específica, halló entre la dimensión recursos e infraestructura y desempeño docente, una correlación moderada ($rho = 0.555$). respecto a su cuarta hipótesis específica, halló entre la dimensión material didáctico y el desempeño docente, una correlación moderada ($Rho = 0.643$), como resultado de las opiniones de las muestras en cuanto a adecuado y muy adecuado. Y, en su quinta hipótesis específica, halló una correlación buena ($Rho = 0.646$), entre la dimensión normas institucionales y el desempeño docente, donde las respuestas que destacaron fueron adecuadas y a veces adecuado.
- Sardon (2018) en su tesis titulada: “La gestión educativa y el buen desempeño docente en la Institución Educativa 11 de mayo del Distrito de Cayma Región Arequipa – 2018”, concluyó que la gestión

institucional, la gestión pedagógica regular y la gestión administrativa es regular, pero considera que no existe una marcada diferencia entre bueno, regular y malo.

Huamán (2018) , en su tesis titulada: “La gestión administrativa en el Instituto de educación superior tecnológico público – Cajamarca, 2018”, presentado a la Universidad Privada del Norte, concluyó que la Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Cajamarca, se lleva a cabo de forma parcial, ya que no se llevan de forma correcta el proceso de gestión. Que en la gestión administrativa en la dimensión planificación, un 42.4% dice que algunas veces sí se realiza, y que algunas veces no se realiza una previa planificación de acciones. Que en la gestión administrativa en la dimensión organización, solo un 42.4% dice que algunas veces sí, algunas veces no se realiza la organización de funciones. Que en la gestión administrativa en la dimensión Dirección, solo un 48.5% dice que algunas veces sí, algunas veces no se realiza una dirección para la ejecución de las tareas. Que en la gestión administrativa en la dimensión control, solo un 36.4%, dice que algunas veces sí y que algunas veces no se realiza un control de resultados.

2.1.3 A nivel local:

En nuestra localidad existen muchos estudios realizados que dará realce a nuestro proyecto, tales como:

- Huamani (2016) realizó la investigación titulada “Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada” Escuela Profesional de Administración / Universidad Alas Peruanas, que llega a las siguientes conclusiones: En cuanto al objetivo general se pudo concluir que existe correlación positiva y significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la organización educativa Manuel Gonzales Prada de la Ugel 02, 2016, al encontrarse que el valor de $p_valor = 0.000 < 0,05$ y obtenerse como coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0,815** Asimismo, en cuanto a los objetivos específicos se pudo concluir que: Existe relación positiva y significativa entre el acompañamiento

pedagógico como comunicación efectiva, el acompañamiento pedagógico como acción reflexiva, el acompañamiento pedagógico como saber pedagógico y el desempeño docente en la organización mencionada, al obtenerse que el valor de $p_valor = 0.000 < 0,05$ Sabemos que el acompañamiento Pedagógico es una estrategia de formación docente por consiguiente es una variable fuerte para mejorar el desempeño docente. En nuestras Instituciones Educativas los que ejercen este papel son los directores poro que es necesario que ellos estén preparados para orientar de la mejor manera a sus docentes. Acompañamiento Pedagógico no es solo una supervisión sino va más allá, donde se debe trabajar con el docente realizando una reflexión crítica de su labor. Para que de esta forma se conozca las necesidades y las dificultades que tiene el docente en el desempeño de su labor.

Santa Cruz (2015), en su artículo científico titulada 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 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”. Por lo cual, se indica que el empoderamiento tiene una relación directa, baja y significativa con el desempeño docente (si baja el empowerment, baja el desempeño docente). Se recomienda ejecutar un plan de gestión sobre el empowerment como un factor importante en la mejora del desempeño docente para favorecer a toda la comunidad educativa.

Las investigaciones mencionadas en el presente estudio, establecen una relación con nuestro tema, sin embargo, es necesario investigar el tema propuesto y resolver el cuestionamiento planteado,

por lo que estamos frente a un estudio que podría tomarse como patrón de nuevas líneas de investigación.

Bacilio y Chávez (2019) en su tesis titulada;” “Planeamiento estratégico de sistemas de información para mejorar la gestión administrativa de la academia preuniversitaria integral class” presentado a la Universidad Nacional de Trujillo, desarrollaron el Planeamiento Estratégico de Sistemas de Información para mejorar la Gestión Administrativa de La Academia Preuniversitaria Integral Class de Trujillo, formularon estrategias de negocio alineadas al direccionamiento estratégico de la organización que permite contar con la fase inicial adecuada para la implementación de un Planeamiento Estratégico de Sistemas de Información, dado que se cuenta con la trazabilidad de exigencias del negocio a incluirse dentro del soporte tecnológico, formularon el direccionamiento estratégico del área de TI verificando que influya de manera sustancial en la consecución de la misión y visión del negocio ya que es un factor esencial para el Gobierno de TI dentro de la organización, asimismo, permite tener visibilidad sobre los objetivos del negocio que se esperan en un futuro teniendo en consideración los aspectos internos como externos de la organización y la materialización tecnológica necesaria, Definieron las iniciativas estratégicas que permiten gestionar de forma eficiente los objetivos y estrategias de la organización, constituyendo así, planes de acción que aporten valor estratégico, definieron el portafolio de proyectos de Sistemas de Información basándose en la integración de TI al modelo de negocios brindando un soporte importante y generando ventajas en el desarrollo de la competitividad de una organización; además, permite un crecimiento planeado y expansión controlada, impulsando hacia el logro de los objetivos estratégicos de una organización, implementaron un Planeamiento Estratégico de Sistemas de Información que facilita la creación de valor agregado al negocio.

Paz y Horna (2019) en su tesis titulada: “Liderazgo administrativo del director y su relación con la gestión administrativa en la Institución

Educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.” del Distrito de Huamachuco, 2018”, presentada a la Universidad César Vallejo, encontró que el liderazgo administrativo del director tiene un nivel alto con un 51.70% de aceptación; y respecto de la Gestión Administrativa del director es regular con un 55% de aceptación. Determinó que existe una relación directa positiva alta entre el liderazgo administrativo y la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 80129 “César A. Vallejo Mendoza” del Distrito de Huamachuco (Correlación de Spearman (R) = 0.725, p valor = 0.000), toda vez que el liderazgo efectivo incidió de manera óptima en la gestión administrativa.

2.2. Bases teóricas científicas

Dado que el objeto central del análisis de esta investigación está orientado a la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente, será necesario aclarar algunos conceptos que sirvan de apoyo a la lectura interpretativa del corpus. En primer término, el abordaje de educación será clave para entender el campo de acción en donde se desarrolla el docente, las dimensiones en las que ejerce su práctica pedagógica. Asimismo, se abordará la gestión administrativa como un elemento clave en el desempeño docente en sus diferentes dimensiones en los que se enmarca, potenciando así su dinamismo y eficacia. De este modo creemos que la conjunción de estas dos variables y sus conceptos darán mayores luces al presente trabajo de investigación. Las bases teóricas que dan sustento al presente trabajo de investigación son las siguientes:

2.2.1. Gestión Administrativa:

La gestión administrativa es el conjunto de formas, acciones y mecanismos que permiten utilizar los recursos humanos, materiales y financieros de una empresa, a fin de alcanzar el objetivo propuesto.

Yavar (2013). Entendemos por el concepto de gestión al proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambio deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, y la forma como se realizan estas acciones

(estrategia - acción) y los resultados que se logran. Podemos definir que la gestión tiene un carácter amplio sobre las posibilidades dentro de una organización con una visión amplia de oportunidades para dar solución a una determinada situación o lograr un fin institucional.

La administración es un campo del conocimiento que trata de entender por qué, cómo se construyen y evolucionan las organizaciones. Administrar proviene de "ministrare", que significa servir, dar conferir, de dicha palabra deriva "ministro", el que representa a otro o actúa en su nombre con fines de llegar a cabo los fines, políticas y objetivos planteados.

Podemos definir a la "Administración" como el proceso de definir los fines y las políticas de una organización, que permitan plantear objetivos y la orientación tanto de la organización como de una de sus áreas que la conforman.

Dentro del proceso administrativo encontramos las funciones de 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.

Según el Dr. Mangisch (2000), el director tiene la responsabilidad de ejecutar los 4 procesos de la administración dentro de su organización así, la planeación. La planificación aporta en la organización a trazar sus objetivos y los mejores procedimientos para alcanzarlos: Así mismo, dirige a que la organización obtenga y emplee sus recursos para alcanzar sus objetivos, también la planificación permite que los miembros realicen las actividades acordes a los objetivos y procedimientos definidos, que el progreso en la obtención de los objetivos sea vigilado y medido, para imponer medidas correctivas en caso de ser insatisfactorio.

Se define como primer procedimiento de la planificación a la selección de las metas, a continuación, se fijan los objetivos de las secciones. Luego ya teniendo los objetivos se definen los programas para alcanzarlos en una forma

sistemática, y su aceptación por parte de los empleados y directivos de la organización. Las planificaciones implementadas por la alta gerencia abarcan periodos largos de cinco hasta 10 años dentro de la organización, pero las planificaciones de niveles inferiores pueden comprender periodos mucho más cortos.

Maza (2014) en su obra documento de investigación denominado Gestión Educativa, define la gestión administrativa como los procedimientos por los que los directivos definen las acciones que se deben implementar (planificación), de acuerdo a los objetivos de la institución, realizando un análisis de las necesidades que les permitan implementar cambios necesarios, y determinar la manera como se realizan estos cambios (estrategia/acción).

La gestión administrativa se caracteriza por poseer una visión general de todas las posibilidades para resolver la situación o cumplir con los objetivos, que se pueden encontrar dentro de la organización, así mismo también se define como el conjunto de acciones para alcanzar un objetivo en un determinado plazo. Dentro de esta conceptualización, “la administración y la conducción de una institución educativa, considerada ya como una empresa de servicios, no es ajena a la gestión empresarial y, por ende, vale recordar que para lograrla es necesario aplicar las cuatro grandes funciones básicas de la administración: la planeación, la organización, la comunicación y el control” (Ramírez, 2004, p.25).

2.2.1.1. Teorías de la gestión administrativa

A continuación, presentamos las principales teorías de la gestión administrativa, sus enfoques, representantes y aportaciones.

- **Teoría clásica** (1916) Su representante es Henri Fayol. Esta teoría tiene una perspectiva estructuralista y su enfoque organizacional se centra exclusivamente en la organización formal; tiene una aproximación normativa y prescriptiva. Su concepto de organización es el de una estructura formal como

conjunto de órganos, cargos y tareas. Concibe al hombre como un homo economicus que percibe una remuneración por su trabajo laboral. Busca la máxima eficiencia.

