

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa
“Casa Grande”, Ascope, 2018.**

**Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES

Br. Ellen Zavaleta Elvis Paul

Br. Gavidia Ulloa Irbin Gerardo

ASESOR

Dr. Leyva Aguilar Nolberto Arnildo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Dirección Institucional

Trujillo - Perú

2020

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Excmo. Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte

**Fundador y Gran Canciller
de la UCT Benedicto XVI**

R.P. Dr. Juan José Lydon Mc Hugh. O.S.A

Rector

Dra. Sandra Mónica Olano Bracamonte

Vicerrectora Académica

Rvdo. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz

Director Instituto De Investigación

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

Dedicatoria

A Dios, a nuestros padres y hermanos por ser motivación constante de superación y lograr nuestros objetivos.

Agradecimiento

A nuestro asesor Dr. Leyva Aguilar Nolberto,
A nuestra asesora estadística Ing. Vidal Aguilera, Giuliana
y a los maestros
De la Escuela de Posgrado
De la Universidad por sus sabias
Enseñanzas en este camino
De la superación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Ellen Zavaleta, Elvis Paul con DNI 45282327 y Br. Gavidia Ulloa, Irbin Gerardo con DNI 45155950, egresados de la Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI; declaramos de forma verídica que nuestra investigación académica que lleva por título: Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018, es de nuestra autoría.

Por consiguiente, se afirma lo siguiente:

- Hemos nombrado cada una de las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando todas las citas textuales o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, acorde con lo determinado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No hemos empleado ninguna otra fuente diferente de aquellas expresamente mencionadas en nuestro trabajo académico.
- El actual trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para el logro de otro grado académico previo o título profesional.
- Somos conscientes de que nuestra investigación va a ser inspeccionado y revisado de forma electrónica en búsqueda de plagios.
- De detectarse uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, nos sometemos a las sanciones que establece los procedimientos disciplinarios.
- Nuestra tesis tiene un índice de similitud del 19% según el programa turnitin.

Trujillo, 24 de enero del 2020.



Ellen Zavaleta, Elvis Paul
DNI: 45282327



Gavidia Ulloa, Irbin Gerardo
DNI: 45155950

ÍNDICE

Autoridades Universitarias	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Formulación de objetivos	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación de la investigación	18
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.2 Bases teórico científicas	24
2.3 Marco conceptual	41
2.4 Identificación de dimensiones	44
2.5 Formulación de hipótesis	44
2.5.1 Hipótesis general	44
2.5.2 Hipótesis específicas	45
2.6 Variables	45
2.6.1 Definición operacional	45
2.6.2 Operacionalización	46

Capítulo III: METODOLOGÍA	48
3.1 Tipo de investigación	48
3.2 Método de investigación	48
3.3 Diseño de investigación	48
3.4 Población y muestra	49
3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	50
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	52
3.7 Aspectos éticos	53
Capítulo IV: RESULTADOS	54
4.1 Presentación y análisis de resultados	54
4.2 Prueba de hipótesis	61
4.3 Discusión de resultados	66
Capítulo V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
5.1 Conclusiones	68
5.2 Recomendaciones	69
Referencias	71
Anexos	76
Anexo 1. Cuestionario para la Gestión Educativa	76
Anexo 2. Ficha Técnica Instrumento 1	79
Anexo 3. Cuestionario para Desempeño Docente de Educación Secundaria	85
Anexo 4. Ficha Técnica Instrumento 2	87
Anexo 5. Confiabilidad de los Instrumentos Prueba Piloto Cuestionario Gestión Educativa	93
Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos Prueba Piloto Cuestionario Para Desempeño Docente De Educación Secundaria	94
Anexo 7. Base De Datos De Dimensiones De Gestión Educativa	95
Anexo 8. Cuestionario Para Desempeño Docente De Educación Secundaria	97
Anexo 9. Ficha de Validez	99
Anexo 10. Matriz de Consistencia	117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión educativa	46
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente	47
Tabla 3: Instrumentos por Variables	50
Tabla 4: Estadísticos de confiabilidad del instrumento Gestión Educativa	53
Tabla 5: Estadísticos de confiabilidad del instrumento Desempeño Docente	53
Tabla 6: Niveles de la Gestión Educativa en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.	54
Tabla 7: Niveles de las dimensiones de la Gestión Educativa en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.	55
Tabla 8: Niveles del Desempeño Docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.	56
Tabla 9: Niveles de las dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.	57
Tabla 10: Prueba de Kolgomorv Smirnov para determinar la normalidad de la variable Gestión educativa	61
Tabla 11: Prueba de Kolgomorv Smirnov para determinar la normalidad de las dimensiones de la variable Desempeño docente	61
Tabla 12: Coeficiente de Correlación de Spearman entre la variable Gestión educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018	62
Tabla 13: Coeficiente de Correlación de Spearman entre la variable Gestión educativa y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2019.	63
Tabla 14: Coeficiente de Correlación de Spearman entre la variable Gestión educativa y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018	64

Tabla 15: Coeficiente de Correlación de Spearman entre la variable Gestión educativa y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.	64
Tabla 16. Coeficiente de Correlación de Spearman entre la variable Gestión educativa y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018	65
Tabla 17: Escala valorativa para medir grado de gestión educativa.	80
Tabla 18: Escala valorativa para medir grado de gestión educativa.	81
Tabla 19: Escala general de gestión educativa.	83
Tabla 20: Escala valorativa para medir grado de gestión educativa.	83
Tabla 21: Estadísticos de confiabilidad del instrumento Gestión Educativa	84
Tabla 22: Escala valorativa para medir grado de desempeño docente.	88
Tabla 23: Escala valorativa para medir grado de desempeño docente.	89
Tabla 24: Escala general de desempeño docente.	91
Tabla 25: Escala valorativa para medir grado de desempeño docente	91
Tabla 26: Estadísticos de confiabilidad del instrumento Desempeño Docente aplicado por los directivos a los docentes	92

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Niveles de la Gestión Educativa en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.	55
Figura 2: Niveles de las dimensiones de la Gestión Educativa en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018	56
Figura 3: Niveles del Desempeño Docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.	57
Figura 4. Niveles de las dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.	58
Figura 5. Diagrama de Dispersión entre la variable Gestión educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.	58
Figura 6. Diagrama de Dispersión entre la variable Gestión educativa y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.	59
Figura 7. Diagrama de Dispersión entre la variable Gestión educativa y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.	59
Figura 8. Diagrama de Dispersión entre la variable Gestión educativa y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.	60
Figura 9. Diagrama de Dispersión entre la variable Gestión educativa y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.	60

RESUMEN

La presente investigación ha tenido como objetivo lograr la relación entre la gestión educativa y el desempeño del docente en la I.E. “Casa Grande” de la provincia de Ascope 2018. Nuestra investigación fue realizada desde el enfoque cuantitativo, de tipo básica y descriptiva correlacional. En este estudio se utilizó el método hipotético deductivo, diseño descriptivo, con una muestra de 50 docentes. Se aplicaron un cuestionario para cuantificar la gestión educativa, la cual mide las siguientes dimensiones de: la gestión institucional, la gestión administrativa, la gestión pedagógica y la gestión comunitaria; y un cuestionario para cuantificar el desempeño docente, que mide las siguientes dimensiones de: la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, las dos cuestionarios de las variables mencionadas fueron validados mediante juicio de expertas y presentaron un apropiado nivel de confiabilidad. Nuestros resultados obtenidos en el estudio académico demuestran que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, y alcanzaron un nivel igual a 0,813 y un valor de 0,000 de significatividad.

Palabras clave: desempeño docente, gestión educativa, institución educativa.

ABSTRACT

This research has aimed to achieve the relationship between educational management and teacher performance in the I.E. “Casa Grande” of the province of Ascope 2018. Our research was carried out from a quantitative, basic and descriptive correlational approach. In this study the hypothetical deductive method, descriptive design, with a sample of 50 teachers was used. A questionnaire was applied to quantify educational management, which measures the following dimensions of: institutional management, administrative management, pedagogical management and community management; and a questionnaire to quantify teaching performance, which measures the following dimensions of: Preparation for student learning, Teaching for student learning, Participation in school management articulated to the community, Development of professionalism and teaching identity, the two questionnaires of the aforementioned variables were validated through expert judgment and presented an appropriate level of reliability. Our results obtained in the academic study show that there is a significant relationship between educational management and teacher performance, and reached a level equal to 0.813 and a value of 0.000 significance.

Keywords: teaching performance, educational management, educational institution.

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La educación a nivel mundial, inevitablemente está sufriendo y seguirá sufriendo cambios drásticos, que se han comenzado a presenciar, a causa de tendencias como la incontrolable globalización, la imparable tecnología del internet y los innumerables dispositivos móviles, que conlleva a la disponibilidad alcanzable de formación e información, y el aumento de la brecha entre las poblaciones con alto nivel educativo y las poblaciones escasamente escolarizadas, entre otras. Debido a que la nueva sociedad necesitara de ciudadanos del mundo, con habilidades, destrezas, capacidades y con el afán de aprender del mundo, de innovarlo y capaz de adaptarse a los futuros cambios que son tan rápidos (Carmona, 2015, pg. 18).

Sin embargo, son preocupantes los índices de la UNESCO, como que en los países de ingresos bajos y medios 1/3 de los adolescentes no habrán terminado el 1er ciclo de secundaria y así también que 63 millones de adolescentes sin escolarizar en el 2012 (UNESCO, 2015, pg. 24).

En nuestro país, la educación de los niños y jóvenes desde hace varios años está viviendo por una gran crisis, la cual se expresa primordialmente en los resultados de aprendizaje de nuestros estudiantes, los cuales pertenecen a las escuelas y colegios nacionales, las cuales se ubican en zonas urbano-populares, así mismo en las zonas rurales de los andes y de la amazonia.

Lastimosamente, el aumento de la matrícula escolar y la retención de los alumnos en las escuelas y colegios, no van a la par, para obtener los aprendizajes valiosos para el futuro de los estudiantes, que deje en óptimas condiciones a los estudiantes con el propósito de desarrollarse con eficacia, eficiencia y satisfacción en su ambiente y en diversos entornos (Mestanza, 2017, p. 15). Así mismo señala Mestanza (2017) que la carencia de una buena infraestructura, el mobiliario necesario

y el equipamiento adecuado, la ausencia de pertinencia de los recursos didácticos, la asignación inoportuno de materiales educativos, las deficiencia que posee la formación inicial docente ofrecidas por algunas Facultades de Educación e Institutos de Educación Superior Pedagógicos, las escasas competencias pedagógicas que muestran los docentes en las aulas, la falta de un liderazgo pedagógico del director, entre otros, son ciertos indicativos que reflejan que la equidad, calidad, y pertinencia de la educación, sigue siendo insuficiente.

En todo el territorio peruano está cambiando la estructuración y sistematización de la educación, la cual está siendo conducida a asignarle una mejor autonomía a los entes escolares, sobre todo en las decisiones, de forma que se adopten de manera fácil a las diferentes situaciones y puedan responder a las expectativas del entorno actual (Pont, Nusche y Moorman, 2008). De tal forma, las responsabilidades que conciernen a los directores y subdirectores han aumentado, de la misma manera las expectativas de las funciones que desempeñan. Estos cambios se comparan con el desafío de mejorar la calidad de las funciones de los directivos, que exige a reflexionar que la condición de líder es un asunto de gran atención de todo el país (Condori, 2017, p.38).

En el Perú, la Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial determina que, dentro de la escuela y/o colegio, el representante legal y la máxima autoridad es el director. En este sentido, “es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por grado y edad” (Yabar, 2013, p.10).

Es por ello, que Kotter (1997) considera que un directivo es la persona que conduce la planificación de cada uno de los procesos en una empresa u organización. Un directivo es un buen gestor del tiempo y de las actividades que encaminan a la consecución de las metas, propósito y objetivos, es una persona con la capacidad de llevar a cabo procesos de planificación, elaboración y gestión de presupuestos y posee conocimientos de finanzas (Flores, 2017, pg.13).

Señala Flores (2017): “Si una gestión educativa es óptima, el desempeño laboral de los docentes también mejorará, es decir, que el director que es la cabeza de la institución debe estar en constante vigilia con la labor que desempeñan los maestros”. Debe ser un líder que innove de manera constante, capacitando a sus docentes y estimulándolos impecable trabajo. Por consiguiente, es fundamental una buena Gestión y el desempeño docente con el propósito de alcanzar los propósitos, objetivos y metas en la Institución Educativa, ya sea a corto, mediano o largo plazo.

Justamente nuestro estudio tiene como objetivo determinar cómo se relaciona el desempeño docente con el nivel de la ejecución curricular, yaqué es responsabilidad de los docentes oportunamente sus programaciones eficaz y eficientemente y, así mismo, mostrar un desempeño docente de calidad.

La I.E Casa Grande, es una institución educativa de nivel secundario, ubicada en el distrito de Casa Grande, en Ascope, cuenta con un total de 783 alumnos, 50 docentes, 7 auxiliares, 7 administrativos y 7 personales de servicios.

En la gestión de la Institución Educativa Casa Grande, Distrito Casa Grande, 2018, se manifiesta la incomodidad de los docentes, los estudiantes y padres de familia, debido a las insuficiencias que se puede observar, en cuanto al desempeño de los agentes administrativos que incumplen sus obligaciones. Por ejemplo, no se consideran a los docentes en la implementación del PEI, PAT entre otros, al igual como documentos de reglamentación. Pero no solo administrativos tienen deficiencias sino también los docentes: la existencia de docentes que no cumplen con la presentación de documentos propios de su quehacer como las sesiones y unidades, la poca colaboración en algunos docentes en actividades y conflictos entre docentes.

Por tales motivos se necesita llevar a cabo un estudio sistemático mediante el cual y a través de acciones y prácticas para el mejoramiento del desempeño docente en valores manifestados en el contexto sociocultural, donde se desenvuelven los docentes y directores, en otras palabras, ejercer un rol fundamental en el cual se puedan estimular e inculcar ciertos valores, en consecuencia se llevó a cabo este

trabajo académico con el objetivo de establecer si la gestión del director guarda una relación con el desempeño de los docentes del nivel de secundaria del Centro Educativo “Casa Grande”, del distrito Casa Grande, 2018. Por esta razón la interrogante se planteó en los términos siguientes:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre gestión educativa y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.
- Identificar la relación entre gestión educativa y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.
- Identificar la relación entre gestión educativa y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.
- Identificar la relación entre gestión educativa y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.

1.4 Justificación de la investigación

Desde el punto teórico las conclusiones de nuestro estudio científico podrán ser sistematizados para después ser integrados al campo del conocimiento científico, puesto que de esta manera estamos comprobando la relación que hay de forma permanente entre Gestión Educativa y Desempeño docente, asimismo tomamos en cuenta las dimensiones del desempeño docente según el MINEDU, las cuáles son: “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” (MINEDU, 2003)

Desde el punto de vista práctico este estudio es crucial para la educación, ya que se consideran dos elementos que son muy fundamentales para el desarrollo de nuestra sociedad, debido que en el presente se necesita de directivos conscientes de su función y de docentes involucrados en el aprendizaje de sus estudiantes.

