

# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**

**FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL**



## **“RELACION ENTRE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL”**

TESIS  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

**AUTORAS:**

**CAMPOS SUAREZ, ANABEL.  
PERALES BERNAL, ELITA.**

**ASESORA:**

**Dra. ASMAT PUENTE, CARMEN ELIZABETH.**

**TRUJILLO - PERÚ**

**2018**

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Excmo. Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

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

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Sandra Mónica Olano Bracamonte.

Vicerrectora Académica

R.P. Dr. Alejandro Preciado Muñoz

Vicerrectora Académico Adjunto

Dr. Alcibiades Heli Miranda Chávez

Director del Instituto de Investigación

Dr. Reemberto Cruz Aguilar

Decano de la Facultad de Humanidades

Mg. Andrés Cruzado Albarrán

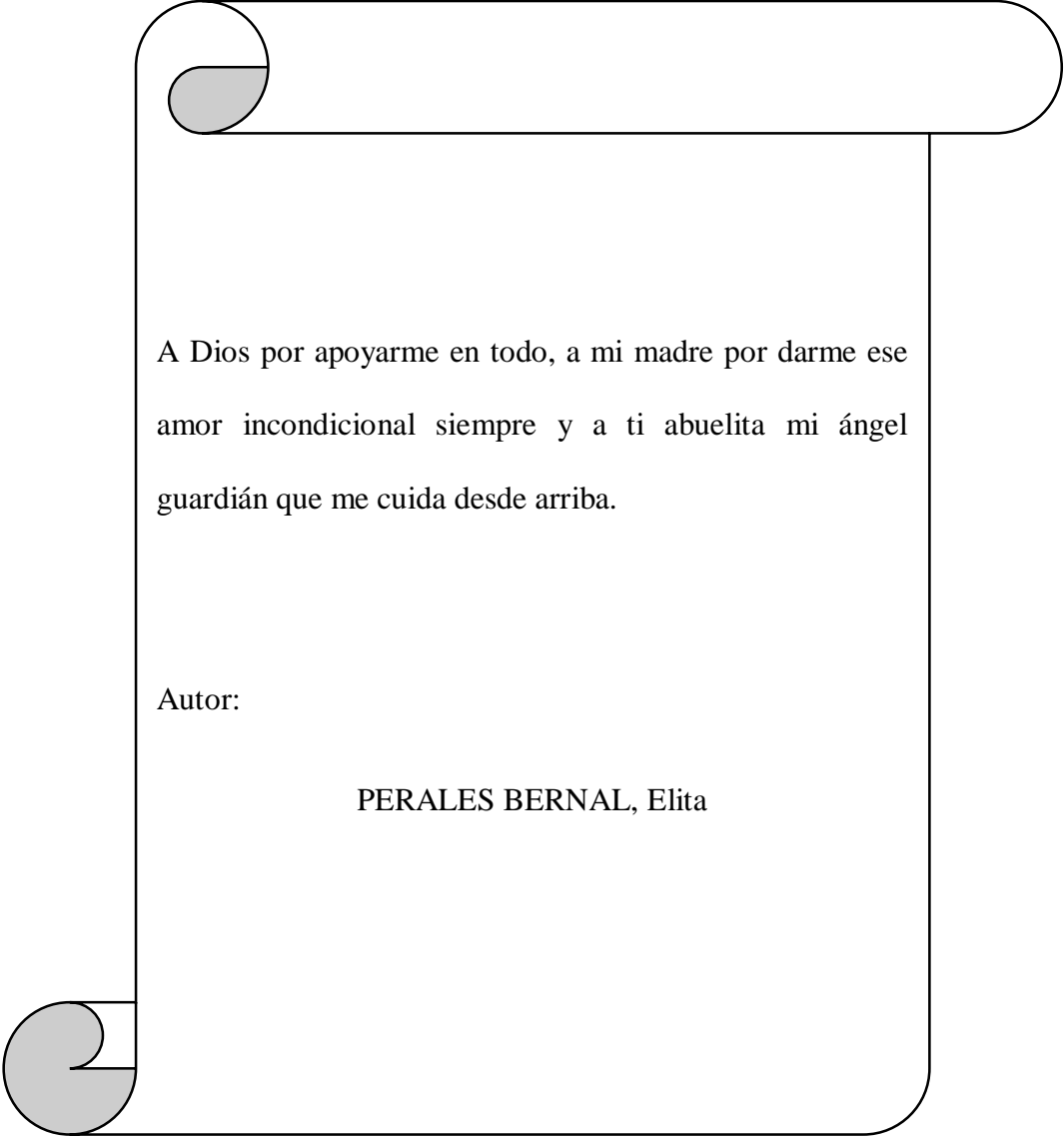
Secretario General

## DEDICATORIA

A Dios por apoyarme en todo, a mis padres, por su amor, apoyo y cariño incondicional durante toda mi vida, tanto en formación personal como profesional.

Autor:

CAMPOS SUAREZ, Anabel.



A Dios por apoyarme en todo, a mi madre por darme ese amor incondicional siempre y a ti abuelita mi ángel guardián que me cuida desde arriba.

Autor:

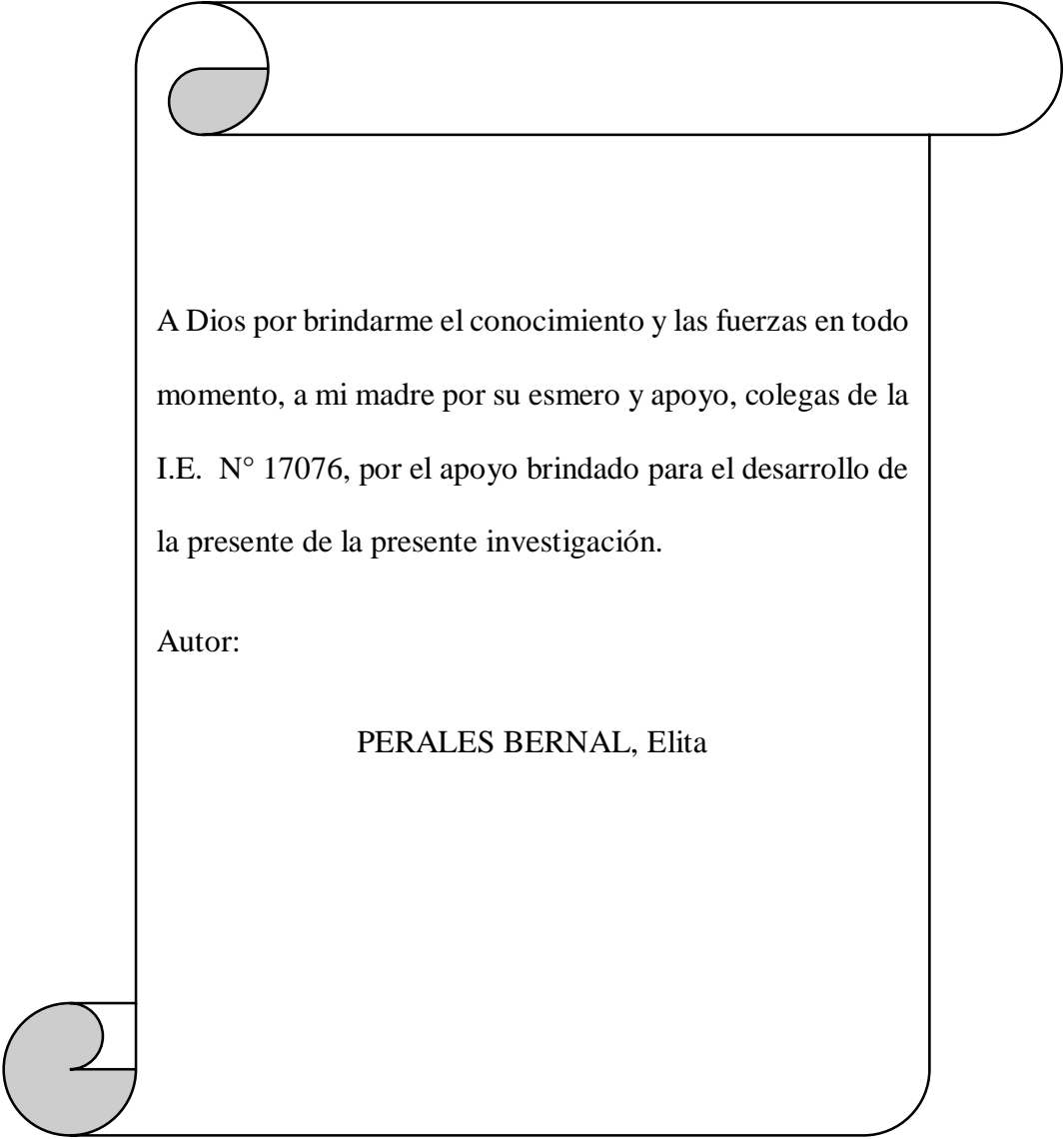
PERALES BERNAL, Elita

## AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme el conocimiento y las fuerzas en todo momento, a mi madre por su esmero y apoyo, colegas de la I.E. N° 17076, por todo el apoyo brindado para el desarrollo en la presente investigación.

Autor:

CAMPOS SUAREZ, Anabel.



A Dios por brindarme el conocimiento y las fuerzas en todo momento, a mi madre por su esmero y apoyo, colegas de la I.E. N° 17076, por el apoyo brindado para el desarrollo de la presente de la presente investigación.