- **Teoría científica:** El representante es Frederick Taylor quien desarrolló esta teoría en 1903. Esta teoría tiene una perspectiva que pone énfasis en las tareas y el enfoque organizacional se centra en la organización formal exclusivamente. El método se centra en la departamentalización. Su concepto de organización se basa en la sustitución de métodos empíricos por un método científico y se basa en tiempos y movimientos. Concibe al hombre como un *homo economicus* y las aportaciones son los principios básicos de la administración como: planeación, preparación, control y ejecución. El propósito de esta teoría es el aumento de la eficiencia empresarial a través del incremento de la producción. Los incentivos vienen a ser la remuneración por las labores del trabajador.
- **Teoría humanista:** El representante es Elton Mayo, quien en el año 1932 elaboró esta teoría desde una perspectiva conductista con enfoque en las relaciones humanas. Se basa en la organización informal, aquella que subyace por fuera de la organización formal. Considera al trabajador un hombre social, y las aportaciones es que estudia a la organización como grupos de personas, la delegación plena de la autoridad, la autonomía del trabajador, la importancia del contenido del cargo, las recompensas y sanciones sociales, el nivel de producción depende de la integración social. Los incentivos principales del trabajador son los sociales y los simbólicos. Los resultados son la eficiencia óptima.

- **Teoría del comportamiento:** Su representante es Abraham Maslow quien en el año 1950 desarrolló esta teoría desde una perspectiva conductista. Estudia la organización formal y la informal. Se enfoca en la psicología organizacional y el concepto de organización se basa en relaciones interpersonales. La concepción del hombre es de un ser individual y social. Los aportes de la teoría del comportamiento es la teoría de Maslow de las necesidades humanas sobre la base de una pirámide de necesidades que el hombre va satisfaciendo a medida que cumple metas. Los incentivos tienen que ver con la pirámide de necesidades, y busca al empleado satisfecho.

Desde la perspectiva de la teoría clásica, se ve a la organización como un sistema abierto, relacionado con su contexto, se valoran las relaciones que se desarrollan dentro y fuera de la misma y los recursos, capacidades e intangibles son valorados y tenidos en cuenta como factores determinantes para el logro de los objetivos; en el caso de la educación, para el logro de la calidad de la misma.

Al ser considerada la organización como un sistema abierto, que interactúa, con capacidad de autorregularse y aprender, se da inicio a la valoración de los recursos, las capacidades y los intangibles de las organizaciones, empieza a ser un factor determinante en la denominada “sociedad del conocimiento”; Avalos (1999) considera que la sociedad del conocimiento es la organización de los países en función de la generación y uso del conocimiento y las tecnologías, por ello el desempeño de las sociedad estará enmarcado en las actividades que dicha sociedad logrará desarrollar para que las personas desarrollen su capacidad de investigar e innovar, cobrando relevancia el Capital Intelectual.

La sociedad del conocimiento implica necesariamente un valor por el uso y creación del conocimiento, como fuente de productividad, de competitividad y transformación social y cultural; el valor por el Capital Intelectual generado a través de las capacidades de la personas, se convierte en ventaja competitiva sostenible a través del tiempo y en reto para las Instituciones Educativas, puesto que para lograr generar capacidades, la escuela y la enseñanza deberá transformarse para responder a los requerimientos de dicha sociedad del conocimiento. Para ello, el presente trabajo de investigación se fundamenta en la teoría de la gestión administrativa según Henri Fayol, el cual se describirá a continuación.

2.2.1.2. Teoría de la Gestión Administrativa según Henri Fayol

La teoría clásica de la administración fue desarrollada por el francés Henri Fayol, que se desarrolló en el año 1916 aproximadamente. La teoría era formulada por Taylor en los Estados Unidos y se caracterizaba por el énfasis en la tarea realizada por el operario.

Por otro lado, Henri Fayol formuló su teoría clásica basándose en la teoría de Taylor, en donde señala que se caracteriza por el énfasis en la estructura que la organización debería poseer para ser eficiente.

Fayol parte de la proposición de que toda empresa puede ser dividida en seis funciones:

1. Funciones técnicas, relacionadas con la producción de bienes o servicios de la empresa.
2. Funciones comerciales, relacionadas con la compra, venta e intercambio.
3. Funciones financieras, relacionadas con la búsqueda y gerencia de capitales.
4. Funciones de seguridad, relacionadas con la protección de los bienes y de las personas.

5. Funciones contables, relacionadas con los inventarios, registros, balances, costos y estadísticas.
6. Funciones administrativas, relacionadas con la integración de las cuatro funciones. Las funciones administrativas principales coordinan y sincronizan las demás funciones de la empresa, siempre encima de ellas.

2.2.1.3. Las Principales Dimensiones Administrativas

Para aclarar lo que son las dimensiones administrativas, Fayol (1916) define el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Las dimensiones administrativas engloban los elementos de la administración. Estos mismos elementos constituyen el proceso administrativo que pueden ser encontrados en cualquier área de la empresa, es decir, que cada cual desempeña actividades de planificación, organización, dirección y control como actividades administrativas esenciales. A continuación, desglosamos los elementos:

- a. **Planificación:** Involucra la evaluación del futuro y el aprovechamiento en función de él. En esta función se proporciona esencialmente una estructura para la toma de decisiones integrada y es vital para cualquier sistema organizado.

Actividades importantes de la planeación:

- Aclarar, amplificar y determinar los objetivos.
- Pronosticar.
- Establecer las condiciones y suposiciones bajo las cuales se hará el trabajo.
- Seleccionar y declarar las tareas para lograr los objetivos
- Establecer un plan general de logros enfatizando la creatividad para encontrar medios nuevos y mejores de desempeñar el trabajo.
- Establecer políticas, procedimientos y métodos de desempeño.

- Anticipar los posibles problemas futuros.
- Modificar los planes a la luz de los resultados del control.

b. Organización: Proporciona todas las cosas útiles al funcionamiento de la empresa y puede ser dividida en organización material y social.

En nuestra opinión, la organización como función administrativa viene hacer el ordenamiento de los recursos y actividades de la empresa o institución para facilitar el logro de sus objetivos es decir organizar la empresa es ordenar el espacio, el tiempo, las personas, las actividades y recursos económicos, manteniendo uno de los principios universales, propuestas por Fayol “un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar”. En la organización debe responderse a la interrogante: ¿Cuándo deben tener lugar las acciones y quien debe hacer ese trabajo? Es decir, prever de todo lo que es útil para el funcionamiento del sistema organizativo.

Actividades importantes de la organización:

- Subdividir el trabajo en unidades operativas
- Agrupar las obligaciones operativas en puestos
- Reunir los puestos operativos en unidades manejables y relacionadas.
- Aclarar los requisitos del puesto.
- Seleccionar y colocar a los individuos en el puesto adecuado.
- Utilizar y acordar la autoridad adecuada para cada miembro
- Proporcionar facilidades personales y otros recursos.
- Ajustar la organización a la luz de los resultados del control.

c. Dirección: Conduce la organización a funcionar. Su objeto es alcanzar el máximo rendimiento de todos los empleados en el interés de los aspectos globales.

Definimos a la función administrativa de dirección a la coordinación de las actividades realizadas por los integrantes de la empresa para lograr sus objetivos. La dirección consiste en guiar y coordinar a las personas para que efectivicen su trabajo con entusiasmo y responsabilidad. También se refiere a la capacidad de conducir, orientar y armonizar el esfuerzo de personal en función de logros de los objetivos de la empresa o institución.

En esta función administrativa se pone de manifiesto la interacción humana a plenitud, existe una relación biunívoca o recíproca entre quien dirige y los que son dirigidos en la empresa. De la calidad del trabajo del directivo dependerá la calidad de trabajo de los subalternos y, el éxito del directivo depende del éxito de sus subalternos.

Actividades importantes de la ejecución

- Poner en práctica la filosofía de participación por todos los afectados por la decisión.
- Conducir y retar a otros para que hagan su mejor esfuerzo.
- Motivar a los miembros.
- Comunicar con efectividad.
- Desarrollar a los miembros para que realicen todo su potencial.
- Recompensar con reconocimiento y buena paga por un trabajo bien hecho.
- Satisfacer las necesidades de los empleados a través de esfuerzos en el trabajo.
- Revisar los esfuerzos de la ejecución a la luz de los resultados del control.

d. Control: Consiste en la verificación para comprobar si todas las cosas ocurren de conformidad con el plan adoptado. Su objetivo es localizar los puntos débiles y los errores para rectificarlos y evitar su repetición.

Actividades importantes de control:

- Comparar los resultados con los planes generales.
- Evaluar los resultados contra los estándares de desempeño.
- Idear los medios efectivos para medir las operaciones.
- Comunicar cuales son los medios de medición.
- Transferir datos detallados de manera que muestren las comparaciones y las variaciones.
- Sugerir las acciones correctivas cuando sean necesarias.
- Informar a los miembros responsables de las interpretaciones.
- Ajustar el control a la luz de los resultados del control.

2.2.2 Desempeño Docente

2.2.2.1 Definición de desempeño docente:

Orellana (2003), señala que el docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza y aprendizaje.

El mismo Orellana (2003), afirma que el docente es una persona profesional que ha sido formada y especializada para poder enseñar a los alumnos un determinado conocimiento o área de la ciencia, humanística o arte. Igualmente ha sido formado para facilitar técnicas o métodos de trabajo que debe desarrollar el alumno para el logro de su aprendizaje.

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular, de la cual se vale para adecuar los temas a enseñar, de la misma el plantear estrategias, medios y materiales, con ello va evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno. También existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje.

De la Cruz (2008), el desempeño docente laboral clasifica la calidad profesional con la que se haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación.

Asimismo Montalvo (2011), agrega que el "desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga". (p. 81)

Rugarcia (1994), opina que no cambia nada en una institución educativa si la mente y el corazón de los docentes no cambian; pues son ellos quienes en definitiva orientan las acciones a tomar en el proceso enseñanza-aprendizaje, aunque con ello no se pretende decir que son los únicos responsables de la calidad académica, pero sí que todo cambio debe ser suscitado, controlado y terminado por ellos.

Según Gago (2000), dice que solo evaluando es posible identificar la medida en que se logran los propósitos, se conocen las causas del buen éxito o del fracaso, permite tomar decisiones para mejorar; además, es un hecho inevitable, pues de una u otra forma siempre se evalúa.

“Lo importante al respecto es evaluar bien; con base en evidencias confiables y en forma sistemática; con participación de los implicados y con la asunción de las responsabilidades respectivas” Para donde defines el concepto.

Dentro de este contexto, Mondy (2000), señala que la evaluación de desempeño de un docente es: Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres y directivos.