Desde el punto metodológico: los métodos utilizados, los procedimientos implementados y las técnicas e instrumentos aplicados en nuestro estudio una vez validados y verificado su confiabilidad de cada uno de ellos, podrán ser aprovechados en otras investigaciones. Nuestra investigación se justifica debido a que está orientada a evaluar las variables: gestión educativa y el desempeño docente, además determinar la existencia de una relación en forma significativa y directa que permite repercutir en el mejoramiento de las estrategias de enseñanza con el propósito de impulsar una futura acreditación institucional.

Nuestro estudio va a establecer si existe la relación entre las variables: Gestión Educativa y Desempeño Docente, así mismo de las aportaciones que para el Centro Educativo representa el resultado de la investigación, para el mejoramiento y perfeccionamiento de los procesos que les ayuden ser un colegio de calidad.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

- Raxuleu (2014), con su tesis de investigación en, “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente”. Es un estudio descriptivo correlacional, su población fue conformada por 237 sujetos: 9 directivos, 70 maestros y 158 alumnos; de la aldea La Ceiba, de Santa Catarina Ixtahuacán del departamento de Sololá. El estudio uso la encuesta, como técnica, aplicándose 3 cuestionarios de investigación. Además, se empleó un muestreo probabilístico del tipo aleatorio simple, estratificado para aproximar el número de estudiantes encuestados. Se aplicó la Fiabilidad de Proporciones y la Correlación de Pearson. Se obtuvo como conclusión que existe una alta relación entre la variable del liderazgo del director y la variable del desempeño pedagógico docente, con un Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.90.

- Martínez (2014) en su Tesis para optar el Grado de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación con mención Administración Educativa, “El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 – 2013”. La muestra censal estuvo formada por 27 docentes. Utilizo un cuestionario en la obtención de datos, con la técnica de Likert. El estudio académico, se planteó el objetivo de analizar la relevancia del liderazgo del director de un centro educativo del nivel primaria en el desempeño docente del mismo centro de estudio. Fue un estudio del tipo descriptivo. Entre los resultados destacan: el 97% de los docentes afirman que los directores deben cumplir en forma integral con su función de líder, además que la falta de un liderazgo en el centro educativo sería algo desastroso, el 74 % afirma que el trabajador educacional debería tener un reconocimiento por la labor que desempeña,

por parte del director, un 93% de los encuestados afirman que un líder educacional debería concientizar, orientar y motivar a su personal docente en el logro de objetivos y metas institucionales, el 100% considera que la comunicación entre el personal directivo y docente debe darse en todos los sentidos para que sea eficiente con respecto al desempeño docente. En conclusión, la gestión del liderazgo directivo democrático resultó fundamental para el desempeño docente.

A nivel nacional

- Rosario (2017) con su Tesis para optar el grado de maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación “La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima –2016”. Es una investigación de tipo básica, es de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 275 personas. Se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario para medir la variable gestión educativa, que consta de 30 ítems y mide las dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y la gestión comunitaria; otro cuestionario para medir la variable del desempeño docente, que consta de 28 ítems y mide las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, ambas variables han sido validados mediante juicio de expertos y presentan un adecuado nivel de confiabilidad: 0,841 y 0,872 respectivamente. Los resultados demuestran que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, y alcanza un nivel de 0.837.

- Yábar (2013) Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”. La población está

constituida por 44 docentes. El diseño aplicable es correlacional no causal, según la profundidad con que se trata el tema es Exploratorio, por el nivel de conocimiento, es explicativa.

Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que el R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa.

- Condori (2017) Tesis para optar el Grado Académico de: Magíster en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa “Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016”. Su muestra estuvo constituida por 116 docentes. La investigación fue de tipo básica y se ha empleado un diseño no experimental, transversal. Tuvo como objetivo principal determinar de qué manera la gestión del director se relaciona con el desempeño. Para medir la variable de estudio se emplearon como instrumentos dos cuestionarios aplicados a los docentes de la muestra. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, se empleó como método de investigación el hipotético deductivo. La naturaleza cualitativa de las variables de estudio nos permitió emplear la prueba no paramétrica de Spearman para la contrastación de las hipótesis. Se puede afirmar que existe relación significativa positiva y alta entre la gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016 ($r=0,795$ y $p=0,000$).

- Salinas (2014) Tesis para optar el Grado Académico de: Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”,

Oquendo, Callao-2013”. La población y muestra estuvo conformada por la totalidad del personal docente de 15, personal Directivos 03 y Estudiantes del Nivel Secundaria 110 de educación básica regular de la mencionada institución, tamaño muestral elegido de forma intencional no probabilística. Es una investigación de tipo básico, en razón que sus resultados enriquecen el conocimiento científico teórico; es de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional, debido a que establece relación entre dos variables: calidad de la Gestión pedagógica y la práctica docente en el nivel secundaria. Se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario para medir la calidad de la Gestión pedagógica, que consta de 36 ítems y mide las dimensiones: El Currículo, Estrategias metodológicas y didácticas, Evaluación de los aprendizajes, Uso de Materiales y recursos didácticos, Participación de los agentes educativos en las actividades de la Institución; otro cuestionario que consta de 23 ítems y mide las dimensiones: Personal, Institucional, Interpersonal, Didáctica, Valoral. Los resultados estadísticos hallados, para la hipótesis general existe una correlación significativa entre ambas variables al nivel 0.01, se afirma que la calidad de la gestión pedagógica se relaciona con la práctica docente en la población estudiada. De igual manera se deduce una correlación significativa al nivel 0.01 y, por lo tanto, existe correlación alguna entre el currículo y la práctica docente. Se encontró que la relación entre la dimensión participación de los agentes educativos en las actividades de la institución y la variable dependiente, práctica docente es significativa al nivel 0.01 y, por lo tanto, existe correlación alguna.

A nivel regional

- Gamboa (2016) Tesis para optar el Grado Académico de: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad “Gestión educativa y su relación con el desempeño laboral docente de las instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de Otuzco, 2016”. La población considerada para el estudio estuvo formada por 93 docentes y su muestra fue de 42 docentes, de los centros educativos con jornada escolar completa. Fue una

investigación transeccional con un diseño correlacional-causal. Tuvo como objetivo de establecer la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral docente de las instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de Otuzco, 2016.

El resultado obtenido es que, la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente de las instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de Otuzco, 2016, puesto que: $t_{cal} >_{\pm} t_{tab}$ ($9.09 > \pm 2.02$), con un coeficiente de correlación de Pearson es $R=0.821$ (existiendo una relación directa) con nivel de significancia $p=0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

- Tejada (2016) Tesis para optar el Grado Académico de: Doctora en Educación “Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la IEP “Benjamín Franklin School” de la ciudad de Chepén en el 2015”. La población muestral considerada para la investigación estuvo conformada por 14 docentes. Se utilizó el diseño descriptivo correlacional. El trabajo de recolección de datos se realizó a través de dos cuestionarios que contiene ítems relacionados con las dimensiones de gestión educativa y desempeño laboral. El nivel de correlación entre las variables en estudio fue realizado mediante el empleo del coeficiente de correlación de Pearson y para validar la hipótesis se empleó la t de Student para muestras correlacionadas, con un nivel de significancia del 5%. Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre las variables gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la IEP “Benjamín Franklin School” de la ciudad de Chepén en el 2015”, con una correlación de Pearson equivalente a 0,87 con una t calculada equivalente a 6,04 y con un nivel de significación de 95%.

- Gutiérrez (2018) Tesis para optar el Grado Académico de Maestría en Educación “Gestión institucional y su relación con el desempeño laboral docente de educación básica regular del distrito de Mache – 2016”. La

población y muestra para esta investigación fue de 55 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria. Se usó un diseño de estudio correlacional, además se empleó los métodos de investigación: hipotético-deductivo y descriptivo. Se emplearon dos cuestionarios, que cumplieron las pruebas de confiabilidad y la validación con el Alfa de Cronbach, con el software SPSS. El valor del Coeficiente de correlación de Pearso es $R= 0.845$, existiendo de esta forma una relación significativa y directa, con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) quedando demostrado que la gestión institucional en el distrito de Mache se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral docente de las instituciones educativas de dicho distrito.

2.2 Bases teórico científicas

2.2.1. Gestión

De acuerdo a Koontz y Weihrich (1998) la “gestión como una interacción de decisiones sobre los recursos disponibles a lo interno de la organización con sus objetivos globales, y las características del entorno en que se desempeña”.

Alvarado (1999) sostiene que la gestión es la aplicación de una serie de métodos, procedimientos, estrategias, técnicas e instrumentos en el desarrollo de las actividades institucionales y de la utilización de los recursos que dispone la escuela.

Así mismo la Real Academia Española (2001) sostiene que el gestar es el acto de desarrollar o preparar algo, singularmente se refiere a una idea, una emoción, un sentimiento, una tendencia individual o colectiva. Además, se refiere a la acción y efecto de administrar. Dicho de otra manera, implica realizar una serie de diligencias, las cuales con llevan al objetivo de una empresa o de un ideal, deseo alguno.

Iturria (2005) sostiene que la gestión trata de la actividad del hombre, por eso, al momento de definirla, está debe estar siempre respaldada por una teoría implícita o explícita de la actividad del hombre.

Correa de Urrea, Álvarez Atehortúa y Correa Valderrama (s.f.) indican que la gestión “surge del desarrollo o evolución natural de la administración como disciplina social que está sujeta a los cambios operados en las concepciones del mundo, del ser humano y del entorno económico, político, social, cultural y tecnológico”.

Casassús (2000) citado por Correa de Urrea et al (s.f.) menciona que el asunto principal de la gestión “es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización. De ahí que el esfuerzo de los directivos se oriente a la movilización de las personas hacia el logro de los objetivos misionales”. La gestión nace como disciplina, aproximadamente en la segunda mitad del siglo XX, producto del desarrollo de la administración moderna. En sus comienzos se pueden discernir dos corrientes muy marcadas:

- Perspectiva de la experiencia: está enfocada al análisis y sobre todo a la reflexión casuística de las vivencias y experiencias de ciertos propietarios de empresas que inician a publicar a cerca de sus mejores prácticas y/o estrategias en la administración de gigantes y destacadas empresas durante los años 70' en el país estadounidense.
- Perspectiva teórica: está enfocada a la evolución de modelos teóricos, la cuales serían aplicadas más adelante en la gestión, por ejemplo: el prospectivo, el normativo y la reingeniería. Así mismo desarrollaron modelos para el estratégico, el estratégico situacional, la calidad total y por último el comunicacional.

2.2.2. Gestión Educativa

Alvarado (1990), llega a definir la gestión educativa como: “El conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema

educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve”.

Pérez (1998) afirmó que la gestión educativa es “el proceso mediante el cual los agentes educativos buscan determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán” (p. 26).

Para Martí (2005), la Gestión Educativa “Es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político, económico que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo”.

La Gestión Educativa “es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, se enriquece con los desarrollos teórico-prácticos de estos campos del saber” (Correa de Urrea et al, s.f.).

La gestión educativa se refiere a una organización ordenada y jerarquizada, en consecuencia, a la interrelación de los diferentes aspectos o elementos presentes en el quehacer diario de la institución educativa. Esta considera, a modo de ejemplo, lo que realizan los integrantes de la comunidad educativa (directivos, plana docente, estudiantes, administrativos, mantenimiento, padres y madres de familia, comunidad local, etc.), los vínculos e interacciones que establecen entre los miembros, los temas que se abarcan y la manera en como lo realizan, enmarcado en un entorno cultural que le da sentido a la acción, y la cual posee reglamentos, normas, valores, principios, y todo lo necesario para propiciar entornos y condiciones de aprendizaje de nuestros niños y adolescentes (UNESCO, 2011, p. 32).

Según el Ministerio de Educación de la Nación sostiene que la gestión educativa supone la interdependencia de:

- a) Una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales.
- b) Prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno.
- c) Juicios de valor integrados en las decisiones técnicas.
- d) Principios útiles para la acción; múltiples actores, en múltiples espacios de acción.
- e) Temporalidades diversas personales, grupales y sociales superpuestas y/o articuladas.

Para nuestra investigación hemos considerada la definición de la Unesco la cual señala es una organización ordenada y sistémica es decir una interacción de diferentes elementos en el quehacer de la escuela. Es esta organización los miembros de la comunidad educativa son: directivos, plana docente, los estudiantes, administrativos, el personal de mantenimiento, los padres y las madres de familia, y demás agentes de interés. De igual manera se debe considerar las interacciones que establecen entre ellos, los temas que se abarcan y la manera en como lo realizan, enmarcado en un entorno cultural que le da sentido a la acción, y la cual posee reglamentos, normas, valores, principios, y todo lo necesario para propiciar entornos y condiciones de aprendizaje de nuestros niños y adolescentes.

2.2.2.1. Dimensiones de la gestión educativa

De acuerdo a la UNESCO (2011) considera que “todos estos elementos, internos y externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí, de manera dinámica, en ellos se pueden distinguir diferentes acciones, que pueden agruparse según su naturaleza. Así podremos ver acciones de índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria”. Considera cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria.

- **Gestión institucional:** contribuye a distinguir y reconocer las diversas debilidades dentro del contexto educativo de la institución, dicho de otra manera las carencias, déficit o desaciertos para luego fortalecerlos o corregirlos, además se persigue la colaboración activa de los agentes educativos, en organizarse adecuadamente para el óptimo funcionamiento de la comunidad educativa, en otras palabras en acciones referentes a la asignación y distribución de funciones y tareas, a aspectos estructurales así mismo a la división del trabajo, utilización adecuada del tiempo y de los ambientes.
- **Gestión administrativa:** se refiere al conjunto de acciones, procedimientos, estrategias e instrumentos de dirección a nivel del talento humano, procesos técnicos, materiales, económicos, del tiempo, de la seguridad, salubridad y control de información, que tiene que ver con cada uno de los integrantes de la organización educativa, para cumplir con el reglamento y la supervisión de las funciones, con el primordial objetivo de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Gestión pedagógica:** proceso primordial de las escuelas y colegios y los integrantes que la forman en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular de la institución, las programaciones estructuradas en el proyecto curricular institucional, las estrategias utilizadas, las metodológicas empleadas y las diversas didácticas, las evaluaciones de los aprendizajes, el uso de material educativo y los recursos didácticos.
- **Gestión comunitaria:** su propósito se enfoca a las relaciones e interacciones que tiene la institución educativa con su medio social y con otras instituciones. Teniendo en cuenta a los padres y madres de familia e instituciones o entidades de la comunidad, de la municipalidad, del estado, organizaciones civiles, religiosas entre otras.

La colaboración de estos con la institución educativa, deberá cumplir con el propósito de permitir implantar diversas alianzas estratégicas para mejorar la calidad educativa.

Para nuestro estudio consideramos estas dimensiones pues van de acuerdo a nuestra definición, las cuales serán: gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

2.2.2.2. Procesos de la gestión educativa

El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas planteado por el Ministerio de Educación (2011) sostiene que “para lograr los fines institucionales en la gestión educativa, se dan una serie de procesos que son multidisciplinarios y complejos, por lo que la institución debe definir aquellos que respondan a sus necesidades y al contexto del cual son parte”. Estos procesos son:

➤ **Planificación:**

Es el primer proceso, donde el director en conjunto con su equipo de trabajo, determinan los objetivos y la metodología de como lograrlo, utilizando diversas técnicas y estrategias, que transformen a la escuela en un lugar de centro de excelencia pedagógica, considerando a la visión y misión de su respectivo Proyecto Educativo Institucional.