Autor:

PERALES BERNAL, Elita

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotras, Campos Suarez, Anabel con DNI 45399785 y Perales Bernal, Elita con DNI 40641956, egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Universidad, para la elaboración y sustentación de la tesis: Relación entre Gestión Educativa y Desempeño Docente en Educación Inicial, la que consta de un total de 73 páginas, en las que se incluye 16 tablas y 7 gráficos, más un total de 15 páginas de apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliografía, asumiendo los errores que pudieran reflejar como omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, redacción u otros. Lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Declaramos también que el porcentaje de similitud o coincidencia respecto a otros trabajos académicos es de 14%. Dicho porcentaje, son los permitidos por la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Los autores.



---

CAMPOS SUAREZ, ANABEL.

DNI: 45399785



---

PERALES BERNAL, ELITA.

DNI: 40641956

## ÍNDICE

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	v
DECLARATORIA DE AUTORÍA .....	vii
ÍNDICE .....	viii
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT .....	xv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1 Planteamiento del problema. ....	16
1.2 Formulación del problema. ....	19
1.2.1 Problema general. ....	19
1.2.2 Problemas específicos.....	19
1.3 Formulación de objetivos.....	20
1.3.1 Objetivo general. ....	20
1.3.2 Objetivos específicos. ....	20
1.4 Justificación de la investigación. ....	20
II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 Antecedentes de la investigación.....	22



2.2	Bases teórico científicas.....	24
2.3	Marco Conceptual.....	28
2.4	Formulación de hipótesis. ....	29
2.4.1	Hipótesis general. ....	29
2.4.2	Hipótesis específicas.....	29
2.5	Variables.....	30
2.5.1	Definición conceptual. ....	30
2.5.2	Definición operacional. ....	30
2.5.3	Operacionalización de variables.....	30
III.	METODOLOGÍA .....	33
3.1	Tipo de investigación.....	33
3.2	Métodos de investigación.....	33
3.3	Diseño de la investigación.....	33
3.4	Población y muestra.....	34
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	35
3.6	Técnicas de procesamiento y análisis de datos: .....	35
IV.	RESULTADOS.....	36
4.1	Análisis de fiabilidad o confiabilidad. ....	36
4.2	Prueba de hipótesis. ....	37
4.3	Discusión de resultados.....	48
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	53

5.1 Conclusiones.....	53
5.2 Recomendaciones.....	55
BIBLIOGRAFÍA.....	56
APÉNDICES Y ANEXOS:.....	59
ANEXO N° 01: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE GESTIÓN DE DATOS.....	59
ANEXO N° 02: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE DESEMPEÑO DOCENTE.....	60
ANEXO N° 03: BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO.....	61
ANEXO N° 04: CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. 17076 – CASERÍO EL BALCON, DISTRITO DE BAGUA GRANDE.....	62
ANEXO N° 05: FICHA TÉCNICA – INSTRUMENTAL.....	65
ANEXO N° 06: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	68
ANEXO N° 07: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Operacionalización de la variable dependiente</i> -----	31
Tabla 2: <i>Operacionalización de la variable independiente</i> -----	32
Tabla 3: <i>Distribución de la población de estudio</i> -----	34
Tabla 4: <i>Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos</i> -----	35
Tabla 5: <i>Análisis de fiabilidad o confiabilidad del instrumento de evaluación por “Alfa de Cronbach”</i> -----	36
Tabla 6: <i>Análisis de correlación y prueba de hipótesis de la dimensión Pedagógica en la variable dependiente Gestión Educativa</i> -----	37
Tabla 7: <i>Correlación entre la dimensión Pedagógica. (Var. Gestión Educativa) – Desempeño Docente</i> -----	38
Tabla 8: <i>Porcentajes de la dimensión Institucional en la variable dependiente Gestión Educativa</i> -----	39
Tabla 9: <i>Correlación entre la dimensión Institucional (Var. Gestión Educativa) – Desempeño Docente</i> -----	40
Tabla 10: <i>Porcentajes de la dimensión Administrativa en la variable dependiente Gestión Educativa</i> -----	41
Tabla 11: <i>Correlación entre la dimensión Administrativa (Var. Gestión Educativa) – Desempeño Docente</i> -----	42
Tabla 12: <i>Porcentajes de la dimensión Comunitaria en la variable dependiente Gestión Educativa</i> -----	43
Tabla 13: <i>Correlación entre la dimensión Comunitaria (Var. Gestión Educativa) – Desempeño Docente</i> -----	44
Tabla 14: <i>Porcentajes de la variable dependiente Gestión Educativa</i> -----	45
Tabla 15: <i>Porcentajes de la variable independiente Desempeño Docente</i> -----	46

Tabla 16: *Correlación entre la variable dependiente Gestión Educativa y la variable independiente Desempeño Docente*-----47

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1:</i> Esquema del diseño de investigación-----	34
<i>Gráfico 2:</i> Gráfico de Barras - Porcentajes de la Dimensión Pedagógica-----	37
<i>Gráfico 3:</i> Gráfico de Barras-Porcentajes de la Dimensión Institucional-----	39
<i>Gráfico 4:</i> Gráfico de Barras-Porcentajes de la Dimensión Administrativa-----	41
<i>Gráfico 5:</i> Gráfico de Barras-Porcentajes de la Dimensión Comunitaria-----	43
<i>Gráfico 6:</i> Gráfico de Barras- Porcentajes de la variable Gestión Educativa-----	45
<i>Gráfico 7:</i> Gráfico de Barras - Porcentajes de la variable Desempeño Docente -----	46

## RESUMEN

La investigación tuvo el siguiente planteamiento del problema: ¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la I.E. N° 17076 del Caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017?

Se fijó como objetivo general: Determinar la relación existente entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 17076 del Caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017. Para ello se formuló la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la I.E. N° 17076, caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017.

Para este estudio se utilizó un diseño de investigación no experimental, de tipo correlacional, porque tuvo como propósito establecer las relaciones existentes entre las variables; es decir, evaluar o ver cómo es que se lograron asociar los datos, más no ver la causa – efecto. La población al igual que la muestra fue elegida por conveniencia y estuvo constituida por 11 docentes de la Institución Educativa N°17076, caserío el Balcón, distrito de Bagua Grande.

Se realizó un análisis estadístico e inferencial, donde primero se analizaron las dimensiones de la variable dependiente (Gestión Educativa) con la variable independiente (Desempeño Docente), posteriormente se analizaron ambas para determinar su correlación y la significación probabilística, para tomar una decisión respecto a las hipótesis plateadas en la presente investigación, dando como resultado que la correlación existente entre las dimensiones de la variable Gestión Educativa con la variable Desempeño Docente es nula, lo cual evidencia posibles conflictos en el clima laboral de la institución educativa y a la vez cual perjudica en el buen desempeño pedagógico.

**Palabras clave: Gestión, desempeño, correlación, docente.**

## ABSTRACT

The research had the following approach to the problem: What is the relationship between Educational Management and Teaching Performance in the I.E. N ° 17076 of El Balcón Farmhouse, Bagua Grande district, in 2017?

It was set as a general objective: Determine the existing relationship between Educational Management and Teaching Performance in the Educational Institution No. 17076 of hamlet El Balcón, Bagua Grande district, in the year 2017. To do so, the research hypothesis was formulated: significant relationship between Educational Management and Teaching Performance in EI N ° 17076, El Balcón hamlet, Bagua Grande district, in the year 2017.

For this study, a non-experimental research design of correlation type was used, because its purpose was to establish the relationships between the variables; that is to say, to evaluate or to see how it is that they were able to associate the data, but not to see the cause - effect. The population as well as the sample was chosen for convenience and was made up of 11 teachers from the Educational Institution No. 17076, El Balcón farmhouse, Bagua Grande district.

A statistical and inferential analysis was carried out, where first the dimensions of the dependent variable (Educational Management) were analyzed with the independent variable (Teaching Performance), later both were analyzed to determine their correlation and probabilistic significance, to make a decision regarding the silver hypotheses in this research, resulting in the correlation between the dimensions of the Educational Management variable with the variable Teaching Performance is null, which shows possible conflicts in the work environment of the educational institution and at the same time it harms in the good pedagogical performance.

**Keywords: Management, performance, correlation, teacher.**

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Planteamiento del problema.**

El Comercio (2017), señala que durante la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) realizada en el mes de diciembre del 2017 se evaluaron a los alumnos de segundo grado de primaria, cuarto grado de Primaria y segundo grado de secundaria, en las áreas de Comprensión Lectora y Educación Intercultural Bilingüe. Así mismo respecto a la Evaluación Censal de Estudiantes correspondiente al año 2016, se obtuvo que de los estudiantes tanto de colegios Públicos como privados, el 34% alcanzaron un nivel satisfactorio en matemática, que a comparación del año 2015, el resultado porcentual fue de 26.50 %, es decir 7.50 puntos porcentuales menos.

Por su parte en el rubro de lectura, el 46.45% de los estudiantes evaluados en el 2016, alcanzó un nivel satisfactorio, que a comparación del 2015, y en el mismo rubro, se alcanzó 3.35 % más, es decir 49.80, notándose consigo una ligera descendencia. Por su parte de la última Evaluación Censal de Estudiantes realizada en el mes de diciembre de 2017 (ECE – 2017), aún tiene resultados desconocidos. Una vez que estos sean publicados, se podrá saber que mejoras ha habido, o en todo caso ver en qué se debe reforzar más desde las escuelas y los colegios.