Según Stiggins y Duke (1998), la evaluación del desempeño docente puede servir a dos propósitos básico: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero, implica la reunión de datos para determinar el grado en que los maestros han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencias y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores. Ahora bien el interés de la evaluación para el propósito del desarrollo profesional, sin embargo ha ido aumentando en años recientes. Dicha evaluación tiene como foco central de atención, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos docentes que por lo menos son, mínimamente competentes en su trabajo.

Ibarrola, M (1999), define la evaluación del desempeño docente como la combinación muy variada de esfuerzos tendientes al descubrimiento, la conversación, la depuración, la transmisión y la aplicación del mismo. En cada uno de estos esfuerzos se perfilan rasgos que caracterizan profesiones académicas distintas, entre las que se identifican actualmente con claridad, la docencia y la investigación, aunque se empiezan a perfilar nuevas profesiones como: la administración académica entre otras.

Para Lianera (1991), la evaluación es una estrategia académica que permite que permite identificar y atender en forma pertinente los problemas asociados al desempeño académico y profesional de los docentes, con la finalidad de verificar, retroalimentar y mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Con este enfoque, la evaluación de los procesos debería trascender los procesos de ingresos y promoción.

Según MINEDU (2015), el marco del buen desempeño docente constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que los profesores y las profesoras del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país; el propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato, además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

2.2.2.2 Fundamentos teóricos del desempeño docente

Las teorías que sustentan el desempeño docente, de acuerdo al interés de estudio, son:

a) Teoría cognitiva.

Según Pozo (2006), Piaget, iniciador de esta teoría sostiene que el docente debe partir con la idea de que todos los alumnos son eminentemente participativos y activos en todo momento,

que aprende significativamente, de modo que su rol se centra en crear y promover experiencias didácticas que encaminen a esos fines, el docente no debe ceñirse a impartir solamente conocimientos teóricos, tampoco trabajar unilateralmente, solo en aula y sin participación de la comunidad educativa y padres de familia.

Además, explica esta teoría, que para que los alumnos alcancen aprendizajes significativos de los contenidos escolares es necesario que el profesor esté profundamente interesado en ellos, para lo que es necesario que contextualice los contenidos a tratarse, las lecturas y experiencias didácticas; y así lograr aprendizajes significativos.

b) Teoría humanista

Artiles (1995) cita a Carl Rogers y su enfoque centrado en la persona, en donde menciona que necesariamente se debe tener en consideración las buenas relaciones entre el docente y alumno, el maestro debe mostrar habilidades sociales que promueva confianza y un buen clima con los estudiantes, luego de ello se dará cuenta en qué incidirá para brindarles apoyo individual y colectivo frente a los problemas de aprendizaje, con la finalidad de brindar auxilio; así generará iniciativa para que el alumno sea innovador, creativo y crítico en general al realizar sus actividades cotidianas; el trato entre ellos deberá ser en el marco del respeto y confianza recíproca.

Al respecto, Meza y Cantarell (2000), sostienen que los profesores deben asumir su papel como docentes en el cual debe considerarse que son los facilitadores o mediadores del aprendizaje y que deben brindar asistencia a los estudiantes cuando éstos buscan conocimientos, en vista que su función es promover la socialización en todo contexto, orientar al estudiante sobre cómo organizarse y relacionarse con otros compañeros y cómo desenvolverse en equipo.

Actualmente, por mandato del MINEDU (2015), las instituciones educativas realizan la evaluación de los docentes con los aspectos indicados en el marco del buen desempeño docente; por ello, el presente trabajo de investigación se fundamenta en el Marco del buen desempeño docente, el cual se describe a continuación.

2.2.2.3 Marco de buen desempeño docente

Según el Ministerio de Educación (2015), El marco de buen desempeño docente, es un documento que se elaboró con la finalidad de establecer desempeños que deben ser características de un buen docente y que son obligatorios en las instituciones educativas; este documento fue elaborado previo acuerdo con los profesores, la comunidad y el estado. Con estos dominios, competencias y desempeños se busca mejorar los aprendizajes de los y las estudiantes, también el desarrollo profesional y personal de los docentes, con participación de ellos mismos; considerando que la mejora de los aprendizajes depende de todos los actores educativos, incluyendo a la comunidad en general y aliados estratégicos.

2.2.2.4 Propósitos del Marco de Buen Desempeño Docente:

El Ministerio de Educación del Perú (2015) menciona que entre los docentes y los demás miembros de la comunidad, debe:

- a. Establecer un lenguaje común para los docentes y ciudadanos de una misma comunidad con respecto al proceso de la enseñanza.
- b. Inducir a los docentes hacia la reflexión de su práctica para que se adapten a los desempeños que determinan la profesionalidad del docente y construyan una visión compartida de la enseñanza a nivel nacional, a través de las redes virtuales.
- c. Fomentar la revaloración social y profesional de los docentes para conseguir el fortalecimiento de la imagen competente

deseada: que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en el ejercicio de la enseñanza.

- d. Dar coherencia al diseño y a la implementación de políticas para formar, evaluar, reconocer la profesionalidad y mejorar las situaciones de la labor educativa del docente.

2.2.2.5 Dominios del Marco de Buen Desempeño Docente

Es necesario señalar que se considera dominio a un factor con respecto a la práctica docente, constituye un subconjunto de desempeños profesionales que influyen en el aprendizaje de los alumnos de manera integral, que permita desenvolverse en la sociedad y actúen de manera adecuada frente a los retos que se les presente en la vida.

A continuación, se detallan los cuatro dominios:

- **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:**

Este dominio se refiere a que el docente debe establecer una organización adecuada en su planificación pedagógica; es decir, debe contar con la planificación curricular, unidades de aprendizaje y sesiones de aprendizaje contextualizadas de acuerdo a la realidad socio cultural donde brinde el servicio educativo; además, dicha programación debe elaborarse sobre la base de los contenidos curriculares, debe considerar el uso de materiales, seleccionar que técnicas o estrategias de enseñanza pertinentes, para promover aprendizajes.
- **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:**

Se refiere a los procesos y acciones que el docente desarrolla en sus sesiones en forma organizada, generando un clima favorablemente empático con respecto a los estudiantes y proponer desafíos en sus procesos de aprendizajes; en este dominio se considera que el proceso de enseñanza y aprendizaje tiene que ser permanentemente motivador, con el uso de materiales didácticos pertinentes según las sesiones programadas.

- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:

En este aspecto, se observa la participación del docente en la elaboración, ejecución y evaluación de los instrumentos de gestión y muestra de liderazgo, considerando a los miembros de la comunidad en la elaboración de dichos instrumentos, teniendo en cuenta que la comunidad es un espacio en el que el estudiante aprende de manera significativa. En este dominio se establece que debe existir un trabajo comprometido con la comunidad en el marco del respeto; es decir, un clima muy favorable, ya que, para obtener mejoras en la enseñanza de los estudiantes debemos trabajar con un solo objetivo tanto Institución Educativa y la comunidad.

- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:

El docente debe estar comprometido con la institución educativa participando en todas las actividades programadas, demostrando ética personal y profesional; el docente debe tomar una actitud de superación profesional a través de la autoformación, ya que ello influirá en el progreso de los aprendizajes de los y las estudiantes.

En el Marco del Buen desempeño Docente se establece que la competencia es un conjunto de capacidades para enfrentar dificultades y llegar a los objetivos establecidos, en ese sentido, la competencia no es solamente poner en práctica un saber, sino, promover que los estudiantes aprendan.

Es necesario mencionar que una competencia supone actuar crítica y reflexivamente, a la vez requiere movilizar recursos internos y externos, para que los alumnos respondan adecuada y oportunamente en circunstancias difíciles y tomen decisiones sin perjuicios a la sociedad.

Una competencia no solamente es saber actuar en una determinada situación, también requiere de compromisos, de voluntad para hacer algo con calidad, de análisis, manejar conceptos y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

Las 9 competencias que deben desarrollar los docentes son:

- Conoce a los estudiantes, considerando el contexto sociocultural donde se desenvuelven, lo que va enseñar, los procesos a seguir para brindar una educación de calidad de manera integral.
- Elabora una planificación curricular adecuada, cumpliendo con los procesos pedagógicos y didácticos, de manera colegiada en permanente revisión.
- Promueve un clima adecuado para el aprendizaje en el marco del respeto a la diversidad de expresiones, a fin de formar ciudadanos críticos, reflexivos e interculturales.
- Conlleva el proceso de enseñanza, mostrando conocimiento pleno de los temas disciplinares, aplicación de estrategias didácticas y recursos, a fin que los educandos aprendan de modo reflexivo y crítico.
- 5. Realiza una evaluación permanente de los aprendizajes, de acuerdo con lo previsto en la institución educativa, para tomar acciones en aras a la mejora de los resultados obtenidos.
- Participa de manera activa, democrática, crítica colaborativa, en la gestión de la escuela, brindando aportes para a la elaboración y actualización permanente del Proyecto Educativo Institucional.
- Establece comunicación fluida, en el marco del respeto y responsabilidad, con las familias, la comunidad e instituciones aliadas; para comunicar sobre el proceso educativo y los aprendizajes de los estudiantes.

- Reflexiona sobre su práctica pedagógica, desarrollando procesos de aprendizaje individual y colectivo, para afianzar su identidad y responsabilidad profesional como docente.
- Se desenvuelve de manera ética, respetando los derechos fundamentales de las personas, practicando valores; cumpliendo su rol en la sociedad.