➤ **Ejecución:**

Hacer es un primer momento de ejecución de acuerdo a lo que se planifica. Supone el desarrollo de la gestión, permitiendo la coordinación e integración de las diversas tareas de los maestros, de los estudiantes, los padres y madres de familia y otros agentes; al igual que la utilización adecuado del material y el recurso educativo al momento de desarrollar los procesos, los proyectos y otros programas. Además, incluye procesos como la división del trabajo y

de responsabilidades por medio de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y una estructura de las interacciones entre los agentes educativos y su ambiente.

➤ Evaluación y Monitoreo

Verificar, este proceso asegura que el proceso anterior corresponda a la programación, de igual modo nos brinda la oportunidad de verificar y examinar nuevamente la estructura de funciones y organización del trabajo que se planeó y diseñó para lograr los propósitos, finalidades y metas proyectadas en las distintas áreas que se han considerado en la planificación. De igual manera se podrá incluir ajustes y reajustes a las programaciones así mismo a la asignación de recursos.

Este tipo de evaluación nos permitirá reconocer y distinguir los aspectos que son de gran importancia los cuales debemos mantenerlos, de aquellos de los que necesiten unas mejoras para lograr los objetivos y metas de la institución.

Actuar, esta etapa supone un segundo momento de la ejecución del proceso de la gestión, no obstante, incluye los resultados de la evaluación además tomando en cuenta los reajustes indispensables a lo largo del proceso para la consecución de los objetivos y las metas.

2.2.2.3. Enfoques de gestión educativa

Alvarado (1998) citado por Rosario (2017) sostiene que a través del tiempo, en América Latina, la administración de la educación se han formado diversos enfoques, entre los principales tenemos tres:

➤ Enfoque burocrático

De acuerdo a Max Weber, un reconocido sociólogo alemán, la burocracia, es un modo de organización del hombre en base a la racionalidad, en otras palabras, en el acondicionamiento o

adecuación de los medios a los fines, logros u objetivos, de esta forma se garantiza lo óptima eficiencia posible, hacia los propósitos de la organización.

Todo este gran cúmulo de conocimiento científico, fue tomado con mayor fuerza por las entidades del estado que en las entidades privadas, la cual fue denominada enfoque burocrático. Este enfoque es muy aplicable desde el punto de vista teórico y práctico, por lo cual sus objetivos siguen vigentes en la actualidad.

Determinar los efectos del enfoque burocrático en la gestión educativa es preciso sintetizar varios de sus fundamentos teóricos.

➤ Enfoque sistémico

Toda la acción educativa podría ser entendida como el proceso a través del cual los diferentes componentes: docentes, estudiantes, material, recursos, programación, etc.; se estructuran y se relacionan logrando una interacción coordinada y armónicamente en favor del lograr los objetivos y metas educativas. Dicha idea posibilita reconocer e identificar a la educación y su gestión como si fueran estructuras ordenadas que se relacionan con un conjunto de componentes, cuyas responsabilidades e interacciones conjuntamente persiguen objetivos muy específicos y bien definidos. A fin de hacer un ineludible análisis descriptivo del Sistema Educativo Nacional, es necesario determinar y delimitar ciertos componentes conceptuales de un sistema en sí.

➤ Enfoque gerencial

El enfoque gerencial está integrado por los siguientes componentes importantes:

- El planeamiento educativo
- La organización educativa
- La dirección
- El control educativo.

2.2.3. Desempeño Docente

El concepto de desempeño docente podría ser comprendido como un constructo lógico que pretende sintetizar múltiples y diversas funciones que diferencian la labor del docente. De esta manera por desempeño docente, se entiende que es la agrupación de actividades y/o tareas que el docente realiza dentro del contexto de su labor como tal, así mismo que abarca a partir de la planificación de las sesiones hasta en asesoramiento del estudiante de forma personalizada, recorriendo por sobrentendido por el dictado de la sesión de clases, la calificación y/o evaluación de los trabajos y tareas asignadas. Además incluye las coordinaciones con otros colegas docentes y con los directivos de la escuela, asimismo asistir y participar en los diversos capacitaciones o talleres programados (Fernández, 2002).

Para Rivas (2010) el desempeño del docente se debe entender como el cumplimiento de sus responsabilidades u obligaciones. El desempeño docente incluye factores vinculados a los mismos docentes, a los estudiantes y al contexto que lo rodea. De igual manera el desempeño esta definido por factores relacionados al mismo docente, a los estudiantes, así como su ambiente. De igual manera, el desempeño se realiza en distintos campos: entorno institucional, contexto socio-cultural, ambiente del salón de clase y especialmente a los propios docentes, a través una acción reflexiva.

Así mismo Montenegro (2003) define al desempeño docente como un conjunto de actividades específicas. Este se entiende como la realización de las obligaciones y los deberes; que están limitados por elementos vinculados al mismo docente, a los estudiantes y a su propio entorno. Así mismo, sus actitudes se pueden viabilizar en diferentes ámbitos como el ámbito: socio-cultural, escolar, el aula y el docente por medio de una posición reflexiva. Podríamos sostener, que el desempeño

siempre se evaluara con el único propósito de obtener un mejoramiento en la condición educativa y reconocer, así como valorizar la labor del educador.

De acuerdo Cahuana (2006) el desempeño docente es “el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente”. Entre las diferentes funciones, se describen la planificación y la programación educativa institucional, la facilitación del aprendizaje del estudiante, la utilización de variadas estrategias didácticas, el empleo de material educativo y diversos recursos didácticos, la evaluación del aprendizaje del estudiante, etc. Todas estas mencionadas anteriormente constituyen en su totalidad, lo primordial del proceso educativo. La importancia del desempeño del docente, en el problema de estudio se ha comprobado en muchas investigaciones, tanto así que se ha llegado a incluir un grupo de características relacionados al desempeño docente. Dichos rasgos son considerados como propios de un patrón de las mencionadas escuelas eficaces, entre ellas tenemos: participación activa de los docentes en diversas decisiones pedagógicas, siendo considerados ellos como profesionales expertos (Cahuana, 2006, p.65).

2.2.3.1 Dimensiones del Desempeño Docente

Según Ministerio de Educación, (2003):

a) Dimensión personal

Esta dimensión abarca los aspectos de la persona que están comprometidas enteramente con el crecimiento y mejoramiento profesional de los docentes. La diligencia por los aspectos del docente, van a favorecer la moral de los docentes en su labor además en su disposición para una carrera de gran aliento, “articulando los principios de la

autonomía moral, la autodeterminación y la solidaridad” (Capella, 2000).

Como todo ser humano, el docente pasa preocupaciones y tensiones que involucra cada una de las etapas del desarrollo humano (juventud, adultez, adultez mayor). Además, pasa por las tensiones de toda carrera profesional: inicio, mitad y final de la carrera. En relación con eso, desarrolla su carrera de docente en medio de las anteriores coordenadas, las cuales van a influir en sus condiciones subjetivas y físicas, tan comprometedoras por ser una profesión que está en constante y muchas interacciones con diversos sujetos.

b) Dimensión pedagógica

Está referida al trabajo sobre el cual se centran las mayores demandas y exigencias a los maestros: los aprendizajes de sus alumnos. El conjunto de competencias que en esta dimensión se espera de los maestros constituye lo específicamente reconocido por la sociedad como “quehacer docente”, centrado en el proceso de enseñar, entendido como la capacidad para promover, coordinar, facilitar y evaluar procesos de aprendizaje. Esta demanda cobra especial importancia cuando se espera que los maestros desarrollen en los estudiantes competencias para aprender y que no sólo transmitan conocimientos.

c) Dimensión institucional

Los docentes desarrollan su profesión en una institución que es la escuela. Su trabajo en aula, su manera de relacionarse con otros sujetos y la organización de su trabajo están vinculados y contextualizados por la comunidad educativa local, nacional y mundial, de la cual forma parte.

El centro educativo demanda para su marcha de la participación permanente de todos los docentes en diversas instancias de coordinación y de labores específicas. “Dicha participación constituye un derecho y una responsabilidad. Emitiendo opinión (voz) y participando en las decisiones (voto, construcción de consenso) para contribuir a mejorar la gestión institucional y pedagógica del centro educativo, su participación puede incluir diversos aspectos referidos a la formulación de propuestas, ejecución y evaluación de las mismas”(MINEDU, 2013). La institución educativa como una microexperiencia de convivencia democrática demanda maestros activos que sean protagonistas para la construcción de una cultura participativa.

d) Dimensión social – ciudadana

Esta dimensión se refiere a su participación dentro de la comunidad, ya sea local, regional, nacional y mundial. Esto implica la interacción en que los docentes contextualizan su labor en la institución educativa con visión de una profesionalidad ampliada, constituyendo de esta forma en un proceso de retroalimentación. La relación aula/escuela/comunidad convierte en la institución educativa en una mejor organización profesional, pero sobre todo mejora el propio desempeño individual en el salón de clases, además de contribuir a la construcción, dentro de la comunidad, de ambientes educativos.

Según el Ministerio de Educación (2012) considera lo siguiente:

a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Esta dimensión se refiere al proceso de planificar los trabajos pedagógicos, las cuales se realizan mediante las

diversas programaciones: la programación curricular anual, las unidades didácticas, los módulos de aprendizajes y las sesiones de aprendizaje enmarcados siempre en un enfoque inclusivo e intercultural. Comprende el “conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje” (MINEDU,2012).

b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Esta dimensión abarca al manejo del proceso de enseñanza a través de una perspectiva que de valor a la inclusión y la diversidad en todas de sus manifestaciones. Hace referencia a la mediación pedagógica del maestro para desarrollar un óptimo clima para el aprendizaje, al manejo de información, a la constante motivación de los estudiantes, al uso de múltiples metodologías y utilización de estrategias de evaluación, de igual manera al empleo de material educativo pertinente y recursos didácticos relevante. “Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar” (MINEDU,2012).

c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Esta dimensión abarca la colaboración en la gestión de la institución educativa o la red de instituciones de forma

democrática para modelar y mejorar la comunidad de aprendizaje. Se refiere a la participación de los procesos de planificar, ejecutar y evaluar el PEI, a la comunicación eficaz que debe existir dentro de la institución entre todos sus miembros, así mismo colaborar para crear y/o mantener clima institucional óptimo. “Incluye la valoración y respeto a la comunidad y a sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes” (MINEDU, 2012).

d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Esta dimensión abarca tanto el proceso, así como la práctica que son parte de la formación del docente, así como el desarrollo de su misma profesión. Además hace referencia a reflexionar sobre la práctica pedagógica, la de otros docentes, la labor en equipos, la colaboración con sus colegas y como colaboración en diversas tareas de su mejoramiento profesional. Comprende la “responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional” (MINEDU, 2012).

En nuestra investigación hemos considerado las dimensiones del desempeño docente del Ministerio de Educación, las cuales son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

2.2.3.2. Teorías que sustentan el desempeño docente

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

Teoría de la equidad.

La teoría de la equidad nos dice cómo afecta la percepción del empleado en relación al trato que recibe: justo o injusto, llevándolo a una motivación o desmotivación en sus labores. Esto es lo que manifiestan Klingner y Nabaldian (2002):

- Cuando un empleado es tratado de forma justa, es más probable que sus aportaciones laborales se demuestren, en manifestaciones de buena voluntad, lealtad y por consecuencia en un aumento en la eficiencia de sus labores en el interior de la empresa. Es verdad que la teoría proporciona una representación inteligible, el problema reside en que frecuentemente esta apreciación está mayormente vinculado a una condición psicológica en base a subjetividades. A pesar de ello, se afirma que el buen trato y la equidad, son elementos sustanciales, a fin de una correcta y optima interacción entre los directivos y los subordinados.

- El rendimiento
- Equiparación con otros.

A lo que se refiere al primer caso nombrado se expresa como la equiparación o rendimiento de su trabajo y la organización sistemática y equitativa que logra con respecto a otros individuos (p.253).

Teoría de las expectativas.

Según Klingner y Nabaldian (2002), esta teoría está fundamentada: En la satisfacción que los empleados proyectan al hacer su trabajo, de esta manera reflejan un sobresaliente ejercicio laboral en relación con otros

Se identifican tres elementos:

- El alcance que es el anhelo, deseo, aspiración del trabajador por lograr una meta u objetivo, desempeñando su labor al nivel anhelado.
- La evaluación del empleado, tiene como objetivo el tener un reconocimiento mediante de remuneraciones y/o gratificaciones o de lo contrario una penalidad y/o sanción, como consecuencia de que se llegue o no el nivel anhelado en el desempeño de su trabajo.
- El valor que el trabajador concede a dichas remuneraciones o sanciones (p.253).

2.2.3.3 Características del desempeño docente

Olivares (2014) afirma que:

Uno de los aspectos claves en el tema del desempeño docente consiste en dilucidar si existe o no una base de conocimientos de esta profesión que pueda considerarse “científica”. En este ámbito existen dos grupos de conocimientos que pueden ser reconocidos. Por una parte, los contenidos, esto es la disciplina que se enseñará, y, por otra, las capacidades relacionadas con los procedimientos para seleccionar, enseñar y evaluar esos contenidos. Esta combinación es compleja pues, por un lado, los contenidos disciplinarios no son meramente teóricos sino que su aprendizaje implica acciones prácticas y, por otra parte, la complejidad es mayor si consideramos que no cualquier procedimiento es adecuado para enseñar los distintos tipos de contenidos o

disciplinas. Para ser más precisos, todas las disciplinas tienen sus didácticas propias de sí, así como modos de estructurar sus contenidos y maneras de trabajar con estos.

2.2.3.4. Factores que influyen en el desempeño docente

El desempeño docente está determinado por tres factores:

- Factores asociados a los docentes: Esta se refiere a su formación como profesional, a la estimulación que tiene el docente es decir su motivación, al estado de salud mental y físico, así como estar comprometido con su trabajo. Hay una correspondiente relación entre la buena calidad de formación docente y la mejor probabilidad de desempeñarse con eficacia.
- Factores asociados a los estudiantes: son similares a los de los docentes como estado de salud mental y físico, grado de preparación, estimulación o estar motivados y estar comprometidos por el aprendizaje. Dichos factores estarán dependiendo de: la situación familiar del estudiante, condiciones económicas, así como sociales, de sus docentes y del entorno. En este contexto el docente motivará al estudiante. Se afirma que el desarrollo del maestro debería reflejarse en el desenvolvimiento del estudiante.

El contexto socio cultural: la sociedad influye, de manera inmensa y poderosamente, en el desempeño docente, pues es un organismo social, económico, político y cultural. Nuestra solución es nuestro rol como docente, con el propósito de mejorar a nuestro país (Montenegro, 2003, p.45).

2.3 Marco conceptual

Gestión Educativa:

Es “el proceso mediante el cual los agentes educativos buscan determinar las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán” (Pérez, 1998).

Dimensiones de la gestión educativa:

Son “todos estos elementos, internos y externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí, de manera dinámica, en ellos se pueden distinguir diferentes acciones, que pueden agruparse según su naturaleza. Así podremos ver acciones de índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria”. Considera cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria. (UNESCO, 2011).