Según el Banco Mundial (como se citó en Cruz, 2017), el Perú dedica del Producto Bruto Interno (PBI) un 39% al sector educación. De América Latina no es la peor cifra, sin embargo si lo es de Sudamérica. Por más de dos décadas el porcentaje ha sido el mismo, mientras que en otros países aparte de tener una inversión creciente, tuvieron también una inversión mayor.



En el mes de abril de 2016, el exministro de Educación Jaime Saavedra, en una conferencia que ofreció en la Pontificia Universidad Católica del Perú dio detalles el motivo por el que el Perú tenía esas cifras, a ello explicó que en realidad plata no había cuando Él estaba frente al cargo, pero compromiso político si hubo. En el año 2002 los partidos políticos en miras a las elecciones presidenciales acordaron incrementar el Presupuesto Educativo en 0.25% del Peso Bruto Interno (PBI) cada año. Si ello hubiese sucedido en al año 2013, se hubiese tenido hasta ahora un 5%. Vale señalar que el acuerdo firmado con los partidos políticos, nunca se cumplió.

Otro problema en el sector educación es la inadecuada gestión del uso de presupuesto, donde anualmente el Ministerio de Educación devuelve S/. 2850 millones al Tesoro Público.

El cómo se desarrolla la gestión educativa, es un factor relevante en todo proceso educativo, porque mediante ella se dan las relaciones entre los profesores, personal directivo, personal administrativo y estudiantes, que influyen, afectando o beneficiando el rendimiento y desempeño del entre ellos, así mismo se refleja en el rendimiento y aprendizaje de los estudiantes. Éstas relaciones interpersonales se pueden dar tanto en forma positiva como negativa y define el clima en una organización educativa y permite saber las percepciones que el docente tiene sobre las características de la escuela e influye en el comportamiento de los estudiantes; por ello es relevante investigar cual es la relación existente entre las variables mencionadas, en la I.E. N° 17076, ubicada en el Caserío El Balcón del Distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, departamento de Amazonas.

Para lograr obtener cambios y mejoras en la calidad de la educación es fundamental llevar a cabo una gestión educativa compartida con todos los actores educativos para lograr aprovechar al máximo los talentos humanos con que cuentan las instituciones educativas de modo que nos permita afrontar y poder resolver problemas a corto, mediano y largo plazo.

La gestión en las instituciones de educación, ha sido considerada, siempre, como un cargo netamente administrativo, dejando de lado o manteniendo marginados a los aprendizajes, basándose en el respeto estricto a las normas y a las tradicionales formas de enseñanza; bajo una estructura cerrada, centralizada y piramidal, donde los que toman las decisiones son los que se encuentran la cúpula jerárquica, mostrándose una subordinación del personal docente y estudiantes, y el control del orden mediante de un sistema en esencia punitivo.

En la I.E. N° 17076 del caserío El Balcón, del Distrito de Bagua Grande, se convoca a los docentes para fines netamente administrativos, más no para analizar la problemática respecto al desarrollo curricular y/o sobre progresos en el aprendizaje de los estudiantes, denotando la falta de liderazgo en la gestión por parte de la directiva puesto que los docentes se limitan a cumplir con su jornada de trabajo sin importar el aprendizaje de los estudiantes y mucho menos los objetivos de la institución educativa.

Luego de lo anteriormente mencionado, se optó por evaluar qué relación existe entre la Gestión Educativa y el Desempeño de los Docentes de la I.E. N° 17076 del caserío El Balcón, en el Distrito de Bagua Grande, por lo que buscamos responder a la pregunta que se formula a continuación.

## **1.2 Formulación del problema.**

### **1.2.1 Problema general.**

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de la I.E. N° 17076 del caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017?

### **1.2.2 Problemas específicos.**

**P<sub>1</sub>.** ¿Existe relación entre la dimensión Gestión Pedagógica y el desempeño Docente en la I.E. N° 17076 del caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017?

**P<sub>2</sub>.** ¿Existe relación entre la dimensión Gestión Institucional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 17076 del caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017?

**P<sub>3</sub>.** ¿Existe relación entre la dimensión Gestión Administrativa y el desempeño Docente en la I.E. N° 17076 del caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017?

**P<sub>4</sub>.** ¿Existe relación entre la dimensión Gestión Comunitaria y el desempeño Docente en la I.E. N° 17076 del caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017?

### **1.3 Formulación de objetivos.**

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

Determinar la relación existente entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la I.E. N° 17076 del caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017.

#### **1.3.2 Objetivos específicos.**

**O<sub>1</sub>.** Identificar la relación que existe entre la dimensión Gestión Pedagógica y el Desempeño Docente, en la I.E. N° 17076 del caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017.

**O<sub>2</sub>.** Identificar la relación que existe entre la dimensión Gestión Institucional y el Desempeño Docente, en la I.E. N° 17076 del caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017.

**O<sub>3</sub>.** Identificar la relación que existe entre la dimensión Gestión Administrativa y el Desempeño Docente, en la I.E. N° 17076 del caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017.

**O<sub>4</sub>.** Identificar la relación que existe entre la dimensión Gestión Comunitaria y el Desempeño Docente, en la I.E. N° 17076 del caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017.

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

La presente investigación que se pretende realizar responde a la necesidad de conocer sistemáticamente el estado situacional en que se encuentran las variables gestión educativa y desempeño docente, así como el grado de relación que existe

entre ellas, en la I.E. N° 17076 del caserío El Balcón en el distrito de Bagua Grande.

Además de analizar el estado situacional, esta investigación pretende ser un aporte para la toma de decisiones que permitan mejorar en diferentes aspectos, como lo son el clima laboral, la calidad educativa, entre otros y de manera específica se exponen los siguientes criterios en los cuales se justifica la presente investigación:

**Teórica:** El desempeño docente es trascendental para el rendimiento en los estudiantes y para su futuro profesional y académico, en tal sentido esta investigación contribuirá en aportar en cómo es que se relacionan la gestión educativa que se desarrolla en la institución educativa, con la calidad en el servicio educativo que ofrecen los docentes en la institución educativa mencionada.

**Social:** Desde el punto de vista social, esta investigación se sustenta en la contribución de reflexión y mejora de la gestión educativa a nivel institucional, así como la calidad educativa que ofrece la institución a la sociedad.

**Educativa:** Por el mismo hecho que se considera que el estudio sobre la relación entre la gestión educativa que realiza la directora y el desempeño que muestran los docentes es relevante, porque permitió emprender procesos de supervisión conducentes a mejorar métodos de enseñanza – aprendizaje y con ello una mejora de la institución educativa para la comunidad.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación.

#### *Contexto internacional:*

Según Altablero (2007), indican que la misma actualización global a la que nos vemos expuestos día a día nos permiten comenzar innovaciones. En este caso la educación, no es ajena a ello, y por tanto el sistema educativo afronta trascendentes desafíos para dar respuesta precisa y pertinente a las necesidades de formación de los ciudadanos.

Este reto fue considerado durante las reuniones realizadas en las asambleas del Plan Decenal de Educación 2006 – 2016. Es de ahí que se desprender cinco líneas en el campo de gestión.

(1) La reestructuración del sistema educacional y su liderazgo.

(2) La mejora del sistema educacional intra e inter sectorialmente, en los sectores, nacional, regional, municipal e institucional.

(3) La mejora de la transparencia y efectividad del sistema educacional.

(4) La complementación de medios adecuados de dirección, selección, evaluación y formación del desenvolvimiento de los responsables de la educación.

(5) El desarrollo de una cultura de evaluación para saber realizar y controlar la gestión del sector y de las instituciones educativas.

Rentería y Quintero (2009), en su tesis denominada: “Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el colegio Rafael Uribe de Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana”, concluyen que las situaciones de la vida moderna y los acelerados cambios que la sociedad viene imponiendo hacen que los lazos entre la escuela y la familia sufran alteraciones

considerables, hasta lograr a la ruptura y a situaciones en las que no se trabaje la gestión en conjunto como un equipo; en estas condiciones se tiene que desarrollar estrategias adecuadas de gestión en la que se haga participar a todos.

Sostienen que al aparecer los distanciamientos entre la comunidad y la escuela es necesario buscar los mecanismos exigentes para concretizar los planes y programas que la Institución Educativa ha elaborado desde el inicio del año escolar, tal es así que el grupo de docentes deben constituirse en comisiones de trabajo y de manera cooperativa trabajar para establecer una gestión óptima.

***Contexto nacional:***

Chuye (2007), señala en su investigación denominada: “Participación de los actores de la institución educativa en la gestión del cambio. El caso de una escuela pública de Lima”, que el liderazgo de los directores es un factor muy importante en la promoción del cambio, la formación de alianzas entre los directivos con la plana docente, es la base para iniciar los cambios de mejora e innovación.

Esta investigación permite sostener que, en la gestión educativa, el liderazgo del Director es un aspecto clave en la conducción de la gestión y el rol del personal docente es, a su vez, un factor preponderante para el desarrollo de cualquier institución educativa.

Bustamante (2007), en su trabajo de investigación titulado: “La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa”, concluyó que se tiene que dar mayor importancia a la comunicación interna de las instituciones educativas, ello debido a su influencia que tienen sobre la cultura, clima organizacional y objetivos que tenga la institución.