2.2.2.6. Factores que influyen en el desempeño docente:

Al respecto, Montenegro (2007) considera que el docente debe desarrollarse constantemente en lo profesional, ya que, si el docente está actualizado en la materia, brindará un buen servicio educativo; además, tiene que contar con buena salud, comprometerse con sus responsabilidades, brindar una motivación radiante, dinamicidad, respeto, buen clima; teniendo en cuenta que todo ello orientará adecuadamente el proceso de enseñanza y por consiguiente promoverá el aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, los factores que influyen son:

a) Mejoramiento de desempeño docente

Según Flores (2003) es una meta que se alcanza por medio de evaluaciones continuas y espacios formativos, esto es comprendido dentro del desarrollo del personal como oportunidades. Es ejecutado en base a la evaluación del profesorado, el cual se logra a través de objetivos precisos y claros. Los objetivos parten de las necesidades educativas y pedagógicas del estudiante y motivan al personal docente a trabajar en equipo, para mejorar el grado de eficiencia en la institución educativa. Las expectativas se integran en el proceso de evaluación docente, haciendo que los profesores desarrollen unos objetivos de rendimiento en equipo. Ya nos dice una literatura de escuelas eficaces al respecto lo siguiente:

La dirección escolar en la que participan los profesores, que esté basada en planificación realizada en colaboración en la solución de problemas de una forma colegiada y en intercambio intelectual permanente, puede producir enormes beneficios en términos de aprendizaje de los educandos y el grado de involucramiento y satisfacción de los profesores. (La OCCDE 1995)

b) Funciones del docente

Para poder revisar las funciones del docente citaremos a Chacha (2009) quien resume la ocupación a la que está llamado el docente:

- Función curricular: Implica planificación curricular, ya que, con ello anticipa las actividades que ejecutará con sus estudiantes, en base a las prescripciones administrativas del currículum, sin olvidar las adaptaciones que deben realizarse, en base al contexto social en el que se halla el centro educativo y de acuerdo a los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional.
- Función didáctica: Conciernen la aplicación del currículum al aula. Es poner en práctica esa gran diversidad de acciones: empleo de recursos, aplicación de estímulos motivadores y orientaciones meta cognitivas por parte del docente, permitiendo así el proceso de ínter aprendizaje, para alcanzar los objetivos instructivos y formativos que el currículo busca.
- Función evaluadora: La evaluación, constituye ese gran espacio en el cual podemos evidenciar los logros alcanzados durante el proceso de ínter aprendizaje. A través de esta actividad, se podrá crear y recrear los aprendizajes, adquiriendo de esta manera, una verdadera educación holística.
- Función tutorial: Permite atender a cada alumno de manera personalizada y acompañarlo tanto en sus tareas

diarias como en sus decisiones y necesidades personales. Esta actitud tutorial de docente, debe ser constante y también implica el contacto directo con la familia del estudiante, a fin de informar y coordinar las respectivas acciones educativas formativas.

- Formación permanente: Es fundamental que el docente en la actualidad se mantenga actualizado en su campo profesional, con miras a responder con ética al desafío del momento histórico en el que se encuentra.

c) Competencias de un docente eficaz

Para poder desarrollar este punto será necesario tomar como base el estudio realizado en la Universidad de Groningen (2008) quienes afirman que las competencias de un docente eficaz son:

- Domina la teoría y metodología curricular para orientar acciones educativas, (Diseño, ejecución y evaluación).
- Domina los saberes de las disciplinas del área de conocimiento de su especialidad.
- Diseña y operacionaliza estrategias de enseñanza y aprendizaje según contextos.
- Proyecta y desarrolla acciones educativas de carácter interdisciplinario.
- Conoce y aplica en el accionar educativo las teorías que fundamentan la didáctica general y específica.
- Identifica y gestiona apoyos para atender necesidades educativas específicas en diferentes contextos.
- Diseña, gestiona, implementa y evalúa programas y proyectos educativos.
- Selecciona, elabora y utiliza materiales didácticos pertinentes al contexto.
- Crea y evalúa ambientes favorables y desafiantes para el aprendizaje.

- Desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos.
- Logra resultados de aprendizaje en diferentes saberes y Niveles.
- Diseña e implementa acciones educativas que integran a personas con necesidades especiales.
- Selecciona, utiliza, evalúa las tecnologías de la comunicación e información como recurso de enseñanza y aprendizaje
- Educa en valores, en formación ciudadana y en democracia.
- Investiga en educación y aplica los resultados en la transformación sistemática de las prácticas educativas.
- Genera innovaciones en distintos ámbitos del sistema educativo.
- Conoce la teoría educativa y hace uso crítico de ella en diferentes contextos.
- Reflexiona sobre su práctica para mejorar su que hacer educativo.
- Orienta y facilita con acciones educativas los procesos en la comunidad.
- Analiza críticamente las políticas educativas.
- Genera e implementa estrategias educativas que respondan a la diversidad socio cultural.
- Asume y gestiona con responsabilidad su desarrollo personal y profesional en forma permanente.
- Conoce los procesos históricos de la educación de su país y Latinoamérica.
- Conoce y utiliza las diferentes teorías de otras ciencias que fundamentan la educación: lingüística, filosófica, sociológica, antropológica, política e histórica.

- Interactúa social y educativamente con diferentes actores de la comunidad para favorecer los procesos de desarrollo.
- Produce materiales educativos acordes a diferentes contextos para favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Es por ello que consideramos que el docente del nuevo milenio es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente, un agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador que domina los saberes (contenidos y pedagogías) propios de su ámbito de enseñanza; provoca y facilita aprendizajes, al asumir su misión no en términos de enseñar sino de lograr que los alumnos aprendan; interpreta y aplica un currículum, y tiene capacidad para recrearlo y construirlo a fin de responder a las especificidades locales; asimismo debe de ejercer su criterio profesional para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo; también debe de comprender la cultura y la realidad locales, entre otros.

d) Perfil del docente

No existe un perfil unificado para los docentes, estos deben ser definidos en base a tipo de servicio, comunidad, naturaleza de la institución. Así, el sistema educativo de educación básica regular concibe a la docencia, como una de las funciones que se concreta en los procesos de formación científica-técnica, humanista y de ética profesional.

Según Flores (2003 pp. 28-32) con los siguientes aspectos se puntualiza el perfil del profesor que comprende: las características personales y capacidades profesionales:

Características personales

- a) Para consigo mismo (autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, mentalidad globalizadora, idea positiva de sí mismo, honestidad, entusiasta, equilibrio emocional)
- b) Para con los otros (Comprometido con la calidad del servicio, apertura mental, honestidad, mentalidad globalizadora, responsabilidad con la calidad de vida, tolerancia, respetuosidad, empatía, entusiasmo y liderazgo)
- e) Para con el entorno (responsabilidad con el desarrollo auto sostenido, participación en la construcción del país, mentalidad holística, liderazgo, generador de procesos democráticos y comunicador social)

2.2.2.7 Dimensiones del desempeño docente:

Se han considerado solo 3 dimensiones según el Manual del Buen Desempeño Docente y son las mismas que están determinadas para desarrollarse en esta variable:

a. Dimensión Cultural:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implican analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

b. Dimensión Política:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales,

más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

c. Dimensión Pedagógica:

Constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctico, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, así mismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética de educar, es decir. De tener presente que el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación es la finalidad que da sentido al vínculo a través del cual se educa.

En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales:

- El juicio pedagógico; que supone tener criterios variados, multidisciplinarios e interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar, y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para identificar la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.
- El liderazgo motivacional; que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.
- La vinculación; que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con

su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso,” y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno.

El MINEDU (2015) da a conocer también, que el marco del Buen Desempeño Docente expresa esta visión y particularmente estas tres dimensiones específicas que dan cuenta de la singularidad de la profesión docente y su carácter de praxis situada y exigente en creatividad y criticidad. La combinación de estas tres dimensiones hace de la docencia una profesión difícil de desenvolverse de manera estandarizada, aun cuando para determinados aprendizajes se pueda recurrir a procedimientos similares.

Por eso, el Marco no es un mero objeto normativo e instrumental, sino que sobre todo es una herramienta que permite orientar la formación de docentes de su práctica, reconocer el buen desempeño y las buenas prácticas de enseñanza y promover, en suma, el permanente desarrollo profesional docente.

Zúñiga (2007) hace referencia que la evaluación del desempeño docente, tiene que estar relacionado a una toma de decisiones y a la implementación de procedimientos y acciones para contrarrestar las debilidades encontradas, así de acuerdo a lo planteado la evaluación no solo debe reflejar la determinación de problemas en la docencia, si no más aún se debe implementar propuestas de acción para alcanzar un óptimo nivel de aprendizaje por parte de los alumnos.

El desempeño docente se vigoriza con el convencimiento y compromiso del trabajo educativo de los docentes de la institución educativa pública de Huaranchal-

Otuzco, ya que es trascendental para su desarrollo individual y social. Por lo que es muy significativo que los docentes exterioricen actitudes que manifiesten compromiso con la labor educativa como la puntualidad, la relación con los estudiantes, la ejecución de las actividades pedagógicas organizadas con dedicación, concentración y entusiasmo.

A la par, Ibañez (1990) y Manterola (1995) citados por Martínez-González. (2011, pág. 235), coinciden al afirmar que el desempeño docente es el conjunto de funciones y actividades que cumple el docente en el aula con el propósito de que los estudiantes logren aprender; implica conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

2.3. Marco conceptual

- a. **Administración:** Es una técnica que consiste en la planificación, estrategia u organización del total de los recursos con los que cuenta un ente, un organismo, una sociedad con el objetivo de extraer de ellos los beneficios posibles según los fines deseados.
- b. **Control:** Consiste en la verificación para comprobar si las actividades ocurren de conformidad con lo planificado o localizar los puntos débiles para mejorarlo o realimentar el proceso.
- c. **Cultural:** Implican analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.
- d. **Desempeño:** Es el acto y la consecuencia de desempeñar; es decir cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea.
- e. **Dirección:** La dirección consiste en guiar y coordinar a las personas para que efectivicen su trabajo con entusiasmo y responsabilidad. También se refiere a la capacidad de conducir, orientar y armonizar el esfuerzo de personal en función de logros de los objetivos de la empresa o institución.
- f. **Gestión:** Se refiere a todos aquellos trámites o acciones que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto.

- g. Planificación:** Constituye un proceso de previsión permanente. Esta función administrativa se refiere a la acción de diagnosticar, proponer objetivos y metas, desarrollar estrategias, programas, presupuestos.
- h. Organización:** Es el ordenamiento de los recursos y actividades de la empresa o institución para facilitar el logro de sus objetivos es decir organizar la empresa es ordenar el espacio, el tiempo, las personas, las actividades y recursos económicos, manteniendo uno de los principios universales.
- i. Política:** Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.
- j. Pedagógica:** Constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctico, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general:

Hi: Existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” de Huaranchal – Otuzco 2019.

Ho: No existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” de Huaranchal – Otuzco 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas:

Hi1: Existe relación directa y significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño docente y de la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” Huaranchal – Otuzco 2019

Hi2: Existe relación directa y significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño docente y de la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” Huaranchal – Otuzco 2019

H_{i3}: Existe relación directa y significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño docente y de Institución Educativa Pública “Miguel Grau”, Huaranchal – Otuzco 2019.

H_{i4}: Existe relación directa y significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño docente y de la Institución Educativa Pública “Miguel Grau”, Huaranchal – Otuzco 2019.

2.5. Variables:

2.5.1 Definición operacional

2.5.1.1 Gestión administrativa:

La gestión administrativa básicamente es un proceso compuesto por funciones básicas y es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realiza a través de 4 funciones específicas:

- La planificación
- La organización
- La dirección
- El control

Para medir esta variable en la I.E. Huaranchal – Otuzco se utilizó el instrumento del cuestionario que consta de 20 ítems, enfocados en las cuatro funciones específicas de la gestión administrativa.