Gestión institucional:

Contribuye a distinguir y reconocer las diversas debilidades dentro del contexto educativo de la institución, dicho de otra manera las carencias, déficit o desaciertos para luego fortalecerlos o corregirlos, además se persigue la colaboración activa de los agentes educativos, en organizarse adecuadamente para el óptimo funcionamiento de la comunidad educativa, en otras palabras en acciones referentes a la asignación y distribución de funciones y tareas, a aspectos estructurales así mismo a la división del trabajo, utilización adecuada del tiempo y de los ambientes (UNESCO, 2011).

Gestión administrativa:

Se refiere al conjunto de acciones, procedimientos, estrategias e instrumentos de dirección a nivel del talento humano, procesos técnicos, materiales, económicos, del tiempo, de la seguridad, salubridad y control de información, que tiene que ver con cada uno de los integrantes de la organización educativa, para cumplir

con el reglamento y la supervisión de las funciones, con el primordial objetivo de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. (UNESCO, 2011).

Gestión pedagógica:

Proceso primordial de las escuelas y colegios y los integrantes que la forman en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular de la institución, las programaciones estructuradas en el proyecto curricular institucional, las estrategias utilizadas, las metodológicas empleadas y las diversas didácticas, las evaluaciones de los aprendizajes, el uso de material educativo y los recursos didácticos (UNESCO, 2011).

Gestión comunitaria:

Su propósito se enfoca a las relaciones e interacciones que tiene la institución educativa con su medio social y con otras instituciones. Teniendo en cuenta a los padres y madres de familia e instituciones o entidades de la comunidad, de la municipalidad, del estado, organizaciones civiles, religiosas entre otras. La colaboración de estos con la institución educativa, deberá cumplir con el propósito de permitir implantar diversas alianzas estratégicas para mejorar la calidad educativa (UNESCO, 2011).

Desempeño Docente:

Es un conjunto de actividades específicas. Este se entiende como la realización de las obligaciones y los deberes; que están limitados por elementos vinculados al mismo docente, a los estudiantes y a su propio entorno. Así mismo, sus actitudes se pueden viabilizar en diferentes ámbitos como el ámbito: socio-cultural, escolar, el aula y el docente por medio de una posición reflexiva (Montenegro, 2003).

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Esta dimensión se refiere al proceso de planificar los trabajos pedagógicos, las cuales se realizan mediante las diversas programaciones: la programación

curricular anual, las unidades didácticas, los módulos de aprendizajes y las sesiones de aprendizaje enmarcados siempre en un enfoque inclusivo e intercultural. Comprende el “conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje” (MINEDU, 2012).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Esta dimensión abarca al manejo del proceso de enseñanza a través de una perspectiva que de valor a la inclusión y la diversidad en todas de sus manifestaciones. Hace referencia a la mediación pedagógica del maestro para desarrollar un óptimo clima para el aprendizaje, al manejo de información, a la constante motivación de los estudiantes, al uso de múltiples metodologías y utilización de estrategias de evaluación, de igual manera al empleo de material educativo pertinente y recursos didácticos relevante. “Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar” (MINEDU, 2012).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Esta dimensión abarca la colaboración en la gestión de la institución educativa o la red de instituciones de forma democrática para modelar y mejorar la comunidad de aprendizaje. Se refiere a la participación de los procesos de planificar, ejecutar y evaluar el PEI, a la comunicación eficaz que debe existir dentro de la institución entre todos sus miembros, así mismo colaborar para crear y/o mantener clima institucional óptimo. “Incluye la valoración y respeto a la comunidad y a sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes” (MINEDU, 2012).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Esta dimensión abarca tanto el proceso, así como la práctica que son parte de la formación del docente, así como el desarrollo de su misma profesión. Además hace referencia a reflexionar sobre la práctica pedagógica, la de otros docentes, la labor en equipos, la colaboración con sus colegas y como colaboración en diversas tareas de su mejoramiento profesional. Comprende la “responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional” (MINEDU, 2012).

2.4 Identificación de dimensiones.

En nuestra investigación consideramos las dimensiones de la Gestión Educativa y del Desempeño Docente, las cuales son las que siguen:

➤ Gestión Educativa

- Gestión Institucional.
- Gestión Administrativa.
- Gestión Pedagógica.
- Gestión Comunitaria.

➤ Desempeño Docente

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

2.5 Formulación de hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.

2.5.2 Hipótesis específicas

- La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.
- La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.
- La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.
- La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.

2.6 Variables.

2.6.1 Definición operacional

La presente investigación posee dos variables:

- **Variable 1: Gestión educativa**

Lo constituyen las siguientes dimensiones: Gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria; y se utilizó como instrumento un cuestionario para medir la Gestión Educativa.

- **Variable 2: Desempeño docente.**

Lo constituyen las siguientes dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, y se utilizó como instrumento un cuestionario para medir el Desempeño Docente, según los directivos.

2.6.2 Operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión educativa

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala
Gestión educativa	La gestión educativa es “el proceso mediante el cual los agentes educativos buscan determinar las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán”(Pérez, 1998).	Lo constituyen las siguientes dimensiones: Gestión Institucional, Gestión Administrativa, Gestión Pedagógica y Gestión Comunitaria	Gestión institucional	Participación. Proyectos institucionales Reglamento interno Manual de organización y funciones Comisiones de trabajo Comunicación Cumplimiento	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Cuestionario	Escala de Likert
			Gestión administrativa	Recursos económicos Materiales educativos Calendarización. Potencial humano Monitoreo Supervisión Cumplimiento de normas Estrategias de enseñanza. Teorías constructivistas Resolución de problemas. Material didáctico. Recursos Ambiente Evaluación de aprendizaje. Módulos de aprendizaje.	8, 9, 10, 11, 12,13, 14		Siempre =5 Casi siempre =4 Algunas veces=3 Casi nunca =2 Nunca=1
			Gestión comunitaria	Aliados estratégicos. Relaciones Participación. Iniciativa Innovación al servicio. Trabajo Prácticas de enseñanza. Educación de calidad.	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		

Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala
Desempeño docente	Montenegro (2003) señala que el desempeño docente es un grupo de actividades precisas. Se comprende como la ejecución de los deberes; que encuentra delimitado por elementos vinculados al propio maestro, al alumno y a su contexto. Además, sus actitudes se viabilizan en diversos espacios: el ámbito socio-cultural, el ámbito escolar, el salón de clases y el docente mediante una posición reflexiva. Podemos decir, que el desempeño se evalúa con el fin de lograr una mejor condición educativa y valorar la labor del educador.	Lo constituyen las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión Características evolutivas Programación curricular Necesidades e intereses Conocimiento actualizado Orientación Estrategias didácticas Actitudes y necesidades	1, 2, 3, 4, 5, 6,7, 8,	Cuestionario	Escala de Likert Siempre =5 Casi siempre =4 Algunas veces=3 Casi nunca =2 Nunca=1
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Estrategias Teorías constructivistas Resolución de problemas Material didáctico para la enseñanza aprendizaje Uso de materiales por estudiantes Ambiente Evaluación Reforzamiento	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Clima democrático Gestión Proyectos Fomentación de trabajo Prácticas de enseñanza Retos de una educación Estrategias de enseñanza-aprendizaje Conocimientos Honestidad, justicia y responsabilidad Respeto Disposición laboral Dificultades de enseñanza	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28.		

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

- Según la finalidad de la investigación: básica.
- Según el carácter de la investigación es cuantitativa. De acuerdo Hernández, Fernández y Baptista (2014) “La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes” (p. 15).
- Según Hernández et al. (2014) es una Investigación no experimental, pues señala “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152).
- Según el tiempo de aplicación de la variable, Hernández et al. (2014) es Transversal, pues como lo señala “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 154).
- Según el alcance de la investigación científica, de acuerdo a Hernández et al. (2014) es Correlacional, pues “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables” (p. 94).

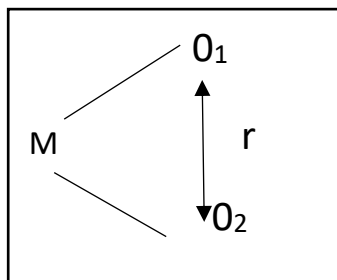
3.2 Método de investigación

Es hipotético deductivo puesto que se parte de hipótesis se realiza la investigación y se deduce las conclusiones a partir de los resultados.

3.3 Diseño de investigación

Según Hernández et al. (2014, p.151), el diseño es no experimental, es transversal, correlacional, cuando su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”.

Se simboliza:



Dónde:

M: muestra de la IE Casa Grande.

O₁: observaciones de la variable Gestión Educativa.

O₂: observaciones de la variable Desempeño Docente.

r: relación entre gestión educativa y Desempeño Docente.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

De acuerdo a Hernández et al. (2014, p.174), la población “es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. Nuestra población fue constituida por 50 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Casa Grande”, del distrito Casa Grande, Provincia Ascope.

3.4.2 Muestra

De acuerdo a Hernández et al (2014, p.173), la muestra “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. En nuestro caso será la misma población, constituida por 50 docentes.

3.4.3 Muestreo

Muestreo no probabilístico, por conveniencia e intereses de los investigadores.

3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

En nuestra investigación usamos como técnica de recojo de información las encuestas, y como consecuencia nuestro instrumento es un cuestionario de interrogantes. Los instrumentos son de acuerdo a las variables de estudio.

Tabla 3
Instrumentos por Variables

Variables	Técnicas	Instrumentos
Variable 1 Gestión Educativa	Encuesta	Cuestionario para la gestión educativa
Variable 2 Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario para el Desempeño docente de educación secundaria

3.5.1 Técnicas

Para recolectar los datos sobre la relación entre Gestión Educativa y el desempeño docente en la institución educativa se aplicó una Encuesta para cada una de las variables a todos los docentes, seleccionados como muestra de estudio.

3.5.2 Instrumentos

a. Cuestionario: Gestión Educativa

El instrumento que aplicamos para la variable Gestión Educativa es una encuesta que fue creado por Br. Abraham Roy Rosario Flores, Lima 2016. Y validada por juicio de 2 expertos para sustentar su Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación titulada: La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima –2016. Mide y observa la gestión educativa, a través del personal docente de la I.E. “Casa Grande” de Ascope, 2018.

La escala valorativa está diseñada en 30 ítems, 7 preguntas se relacionan con la Gestión institucional, 7 preguntas se relacionan con la Gestión administrativa, 8 preguntas se relacionan con la Gestión pedagógica y 8 preguntas se relacionan con la Gestión comunitaria. Con criterios de valoración: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca para medir el

grado de la gestión educativa. Las mismas que tienen relación con los indicadores de la variable: gestión educativa.

La confiabilidad se llevó a cabo mediante la prueba piloto aplicada a 30 docentes de la I.E. Los Libertadores, usando el Alpha de Cronbach teniendo un 0.959.

b. Cuestionario: Desempeño docente

El instrumento que aplicamos para la variable Desempeño docente es una encuesta que fue creado por Br. Abraham Roy Rosario Flores, Lima 2016. Y validada por juicio de 2 expertos para sustentar su Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación titulada: La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016. Mide y observa la gestión educativa, a través del personal docente de la I.E. “Casa Grande” de Ascope, 2018.

La escala valorativa estuvo diseñada en 28 ítems, 8 preguntas de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 8 preguntas de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 6 preguntas de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad y 6 preguntas de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; con criterios de valoración: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca para medir el grado del desempeño docente en el “la I.E. “Casa Grande” de Ascope, 2018. Las mismas que tienen relación con los indicadores de la variable: Desempeño docente.

La confiabilidad se llevó a cabo mediante la prueba piloto aplicada a 17 docentes de la I.E. N° 81516 Libertad de Casa Grande, usando el Alpha de Cronbach, teniendo 0.890.

Los datos que se obtuvieron a través de los instrumentos que se aplicaron se procesaron utilizando una prueba no paramétrica que es la Rho Spearman, puesto como lo señala Hernández et al. (2014) que son medidas de correlación

para variables en un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra (p.322).

Nuestras unidades de la muestra pudieron ordenarse por rangos por ser variables cualitativas, con la finalidad de verificar la existencia de relación entre las variables, así mismo se usó tablas y figuras para expresar la distribución de frecuencias.

Nuestras variables de estudio: La gestión educativa y Desempeño docente. Fueron validadas por los siguientes expertos:

- Dra. Amalia Olivares Sánchez
- Mg. Mónica Mariela Vargas Nolasco
- Mg. Rubí Eugenia Banda Baca

La confiabilidad fue realizada en la I.E. 81516 “Libertad”, perteneciente a Ascope, el cual cuenta con similares características a la muestra original de la investigación. La confiabilidad de los datos que se obtendrán a través de los cuestionarios que se aplicarán se procesaran utilizando una prueba no paramétrica que es la “ α DE CRONBACH”, por ser nuestra respuestas politomicas, para esto usaremos el software SPSS., en su versión 21.

Test de validez

Con el fin de verificar la validez de las encuestas elaboradas, en nuestra muestra de la I.E. “Casa Grande” de Ascope, se evaluó la consistencia interna o Alfa de Cronbach de las 30 interrogantes de las cuatro dimensiones que fueron incluidas para la Gestión Educativa.

Tabla 4.

Estadísticos de confiabilidad del instrumento Gestión Educativa.

Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	Preguntas aplicadas
0.801	30

La confiabilidad respecto a las 28 preguntas de las 4 dimensiones que fueron consideradas para el Desempeño docente aplicado por los directivos del centro educativo tenemos:

Tabla 5.
Estadísticos de confiabilidad del instrumento Desempeño Docente

Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	Preguntas aplicadas
0.989	28

Acerca de la confiabilidad de los instrumentos de evaluación para la Gestión Educativa y el Desempeño Docente y conocer la importancia de cada una de las interrogantes realizadas se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach, resultando el valor general de 0.801 en Gestión Educativa y 0.989 en Desempeño Docente a los directivos, siendo los valores adecuados y validando el instrumento.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos que obtuvimos por medio de los dos instrumentos, se procesaron utilizando la prueba de normalidad, de acuerdo a nuestros datos que se encuentran en una distribución normal se seleccionó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, con el propósito de contrastar nuestra hipótesis, así como la relación entre nuestras dos variables, se realizó el empleo de consolidados y figuras de representación de datos. Así mismo se usó el software de estadística SPSS V21.

3.7 Aspectos éticos

- Tuvimos en consideración el principio de reserva así también el respeto de la dignidad humana, mencionado en la metodología de nuestro estudio.
- Elaboramos un protocolo de autorización informado para las encuestas con el propósito de brindar información a los docentes que participaron sobre la investigación y sus alcances. Además de cerciorar su colaboración de forma libre.
- Mantuvimos la privacidad, así como la confidencialidad de los docentes al no registrar su identificación en las encuestas desarrolladas.
- Analizamos y discutimos de los resultados de mayor importancia y trascendencia que guardan relación con los propósitos del estudio además se llegó a planificar, de acuerdo el mensaje y vía más adecuado para poder compartir los resultados del presente trabajo de estudio.

Capítulo IV

RESULTADOS

En el presente capítulo se muestran los resultados que se lograron de la aplicación de las encuestas Gestión Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018. El instrumento aplicado permitió determinar el nivel de Gestión Educativa y Desempeño docente. Los resultados fueron presentados de tal manera que respondan a todas las hipótesis propuestas además establecen la validez o nulidad de las mismas.