Como podemos apreciar en esta investigación, la comunicación al interior de las I.E. es muy importante porque contribuye a mejorar la gestión y las relaciones interpersonales y, por ende, el desarrollo de comunidad educativa. En este sentido, consideramos que en la medida que se comuniquen y compartan los propósitos y objetivos estratégicos institucionales, más comprometidos se sentirán los actores educativos y estarán más dispuestos a colaborar con el liderazgo de la institución escolar.

***Contexto local:***

El Grupo Propuesta Ciudadana en su publicación de 2016 titulada: “Estrategia Regional para la mejora de los aprendizajes en comunicación y matemática. PLANMCYMA – Gobierno Regional Amazonas”, mencionan que “la práctica y medidas adoptadas en el PLANMCYMA nace como una estrategia regional de mejora de aprendizajes que buscaba dar respuesta a la problemática educativa, así mismo que mediante este Proyecto los niños y niñas aprendieron con material pedagógico elaborado en la región y adecuado a su contexto.

**2.2 Bases teórico científicas.**

**2.2.1. Gestión educativa.**

El sustento teórico permitió fundamentar las variables de investigación (siendo una de ellas la Gestión Educativa). La UNESCO (2011), en su publicación titulada “Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas”; define que la Gestión Educativa es una disciplina de crecimiento reciente; que tiene como propósito, aplicar los principios generales de la gestión al campo de la Educación. Es así que en la Gestión Educativa intervienen los planos de la práctica, política y teoría.



### **2.2.1.1. Dimensiones de la Gestión Educativa.**

La UNESCO (2011), en su publicación titulada “Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas”; refiere que la Gestión Educativa se basa en la organización sistémica y en la interacción de diversos elementos de la escuela. Comprende lo que realizan los miembros de las comunidades educativas, las relaciones inter institucionales que tienen en un contexto cultural.

Es así que esto permite identificar que a la interna de las instituciones educativas, existen dimensiones tales como: Pedagógica, Institucional, Administrativa y Comunitaria.

#### **a) Dimensión Pedagógica.**

La Dimensión Pedagógica está referida básicamente a la enseñanza brindada por los docentes y al aprendizaje desarrollado por los alumnos. Para ello es necesario seguir una malla curricular, en la que se programen las sesiones basadas en metodologías y estrategias didácticas, evaluaciones de enseñanza y el empleo de materiales educativos.

Esta dimensión también comprende las actividades que realizan los maestros, el manejo de sus programaciones, el estilo de su enseñanza, la relación que tienen con los alumnos, sus formación y actualización profesional, de manera que demuestren su competitividad.

#### **b) Dimensión Institucional.**

La dimensión Institucional permite que los miembros de las instituciones se organicen con el fin de sistematizar sus acciones referidas a su funcionamiento, y así esta sea más competente, autónoma y flexible, donde además se promuevan las habilidades y capacidades individuales y

de grupo, permitiéndoles además adaptarse a transformaciones que exige hoy en día la sociedad. Vale señalar que para ello es necesario tener siempre presente los valores, principios y visión por las que se rige la institución.

**c) Dimensión Administrativa.**

Por medio de esta dimensión se planifican las estrategias para dirigir al personal, a los materiales e insumos, para dirigir el presupuesto económico, las actividades técnicas de higiene y seguridad, todo esto enmarcado en contribuir a las mejoras de la enseñanza y aprendizaje. Esta dimensión permite que los intereses individuales primen los intereses institucionales, con el fin de llegar a mejores acuerdos al momento de tomar decisiones y conseguir los objetivos propuestos.

**d) Dimensión Comunitaria**

Por medio de esta dimensión las instituciones educativas se relacionan a la comunidad a la cual pertenece, entendiendo sus requerimientos y prioridades La institución educativa a través de los padres e hijos, hace que las comunidades tiendan lazos de amistad, lo cual ante cualquier desastre contribuye en el diálogo, la comunión y la ayuda humanitaria de todos.

**2.2.2. Desempeño docente.**

El sustento de la variable: Desempeño docente, en la cual la UNESCO (2005), en “Protagonismo Docente en el Cambio Educativo”; define que el Desempeño Docente es el proceso mediante el cual los educadores desarrollan sus capacidades, su disposición y su responsabilidad social, para articular relaciones entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participando en la gestión educativa y fortaleciendo una cultura institucional democrática.

### **2.2.2.1. Dimensiones de la docencia.**

La definición anterior hace referencia a las funciones que realizan los profesores en bases a 3 dimensiones: la de los conocimientos (aprendizajes de los estudiantes), práctica profesional (gestión educativa) y compromiso profesional (políticas educativas).

#### **a) Dimensión conocimiento profesional.**

Trata sobre el grado de preparación que debe poseer el maestro en relación al manejo de la teoría científica que fundamenta su práctica en el aspecto psicológico, sociológico y pedagógico, asimismo, su conocimiento de la materia o materias que imparte o enseña. Comprende los saberes del docente adquiridos en su formación inicial y continua

#### **b) Práctica profesional.**

Trata y se vincula con el ejercicio de la profesión docente. Comprende además la gestión del aprendizaje de sus estudiantes donde está incluido la planificación, ejecución y evaluación. Supone que el docente esté suficientemente preparado para asumir responsable y eficientemente su práctica pedagógica.

#### **c) Compromiso profesional.**

Está referido al grado de responsabilidad que asume el docente en el marco de la profesión para la que se formó, implica que el docente se identifique con su labor y sea capaz de compartir sus experiencias académicas con sus colegas.

Esta dimensión cuenta como indicadores a:

- Compromiso con la profesión docente.
- Desempeño responsable de su labor docente.

### 2.3 Marco Conceptual.

- **Aprendizaje:** Es un proceso por el cual se adquieren, procesan y codifican las habilidades, comportamientos y valores, producto del estudio, la instrucción, la experiencia y la reflexión.
- **Capacidades:** Son los medios y acciones que tiene cada individuo para desempeñarse en una determinada acción o tarea.
- **Desempeño docente:** Está referido al conglomerado de acciones que se realizan tanto en el interior como en el exterior del aula, las cuales tienen como finalidad favorecer y lograr aprendizaje en los alumnos, relacionado a los objetivos contenidos en un plan de estudios.
- **Desempeño profesional:** Es la realización del deber, de las responsabilidades propias a la profesión, para trabajar y dedicarse a una acción de modo eficaz.
- **Docente:** Es la persona que orienta su profesión a la enseñanza, ya sea de manera general, o especializada en una determinada área de conocimiento.
- **Gestión educativa:** Es el conjunto de procesos que sirven para lograr proyectos educativos, en un corto, mediano o largo plazo; que favorezca la autonomía institucional, considerando los procesos pedagógicos.
- **Liderazgo del director:** Capacidad para influenciar en los actores educativos, que posee el director de la institución educativa, que le permite conducir con eficacia y alcanzar el desarrollo institucional.
- **Responsabilidad:** Es un valor que permite tomar decisiones de manera consciente, partiendo de la reflexión, asumiendo las consecuencias de sus propias acciones.

- **Sistema Educativo:** Está referido a la organización de enseñanza de los países. Por lo general, el sistema se rige y a la vez está plasmado en una Ley, lo cual desarrolla los elementos que intervienen en el ámbito académico.

## **2.4 Formulación de hipótesis.**

### **2.4.1 Hipótesis general.**

**Hi:** Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 17076, caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017.

### **2.4.2 Hipótesis específicas.**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión Gestión Pedagógica con el Desempeño Docente, en la Institución Educativa N° 17076, caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017.

**H<sub>2</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión Gestión Institucional y Desempeño Docente, en la Institución Educativa N° 17076, caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión Gestión Administrativa con el Desempeño Docente, en la Institución Educativa N° 17076, caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017.

**H<sub>4</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión Gestión Comunitaria y Desempeño Docente, en la Institución Educativa N° 17076, caserío El Balcón, distrito de Bagua Grande, en el año 2017.

## **2.5 Variables.**

### **2.5.1 Definición conceptual.**

#### **a) Variable: Gestión educativa.**

En el campo educativo, según Blejmar (en Romero, 2009), “el gestionar significa poder determinar objetivos, medirlos mediante resultados y buscar la eficiencia en los objetivos planteados”.

#### **b) Variable: Desempeño Docente.**

Según el Minedu (2012), es el conjunto de acciones que se ejecutan dentro y fuera de las aulas, cuyo propósito es fortalecer la enseñanza de los estudiantes en función a los objetivos y competencias determinadas y fijadas en un plan de estudio.

### **2.5.2 Definición operacional.**

#### **a) Variable dependiente: Gestión Educativa.**

Es el conjunto de acciones referidas al aspecto administrativo, pedagógico y comunitario que se debe desarrollar en la Institución Educativa. Se midió mediante un cuestionario elaborado para los docentes de la Institución Educativa N° 17076.

#### **b) Variable Independiente: Desempeño Docente**

Son las obligaciones que desarrollan los maestros en las dimensiones como conocimiento profesional, práctica profesional y compromiso profesional en la Institución Educativa.

Y se especifican en la tabla siguiente, con sus indicadores e ítems respectivos.