2.5.1.2 Desempeño docente:

Según MINEDU “El propósito de los Estándares de Desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato, además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y

desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Así mismo identificamos en la docencia tres dimensiones específicas que son:

- Política
- Cultural
- Pedagógica

Para medir esta variable en la I.E. Huaranchal – Otuzco se utilizó como instrumento a la técnica de ficha de evaluación del desempeño docente, que consta de 30 ítems, enfocados en sus tres dimensiones específicas.

2.6. Operacionalización de variables

Cuadro 1. Operacionalización de la variable gestión administrativa

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
V 1 Gestión Administrativa	La gestión administrativa se caracteriza por poseer una visión general de todas las posibilidades para resolverlo la situación o cumplir con los objetivos, que se pueden encontrar dentro de la organización, así mismo también se define como el conjunto de acciones para alcanzar un objetivo en un determinado plazo. Dentro de esta conceptualización, “la administración y la	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Se cuenta con un plan de necesidades de RRHH con base en el plan anual de actividades - Existe un área de planificación para coordinar y tomar decisiones. - Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones. - Están definidos los planes de trabajo por cada área. - Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución. 	1,2,3,4,5	Escala Likert 1 De acuerdo 2 Indiferente 3 En Desacuerdo	El cuestionario
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce Ud. la misión y visión de la institución educativa. - Conoce Ud. El Manual de Organización y Funciones de la institución educativa. - Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones. - Se monitorea el desempeño del docente de manera constante. 	6,7,8,9,10		

<p>conducción de una institución educativa, considerada ya como una empresa de servicios, no es ajena a la gestión empresarial y, por ende, vale recordar que para lograrla es necesario aplicar las cuatro grandes funciones básicas de la administración: la planeación, la organización, la comunicación y el control” (Ramírez, 2004, p.25).</p>	<p>Dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Existe una buena relación entre la administración y el personal - Se cuenta con personal de confianza para el monitoreo de los demás docentes. -Se proporciona a los supervisores la suficiente autoridad. - Se da a los docentes la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales - Se comunica a todos los docentes los planes y planificaciones de la institución educativa. 	<p>11,12,13,14,15</p>		
	<p>Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se controla el tiempo de atención por docente. - Se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas y solucionarlo de manera inmediata. - Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones. - Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio - Se reciben sugerencias de los docentes y se da seguimiento 	<p>16,17,18,19,20</p>		

Cuadro 2. Operacionalización de la variable desempeño docente

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
V 2 Desempeño Docente	Según MINEDU (2018), el marco del buen desempeño docente constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que los profesores y las profesoras del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.	Política	<ul style="list-style-type: none"> - Planea las actividades institucionales con anterioridad. - Ud. Presenta oportunamente los documentos pedagógicos. - Ud. participa activamente en las comisiones de trabajo. - Ud. Planifica y prepara sus clases en forma diaria. - Considera importante la asistencia y la puntualidad en el cumplimiento de sus funciones. - Establece un horario para realizar actividades de tutoría. - Fomenta en el estudiante el cuidado y uso correcto de materiales e infraestructura. - Participa en las actividades del plan anual de la institución. - Su actitud profesional como docente refleja identidad institucional. - En la Institución Educativa se cumple con los propósitos de la institución (misión y visión) 	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10	Escala Likert 1 De acuerdo 2 Indiferente 3En Desacuerdo	Ficha de evaluación
		Cultural	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en capacitaciones y actualizaciones. - Tiene capacidad de autocrítica para mejorar su trabajo diario - Tiene capacidad de liderazgo. - Ud. tiene capacidades de escuchar a los demás. - Es cordial y respeta los sentimientos de los alumnos. 	10,11,12,13,14, 15,6,17,18,19,20		

			<ul style="list-style-type: none"> - Estimula la participación de los alumnos. - Participa en las reuniones de los profesores - Mantiene buenas relaciones interpersonales con los alumnos, profesores y padres de familia. - Mantiene un trato cordial con todos los integrantes de la comunidad educativa. - Es un buen ejemplo de vida personal y profesional 			
		Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra un nivel adecuado de conocimiento de los contenidos que enseña. - Identifica características personales, intereses, ritmos y estilos de aprendizaje en sus alumnos. - Crea un ambiente agradable de confianza con los alumnos. - Fomenta la participación y el trabajo grupal de los alumnos. - Fomenta la iniciativa y capacidad creadora de los alumnos. - Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo. - Acepta las indicaciones de los alumnos y los orienta. - Utiliza diferentes metodologías para que los alumnos trabajen motivados - Entrega las evaluaciones, trabajos y tareas oportunamente y con observaciones al evaluar. - Utiliza materiales didácticos en todas las clases. 	21,22,23,24,25, 26,27,28,29,30		

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación:

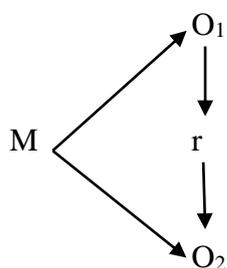
El presente estudio corresponde al tipo de investigación descriptivo correlacional y transaccional. Es descriptivo porque se recolectan datos y se informa lo que arrojan esos datos sobre las variables; es correlacional porque describen vinculaciones entre las variables gestión administrativa y desempeño en los docentes; es transaccional porque se realizan observaciones o se recolectan datos sobre las variables gestión administrativa y desempeño en los docentes en un momento o tiempo único; (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.2 Métodos:

3.2.1 Método hipotético – deductivo, en esta investigación se aplicó el método hipotético deductivo, el cual presupone que, a partir de las hipótesis formuladas para resolver el problema de investigación, se derivan las consecuencias lógicas, las cuales deben someterse a contrastación empírica. (Bunge, 2000).

3.3 Diseño de investigación

El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente:



Donde:

M = Docentes de la I.E. Huaranchal- Otuzco

O₁ = Observación de gestión administrativa

O₂ = Observación del Desempeño en los docentes

r = Relación entre gestión administrativa y Desempeño en los docentes

3.4 Población y muestra:

3.4.1. Población muestral:

La población objeto de estudio está conformada por 40 personas entre profesores y administrativos de la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” Huaranchal – Otuzco

TablaN° 01 : *Distribución de la población de estudio*

Nivel	Hombre	Mujeres	Total
Primaria	05	08	13
Secundaria	08	06	14
Administrativos	08	05	13
Total	21	19	40

Fuente: Cuadro de asignación del personal docente de la I.E.80626 Huaranchal- Otuzco 2019

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.5.1 Técnicas:

Las técnicas, son procedimientos sistematizados, por lo tanto, en la presente investigación, la técnica fue seleccionada teniendo en cuenta lo que se investiga, el porqué, para qué y cómo se investiga.

La técnica que se empleó es la encuesta con sus respectivos instrumentos que son: El cuestionario para medir la gestión administrativa y la ficha de evaluación para medir el desempeño docente.

3.5.2 Instrumentos:

Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos que se obtengan. Para esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos: **Cuestionario sobre la Gestión administrativa:** Constó de cuatro dimensiones (planeación, organización, dirección y control) y de 20 ítems y su valoración se dio mediante escala de Likert de acuerdo, indiferente y en desacuerdo.

Ficha de evaluación para el desempeño docente: Constó de tres dimensiones (política, cultural y pedagógica) y de 30 ítems y su valoración se dio mediante escala de Likert de acuerdo, indiferente y en desacuerdo.

Cuadro 3: Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento
Gestión Administrativa	Encuesta	Cuestionario
Desempeño docente	Encuesta	Ficha de evaluación

Fuente: Elaboración propia

3.5.3 Validez de los instrumentos

Cuestionario sobre la Gestión Administrativa

La validez del cuestionario se determinó por el método de validez predictiva que hace uso de la fórmula del coeficiente de correlación, obteniéndose el valor de 0.85, siendo la validez muy buena (excelente).

La validez también se determinó por la prueba de juicio de expertos que determinaron la validez del contenido y la aplicabilidad del instrumento los expertos fueron:

- Dra. Solano Valverde, Eva Andrea
- Dra. Gonzales Gonzales, María Isabel
- Mg. Quiñones Sánchez, Yeny

Ficha de evaluación sobre desempeño docente

La validez de la ficha de evaluación de desempeño docente se determinó por el método de validez predictiva que hace uso de la fórmula del coeficiente de correlación, obteniéndose el valor de 0.87, siendo la validez excelente.

La validez también se determinó por la prueba de juicio de expertos que determinaron la validez del contenido y la aplicabilidad del instrumento los expertos fueron:

- Dra. Solano Valverde, Eva Andrea
- Dra. Gonzales Gonzales, María Isabel
- Mg. Quiñones Sánchez, Yeny

3.5.4 Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario sobre la Gestión Administrativa

En base a una muestra piloto la confiabilidad del cuestionario se determinó por:

El método de división por mitades que hace uso de la fórmula de Spearman-Brown obteniéndose el valor de 0.94, siendo la confiabilidad excelente.

El alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.947, siendo excelente.

Cuestionario sobre desempeño docente

En base a una muestra piloto la confiabilidad del cuestionario se determinó por:

El método de división por mitades que hace uso de la fórmula de Spearman-Brown obteniéndose el valor de 0.89, siendo la confiabilidad excelente.

El alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.933, siendo excelente.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

Para poder analizar los datos obtenidos, se utilizó el programa SPSS versión 25, a fin de obtener los resultados de confiabilidad y resultados estadísticos organizados en tablas y figuras de acuerdo a las dimensiones y variables de estudio, a fin de presentar los resultados descriptivos estadísticos y los resultados inferenciales, es decir los cuatro correlacionales de acuerdo al coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Prueba estadística la correlación de Rho Spearman

Valor	Lectura
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Nota: Bisquerra, R. (2004). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se ha realizado en base a los procedimientos, normas y protocolos que establece la investigación científica y la universidad.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados.

TABLA No. 2:

Nivel de gestión administrativa por dimensiones en la Institución Educativa de la zona rural de la Provincia de Otuzco - Huaranchal N° 80826 – 2019

Nivel de Gestión Administrativa	Dimensiones de la Gestión Administrativa							
	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	ni	%	ni	%	Ni	%	ni	%
Deacuerdo	1	3	1	3	0	0	4	10
Indiferente	30	75	19	48	14	35	30	75
Desacuerdo	9	23	20	50	26	65	6	15
Total	40	100	40	100	40	100	40	100

Fuente: Información obtenida del cuestionario aplicado a los docentes

Interpretación:

Del cuadro se observa que en la dimensión de Planificación el 23% (9) docentes están en desacuerdo, el 75% (30) se muestran indiferentes en relación a la planificación, el 3% (1) están de acuerdo con la planificación de la institución. En la dimensión de Organización el 50% (20) están en desacuerdo con la organización, el 48% (19) se muestran indiferentes, el 3% (1) están de acuerdo con la organización de su institución. En la dimensión Dirección el 65% (26) están en desacuerdo con la dirección institucional, el 15% (14) se muestran indiferentes, con la dirección de su institución. En la dimensión de Control el 15% (6) están en desacuerdo con el control, el 75% (30) se muestran indiferentes, el 10% (4) están de acuerdo con el control mostrado en su institución.