4.1 Presentación y análisis de resultados

4.1.1 Gestión Educativa

En la tabla 6 se muestran los niveles de la Gestión educativa de la institución educativa de Casa de Ascope encontrándose que El nivel de la Gestión Educativa en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope es bueno con el 52.00%, seguido de regular (36%) y muy bueno (12 %) y en la figura 1, se muestra la distribución porcentual de manera gráfica. Tabla 6.

Niveles de la Gestión Educativa en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0.00
Malo	0	0.00
Regular	18	36.00
Bueno	26	52.00
Muy bueno	6	12.00
Total	50	100.00

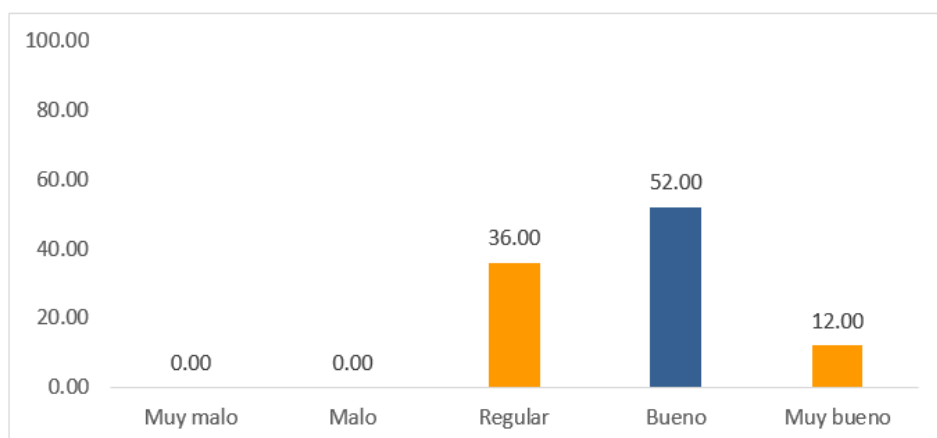


Figura 1. Niveles de la Gestión Educativa en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

Respecto a las dimensiones de la Gestión Educativa en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, en la tabla 7 se presentan los resultados y se aprecia que en la dimensión Gestión institucional es regular con el 40%, en la dimensión Gestión administrativa es bueno con el 56%, en la dimensión Gestión pedagógica es bueno y muy bueno con el 40% y en la dimensión Gestión comunitaria es bueno con el 52%.

Tabla 7.

Niveles de las dimensiones de la Gestión Educativa en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

	Gestión institucional		Gestión administrativa		Gestión pedagógica		Gestión comunitaria	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Malo	6	12.00	0	0.00	0	0.00	2	4.00
Regular	20	40.00	17	34.00	10	20.00	18	36.00
Bueno	14	28.00	28	56.00	20	40.00	26	52.00
Muy bueno	10	20.00	5	10.00	20	40.00	4	8.00
Total	50	100.00	50	100.00	50	100.00	50	100.00

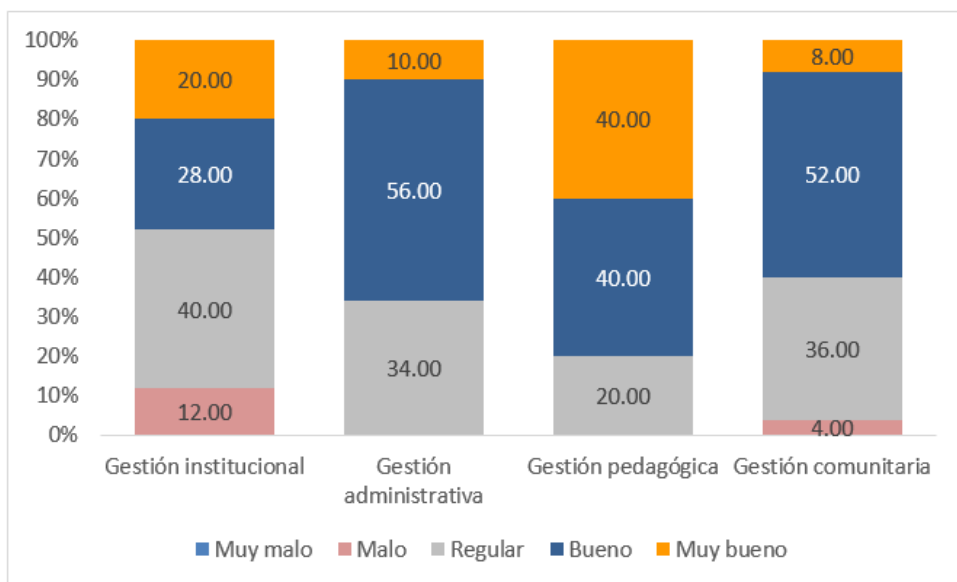


Figura 2. Niveles de las dimensiones de la Gestión Educativa en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

4.1.2 Desempeño Docente:

En la tabla 8 se presenta los niveles del Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande”, de Ascope, y los niveles percibido por los directivos es muy bueno (62%), seguido de bueno (24%), regular (12%) y malo (2%).

Tabla 8.

Niveles del Desempeño Docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0.00
Malo	1	2.00
Regular	6	12.00
Bueno	12	24.00
Muy bueno	31	62.00
Total	50	100.00

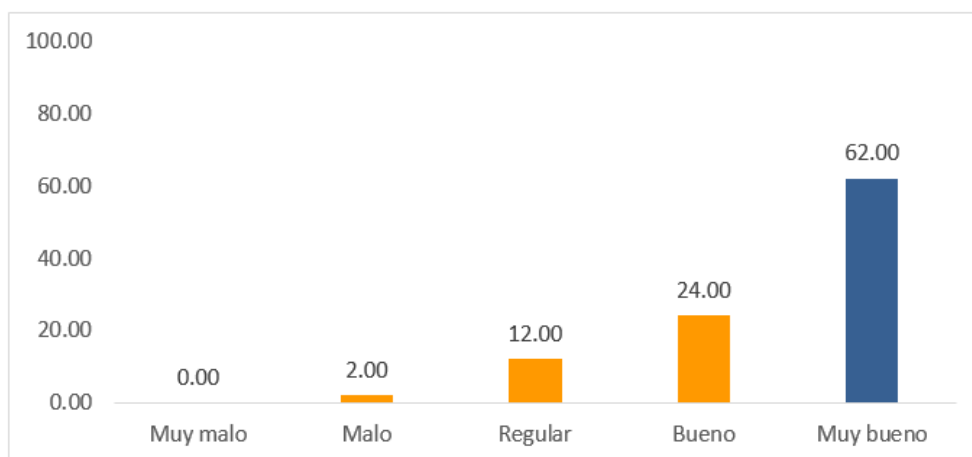


Figura 3. Niveles del Desempeño Docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

Respecto a las dimensiones del Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande”, de Ascope, 2018, apreciamos que en la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes es muy bueno con un 62%, en la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es muy bueno con un 62%, en la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad es muy bueno con el 62% y en la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es muy bueno con un 68% (ver tabla 10).

Tabla 9.

Niveles de las dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Malo	1	2.00	1	2.00	2	4.00	0	0.00
Regular	8	16.00	8	16.00	3	6.00	5	10.00
Bueno	10	20.00	10	20.00	14	28.00	11	22.00
Muy bueno	31	62.00	31	62.00	31	62.00	34	68.00
Total	50	100.00	50	100.00	50	100.00	50	100.00

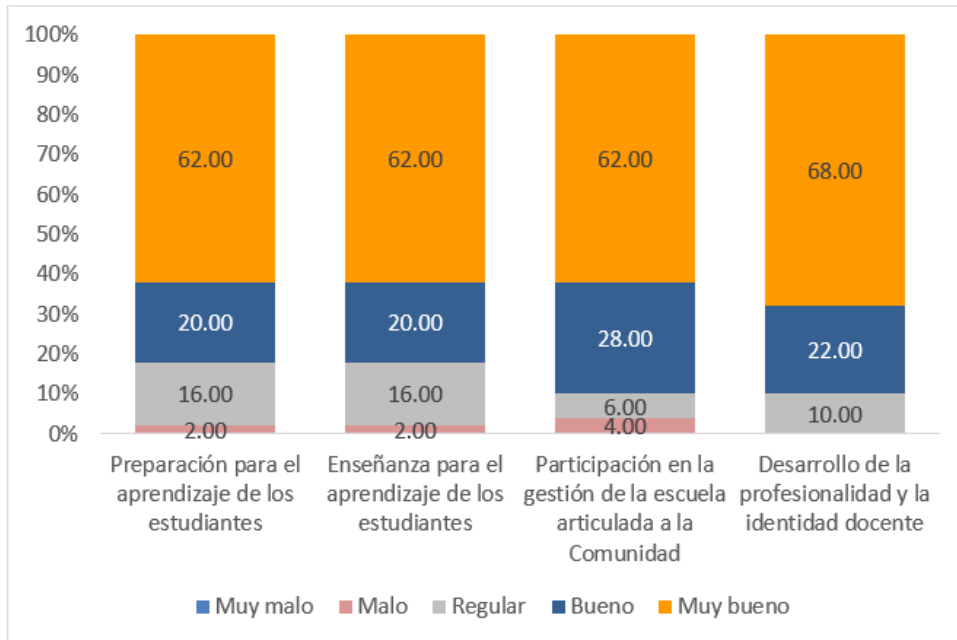


Figura 4. Niveles de las dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

Asimismo, se presentan los diagramas de dispersión nos permitirán dar indicios de la existencia de relación entre las variables Gestión educativa y Desempeño docente.

En la figura 5 observamos con el diagrama de dispersión que existe una tendencia positiva entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope.

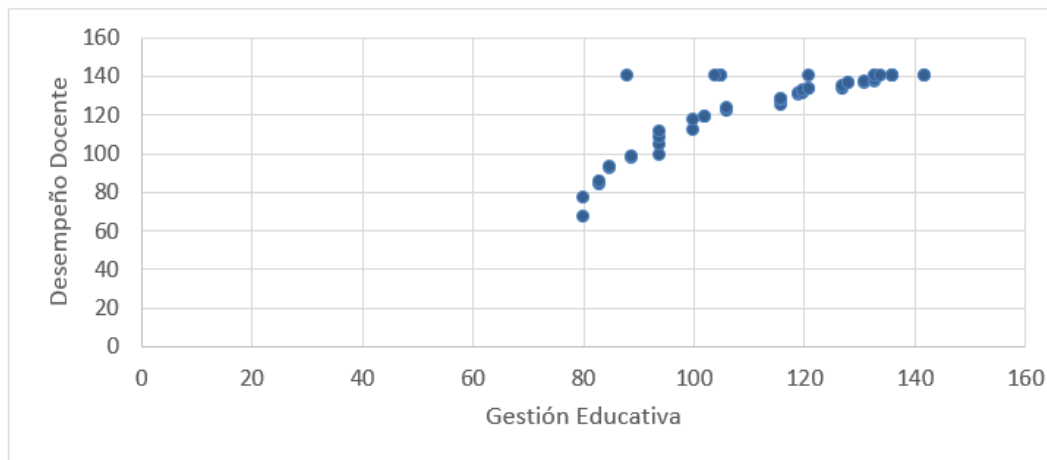


Figura 5. Diagrama de Dispersión entre la variable Gestión educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

En la figura 6, se aprecia que existe una tendencia positiva entre la Gestión educativa y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope.

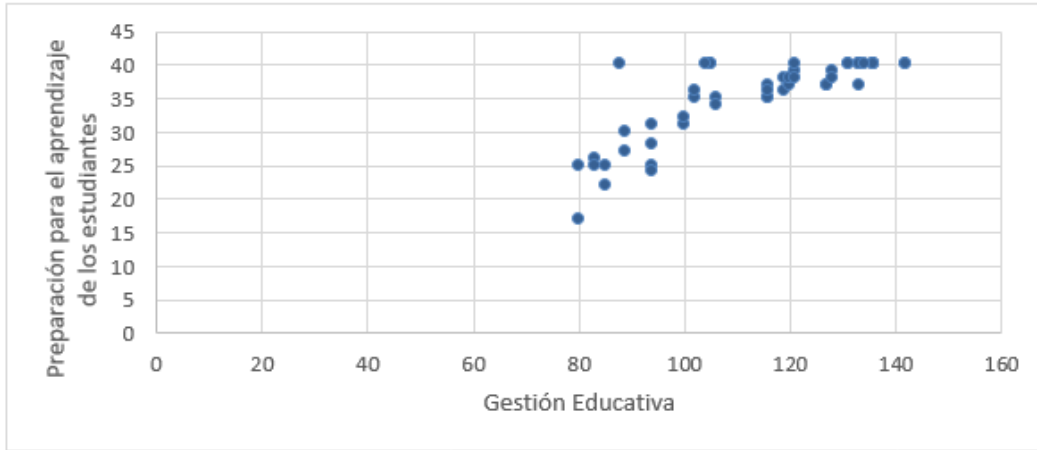


Figura 6. Diagrama de Dispersión entre la variable Gestión educativa y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

En la figura 7, se aprecia que existe una tendencia positiva entre la Gestión educativa y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

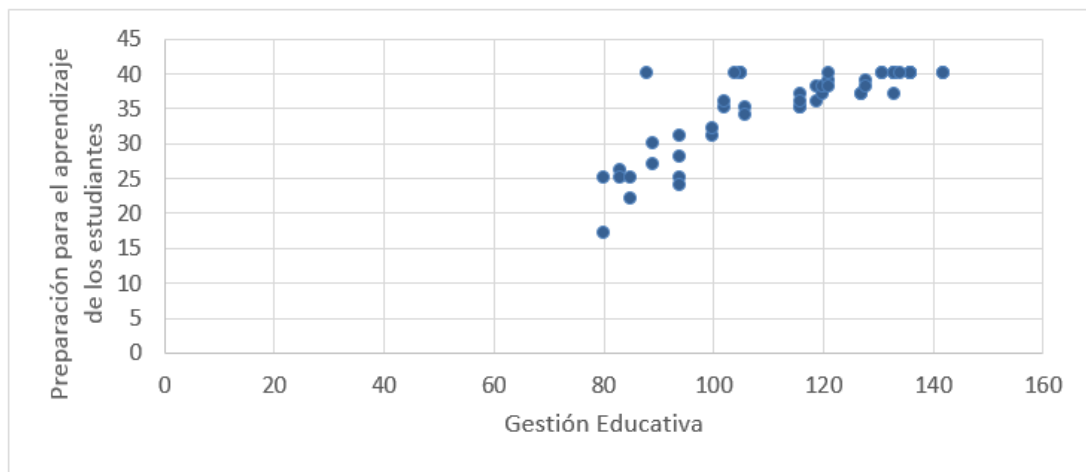


Figura 7. Diagrama de Dispersión entre la variable Gestión educativa y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

En la figura 8, el diagrama de dispersión se nos muestra que existe una tendencia positiva entre la Gestión educativa y la Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

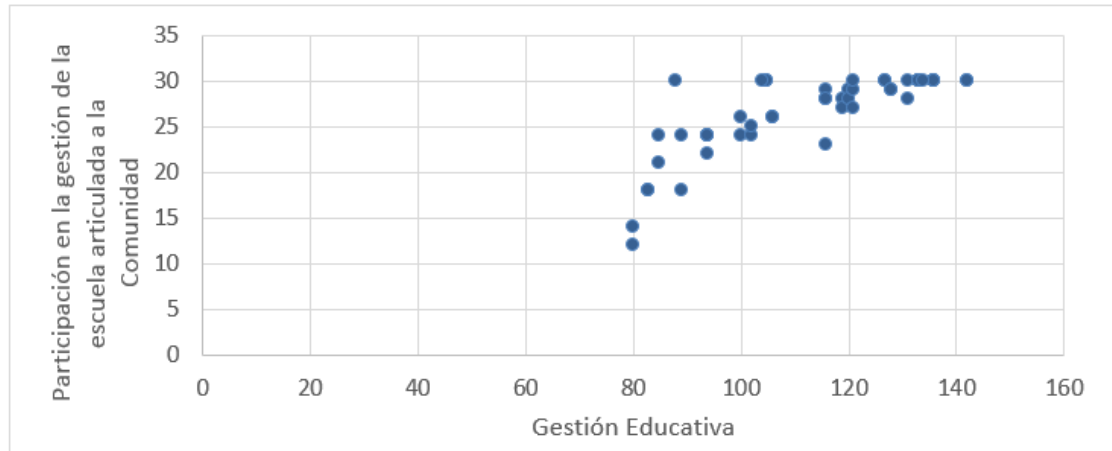


Figura 8. Diagrama de Dispersión entre la variable Gestión educativa y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

En la figura 9, se muestra que existe una tendencia positiva entre la Gestión educativa y la Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope.