### **2.5.3 Operacionalización de variables.**

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable dependiente.*

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
<b>GESTIÓN EDUCATIVA</b>	<b>Pedagógica</b>	Apoyo a la gestión del aprendizaje	1. La directora apoya el mejoramiento del aprendizaje de los alumnos	Encuesta / Cuestionario
			2. La directora promueve el trabajo en equipo para mejorar la gestión del aprendizaje	
			3. La directora promueve la innovación y capacitación del docente	
		Estímulo al desempeño docente	4. La directora brinda orientaciones y absuelve consultas de los docentes	
			5. La directora valora y reconoce el buen desempeño de los docentes	
	<b>Institucional</b>	Planificación estratégica	6. La Directora lidera en la elaboración del “PEI, PAT, RI, PCA”, de modo participativo.	
			7. Promueve la formulación y ejecución de proyectos de innovación	
		Clima institucional	8. Propicia un buen clima institucional en la I.E.	
			9. Mantiene relaciones armoniosas con los miembros de la comunidad educativa	
			10. Ejerce un liderazgo democrático en el desarrollo de sus funciones	
		Cumplimiento de normas	11. Conoce las normas emitidas por las instancias del MED	
			12. Se logra cumplir y hacer cumplir las normas que da la I.E. y el MED	
	<b>Administrativa</b>	Gestión de los recursos materiales	13. Gestiona el mantenimiento de la infraestructura y mobiliario.	
			14. Gestiona la adquisición de bienes e insumos para la I.E.	
		Gestión de los recursos humanos	15. Promueve la participación organizada para la toma de decisiones.	
			16. Organiza al personal de acuerdo a su desempeño y habilidades	
			17. Administra convenientemente los recursos económicos de la I.E.	
	Gestión de los recursos financieros	18. Propicia la generación de recursos económicos a favor de la I.E.		
		Vínculo Escuela - comunidad	19. Se promueve la participación de los padres, alumnos y plana docente en la I.E. en las actividades en la comunidad.	
	20. La comunidad educativa participa en las actividades programadas por la I.E.			

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable independiente.*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>Conocimiento Profesional</b>	Aptitud del recurso humano con el que trabaja	1. Conoce las características de sus estudiantes	Encuesta / Cuestionario		
			2. Conoce cómo aprenden sus estudiantes.			
			3. Sabe el contenido y cómo enseñarlo.			
		Conocimiento de los procesos curriculares	4. Tiene manejo de la planificación del currículo.			
			5. Diversifica el currículo de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes.			
			6. Tiene conocimiento actualizado en el área que enseña.			
	<b>Práctica Profesional</b>	Organización del aula y otros espacios	7. Organiza adecuadamente el espacio educativo de su aula			
			8. Crea y mantiene un ambiente acogedor para optimizar el aprendizaje			
		Desarrollo de procesos pedagógicos de interés en los estudiantes	9. Planifica e implementa estrategias para un aprendizaje efectivo			
			10. Aplica estrategias para desarrollar el interés en los estudiantes			
			11. Promueve y fomenta la participación de los estudiantes en el desarrollo de las actividades de aprendizaje			
			12. Promueve y fomenta el desarrollo de capacidades investigativas en los estudiantes			
			13. Utiliza material didáctico con los recursos de la zona			
			14. Hace uso de las TIC en el proceso E – A			
			15. Se logra evaluar, retroalimentar y reportar el aprendizaje de los estudiantes.			
			16. Propicia la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación del aprendizaje			
			<b>Compromiso Profesional</b>		Compromiso con la profesión docente	17. Se identifica con su profesión de maestro
						18. Se compromete profesionalmente con sus colegas
					Desempeño responsable de su labor docente	19. Se identifica con su institución educativa
						20. Establece buenas relaciones con los miembros de la comunidad educativa

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo de investigación.**

La presente investigación es de corte transversal, puesto que los datos de la población fueron tomados una sola vez en un determinado momento, y por su nivel de incidencia es de tipo correlacional, porque tiene como propósito lograr establecer de qué manera están relacionadas las variables de estudio, y por su temporalidad este es un estudio ex post facto, debido a que las acciones ya sucedieron y no hay modo de controlarlos.

#### **3.2 Métodos de investigación.**

La investigación se basó en el método cuantitativo ya que la información obtenida fue procesada estadísticamente y los resultados finales fueron expresados numéricamente.

Aunque en el ámbito de la investigación científica no es fácil encontrar una frontera entre el uso de uno u otro método, sin embargo, en un esfuerzo por explicitar el método de esta investigación, los investigadores consideramos que aquí se utilizó el método hipotético – deductivo que es una combinación de la inducción y la deducción apoyado en el análisis y la síntesis.

Además, se utilizó otros métodos teóricos como: el histórico para revisar el desarrollo de la problemática existente y el sistémico con el cual se determinó la relación entre los distintos elementos que intervinieron en el estudio.

#### **3.3 Diseño de la investigación.**

La presente investigación corresponde a un diseño no experimental, de tipo correlacional, porque tuvo como propósito establecer las relaciones existentes

entre las variables; es decir, evaluar o ver cómo es que se logran asociar los datos, más no la causa – efecto.

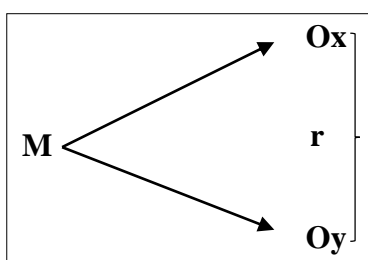


Gráfico 1. Esquema del diseño de investigación.

Donde:

M = Notación para la muestra de una determinada población

x, y = Notación para las variables que son de estudio

O = Notación que significa observación en relación a las variables”

r = Notación estadística para el índice de correlación.

### 3.4 Población y muestra.

#### **Población:**

La población estuvo constituida por 11 docentes de la I.E. N° 17076 del caserío El Balcón en el Distrito de Bagua Grande, distribuidos del siguiente modo:

Tabla 3.

*Distribución de la población de estudio.*

	Hombres	Mujeres	Total
Docentes	6	5	11
<b>TOTAL</b>			<b>11</b>

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

**Muestra:** Por tratarse de una población reducida, la misma población se consideró como parte de la muestra, de manera que la muestra es una muestra no probabilística, elegida por conveniencia.

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

En el estudio fue necesario utilizar la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumentos de recojo de información.

Tabla 4.

*Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos.*

<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumentos</b>
Dependiente: <b>Gestión Educativa.</b>	<b>Encuesta.-</b> Para extraer información referente a la gestión educativa y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 17076.	Guía de encuesta, aplicada a los docentes considerados en la muestra.
Independiente: <b>Desempeño docente.</b>		

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

El instrumento fue sometido a la evaluación de su validez y su confiabilidad. La validez se realizó mediante el juicio de dos expertos, profesionales con amplio dominio del tema y con grado de magister de Educación.

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

Luego de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se procesó la información, la misma que se presentó en cuadros y gráficos estadísticos, vale indicar que se consideró a la estadística descriptiva para conocer la situación real en la que se encontraban las variables, además, la contratación de hipótesis se realizó mediante la estadística inferencial (Coeficiente de Pearson y el nivel de significación correlacional bivariada), y en el que se obtuvo el índice de correlación mediante la prueba estadística coeficiente de Pearson, para lo cual se utilizó el programa informático SPSS.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1 Análisis de fiabilidad o confiabilidad.

Tabla 5.

*Análisis de fiabilidad o confiabilidad del instrumento de evaluación por “Alfa de Cronbach”.*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de</b>	<b>N de</b>
<b>Cronbach</b>	<b>elementos</b>
<b>,796</b>	<b>40</b>

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

Se observó que el valor del Alfa de Cronbach es de 0.796, el cual es un número elevado del indicador, y por tanto, tomando en consideración que el “Coeficiente Alfa de Cronbach”, varía desde 0 a 1, podemos afirmar que la confiabilidad o fiabilidad de los datos recolectados que están en función a la correlación entre las variables Gestión Educativa y Desempeño Docente son ALTAMENTE ACEPTABLES.

## 4.2 Prueba de hipótesis.

Tabla 6.

*Análisis de correlación y prueba de hipótesis de la dimensión*

*Pedagógica en la variable dependiente Gestión Educativa.*

		“Frecue ncia fi”	“Porcen taje hi”	“Porcentaj e válido - hi”	“Porcentaje acumulado - Hi”
“Váli do”	“Medianamente Favorable”	6	54,5	54,5	54,5
	“Favorable”	5	45,5	45,5	100,0
	“Total”	11	100,0	100,0	

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

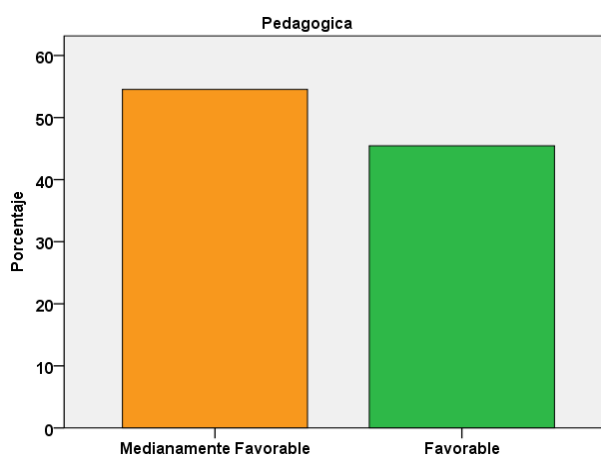


Gráfico 2. Gráfico de Barras - Porcentajes de la Dimensión Pedagógica.