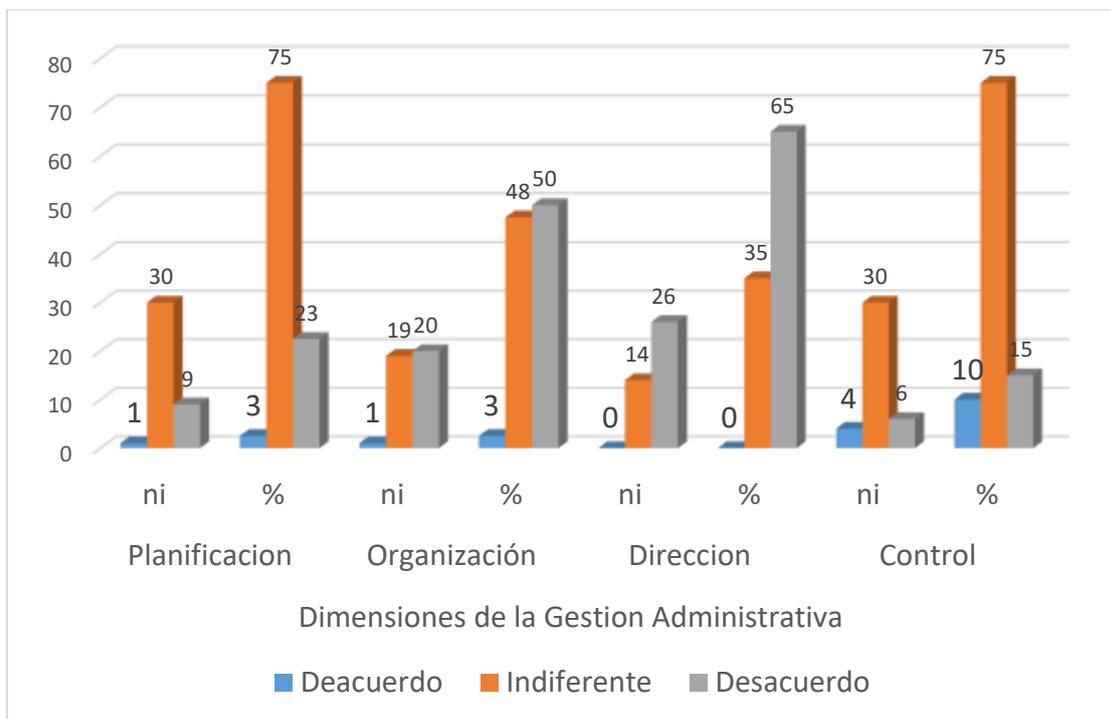


Figura 1. Histograma de frecuencias de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa.

TABLA No. 3:

Nivel de desempeño docente por dimensiones en la Institución Educativa de la zona rural de la Provincia de Otuzco - Huaranchal 80826 - 2019

Nivel de desempeño docente	Dimensiones del desempeño docente					
	Política		Cultural		Pedagógica	
	ni	%	ni	%	ni	%
Deacuerdo	0	0	0	0	0	0
Indiferente	20	50	18	45	27	68
Desacuerdo	20	50	22	55	13	32
Total	40	100	40	100	40	100

Fuente: Información obtenida de la ficha de evaluación aplicado a los docentes

Del cuadro se observa que en la dimensión Política el 50% (20) de los docentes se encuentran en desacuerdo, el 50% (20) de docentes muestran indiferencia. En la dimensión Cultural el 55% (22) se encuentran en desacuerdo, el 45% (18) están

indiferentes frente a esta dimensión. En la dimensión pedagógica el 32% (13) están en desacuerdo, el 68% (27) muestran indiferencia, con la dimensión pedagógica que se viene realizando.

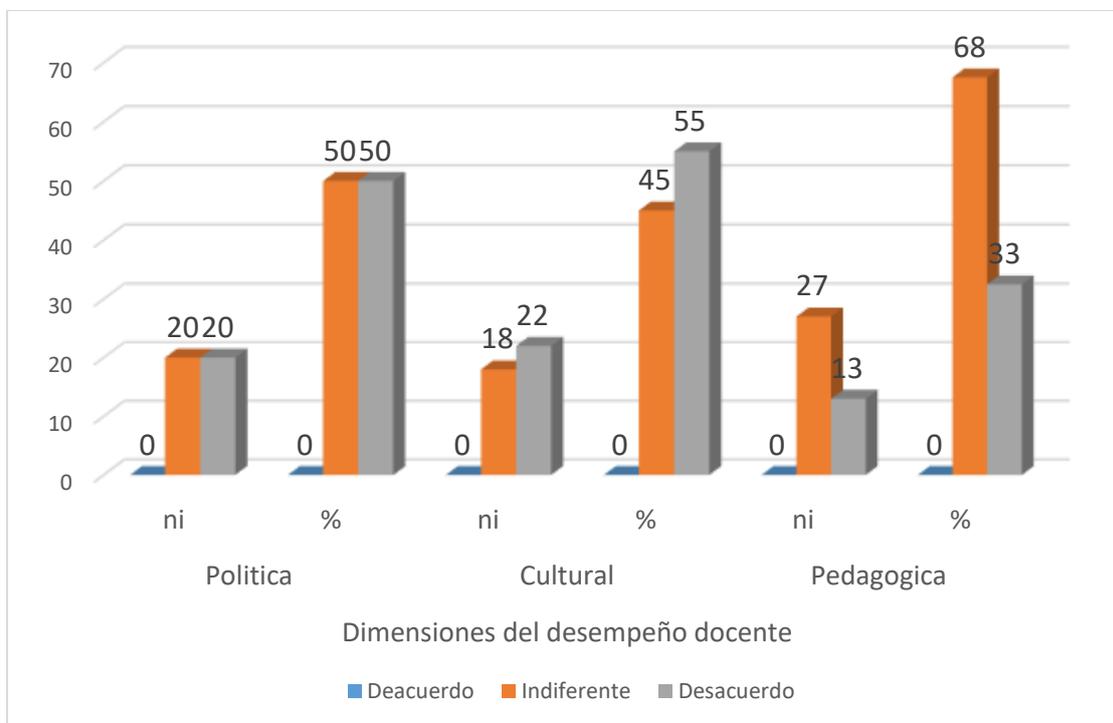


Figura 2. Histograma de frecuencias de las dimensiones de la variable Desempeño docente.

4.2. Contrastación de las hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se realizó la prueba de Spearman, ya que las variables estudiadas no presentan normalidad en los datos.

Contrastación de la hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – 2019.

Hipótesis de investigación

Hi: Existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019.

Ho: No existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” de Huaranchal – Otuzco 2019.

Estadística

Se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman, con procesador SPSS v 22.00 porque las variables no presentan normalidad en los datos

Regla de decisión

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

Cálculos

Tabla N° 4

Coefficiente de correlación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019.

		Gestión	Desempeño
		administrativa	docente
Rho de Spearman	Gestión administrativa	1,000	,567** ,000
		N	40
	Desempeño Docente	,567** ,000	1,000
		N	40

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

Conclusión

En la tabla N° 04, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión administrativa y el desempeño docente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.567$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el

desempeño docente en la Institución Educativa de Huaranchal – Otuzco 2019.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la dimensión planificación y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019.

Hipótesis de investigación.

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión planificación y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019.

Hi. No existe relación significativa entre la dimensión planificación y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019.

Estadística

Se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman, con procesador SPSS v 22.00, porque las variables no presentan normalidad en los datos.

Regla de decisión

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

Cálculos

Tabla N° 05

Coefficiente de correlación entre dimensión planificación y el desempeño docente en la Institución Educativa Huaranchal – Otuzco 2019.

			Planificación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Proceso de planificación	Coefficiente de Sig. (bilateral)	1,000	,581**
		N	65	65
	Desempeño docente	Coefficiente de Sig. (bilateral)	,581**	1,000
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusión

En la tabla N° 05, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a la dimensión de estudio Planificación y el desempeño docente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.581$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.006 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre la gestión de planificación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80826 Huaranchal 2019.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño docente en la Institución Educativa Huaranchal – Otuzco 2019.

Hipótesis de investigación

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño docente en la Institución Educativa Huaranchal – Otuzco 2019.

Hi. Existe relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño docente en la Institución Educativa Huaranchal – Otuzco 2019.

Estadística

Se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman, con procesador SPSS v 22.00 porque las variables no presentan normalidad en los datos.

Regla de decisión

Sig. > 0.05 ; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05 ; Se rechaza la hipótesis nula.

Cálculos

Tabla N° 6

Coefficiente de correlación entre la dimensión organización y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” Huaranchal – Otuzco 2019.

		Dimensión organización	Desempeño docente
Rho de Spearman	Proceso de organización	1,000	,337**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	65	65
	Desempeño docente	,337**	1,000
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	65	65

** . *La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

Conclusión

En la tabla N° 06, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio de la dimensión organización y el desempeño docente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.337$, correlación baja, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” Huaranchal – Otuzco 2019.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la la dimensión dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” Huaranchal – Otuzco 2019.

Hipótesis de investigación.

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” Huaranchal – Otuzco 2019.

Hi. Existe relación significativa entre la dimensión dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” Huaranchal – Otuzco 2019.

Estadística

Se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman, con procesador SPSS v 25 porque las variables no presentan normalidad en los datos

Regla de decisión

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

Cálculos

Tabla N° 07

Coefficiente de correlación entre la dimensión dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019.

		Dimensión dirección	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Proceso	1,000	,495**
	dirección		,000
		N	65
	Desempeño	,495**	1,000
	docente	,000	
		N	65

** . *La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

Conclusión

En la tabla N° 07 según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio de la dimensión dirección y el desempeño docente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.495$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre la dimensión dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019.

Contrastación de la hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019.

Hipótesis de investigación

Ho. No existe relación significativa entre la gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019.

Hi. Existe relación significativa entre la gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019.

Estadística

Se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman, con procesador SPSS v 22.0, porque las variables no presentan normalidad en los datos.

Regla de decisión

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

Cálculos

Tabla N° 08

Coefficiente de correlación entre la gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, período 2016.

		Dimensión	Desempeño
		control	docente
Rho de Spearman	Proceso	1,000	,485**
	Control		,000
		N	65
	Desempeño	,495**	1,000
	Control	,000	
		N	65

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

Conclusión

En la tabla N°08, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión de control y el desempeño docente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.485$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre la gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa en la Institución Educativa Pública “Miguel Grau” - Huaranchal – Otuzco 2019.