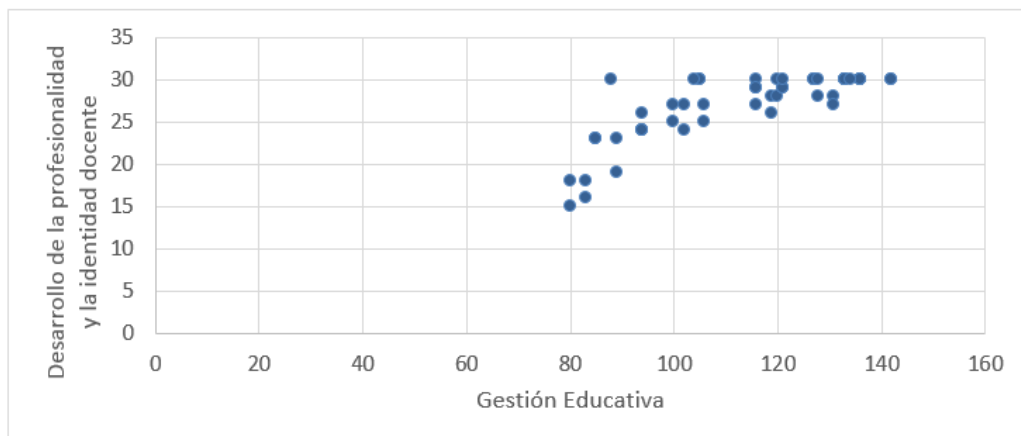


Figura 9. Diagrama de Dispersión entre la variable Gestión educativa y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

4.2 Prueba de hipótesis

Después de efectuar la validación de datos de las encuestas, se pasó a realizar el uso de la estadística inferencial con la finalidad de comparar la relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño. Inicialmente se eligió la prueba paramétrica Correlación de Pearson para determinar el grado de relación de las variables antes mencionadas, sin embargo, se tuvo en cuenta que dicha prueba suponía los datos siguen una distribución normal, en caso que los datos no sigan una distribución normal se aplicará la prueba de correlación de Spearman.

Se pasó hacer la prueba de Kolgomorov Smirnov, cuyo resultado se puede mostrar en las Tablas 10 y 11, donde se buscó evaluar si los datos de la Gestión Educativa y el Desempeño Docente siguen una distribución normal. Para esto se hizo la siguiente prueba de Hipótesis:

H0: La distribución de la Gestión Educativa / Desempeño Docente no difiere de una distribución normal.

H1: La distribución de la Gestión Educativa / Desempeño Docente difiere de una distribución normal.

Tabla 10.

Prueba de Kolgomorv Smirnov para determinar la normalidad de la variable Gestión educativa.

	Estadístico	Significancia
Gestión Educativa	0.904	0.387

Nota:

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

p < 0.01: Muy significativa

p < 0.05: Significativa

Tabla 11.

Prueba de Kolgomorv Smirnov para determinar la normalidad de las dimensiones de la variable Desempeño docente.

	Estadístico	Significancia
Desempeño docente	1.409	0.038

Nota:

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

p < 0.01: Muy significativa

p < 0.05: Significativa

Para la variable Gestión Educativa el valor de significancia es mayor al 0.05; es decir, sigue una distribución normal y para la variable Desempeño docente el valor de significancia es menor al 0.05; dicho de otro modo, no sigue una distribución normal. De manera que la prueba estadística para establecer la relación entre las variables es el Coeficiente de Spearman, que es usado cuando las variables no siguen una distribución normal.

Para la prueba de Correlación de Spearman se realizaron las siguientes pruebas de hipótesis de investigación:

H0: El coeficiente de correlación de la Gestión Educativa no se relaciona significativamente el Desempeño docentes.

H1: El coeficiente de correlación de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con el Desempeño docentes.

En la tabla 12, se observa que la prueba de correlación de Spearman, determina que existe una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva y en grado moderado, entre la Gestión educativa y la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope.

Tabla 12.

Coefficiente de Correlación de Spearman entre la variable Gestión educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

		Gestión educativa	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de Correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.813
		N	0.000
	Desempeño Docente	Coefficiente de Correlación	0.813
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50

Nota:

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

$p < 0.01$: Muy significativa

$p < 0.05$: Significativa

De acuerdo a la tabla 13, se aprecia que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva y en grado moderado, entre la Gestión educativa y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope.

Tabla 13.

Coefficiente de Correlación de Spearman entre la variable Gestión educativa y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope, 2018.

		Gestión educativa	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de Correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.799
		N	50
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de Correlación	0.799
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50

Nota:

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

$p < 0.01$: Muy significativa

$p < 0.05$: Significativa

Según la tabla 14, se aprecia que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva y en grado moderado, entre la Gestión educativa y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope.

Tabla 14.

Coefficiente de Correlación de Spearman entre la variable Gestión educativa y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.

			Gestión educativa	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de Correlación	1	0.803
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de Correlación	0.803	1
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Nota:

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

p < 0.01: Muy significativa

p < 0.05: Significativa

De acuerdo a la tabla 15, se puede apreciar que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva y en grado moderado, entre la Gestión educativa y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope.

Tabla 15.

Coefficiente de Correlación de Spearman entre la variable Gestión educativa y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.

			Gestión educativa	Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de Correlación	1	0.799
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50

Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad	Coefficiente de Correlación	0.799	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	50

Nota:

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

p < 0.01: Muy significativa

p < 0.05: Significativa

Según la tabla 16, se puede observar que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva y en grado moderado, entre la Gestión educativa y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope.

Tabla 16.

Coefficiente de Correlación de Spearman entre la variable Gestión educativa y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.

		Gestión educativa	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de Correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.775
		N	0.000
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coefficiente de Correlación	0.775
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50

Nota:

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

p < 0.01: Muy significativa

p < 0.05: Significativa

4.3 Discusión de resultados

Los resultados estadísticos encontrados en nuestro estudio, en relación con la hipótesis general existe una correlación de 0,813; se puede afirmar que la gestión educativa se relaciona muy significativamente, positiva y grado moderado con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope, 2018, en la población estudiada.

De igual manera se puede identificar la existencia de una correlación muy significativa de 0,799; positiva y en grado moderado, entre la entre la Gestión educativa y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope.

De la misma manera, se halló una un nivel de 0.803 que identifica la existencia de una correlación muy significativa, positiva y en grado moderado, entre la Gestión educativa y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope.

Hay una correlación significativa y alcanza un nivel de 0.799 que corresponde a un nivel correlación positiva, muy significativa y en grado moderado, entre la Gestión educativa y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope.

Del mismo modo se identifica la existencia de una correlación muy significativa, positiva y en grado moderado, de 0,775 entre la Gestión educativa y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope.

Estos resultados coinciden con los de Rosario (2016) en su estudio realizado en el 2016, en el distrito de Puente Piedra, donde obtuvieron una correlación significativa de $r = 0.837$, confirmándose que la gestión educativa se relaciona de forma significativa con el desempeño docente del nivel secundario del Centro Educativo Augusto B. Leguía, en su población estudiada, con participación de docentes, directivos, administrativos, estudiantes y padres de familia.

Asimismo, Gamboa (2016) en sus resultados obtenidos, se evidencia una correlación significativa en su tesis “Gestión educativa y su relación con el desempeño laboral docente de las instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de Otuzco, 2016”, ya que: $t_{cal} >_{\pm} t_{tab}$ ($9.09 > \pm 2.02$), además tuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $R=0.821$, indicando que existe una relación directa y un nivel de significancia de valor $p=0,000$. Además señala que la dirección de la Ugel de Otuzco dentro de sus funciones, debería llevar a cabo capacitaciones así mismo realizar el acompañamiento y monitoreo a los directivos de todas los centros educativos con jornada escolar completa, con el fin de optimizar la gestión educativa utilizando el enfoque de gestión del modelo de servicio educativo jornada escolar completa, considerando: Gestión del director en base al liderazgo pedagógico, gestión participativa de los miembros de la institución así como la gestión de cambio para el desarrollo del desempeño laboral del maestro.

También nuestros resultados se aproximan a la investigación de Tejada (2016) “Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la IEP “Benjamín Franklin School” de la ciudad de Chepén en el 2015.” Este estudio también utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para la relación de las variables y para verificar la hipótesis se usó la *t* de Student, la cual tuvo un nivel de significancia del 5%. Sus conclusiones nos afirman que la existencia de una correlación significativa entre la variable gestión educativa y la variable del desempeño laboral del docente, con una correlación de Pearson con valor de 0,87 con una *t* estimada igual a 6,04 así mismo obtuvo un nivel de significancia del 95%.

Capítulo V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera

En la presente investigación, se contestó la hipótesis general de que sí existe una relación significativa entre la gestión educativa con el Desempeño docente de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope, 2018, un nivel de 0.813, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, se afirma que existe un nivel de correlación significativa y positiva moderada entre ambas variables.

Segunda

Se halló una correlación significativa de nivel de 0,799, la significancia es el Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 1, se afirma que existe correlación significativa entre la gestión educativa con la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.

Tercera

Se halló una correlación significativa de $r=0,803$, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 2, se afirma que existe correlación significativa entre la gestión educativa con la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.

Cuarta

Se halló una correlación significativa de nivel de 0,799, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 3, se afirma que existe correlación significativa entre la gestión educativa con la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad de la

variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” , Ascope, 2018.

Quinta

Se halló una correlación significativa de nivel de 0.775, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 4, se afirma que existe correlación significativa entre la dimensión la gestión educativa con la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande” de Ascope.

5.2 Recomendaciones

Primero

De acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación, es preciso que la Institución Educativa Casa Grande, Ascope, 2018, considere el valor de la gestión educativa de los directivos a fin de mejorar el desempeño de sus docentes. La gestión educativa es primordial y fundamental porque cada día se busca la mejor y la calidad de la educación y eso solamente se obtendrá con la colaboración activa de cada uno los miembros de la escuela en la propuesta de diversos proyectos educativos que la Instituciones Educativa necesita obtener, así mismo necesita encontrar a las personas competentes para hacer dicho proyecto, es decir a los directores, los administrativos, los docentes, las familias y la comunidad.

Segunda

Se recomienda a los docentes que consideren los intereses, características, y el contexto con el fin del mejorar los aprendizajes de los estudiantes y las estudiantes, en sus diferentes sesiones y unidades, para de esta manera mejorar los rendimientos escolares de las áreas.

Tercera

Se recomienda a los docentes de la I.E. Casa Grande, deben acudir a las capacitaciones, talleres o círculos de estudios realizadas por la Ugel respectiva, ya que esto mejora las

estrategias de enseñanza- aprendizaje y mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes, en sus áreas.

Cuarta

Se recomienda que los docentes realicen proyectos innovadores que involucren a diferentes áreas, y sobre todo que consideren la participación de los padres de familia, fomentando de esta manera la educación de calidad y recuperar la comunicación con los padres e hijos.

Quinta

Se recomienda que las horas de colegiado sean realizadas de manera efectiva y significativamente, intercambiando estrategias de enseñanza y/o recursos educativos; la cual debe ser monitoreada y orientada por los directivos de forma permanente. Además se recomienda que se proponga procesos participativos entre las familias y la institución, debido a que ayudan a la formación de hábitos y valores, los cuales son de gran importancia en el proceso de desarrollo de las personas en la sociedad.

Sexta

Se recomienda a los docentes que realicen espacios de escucha para las necesidades e intereses de los estudiantes, para mejorar los aprendizajes y la buena convivencia más amena de las clases.

Séptima

Se recomienda al personal directivo que se realicen talleres o conversatorios entre padres y docentes, para que estos conozcan las funciones de los docentes y adicionalmente ellos mejoren la comunicación en sus hogares. De esta forma los padres tendrán conocimientos de que aprenden y como aprenden sus hijos en la institución.

VII. Referencias.

- Alvarado, O. (1999). *Gestión educativa: enfoques y procesos* (1° ed.). (U. d. Lima, Ed.) Lima, Perú: Fondo de desarrollo editorial.
- Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Editorial Trillas.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 2da ed. México: Pearson.
- Capella, J. y Sánchez G. (2000). *La mediación del profesor en el proceso de construcción de conocimiento en Aprendizaje y constructivismo*. Lima, Perú: Massey and Vanier.
- Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC*. Ed. Pirámide.
- Condori, M. (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las I.I.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5172/Condori_QMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa de Urrea A., Álvarez A. y Correa S. (s.f.). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagedestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Gamboa, E. (2016) *Gestión educativa y su relación con el desempeño laboral docente de las instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de Otuzco, 2016*. (Tesis de doctorado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20915/Gamboa_BE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez, F. (2018) *Gestión institucional y su relación con el desempeño laboral docente de educación básica regular del distrito de Mache – 2016*. (Tesis de doctorado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20927/Guti% c3% a9rrez_MFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20927/Guti%c3%a9rrez_MFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. 6ta ed. México: McGraw-Hill.

Iturria, A. (2005:18). *Aproximaciones para una gestión organizacional de calidad*. Lima: Signo.

Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). *Administración*. Novena Edición. México.

Martínez, M. (2014). *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de Educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 – 2013* (Tesis de maestría). Venezuela. Universidad Nacional Abierta. Recuperado de <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t39147.pdf>

Mestanza, S. (2017). *Liderazgo Pedagógico Del Director Y Desempeño Profesional Docente En La I.E. “San Antonio De Jicamarca”, Del Distrito De San Juan De Lurigancho, De Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso De La Vega.