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

### INTERPRETACIÓN:

Como se visualiza en la tabla 6 y gráfico 2, un 54.5% del total opinaron medianamente favorable, mientras que un 45.5% del total dieron su opinión favorable sobre la dimensión PEDAGÓGICA en la variable dependiente GESTIÓN EDUCATIVA.

Tabla 7.

*Correlación entre la dimensión Pedagógica. (Var. Gestión Educativa)*

*– Desempeño Docente.*

		<b>“Pedagógica”</b>	<b>“Desempeño Docente”</b>
<b>Pedagógica</b>	“Correlación de Pearson”	1	,149
	“Sig. (bilateral)”		,662
	“N - Total”	11	11
<b>Desempeño Docente</b>	“Correlación de Pearson”	,149	1
	“Sig. (bilateral)”	,662	
	“N - Total”	11	11

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

### **INTERPRETACIÓN:**

De la tabla 7 se obtuvo un valor aproximado de 0.149 para el “coeficiente correlacional PEARSON”, la sig. Bilateral es de 0.662 > 0.05, lo cual indica que “se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis 1”, es decir que “no existe correlación alguna” entre la variable GESTIÓN EDUCATIVA en su dimensión PEGAGOGICA y la variable DESEMPEÑO DOCENTE en todas sus dimensiones.

Tabla 8.

*Porcentajes de la dimensión Institucional en la variable dependiente  
Gestión Educativa.*

		“Frecue ncia fi”	“Porcen taje hi”	“Porcentaj e válido - hi”	“Porcentaje acumulado - Hi”
“Váli do”	“Medianamente Favorable”	3	27,3	27,3	27,3
	“Favorable”	8	72,7	72,7	100,0
	“Total”	11	100,0	100,0	

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

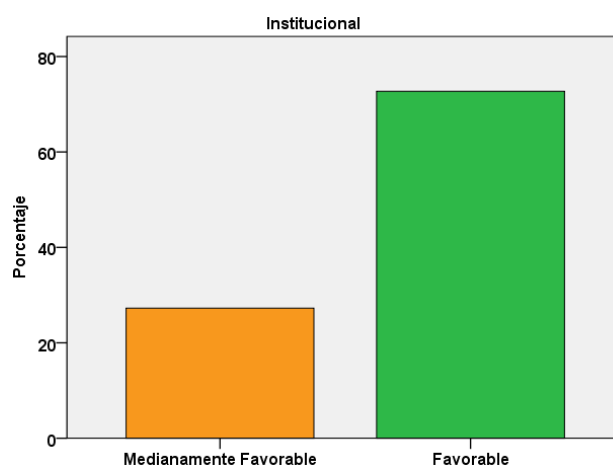


Gráfico 3. Gráfico de Barras-Proporciones de la Dimensión Institucional.

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

### **INTERPRETACIÓN:**

Como se visualiza en la tabla 8 y gráfico 3, un 72.7% del total dieron su opinión favorable, mientras un 27.3% del total opinaron medianamente favorable sobre la dimensión INSTITUCIONAL, de la variable GESTIÓN EDUCATIVA.

Tabla 9.

*Correlación entre la dimensión Institucional (Var. Gestión Educativa)*

*– Desempeño Docente.*

		<b>Instituci onal</b>	<b>Desempeño Docente</b>
<b>Institucional</b>	“Correlación de Pearson”	1	,083
	“Sig. (bilateral)”		,808
	“N – Total”	11	11
<b>Desempeño Docente</b>	“Correlación de Pearson”	,083	1
	“Sig. (bilateral)”	,808	
	“N – Total”	11	11

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

### **INTERPRETACIÓN:**

De la tabla 9 se obtuvo un valor aproximado de 0.083 para el “coeficiente correlacional de PEARSON”, un sig. Bilateral de 0.808 > 0.05, lo cual indica que “se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis 2”, es decir “que no existe correlación alguna” entre la variable GESTIÓN EDUCATIVA en su dimensión INSTITUCIONAL y la variable DESEMPEÑO DOCENTE en todas sus dimensiones.



Tabla 10.

*Porcentajes de la dimensión Administrativa en la variable dependiente Gestión Educativa.*

		“Frecuencia fi”	“Porcentaje hi”	“Porcentaje válido - hi”	“Porcentaje acumulado - Hi”
“Válido”	“Medianamente Favorable”	4	36,4	36,4	36,4
	“Favorable”	7	63,6	63,6	100,0
	“Total”	11	100,0	100,0	

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

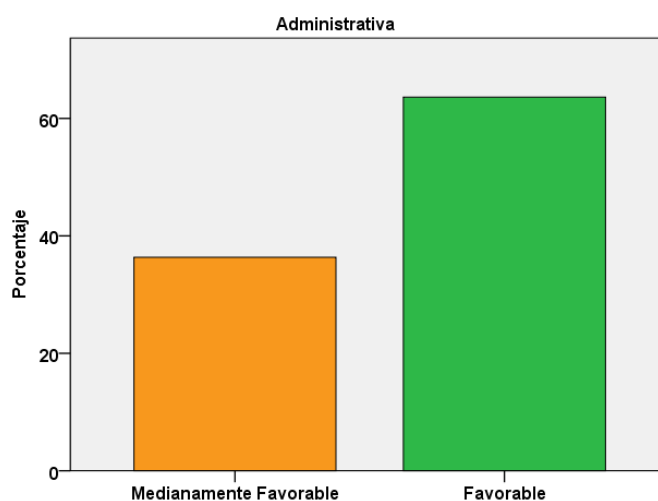


Gráfico 4. Gráfico de Barras - Porcentajes de la Dimensión Administrativa.

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

### **INTERPRETACIÓN:**

Como se visualiza en la tabla 10 y gráfico 4, un 63.6 % del total opinaron favorablemente, mientras un 34.6% del total opinaron medianamente favorable sobre la dimensión ADMINISTRATIVA, de la variable GESTIÓN EDUCATIVA.

Tabla 11.

*Correlación entre la dimensión Administrativa (Var. Gestión Educativa) – Desempeño Docente.*

		<b>Administrativa</b>	<b>Desempeño Docente</b>
<b>Administrativa</b>	“Correlación de Pearson”	1	,386
	“Sig. (bilateral)”		,241
	“N – Total”	11	11
<b>Desempeño Docente</b>	“Correlación de Pearson”	,386	1
	“Sig. (bilateral)”	,241	
	“N – Total”	11	11

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

### **INTERPRETACIÓN:**

De la tabla 11 se obtuvo un valor aproximado de 0.386 para el “coeficiente de correlación de PEARSON” y un sig. Bilateral de 0.241 > 0.05, lo cual indica “que se acepta la hipótesis nula, es decir se rechaza la hipótesis 3” y específicamente nos describe que “no existe correlación alguna” entre la variable GESTIÓN EDUCATIVA en su dimensión ADMINISTRATIVA y la variable DESEMPEÑO DOCENTE en todas sus dimensiones.

Tabla 12.

*Porcentajes de la dimensión Comunitaria en la variable dependiente  
Gestión Educativa.*

		“Frecue ncia fi”	“Porcen taje hi”	“Porcentaj e válido - hi”	“Porcentaje acumulado - Hi”
“Váli do”	“Medianamente Favorable”	1	9,1	9,1	9,1
	“Favorable”	10	90,9	90,9	100,0
	“Total”	11	100,0	100,0	

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

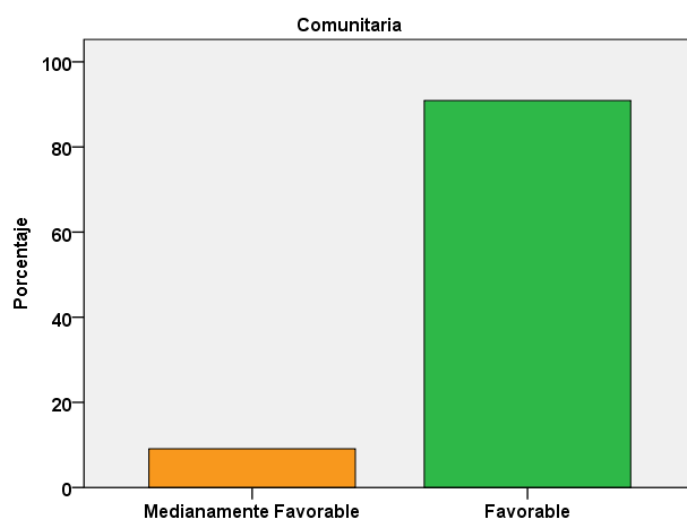


Gráfico 5. Gráfico de Barras - Porcentajes de la Dimensión Comunitaria.

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

### **INTERPRETACIÓN:**

Como se visualiza en la tabla 12 y gráfico 5, un 90.9 % del total opinaron favorablemente, mientras un 9.1% del total opinaron medianamente favorable sobre la dimensión COMUNITARIA, de la variable GESTIÓN EDUCATIVA.

Tabla 13.