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80826 “Miguel Grau”, Huaranchal, período 2019.

- En relación a la hipótesis general, la relación significativamente moderada ($r= 0.567$, Valor $**p <.05$) entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80826 “Miguel Grau”, Huaranchal, período 2019, coincide con los resultados de Chumpitazi (2017) quien en su tesis titulada: “Gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017, encontró en su primera hipótesis específica, referente a la relación entre soporte administrativo y el desempeño docente, una correlación moderada ($Rho = 0.568$), en su segunda hipótesis específica, sobre la relación entre la dimensión capital humano y el desempeño docente una correlación moderada ($Rho = 0.673$), en su tercera hipótesis específica, sobre la relación entre la dimensión recursos e infraestructura y desempeño docente, igualmente una correlación moderada ($rho = 0.555$) y respecto a su cuarta hipótesis específica, relación entre la dimensión material didáctico y el desempeño docente, también una correlación moderada ($Rho = 0.643$). Nuestros resultados también tienen cierta coincidencia con Cabanillas (2015), quien en su tesis titulada: “Calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente, según los estudiantes del V al X ciclo 2015 - I de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho”, encontró que el 39,6% de los 133 estudiantes manifiestan que los sílabos responden de manera regular a las necesidades de su formación profesional, el 38,1% las asignaturas se desarrollan de manera regular, el 41,7% la aplicación de la investigación formativa de las asignaturas es regular, el 43,2% que la evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje es regular, el 41,7% que la planificación de motivación es regular y el 51,8% que el elogio de éxitos a los estudiantes es regular.

- En relación a la primera hipótesis específica, la relación significativamente moderada ($r=0.581$) entre la gestión de planificación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80826 “Miguel Grau”, Huaranchal, período 2019, tiene cierta coincidencia con los hallazgos de Salas (2016), quien en su tesis titulada “La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL Picota, San Martín; 2016”, encontró una correlación moderada ($r= 0,425$) entre gestión administrativa y los servicios educativos y observó además que no se cumplen algunas acciones de planificación, aparte de otras acciones de organización, ejecución y control; donde están incluidos los servicios docentes. Igualmente, hay cierta coincidencia con los hallazgos de Huamán (2018), quien en su tesis titulada: “La gestión administrativa en el Instituto de educación superior tecnológico público – Cajamarca, 2018”, reporta que en la gestión administrativa en la dimensión planificación de dicho Instituto, un 42.4% de los encuestados dice que algunas veces sí se realiza, y que algunas veces no se realiza una previa planificación de acciones.
- En relación a la segunda hipótesis específica, la relación significativamente baja ($r= 0.337$, Valor $**p <.05$) entre la gestión de organización y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80826 “Miguel Grau”, Huaranchal, período 2019, coincide con Santa Cruz (2015), quien en su tesis titulada “Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo”, encontró una relación directa, significativamente baja ($r= 0.330$) del empowerment con el desempeño docente en dicho colegio y recomienda ejecutar un plan de gestión sobre el empowerment como un factor importante en la mejora del desempeño docente para favorecer a toda la comunidad educativa. Nuestros resultados también tienen cierta coincidencia con Salas (2016), quien como ya se indicó anteriormente, observó además que no se cumplen algunas acciones de organización, aparte de otras acciones de planificación, ejecución y control; donde están incluidos los servicios docentes en la UGEL Picota, San Martín , y con Huamán (2018) quien sostiene que la gestión administrativa se lleva a cabo de forma parcial en el Instituto de educación superior tecnológico público – Cajamarca, 2018

, y en la dimensión organización, solo un 42.4% de los encuestados dice que algunas veces sí, y que algunas veces no se realiza la organización de funciones.

- En relación a la tercera hipótesis específica, la relación significativamente moderada ($r= 0.495$, Valor $**p <.05$) entre la dimensión dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80826 “Miguel Grau”, Huaranchal, período 2019, coincide con la investigación de Montalvo (2011, quien al efectuar la correlación entre el estilo gerencial de los directores y el uso adecuado de las 19 estrategias metodológicas, demuestra que existe una correlación moderada, relación que se expresa en un 64%”, al efectuar la correlación entre el liderazgo de los directores y la planificación de la enseñanza, demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 65%, al efectuar la correlación entre el ambiente laboral de los directores y el rol de los docentes, se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 62%, al efectuar la correlación entre los niveles de comunicación de los directores y el uso adecuado de los medios y materiales educativos, se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 61%, al efectuar la correlación entre el estímulo laboral de los directores y el nivel de solvencia profesional, demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 47% y al efectuar la correlación entre el manejo de conflictos de los directores y el nivel de la evaluación del desempeño docente, demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 47%.
- En relación a la cuarta hipótesis específica, los resultados encontrados en esta investigación demuestran que existe relación significativamente moderada ($r=0,485$) entre la gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80826 “Miguel Grau”, Huaranchal, período 2019; al respecto, y con Huamán (2018) quien sostiene que la gestión administrativa se lleva a cabo de forma parcial en el Instituto de educación superior

tecnológico público – Cajamarca, 2018 , y en la dimensión dirección, solo un 48.5% de los encuestados dice que algunas veces sí, y que algunas veces no se realiza una dirección para la ejecución de las tareas.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

1. Se encontró que existe relación directa significativamente moderada entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80826 “Miguel Grau”, Huaranchal, en el año 2019 ($p < 0.05$ y Rho de Spearman= 0,567).
- 2.- Se encontró que existe relación directa significativamente moderada entre la dimensión Planeación de la variable gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80826 “Miguel Grau”, Huaranchal, período 2019; ($p < 0.05$ y Rho de Spearman= 0,581).
- 3.- Se encontró que existe relación directa significativamente baja entre la dimensión Organización de la variable gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80826 “Miguel Grau”, Huaranchal, período 2019; ($p < 0.05$ y Rho de Spearman= 0,337).
- 4.- Se encontró que existe relación directa significativamente moderada entre la dimensión dirección de la variable gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80826 “Miguel Grau”, Huaranchal, período 2019; ($p < 0.05$ y Rho de Spearman= 0,495).
- 5.- Se encontró que existe relación directa significativamente moderada entre la dimensión Control de la variable gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80826 “Miguel Grau”, Huaranchal, período 2019; ($p < 0.05$ y Rho de Spearman= 0,485).

CAPITULO VII

RECOMENDACIONES

- Dado que la relación entre la gestión administrativa con el desempeño docente es moderada, resulta importante tratar de identificar los otros factores que estarían relacionados con el desempeño docente en la IE.
- El director de la Institución Educativa debe asistir a jornadas pedagógicas, talleres y capacitaciones para que mejore la gestión administrativa de su institución, puesto que se ha demostrado que existe una relación directa y significativa, aunque moderada con el desempeño docente.
- Los docentes de la Institución Educativa deben asistir a programas de capacitación para internalicen la importancia de su accionar en el proceso de enseñanza – aprendizaje y asuman con mayor compromiso su responsabilidad de aportar con su sapiencia, experiencia y esfuerzo en la mejora de la gestión administrativa y así, se estaría mejorando su desempeño docente, y por ende, se evidenciará mejores logros de aprendizaje en sus estudiantes.
- El hecho de que haya una relación moderada entre la gestión administrativa (salvo la dimensión organización) y el desempeño docente, nos revela que existiría un divorcio entre el rol del director con el trabajo de los docentes; por lo tanto, ambos deben deponer intereses personales y coadyuvar esfuerzos y voluntades para reducir el distanciamiento o tensiones en pro de una relación significativamente alta entre ambos.
- El hecho de que haya una relación baja entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño docente, implica que la organización de la institución no suma sino que más bien genera inhibición o privación de la participación de los docentes en la gestión de dicha institución. O, también, que los docentes no tienen ningún interés en involucrarse en la gestión de la misma. Por lo

tanto, merecería investigarse las reales razones de esta baja relación para que se implementen los correctivos pertinentes.

- A la Asociación de Padres de Familia, deben apoyar asertivamente en la mejora de la gestión administrativa y de la optimización de una relación significativamente alta de ella con el desempeño docente; dado que repercutiría en una mejora del aprendizaje de sus niños,
- Que esta investigación sirva de base para que otros investigadores decidan profundizar investigaciones aplicadas sobre gestión administrativa y desempeño docente, para mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andréu, I. (2015) El Desempeño Docente y la Calidad educativa. *Revista Ra Ximhai. Volumen II, pág. 55.*
- Anguiano, M. y Loli, S. (2002) *Tesis “Diferencia de los niveles de autoestima y niveles de rendimiento escolar entre los alumnos del sexto grado de primaria de los Colegios Públicos y Privados de la ciudad de Iquitos.* (Tesis de maestría)
- Bacilio y Chávez (2019) *Planeamiento estratégico de sistemas de información para mejorar la gestión administrativa de la academia preuniversitaria integral class.* Tesis de maestría de la Universidad Nacional de Trujillo
- Beltrán, M. y Barriaga, F. (2000) *Evaluación de la docencia.* México: Paidós.
- Blanco, M. (2011) *Dirección de recursos humanos.* Dirección y gestión de empresas. Málaga, España: vértice, S. L.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2008) *Administración de recursos humanos.* (14ª edición) México: Learning.
- Bolivar, A. (2015) Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende. *Padres y maestros.* 381:23-27.
- Caballero, A. (2003) *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior.* Tesis de Maestría. Monterrey, Universidad Autónoma de Nuevo León. México
- Cabanillas (2015) *Calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente, según los estudiantes del V al X ciclo 2015 –I.* Tesis de Maestría de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.
- Cámere, E. (2009) *Entre Educadores.* Recuperado de <http://entreeducadores.com/tag/relación-de-docencia/>
- Campos, S. y Loza, P. (2011) *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal “Pedro Moncayo” de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de*

servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa. Tesis de licenciatura. Ibarra: Universidad Técnica del Norte. Colombia.

Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. 3ª ed. México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2012) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill

Chicaiza e Icaza (2016) *Análisis de la gestión administrativa en las instituciones públicas de vivienda, caso provincia de Pichincha en el período 2009-2014*. Tesis de Maestría. Ecuador

Chumpitazi (2019) *Gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en un centro de idiomas de Lima Metropolitana*, 2017, Universidad Nacional Mayor de san Marcos. Perú.

Mangisch (2000) *4 procesos de la administración*. Recuperado de <http://entreeducadores.com/tag/relación-de-docencia/>

Federick, T. (1970) *Principios de la Administración Científica*.

Fernández, D. (2016) Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior. *Revista de formación Universitaria*. Volumen II, pág. 91.

Galtés, R. (2013) *La motivación. Factor clave para continuar la labor docente*. Barcelona, España: Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud.