Ministerio de Educación del Perú (2003). *Nueva docencia en el Perú*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/21FEB8877945552105257AFD006C61AB/\\$FILE/nueva_docencia.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/21FEB8877945552105257AFD006C61AB/$FILE/nueva_docencia.pdf)

Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Ministerio de Educación de la Nación (2000). *Gestión Educativa Estratégica*. Recuperado de https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/modulo02_0.pdf
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Chile: Ediciones especiales.
- Olivares Acuña N. L. (2014). *Los instrumentos de gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la institución educativa César Vallejo de Pamplona Baja del distrito de San Juan de Miraflores, Ugel n°01, 2014*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/985/TM%20CE-Ev%20O44%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, J. (2010). *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos Humanos en la escuela normal mixta "Pedro Nufío"* (Tesis de maestría). Honduras. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Recuperado de <http://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/administracion-y-gestion-educativa-desde-la-perspectiva-de-las-practicas-de-liderazgo-y-el-ejercicio-de-los-derechos-humanos-en-la-escuela-normal-mixta-pedro-nufio/>
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. (Tesis para obtener grado de maestro). Guatemala. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. 22 ma ed. Madrid: Espasa Calpe.
- Rivas, L. H. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la U.N.M.S.M. 2010*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/2653>

- Rosario Flores A. R. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7005>
- Salinas Erazo, E. V. (2014). *La calidad de la Gestión Pedagógica y su relación con la Práctica Docente en El Nivel Secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao – 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Salinas Zamora, S.E. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental ambato de la ciudad de ambato provincia de tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/2653>
- Tejada Medina, G. L. (2016). *Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la IEP “Benjamín Franklin School” de la ciudad de Chepén en el 2015*. (Tesis de Doctorado) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19763/Tejada_MGL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación*. Lima: Ed. Universitaria.
- UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Ministerio de Educación, Lima – Perú.
- UNESCO (2016) *La Educación Para Todos, 2000-2015: Logros y Desafíos*. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232565_spa/PDF/232565spa.pdf.multi

UNESCO (2016). Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de desarrollo sostenible 4. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa/PDF/245656spa.pdf.multi

Vygotsky, L. (1978). *Pensamiento y lenguaje*. Argentina: La pléyade.

Yábar Simón, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope, 2018”.

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes: **N= Nunca (1), CN=Casi Nunca (2), AV= A Veces (3), CS= Casi Siempre (4), S= Siempre (5)**

Nº	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1 N	2 CN	3 AV	4 CS	5 S
GESTIÓN INSTITUCIONAL						
01	Ha participado en la elaboración de los documentos de gestión de gestión (PEI, RI, PAT).					
02	La dirección promueve la elaboración de proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos del PEI.					
03	El reglamento interno de su institución educativa es revisado y actualizado en consenso.					
04	Conoce el manual de organizaciones y funciones de su institución educativa.					
05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.					
06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.					
07	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
08	Existe una adecuada distribución de los recursos económicos para atender necesidades prioritarias de la institución educativa.					

09	La distribución de textos y materiales educativos a los estudiantes, es oportuna.					
10	La calendarización del año lectivo es supervisada para el cumplimiento de las horas efectivas de clase.					
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.					
13	El cumplimiento de funciones del personal de la I.E. es supervisado en función del reglamento interno y/o el manual de funciones.					
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
GESTIÓN PEDAGÓGICA						
15	Las estrategias de enseñanza se aplican de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.					
16	Las sesiones de aprendizaje promueven en los estudiantes la construcción de sus propios aprendizajes.					
17	Las sesiones de aprendizaje responden al enfoque de resolución de problemas.					
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
21	Se evalúan los aprendizajes de los estudiantes utilizando diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
GESTIÓN COMUNITARIA						
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.					
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.					

25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.					
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO 2
FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO 1

1. Nombre del instrumento:

Cuestionarios para la gestión educativa.

2. Autor del instrumento.

Creado por Br. Abraham Roy Rosario Flores, Lima 2016. Revalidado por los tesisistas.

3. Objetivo del instrumento.

Medir y observar la gestión educativa, a través del personal docente y administrativo de la I.E. “Casa Grande” de Ascope, 2018.

4. Usuarios.

Se recolectará información pertinente de los siguientes actores educativos: los docentes de I.E. “Casa Grande” de Ascope, 2018.

5. Forma de administración y modo de aplicación.

1° La escala valorativa está estructurada en 30 ítems, 7 preguntas se relacionan con la Gestión institucional, 7 preguntas se relacionan con la Gestión administrativa, 8 preguntas se relacionan con la Gestión pedagógica y 8 preguntas se relacionan con la Gestión comunitaria. Con criterios de valoración: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca para medir el grado de gestión educativa. Las mismas que tienen relación con los indicadores de la variable: gestión educativa.

2° Los docentes desarrollaran la escala valorativa de manera individual, asignando los datos solicitados conforme a las pautas para el desarrollo del instrumento.

3° La escala valorativa se aplicará a los docentes de la Institución Educativa, previa coordinación con los mismos.

4° Su aplicación durara 20 minutos aproximadamente, así mismo los materiales que usarán serán: un lapicero o lápiz y un borrador.

6. Estructura del instrumento.

Tabla 17

Escala valorativa para medir grado de gestión educativa.

Variable: Gestión Educativa		
Dimensión	Indicadores	Ítems
Gestión institucional	Participación.	1 -7
	Proyectos institucionales	
	Reglamento interno	
	Manual de organización y funciones	
	Comisiones de trabajo	
Gestión administrativa	Comunicación	8-14
	Cumplimiento	
	Recursos económicos	
	Materiales educativos	
	Calendarización.	
	Potencial humano	
	Monitoreo	
Gestión pedagógica	Supervisión	15-22
	Cumplimiento de normas	
	Estrategias de enseñanza.	
	Teorías constructivistas	
	Resolución de problemas.	
	Material didáctico.	
	Recursos	
Gestión comunitaria	Ambiente	23-30
	Evaluación de aprendizaje.	
	Módulos de aprendizaje.	
	Aliados estratégicos.	
	Relaciones	
Gestión comunitaria	Participación.	23-30
	Iniciativa	
	Innovación al servicio.	
	Trabajo	

Nota: instrumento de la variable gestión educativa.

7. Tabla de puntuación.

Tabla 18.

Escala valorativa para medir grado de gestión educativa.

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
GESTIÓN INSTITUCIONAL						
01	Ha participado en la elaboración de los documentos de gestión de gestión (PEI, RI, PAT).	1	2	3	4	5
02	La dirección promueve la elaboración de proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos del PEI.	1	2	3	4	5
03	El reglamento interno de su institución educativa es revisado y actualizado en consenso.	1	2	3	4	5
04	Conoce el manual de organizaciones y funciones de su institución educativa.	1	2	3	4	5
05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	1	2	3	4	5
06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.	1	2	3	4	5
07	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	1	2	3	4	5
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
08	Existe una adecuada distribución de los recursos económicos para atender necesidades prioritarias de la institución educativa.	1	2	3	4	5
09	La distribución de textos y materiales educativos a los estudiantes, es oportuna.	1	2	3	4	5
10	La calendarización del año lectivo es supervisada para el cumplimiento de las horas efectivas de clase.	1	2	3	4	5
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	1	2	3	4	5
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	1	2	3	4	5
13	El cumplimiento de funciones del personal de la I.E. es supervisado en función del reglamento interno y/o el manual de funciones.	1	2	3	4	5

14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	1	2	3	4	5
GESTIÓN PEDAGÓGICA						
15	Las estrategias de enseñanza se aplican de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.	1	2	3	4	5
16	Las sesiones de aprendizaje promueven en los estudiantes la construcción de sus propios aprendizajes.	1	2	3	4	5
17	Las sesiones de aprendizaje responden al enfoque de resolución de problemas.	1	2	3	4	5
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	1	2	3	4	5
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	1	2	3	4	5
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	1	2	3	4	5
21	Se evalúan los aprendizajes de los estudiantes utilizando diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	1	2	3	4	5
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	1	2	3	4	5
GESTIÓN COMUNITARIA						
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	1	2	3	4	5
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	1	2	3	4	5
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.	1	2	3	4	5
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	1	2	3	4	5
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	1	2	3	4	5
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	1	2	3	4	5
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	1	2	3	4	5

Fuente: instrumento de la variable gestión educativa

8. Escala.

8.1 Escala general.

Tabla 19

Escala general de gestión educativa.

Escala	Intervalo
Muy malo	30-53
Malo	54-77
Regular	78-101
Bueno	102-125
Muy bueno	126-150

Nota: instrumento de la variable gestión educativa.

8.2 Escala específica.

Tabla 20

Escala valorativa para medir grado de gestión educativa.

Escala	Gestión Institucional	Gestión Administrativa	Gestión Pedagógica	Gestión Comunitaria
Muy malo	7-12	7-12	8-13	8-13
Malo	13-18	13-18	14-19	14-19
Regular	19-24	19-24	20-26	20-26
Bueno	25-30	25-30	27-33	27-33
Muy bueno	31-35	31-35	34-40	34-40

Fuente: instrumento de la variable gestión educativa

10. Confiabilidad.

La confiabilidad se llevó a cabo mediante la prueba piloto aplicada a 30 docentes, teniendo un Alfa de Cronbach.

Tabla 21. Estadísticos de confiabilidad del instrumento Gestión Educativa.

Estadísticos de Confiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
,959	,962	30

ANEXO 3
CUESTIONARIO PARA
DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad: determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope 2018”.

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

Las alternativas de cada ítem son las siguientes: **N= Nunca (1), CN = Casi Nunca (2), AV= A Veces (3), CS= Casi Siempre (4), S= siempre (5)**

Nº	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1 N	2 CN	3 AV	4 CS	5 S
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
01	Conocen las características individuales y socioculturales de sus estudiantes.					
02	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
03	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
04	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.					
05	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.					
06	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.					
07	Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
08	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
09	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.					

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

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO 4

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO 2

1. Nombre del instrumento:

Cuestionarios para desempeño docente.

2. Autora del instrumento.

Creado por Br. Abraham Roy Rosario Flores, Lima 2016. Revalidado por los tesisistas.

3. Objetivo del instrumento.

Medir y observar el desempeño docente, a través del personal directivo y administrativo de la I.E. “Casa Grande” de Ascope, 2018.

4. Usuarios.

Se recogerá información de los siguientes actores educativos: todos los administrativos de la I.E. “Casa Grande” de Ascope, 2018.

5. Forma de administración y modo de aplicación.

1° La escala valorativa estará estructurada en 28 ítems: 8 preguntas de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 8 preguntas de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 6 preguntas de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad y 6 preguntas de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Con criterios de valoración: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca para medir el grado de la gestión educativa. Las mismas que tienen relación con los indicadores de la variable: desempeño docente.

2° El personal docente deberá desarrollar la escala valorativa de manera individual, consignando los datos solicitados conforme a las pautas para el desarrollo del instrumento de evaluación.

3° La escala valorativa se aplicará de forma no simultánea al personal directivo de la institución educativa, previa coordinación con los mismos.

4° Su aplicación durara 20 minutos aproximadamente, y los materiales que usaran son: un lápiz o lapicero y un borrador.

6. Estructura del instrumento.

Tabla 22

Escala valorativa para medir grado de desempeño docente.

Variable: Desempeño docente		
Dimensión	Indicadores	Ítems
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión Características evolutivas Programación curricular Necesidades e intereses Conocimiento actualizado Orientación Estrategias didácticas Actitudes y necesidades	1 -8
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Estrategias Teorías constructivistas Resolución de problemas Material didáctico para la enseñanza aprendizaje Uso de materiales por estudiantes Ambiente Evaluación Reforzamiento	9-16
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Clima democrático Gestión Proyectos Fomentación de trabajo Prácticas de enseñanza Retos de una educación	17-22
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Estrategias de enseñanza-aprendizaje Conocimientos Honestidad, justicia y responsabilidad Respeto Disposición laboral Dificultades de enseñanza	23-28

Fuente: instrumento de la variable desempeño docente.

7. Tabla de puntuación.

Tabla 23

Escala valorativa para medir grado de desempeño docente.

Nº	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
01	Conocen las características individuales y socioculturales de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
02	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	1	2	3	4	5
03	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	1	2	3	4	5
04	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.	1	2	3	4	5
05	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	1	2	3	4	5
06	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.	1	2	3	4	5
07	Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
08	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.	1	2	3	4	5
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
09	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	1	2	3	4	5
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.	1	2	3	4	5
12	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	1	2	3	4	5
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes.	1	2	3	4	5
14	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	1	2	3	4	5
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	1	2	3	4	5

16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	1	2	3	4	5
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
17	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.	1	2	3	4	5
18	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.	1	2	3	4	5
19	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	1	2	3	4	5
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
21	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	1	2	3	4	5
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	1	2	3	4	5
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	1	2	3	4	5
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	1	2	3	4	5
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	1	2	3	4	5
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.	1	2	3	4	5
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	1	2	3	4	5

Fuente: instrumento de la variable desempeño docente

8. Escala.

8.1 Escala general.

Tabla 24 *Escala general de desempeño docente.*

Escala	Intervalo
Muy malo	28-49
Malo	50-71
Regular	72-94
Bueno	95-117
Muy bueno	118-140

Fuente: instrumento de la variable *desempeño docente*

8.2 Escala específica.

Tabla 25 *Escala valorativa para medir grado de desempeño docente.*

Escala	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Muy malo	8-13	8-13	6-10	6-10
Malo	14-19	14-19	11-15	11-15
Regular	20-26	20-26	16-20	16-20
Bueno	27-33	27-33	21-25	21-25
Muy bueno	34- 40	34- 40	26-30	26-30

Nota: instrumento de la variable *desempeño docente*

10. Confiabilidad.

La confiabilidad se llevó a cabo mediante la prueba piloto aplicada a 28 docentes, teniendo un Alpha de Cronbach.

Tabla 26.

Estadísticos de confiabilidad del instrumento Desempeño Docente aplicado por los directivos a los docentes.