*Correlación entre la dimensión Comunitaria (Var. Gestión Educativa)*

*– Desempeño Docente.*

		<b>Comunitari a</b>	<b>Desempeño Docente</b>
<b>“Comunitaria”</b>	“Correlación de Pearson”	1	-,100
	“Sig. (bilateral)”		,770
	“N – Total”	11	11
<b>“Desempeño Docente”</b>	“Correlación de Pearson”	-,100	1
	“Sig. (bilateral)”	,770	
	“N – Total”	11	11

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

#### **INTERPRETACIÓN:**

De la tabla 13 se obtuvo un valor aproximado de -0.10 para el “coeficiente de correlación de PEARSON” y un sig. Bilateral de 0.77 > 0.05, lo cual indica que “se acepta la hipótesis nula, es decir se rechaza la hipótesis 4” y específicamente se nos describió que “no existe correlación alguna” entre la variable GESTIÓN EDUCATIVA en su dimensión COMUNITARIA y la variable DESEMPEÑO DOCENTE en todas sus dimensiones.

Tabla 14.

*Porcentajes de la variable dependiente Gestión Educativa.*

		“Frecue ncia fi”	“Porcen taje hi”	“Porcentaj e válido - hi”	“Porcentaje acumulado - Hi”
“Váli do”	“Medianamente Favorable”	4	36,4	36,4	36,4
	“Favorable”	7	63,6	63,6	100,0
	“Total”	11	100,0	100,0	

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

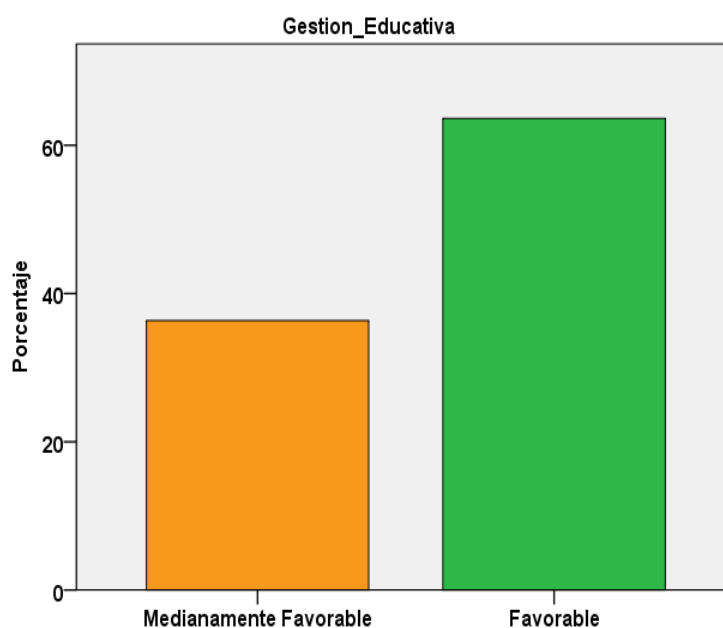


Gráfico 6. Gráfico de Barras - Porcentajes de la variable Gestión Educativa.

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

### **INTERPRETACIÓN:**

Como se observa en la tabla 14 y gráfico 6, un 63.6 % del total opinaron favorablemente, mientras un 36.4% del total opinaron medianamente favorable sobre la variable GESTIÓN EDUCATIVA.

Tabla 15.

*Porcentajes de la variable independiente Desempeño Docente.*

		“Frecuencia fi”	“Porcentaje hi”	“Porcentaje válido - hi”	“Porcentaje acumulado - Hi”
“Válido”	“Medianamente Favorable”	3	27,3	27,3	27,3
	“Favorable”	8	72,7	72,7	100,0
	“Total”	11	100,0	100,0	

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

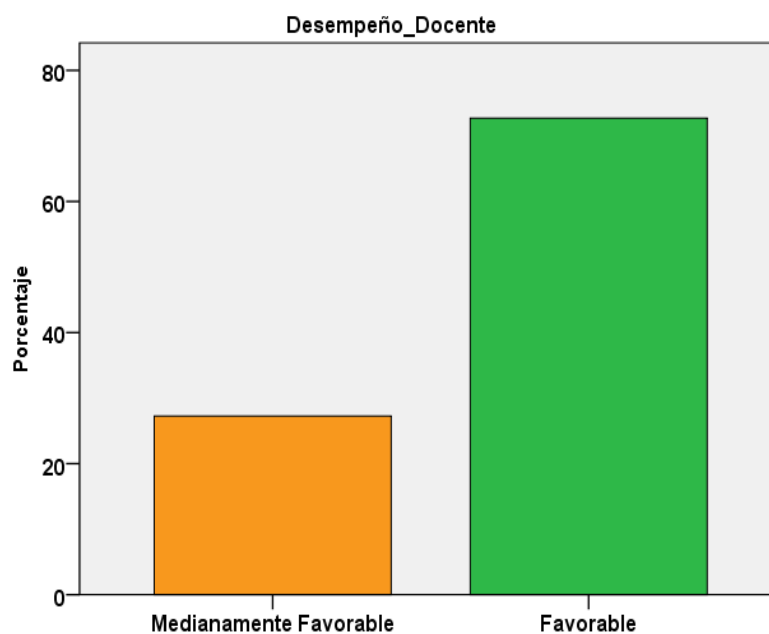


Gráfico 7. Gráfico de Barras - Porcentajes de la variable Desempeño Docente.

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

### **INTERPRETACIÓN:**

Como se observa en la tabla 15 y gráfico 7, un 72.7% del total opinaron favorablemente, mientras un 27.3% del total opinaron medianamente favorable sobre la variable DESEMPEÑO DOCENTE.

Tabla 16.

*Correlación entre la variable dependiente Gestión Educativa y la variable independiente Desempeño Docente.*

		<b>“Gestión Educativa”</b>	<b>“Desempeño Docente”</b>
<b>“Gestión Educativa”</b>	“Correlación de Pearson”	1	,386
	“Sig. (bilateral)”		,241
	“N – Total”	11	11
<b>“Desempeño Docente”</b>	“Correlación de Pearson”	,386	1
	“Sig. (bilateral)”	,241	
	“N - Total”	11	11

Nota: Tabla de autoría propia de las investigadoras.

### **INTERPRETACIÓN:**

De la tabla 16 se obtuvo un valor aproximado de 0.386 para el coeficiente de correlación de PEARSON y un sig. Bilateral de 0.241 > 0.05, lo cual indica que se “se acepta la hipótesis nula, es decir se rechazó la hipótesis general”, lo cual describe que “no existe correlación alguna” entre la variable dependiente GESTIÓN EDUCATIVA y la variable independiente DESEMPEÑO DOCENTE en todas sus dimensiones.

### 4.3 Discusión de resultados.

En este punto se consideró como referencia los resultados obtenidos de la investigación: Para el análisis de fiabilidad o confiabilidad del instrumento de evaluación por “Alfa de Cronbach”, el valor obtenido fue de 0.796 (número elevado del indicador), de manera que tomando en consideración que el “Coeficiente Alfa de Cronbach”, varía desde 0 a 1, podemos afirmar que la confiabilidad o fiabilidad de los datos recolectados basados en la correlación entre las variables Gestión Educativa y Desempeño Docente son altamente aceptables.

Respecto a la dimensión Pedagógica de la variable dependiente Gestión Educativa se obtuvo que un 54.5% del total de docentes encuestados con los Items propuestos para dicha dimensión, opinaron medianamente favorable, mientras que un 45.5% del total dieron su opinión favorable sobre la dimensión Pedagógica en la variable dependiente Gestión Educativa, vale señalar que los items propuestos estuvieron orientados a conocer sobre el interés que tenía la directora de la Institución Educativa para mejorar la calidad de enseñanza educativa.

Como parte de la correlación entre la dimensión Pedagógica y la variable Desempeño Docente se obtuvo un valor aproximado de 0.149 para el “coeficiente correlacionar de PEARSON”, la sig. Bilateral es de  $0.662 > 0.05$ , lo cual indicó que “se acepta la hipótesis nula y se rechazara la hipótesis 1”, es decir que “no existe correlación alguna” entre la variable Gestión Educativa en su dimensión Pedagógica y la variable Desempeño Docente en todas sus dimensiones. Es así que se confirma la aportación de Altablero (2007) donde afirma que “una de las líneas de



acción en el campo de la gestión es justamente la Pedagógica, puesto que con esta se demuestra el buen desarrollo de las culturas, tanto institucionales como sociales”.

Para la dimensión Institucional de la variable dependiente Gestión Educativa se obtuvo que un 72.7% del total dieron su opinión favorable, mientras un 27.3% del total opinaron medianamente favorable sobre la dimensión Institucional, de la variable Gestión Educativa. Señalar que los items propuestos estuvieron orientados a conocer sobre el interés que tenía la directora de la Institución Educativa para hacer que todo el equipo de docentes trabaje en equipo, en bienestar del alumnado en general.

Como parte de la correlación entre la dimensión Pedagógica y la variable Desempeño Docente se obtuvo un valor aproximado de 0.083 para el “coeficiente correlacional de PEARSON”, un sig. Bilateral de  $0.808 > 0.05$ , lo cual indica que “se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis 2”, es decir “que no existe correlación alguna” entre la variable Gestión Educativa en su dimensión Institucional y la variable Desempeño Docente en todas sus dimensiones. Por tanto se confirma la aportación de Bustamante (2007) donde afirma que “mientras se trabaje en equipo, en comunión y más que todo en constante comunicación, el nivel de compromiso respecto a lo que se quiere lograr, será el más adecuado y preciso, esto en beneficio de la Institución Educativa así como de la comunidad”.