Henry, F. (1950) *Teoría Clásica " Línea de Tiempo de la Investigación"*. Estados Unidos.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, C. (2014) *Metodología de la investigación*. 6ta. Ed. Mc Graw-Hill. ISBN:978-1-4562-2396-0. México.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P., (2014) *Metodología de la investigación*. 6º Ed. México: Mc Graw Hill.

Hidalgo, M. (2000) *Organización económica y desarrollo regional del estado de Hidalgo: pasado y presente*. p.135

- Huamani, P. (2016) *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada*” Escuela Profesional de Administración/ Universidad Alas Peruanas.
- Ivancevich, J. (2010) *Administración de recursos humanos*. 9ª Ed. México: McGraw-Hill.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002) *Administración del personal en el sector público*. México: Eliac.
- Llanos, J. (2008) *Como entrevistar en la selección de personal*. México: Pax.
- Maciel, C. (2005) *La formación docente: Mitos problemas y realidades, en protagonismo docente en el cambio educativo*. México: Prelac, p. 80.
- Martínez, Guevara y Valles (2016) *Desempeño Docente y Calidad educativa*. Universidad Autónoma Indígena de México.
- Menacho (2010) *Investigación “Desempeño docente en instituciones educativas públicas”*. Colombia.
- Minedu (2015) *El marco del buen desempeño docente*. Perú.
- Ministerio de educación (2003) *Artículo 47° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867*. p.47
- Mondy, S. y Noe, S. (2010) *Administración de recursos humanos*. 9ª edición. México: MC Graw-hill.
- Montalvo (2011) *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de la UGEL15 de Huarochiri-2008*. Perú
- Montenegro, I. (2007) *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. 2ª edición. Colombia: Cooperativa editorial magisterio.
- Oleas, M. (2012) *Gestión administrativa y procesos académicos del colegio “Aurora Estrada de Ramírez” de la ciudad de Guayaquil*. Diseño e implementación de un portal web que optimice la gestión de la institución. (Tesis de maestría). Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Oliva, I. (2010) *Dimensiones de fractura cognitiva en formación inicial docente en Chile: Un estudio de casos en tres contextos formativos*, Estudios Pedagógicos. Chile.

- Orellana, O. (2003) *Enseñanza y Aprendizaje*. 1a Ed. Lima - Perú: San Marcos.
- Paja (2017) *Calidad de gestión pedagógica y su relación con la atención tutorial integral de los estudiantes del nivel secundario de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa del Centro Poblado de Chosica*, 2018. Perú.
- Palomino (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*. Perú.
- Pérez, Á. (1998) *La cultura institucional de la escuela*. Cuadernos de Pedagogía. Pág.80, 82.
- Piqué, L. (2011) *Familia y Escuela*. Recuperado de <http://relacionentrelafamiliaylaescuela.blogspot.com/2011/04/la-importancia-de-larelacion-familia.html>
- Ramírez, C. (1993) *Fundamentos de Administración*. Santa Fe Bogotá. Ecoe.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2007) *Administración*. 8ª edición. México: Prentice-Hall.
- Rodríguez, J. (2008) *Administración moderna de personal*. 7ª edición. Learning Editores
- Salas (2016) *La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL Picota, San Martín*. Tesis de maestría. Perú.
- Salinas (2012) *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato*. Tesis de maestría. Venezuela.
- Santa Cruz (2015) Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo. *Revista Espergesia* 2(2) pág.82
- Santana (2016). *La planificación estratégica y la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de Tungurahua*. magíster en gestión financiera, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Sardón (2018). *La gestión educativa y el buen desempeño docente en la Institución Educativa 11 de mayo del Distrito de Cayma Región Arequipa – 2018*. Tesis de Maestría. Perú.
- Schmelkes, S. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana Educación Superior*. 2; 206-216.

- Sotomayor, A. (2008) *Auditoria administrativa*. México: Mc Graw-Hill.
- Torres, C. (2013) *Proceso administrativo en oficinas contables de los Municipios de Asunción Mita y Jutiapa*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Perú.
- Torres, L. (2013) Aspectos Éticos y profesionales en la práctica docente. *Revista educativa*.
- Torres, V. (2011) *Relación entre autoestima y desempeño laboral en el personal de una institución educativa de la ciudad capital de Guatemala*. (Tesis de licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Universidad San Ignacio de Loyola (2010) *Desempeño docente en instituciones educativas públicas en el programa de capacitación docente*. Tesis de maestría. Lima – Perú
- Velazco, E. (2006) *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca*. Tantoyuca. México: Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca.
- Wales, J. (2010). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/org>.
- Yavar, S. (2013). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA, HUARANCHAL – OTUZCO- 2019				
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la I.E.P. Huaranchal – 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Huaranchal- Otuzco, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a. Determinar la relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y desempeño docente en la I.E. de Huaranchal- Otuzco 2019</p> <p>b. Determinar la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño docente en la I.E. de Huaranchal- 2019</p> <p>c. Determinar la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño docente en la I.E. de Huaranchal- 2019</p> <p>d. Determinar la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño docente en la I.E. de Huaranchal- 2019</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en la I.E. de Huaranchal – 2019</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en la I.E de Huaranchal – 2019 • Existe relación significativa entre la dimensión política del desempeño docente en la gestión administrativa de la I.E. de Huaranchal - 2019 • Existe relación significativa entre la dimensión cultural del desempeño docente en la gestión administrativa de la I.E. de Huaranchal – 2019 • Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica del desempeño docente en la gestión administrativa de la I.E. de Huaranchal – 2019 	<p style="text-align: center;">VARIABLE 1</p> <p style="text-align: center;">GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control <p style="text-align: center;">VARIABLE 2</p> <p style="text-align: center;">DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política • Cultural • Pedagógica 	<p>TIPO: Correlacional</p> <p>DISEÑO:</p> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> </div> <p>MÉTODO: Hipotético Deductivo</p> <p>POBLACIÓN: 40 profesores</p> <p>MUESTRA: 40 profesores</p> <p>INSTRUMENTIOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Ficha de Evaluación Docente

ANEXO 2: INSTRUMENTO

Cuestionario para medir la gestión administrativa en la I.E.

Estimado docente:

La presente técnica de la encuesta, busca recoger información relacionada sobre: “LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA I.E.P. HUARANHAL – OTUZCO 2019”; sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

ESCALA DE LIKERT:

-1 De acuerdo

-2 Indiferente

-3 En desacuerdo

PLANIFICACIÓN		VALORACIÓN		
N°	Items	1	2	3
1	Se cuenta con un plan de necesidades de RRHH con base en el plan anual de actividades			
2	Existe un área de planificación para coordinar y tomar decisiones.			
3	Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones.			
4	Están definidos los planes de trabajo por cada área.			
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución.			
ORGANIZACIÓN				
6	Conoce Ud. la misión y visión de la institución educativa.			
7	Conoce Ud. El Manual de Organización y Funciones de la institución educativa.			
8	Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones.			
9	Se monitorea el desempeño del docente de manera constante.			
10	Están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades			
DIRECCIÓN				
11	Existe una buena relación entre la administración y el personal			
12	Se cuenta con personal de confianza para el monitoreo de los demás docentes.			
13	Se proporciona a los supervisores la suficiente autoridad.			
14	Se da a los docentes la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales			
15	Se comunica a todos los docentes los planes y planificaciones de la institución educativa.			
CONTROL				
16	Se controla el tiempo de atención por docente.			
17	Se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas y solucionarlo de manera inmediata.			
18	Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones.			
19	Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio			
20	Se reciben sugerencias de los docentes y se da seguimiento			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.....

Ficha para evaluar el desempeño docente

Estimado docente La presente técnica de ficha de evaluación del desempeño en los docentes, busca recoger información relacionada sobre: “EL DESEMPEÑO EN LOS DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HUARANCHAL – OTUZCO 2019”; sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

ESCALA DE LIKERT:

-1 De acuerdo

-2 Indiferente

-3 En desacuerdo

POLITICO		VALORACIÓN		
N°	Items	1	2	3
1	Planea las actividades institucionales con anterioridad.			
2	Ud. Presenta oportunamente los documentos pedagógicos.			
3	Ud. participa activamente en las comisiones de trabajo.			
4	Ud. Planifica y prepara sus clases en forma diaria.			
5	Considera importante la asistencia y la puntualidad en el cumplimiento de sus funciones.			
6	Establece un horario para realizar actividades de tutoría.			
7	Fomenta en el estudiante el cuidado y uso correcto de materiales e infraestructura.			
8	Participa en las actividades del plan anual de la institución.			
9	Su actitud profesional como docente refleja identidad institucional.			
10	En la Institución Educativa se cumple con los propósitos de la institución (misión y visión).			
CULTURAL				
11	Participa en capacitaciones y actualizaciones.			
12	Tiene capacidad de autocrítica para mejorar su trabajo diario			
13	Tiene capacidad de liderazgo.			
14	Ud. tiene capacidades de escuchar a los demás.			
15	Es cordial y respeta los sentimientos de los alumnos.			
16	Estimula la participación de los alumnos.			
17	Participa en las reuniones de los profesores			
18	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los alumnos, profesores y padres de familia.			

19	Mantiene un trato cordial con todos los integrantes de la comunidad educativa.			
20	Es un buen ejemplo de vida personal y profesional			
PEDAGOGICO				
21	Muestra un nivel adecuado de conocimiento de los contenidos que enseña.			
22	Identifica características personales, intereses, ritmos y estilos de aprendizaje en sus alumnos.			
23	Crea un ambiente agradable de confianza con los alumnos.			
24	Fomenta la participación y el trabajo grupal de los alumnos.			
25	Fomenta la iniciativa y capacidad creadora de los alumnos.			
26	Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo.			
27	Acepta las indicaciones de los alumnos y los orienta.			
28	Utiliza diferentes metodologías para que los alumnos trabajen motivados.			
29	Entrega las evaluaciones, trabajos y tareas oportunamente y con observaciones al evaluar.			
30	Utiliza materiales didácticos en todas las clases.			

Muchas gracias, por su colaboración.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos del informante (experto):.....
- 1.2 Grado académico:.....
- 1.3 Profesión:.....
- 1.4 Institución donde labora:.....
- 1.5 Cargo que desempeña:.....
- 1.6 Denominación del instrumento:.....
- 1.7 Autor del instrumento:.....
- 1.8 Programa de Postgrado:.....

II. VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuesta y sus valores son apropiados.					
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

III. RESULTADOS DE LA VALIDACION

3.1. Valoración total cuantitativa: -----

3.2. Opinión FAVORABLE ----- DEBE MEJORAR -----

NO FAVORABLE -----

3.3. Observaciones:-----

TRUJILLO, 21 DE ABRIL DEL 2019