Estadísticos de Confiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,965	,967	28

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Prueba piloto: Cuestionario Gestión Educativa

DIMENSIÓN	GESTIÓN INSTITUCIONAL							GESTIÓN ADMINISTRATIVA							GESTIÓN PEDAGÓGICA							GESTIÓN COMUNITARIA									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
PERSONAL																															
Directivo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
D1	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	
D2	3	4	5	4	4	3	5	1	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	1	4	5	5	5	
D3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
D4	3	3	4	3	3	3	1	3	1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	
D5	1	3	2	2	4	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	
D6	5	4	4	5	5	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	
D7	3	3	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
D8	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	
D9	1	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	
D10	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	
D11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
D12	1	2	5	1	1	5	5	3	5	4	5	5	2	5	2	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	3	1	1	2	
D13	1	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	
D14	4	3	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	
A1	2	4	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
A2	1	3	1	3	2	5	4	2	3	2	3	4	2	5	2	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	4	2	2	3	
A3	1	5	1	1	5	1	5	1	5	5	1	5	1	1	3	3	3	1	5	5	5	1	1	2	1	1	2	3	5	5	

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

Prueba Piloto Cuestionario Para Desempeño Docente De Educación Secundaria

DIMENSIÓN	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4
2	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	3	5	4	5	5	5	4	4	3
3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4
6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	3
7	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	2	5	5	5	5	5	4
8	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4
9	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4
10	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	1	2	4	3	4	5	4	5	4	3
12	3	3	4	5	3	4	4	4	3	2	3	4	4	5	3	2	4	2	1	3	4	3	3	4	4	3	4	4
13	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2	3	5	5	5	4	4	5	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3
15	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
17	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Anexo 7. BASE DE DATOS DE DIMENSIONES DE GESTION EDUCATIVA

DIMENSIÓN	GESTIÓN INSTITUCIONAL							GESTIÓN ADMINISTRATIVA							GESTIÓN PEDAGÓGICA							GESTIÓN COMUNITARIA								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
D1	3	2	2	1	3	3	4	1	3	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	1	2	2	2	2
D2	3	2	2	1	3	3	4	1	3	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	1	2	2	2	2
D3	3	1	2	1	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	1	2	3	2	
D4	3	1	2	1	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	1	2	3	2
D5	1	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
D6	1	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
D7	3	2	2	2	4	2	5	3	2	4	3	4	2	1	4	3	5	4	2	4	3	1	4	3	2	3	3	2	4	3
D8	3	2	2	2	4	2	5	3	2	4	3	4	2	1	4	3	5	4	2	4	3	1	4	3	2	3	3	2	4	3
D9	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
D10	3	2	1	3	2	2	4	1	1	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3
D11	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
D12	3	2	1	3	2	2	4	1	1	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3
D13	4	3	4	1	3	2	5	3	2	4	3	5	2	4	4	5	4	4	2	5	5	3	4	3	3	2	2	3	3	3
D14	4	3	4	1	3	2	5	3	2	4	3	5	2	4	4	5	4	4	2	5	5	3	4	3	3	2	2	3	3	3
D15	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
D16	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
D17	2	5	2	3	4	3	5	2	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	3	2	4	3	1	1	3	3	3
D18	2	5	2	3	4	3	5	2	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	3	2	4	3	1	1	3	3	3
D19	3	2	2	4	4	4	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	2	2	4	4	4	4	4
D20	1	3	3	2	5	3	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4
D21	3	2	2	4	4	4	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	2	2	4	4	4	4	4
D22	1	3	3	2	5	3	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4
D23	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3
D24	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3

D25	1	4	4	4	3	4	5	3	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4
D26	1	4	4	4	3	4	5	3	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4
D27	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D28	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D29	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
D30	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
D31	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
D32	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
D33	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4
D34	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4
D35	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4
D36	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
D37	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4
D38	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
D39	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
D40	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5
D41	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
D42	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5
D43	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
D44	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
D45	3	2	3	3	3	4	5	5	3	2	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3	3	3	4	4	3
D46	3	2	3	3	3	4	5	5	3	2	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3	3	3	4	4	3
D47	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3
D48	4	2	3	2	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	2	4	4	5
D49	1	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5
D50	2	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3

Anexo 8. CUESTIONARIO PARA DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

DIMENSIÓN	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
DOCENTES																												
D1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
D2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
D3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
D4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
D6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4
D7	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
D8	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
D9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	4	3	4	5	5	5
D10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D11	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
D14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
D15	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
D16	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D17	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
D18	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
D19	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5
D20	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
D21	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D22	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
D23	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
D24	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5

Anexo 9. FICHAS DE VALIDEZ

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	GESTIÓN INSTITUCIONAL							
1	Ha participado en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	/		/		/		
2	La dirección promueve la elaboración de proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos del PEI.	/		/		/		
3	El reglamento interno de su institución educativa es revisado y actualizado en consenso.	/		/		/		
4	Conoce el manual de organizaciones y funciones de su institución educativa.	/		/		/		
5	La dirección promueve la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	/		/		/		
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.	/		/		/		
7	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	/		/		/		
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Existe una adecuada distribución de los recursos económicos para atender necesidades prioritarias de la institución educativa.	/		/		/		
9	La distribución de textos y materiales educativos a los estudiantes, es oportuna.	/		/		/		
10	La calendarización del año lectivo es supervisada para el cumplimiento de las horas efectivas de clase.	/		/		/		
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	/		/		/		
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	/		/		/		
13	El cumplimiento de funciones del personal de la I.E. es supervisado en función del reglamento interno y/o el manual de funciones.	/		/		/		
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	/		/		/		

	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Las estrategias de enseñanza se aplican de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.	/		/		/		
16	Las sesiones de aprendizaje promueven en los estudiantes la construcción de sus propios aprendizajes.	/		/		/		
17	Las sesiones de aprendizaje responden al enfoque de resolución de problemas.	/		/		/		
18	El docente hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	/		/		/		
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada	/		/		/		
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	/		/		/		
21	El docente evalúa los aprendizajes de los estudiantes utilizando diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	/		/		/		
22	El docente refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	/		/		/		
	GESTIÓN COMUNITARIA							
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	/		/		/		
24	La I.E. proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	/		/		/		
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.	/		/		/		
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	/		/		/		
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	/		/		/		
28	La I.E fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	/		/		/		
29	La I.E. integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	/		/		/		
30	La I.E. comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vargas Nolasco Mónica Mariela..... DNI: 43904739.....

Especialidad del validador: Mg. en Administración de la Educación.....

26 de Octubre del 2018

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	GESTIÓN INSTITUCIONAL							
1	Ha participado en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	/		/		/		
2	La dirección promueve la elaboración de proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos del PEI.	/		/		/		
3	El reglamento interno de su institución educativa es revisado y actualizado en consenso.	/		/		/		
4	Conoce el manual de organizaciones y funciones de su institución educativa.	/		/		/		
5	La dirección promueve la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	/		/		/		
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.	/		/		/		
7	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	/		/		/		
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
8	Existe una adecuada distribución de los recursos económicos para atender necesidades prioritarias de la institución educativa.	/		/		/		
9	La distribución de textos y materiales educativos a los estudiantes, es oportuna.	/		/		/		
10	La calendarización del año lectivo es supervisada para el cumplimiento de las horas efectivas de clase.	/		/		/		
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	/		/		/		
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	/		/		/		
13	El cumplimiento de funciones del personal de la I.E. es supervisado en función del reglamento interno y/o el manual de funciones.	/		/		/		
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	/		/		/		

	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Las estrategias de enseñanza se aplican de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.	/		/		/		
16	Las sesiones de aprendizaje promueven en los estudiantes la construcción de sus propios aprendizajes.	/		/		/		
17	Las sesiones de aprendizaje responden al enfoque de resolución de problemas.	/		/		/		
18	El docente hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	/		/		/		
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada	/		/		/		
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	/		/		/		
21	El docente evalúa los aprendizajes de los estudiantes utilizando diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	/		/		/		
22	El docente refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	/		/		/		
	GESTIÓN COMUNITARIA							
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	/		/		/		
24	La I.E. proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	/		/		/		
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.	/		/		/		
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	/		/		/		
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	/		/		/		
28	La I.E fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	/		/		/		
29	La I.E. integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	/		/		/		
30	La I.E. comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: M. Banda Baca, Rubí Eugenia DNI: 43937284

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

29 de octubre del 2018

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	GESTIÓN INSTITUCIONAL							
1	Ha participado en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	✓		✓		✓		
2	La dirección promueve la elaboración de proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos del PEI.	✓		✓		✓		
3	El reglamento interno de su institución educativa es revisado y actualizado en consenso.	✓		✓		✓		
4	Conoce el manual de organizaciones y funciones de su institución educativa.	✓		✓		✓		
5	La dirección promueve la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	✓		✓		✓		
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.	✓		✓		✓		
7	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	✓		✓		✓		
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Existe una adecuada distribución de los recursos económicos para atender necesidades prioritarias de la institución educativa.	✓		✓		✓		
9	La distribución de textos y materiales educativos a los estudiantes, es oportuna.	✓		✓		✓		
10	La calendarización del año lectivo es supervisada para el cumplimiento de las horas efectivas de clase.	✓		✓		✓		
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.							<i>Las funciones no se asignan</i>
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
13	El cumplimiento de funciones del personal de la I.E. es supervisado en función del reglamento interno y/o el manual de funciones.	✓		✓		✓		
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	✓		✓		✓		

	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Las estrategias de enseñanza se aplican de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Las sesiones de aprendizaje promueven en los estudiantes la construcción de sus propios aprendizajes.	✓		✓		✓		
17	Las sesiones de aprendizaje responden al enfoque de resolución de problemas.	✓		✓		✓		
18	El docente hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	✓		✓		✓		
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada	✓		✓		✓		
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	✓		✓		✓		
21	El docente evalúa los aprendizajes de los estudiantes utilizando diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	✓		✓		✓		
22	El docente refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	GESTIÓN COMUNITARIA	✓		✓		✓		
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	✓		✓		✓		
24	La I.E. proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	✓		✓		✓		
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.	✓		✓		✓		
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	✓		✓		✓		
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	✓		✓		✓		
28	La I.E fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
29	La I.E. integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
30	La I.E. comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Olivares Sánchez Amalia DNI: 18118965

Especialidad del validador: Dra. en Administración de la educación

26 de octubre del 2018

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	El docente planifica sus sesiones de aprendizaje considerando las características individuales y socioculturales de sus estudiantes.	/		/		/		
2	El docente planifica sus sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	/		/		/		
3	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	/		/		/		
4	El docente tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.	/		/		/		
5	El docente demuestra conocimientos actualizados sobre el área curricular que enseña.	/		/		/		
6	El docente orienta a sus estudiantes de manera adecuada los temas tratados en clases.	/		/		/		
7	El docente selecciona estrategias didácticas de acorde a los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	/		/		/		
8	El docente selecciona actividades de acorde a los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	/		/		/		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El docente aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	/		/		/		
10	El docente tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
11	El docente trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
12	El docente hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	/		/		/		
13	El docente propicia el uso de material educativo en sus estudiantes.	/		/		/		
14	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	/		/		/		
15	El docente evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	/		/		/		

16	El docente refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	/		/		/		
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.	/		/		/		
18	El docente participa en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.	/		/		/		
19	El docente realiza proyecto de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	/		/		/		
20	El docente fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/		
21	El docente integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	/		/		/		
22	El docente comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	/		/		/		
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
23	El docente se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	/		/		/		
24	El docente aplica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, en sus sesiones de aprendizaje para mejorar el nivel de logro de las competencias de sus estudiantes.	/		/		/		
25	El docente ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	/		/		/		
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos y estilos de aprendizaje.	/		/		/		
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.	/		/		/		
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vargas Nolazco Mónica Mariela..... DNI: 439.04739.....

Especialidad del validador: Mg. en Administración de la Educación.....

26 de Octubre del 2018

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	El docente planifica sus sesiones de aprendizaje considerando las características individuales y socioculturales de sus estudiantes.	/		/		/		
2	El docente planifica sus sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	/		/		/		
3	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	/		/		/		
4	El docente tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.	/		/		/		
5	El docente demuestra conocimientos actualizados sobre el área curricular que enseña.	/		/		/		
6	El docente orienta a sus estudiantes de manera adecuada los temas tratados en clases.	/		/		/		
7	El docente selecciona estrategias didácticas de acorde a los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	/		/		/		
8	El docente selecciona actividades de acorde a los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	/		/		/		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El docente aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	/		/		/		
10	El docente tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
11	El docente trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
12	El docente hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	/		/		/		
13	El docente propicia el uso de material educativo en sus estudiantes.	/		/		/		
14	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	/		/		/		
15	El docente evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	/		/		/		

16	El docente refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.	✓		✓		✓		
18	El docente participa en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.	✓		✓		✓		
19	El docente realiza proyecto de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	✓		✓		✓		
20	El docente fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
21	El docente integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
22	El docente comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
23	El docente se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	✓		✓		✓		
24	El docente aplica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, en sus sesiones de aprendizaje para mejorar el nivel de logro de las competencias de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
25	El docente ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	✓		✓		✓		
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos y estilos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.	✓		✓		✓		
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Barnda Baca, Rubi Eugenia DNI: 43937284

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

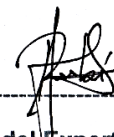
29 de octubre del 2018

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	El docente planifica sus sesiones de aprendizaje considerando las características individuales y socioculturales de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	El docente planifica sus sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	✓		✓		✓		
4	El docente tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.	✓		✓		✓		
5	El docente demuestra conocimientos actualizados sobre el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
6	El docente orienta a sus estudiantes de manera adecuada los temas tratados en clases.	✓		✓		✓		
7	El docente selecciona estrategias didácticas de acorde a los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	El docente selecciona actividades de acorde a los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El docente aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
10	El docente tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	El docente trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	El docente hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	El docente propicia el uso de material educativo en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	✓		✓		✓		
15	El docente evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	✓		✓		✓		

16	El docente refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.	✓		✓		✓		
18	El docente participa en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.	✓		✓		✓		
19	El docente realiza proyecto de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	✓		✓		✓		
20	El docente fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
21	El docente integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
22	El docente comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
23	El docente se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	✓		✓		✓		
24	El docente aplica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, en sus sesiones de aprendizaje para mejorar el nivel de logro de las competencias de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
25	El docente ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	✓		✓		✓		
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos y estilos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.	✓		✓		✓		
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Olivero Sánchez, Amalia* DNI: *18118965*

Especialidad del validador: *Dra. En Administración de la educación*

26 de *octubre* del 2018

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

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

[Firma]

Firma del Experto Informante.

Anexo 10. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.</p>	<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión educativa y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión educativa y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre gestión educativa y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.</p> <p>Identificar la relación entre gestión educativa y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.</p> <p>La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con Enseñanza para el aprendizaje de los</p>	<p>Gestión Educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión Institucional. - Gestión Administrativa. - Gestión Pedagógica. - Gestión Comunitaria. <p>Desempeño Docente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. - Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad. - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<p>Según la finalidad de la investigación: básica.</p> <p>Según el carácter de la investigación es cuantitativa. De acuerdo Hernández, Fernández y Baptista (2014) “La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes” (p. 15).</p> <p>Según Hernández et al. (2014) es una Investigación no experimental, pues señala “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152).</p> <p>Según el tiempo de aplicación de la variable, Hernández et al. (2014) es Transversal, pues como lo señala “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 154).</p> <p>Según el alcance de la investigación científica, de acuerdo a Hernández et al. (2014) es Correlacional, pues “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables” (p. 94).</p> <p>Según Hernández et al. (2014, p.151), el diseño es no experimental, es transversal, correlacional, cuando su propósito es “describir</p>

<p>los estudiantes, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión educativa y Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión educativa y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018?</p>	<p>Identificar la relación entre gestión educativa y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.</p> <p>Identificar la relación entre gestión educativa y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.</p>	<p>estudiantes, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.</p> <p>La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.</p> <p>La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la Institución Educativa “Casa Grande”, Ascope, 2018.</p>		<p>variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”.</p> <p>Población De acuerdo a Hernández et al. (2014, p.174), la población “es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. Nuestra población fue constituida por 50 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Casa Grande”, del distrito Casa Grande, Provincia Ascope.</p> <p>Muestra De acuerdo a Hernández et al (2014, p.173), la muestra “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. En nuestro caso será la misma población, constituida por 50 docentes.</p> <p>Muestreo Muestreo no probabilístico, por conveniencia e intereses de los investigadores.</p> <p>Técnicas. Encuesta, se pretende recoger información anónima, objetiva y confiable de las variables en estudio</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
---	---	--	--	--