Para la dimensión Administrativa de la variable dependiente Gestión Educativa se obtuvo que un 63.6 % del total de docentes considerados como parte del estudio opinaron favorablemente, mientras un 34.6% del

total opinaron medianamente favorable sobre la dimensión Administrativa, de la variable Gestión Educativa. Vale aclarar que los items propuestos estuvieron orientados a conocer sobre el liderazgo de la directora de la Institución Educativa para dirigir las sendas de la Institución, en cuidar los bienes materiales y demostrar eficacia y eficiencia en la administración Institucional. Como parte de la correlación entre la dimensión Administrativa y la variable Desempeño Docente se obtuvo un valor aproximado de 0.386 para el “coeficiente correlacional de PEARSON” y un sig. Bilateral de  $0.241 > 0.05$ , lo cual indicó “que se aceptase la hipótesis nula, es decir se rechaza la hipótesis 3” y específicamente nos describe que “no existe correlación alguna” entre la variable Gestión Educativa en su dimensión Administrativa y la variable Desempeño Docente en todas sus dimensiones. Es así que se confirma la aportación de Chuye (2007) donde afirma “que el liderazgo de los directores en un factor muy importante en la promoción del cambio, la formación de alianzas entre los directivos con la plana docente, es la base para iniciar los cambios de mejora e innovación”.

Para la dimensión Comunitaria de la variable dependiente Gestión Educativa se obtuvo que un 90.9 % del total opinaron favorablemente, mientras un 9.1% del total opinaron medianamente favorable sobre la dimensión Comunitaria, de la variable Gestión Educativa. Claro está que los items propuestos estuvieron orientados a conocer sobre las actividades que realizar la Institución Educativa en beneficio de la comunidad. Como parte de la correlación entre la dimensión Comunitaria y la variable Desempeño Docente se obtuvo un valor aproximado de -0.10 para el

“coeficiente de correlación de PEARSON” y un sig. Bilateral de  $0.77 > 0.05$ , lo cual indica que “se acepta la hipótesis nula, es decir se rechaza la hipótesis 4” y específicamente se nos describió que “no existe correlación alguna” entre la variable Gestión Educativa en su dimensión Comunitaria y la variable Desempeño Docente en todas sus dimensiones. Por tanto se confirma la aportación de Rentería y Quintero (2009) donde afirman que “que las situaciones de la vida moderna y los acelerados cambios que la sociedad viene imponiendo hacen que los lazos entre la escuela y la familia sufran alteraciones considerables, hasta lograr a la ruptura y a situaciones en las que no se trabaje la gestión en conjunto como un equipo; en estas condiciones se tiene que desarrollar estrategias adecuadas de gestión en la que se haga participar a todos”.

Finalmente englobando a todo, se cuestionó de manera general como se evaluaba la Gestión Educativa realizada por la directora de la Institución Educativa para todas las dimensiones anteriormente propuestas, donde los resultados justamente fueron que un 63.6 % del total de docentes que formaron parte de la muestra opinaron favorablemente, mientras un 36.4% del total opinaron medianamente favorable. Así mismo respecto a la variable Desempeño Docente, donde los mismos docentes evaluaban prácticamente su propio desempeño, se obtuvo que 72.7% del total opinaron de manera favorable a su desempeño, mientras un 27.3% del total opinaron medianamente favorable, tal vez por las malas actuaciones que otros de sus colegas realizan ciertas veces tanto dentro como fuera de la institución, lo cual de una u otra manera dificulta su buen desempeño profesional. Del análisis

de correlación entre la variable dependiente Gestión Educativa y la variable independiente Desempeño Docente se obtuvo un valor aproximado de 0.386 para el coeficiente de correlación de PEARSON y un sig. Bilateral de  $0.241 > 0.05$ , lo cual indica para estudio que se “se acepta la hipótesis nula, es decir se rechazó la hipótesis general”, lo cual describe que “no existe correlación alguna” entre la variable Gestión Educativa y la variable Desempeño Docente en todas sus dimensiones. Por tanto se confirma la aportación de la UNESCO (2011) donde afirman que la “Gestión Educativa es una disciplina de crecimiento reciente; que tiene como propósito, aplicar los principio generales de la gestión al campo de la Educación. Es así que en la Gestión Educativa intervienen los planos de la práctica, política y teoría”.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones.

- En base a la significación probabilística con el análisis de **PEARSON**, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa de la investigación, es decir no existe relación alguna entre la variable Gestión Educativa en su dimensión Pedagógica con la variable Desempeño Docente.
- En función a la significación probabilística con el análisis de **PEARSON**, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa de la investigación, es decir no existe relación alguna entre la variable Gestión Educativa en su dimensión
- En base a la significación probabilística con el análisis de **PEARSON**, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa de la investigación, es decir no existe relación alguna entre la variable Gestión Educativa en su dimensión Institucional con la variable Desempeño Docente.
- En base a la significación probabilística con el análisis de **PEARSON**, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa de la investigación, es decir no existe relación alguna entre la variable Gestión Educativa en su dimensión Administrativa con la variable Desempeño Docente.
- En base a la significación probabilística con el análisis de **PEARSON**, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa de la investigación, es decir no existe relación alguna entre la variable Gestión

Educativa en su dimensión Comunitaria con la variable Desempeño Docente.

- Se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa de la investigación, es decir no existe relación alguna entre la variable dependiente Gestión Educativa con la variable independiente Desempeño Docente.

## **5.2 Recomendaciones.**

- Realizar el mismo estudio en otras Instituciones Educativas con poblaciones más amplias, con la finalidad de lograr comparar los resultados obtenidos en esta investigación
- Sugerir a los directivos que su labor no sólo es administrativa, sino también pedagógica, de manera que puedan colaborar en la mejora del proceso de aprendizaje y, por ende, la calidad educativa, juntamente con los docentes.
- Se recomienda invertir en la implementación de programas, talleres o capacitación tanto al personal docente como jerárquico, a fin de poder concientizar y lograr superar los problemas tanto en gestión educativa y desempeño docente.
- Se recomienda establecer un buen clima laboral institucional, mejorando la comunicación, coordinación y el liderazgo, para mejorar la gestión educativa y desempeño docente
- Se recomienda lograr la participación de todos los agentes involucrados en la institución educativa, con la finalidad de fortalecer las relaciones interpersonales, para de esta manera contribuir con la relación de gestión educativa y desempeño docente.

## BIBLIOGRAFÍA

Bustamante, L. (2007). *La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Carbajal, C. (2013). *Influencia de la gestión en la productividad de bienes y servicios en los Centros de Educación Técnico Productiva del Ámbito de la Ugel Pasco* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/450/TM%20CE-Ge%20C29.pdf?sequence=1>

Chuye, Y. (2007). *Participación de los actores de la institución educativa en la gestión del cambio. El caso de una escuela pública de Lima* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

DIARIO EL COMERCIO (2014, Marzo). Los tres problemas que existen en el sector educación del Perú. *El Comercio Perú*. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/tres-problemas-que-existen-sector-educacion-peru-noticia-1714189>

DIARIO EL COMERCIO (2017, Septiembre). Evaluación Censal de Estudiantes: ¿En qué consistirá esta prueba? *El Comercio Perú*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/evaluacion-censal-estudiantes-llevara-cabo-diciembre-noticia-457391>



DIARIO EL TIEMPO (2017, Agosto). Perú es el país que menos invierte en Educación en Sudamérica, según su PBI. *El Tiempo*. Recuperado de <http://eltiempo.pe/peru-pais-menos-invierte-educacion-sudamerica-segun-pbi-mp/>

Grupo Propuesta Ciudadana (2016). *Estrategia Regional para la mejora de los aprendizajes en comunicación y matemática. PLANMCYMA – Gobierno Regional Amazonas*. Recuperado de <http://propuestaciudadana.org.pe/wp-content/uploads/2016/05/Estrategia-regional-para-la-mejora-de-los-aprendizajes-en-Comunicaci%C3%B3n-y-Matem%C3%A1tica-PLANMCYMA.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

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

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2007, Septiembre). La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación. *Altablero N° 42*. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html>

Rentería, L. y Quintero, N. (2009). *Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el colegio Rafael Uribe de Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/educacion/tesis30.pdf>

UNESCO (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

UNESCO (2005). *Protagonismo Docente en el Cambio Educativo*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>

UNESCO (2014). *Cuadernos de Discusión de Comunicación e Información 1*. Recuperado de <http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Montevideo/pdf/CDCI1-Karisma-ES.pdf>

Universidad Politécnica de Cartagena (2014). *Instrucciones para planificar la actividad docente de una asignatura: la guía docente y la programación temporal*. Recuperado de [http://www.upct.es/vordenacion\\_acad/guias\\_docentes/Nuevo\\_manual\\_guias\\_docentes\\_v1.pdf](http://www.upct.es/vordenacion_acad/guias_docentes/Nuevo_manual_guias_docentes_v1.pdf)

Yábar, 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 pregrado). Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar\\_si.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar_si.pdf)

**APÉNDICES Y ANEXOS:**

**ANEXO N° 01: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE GESTIÓN DE DATOS.**

VARIABLE DEPENDIENTE - GESTIÓN EDUCATIVA																				
Item Encuestado	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
4	2	2	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
6	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
7	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
8	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3
9	3	1	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3
10	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
11	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3

Nota: Autoría propia de las investigadoras.

**ANEXO N° 02: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE DESEMPEÑO DOCENTE.**

<b>VARIABLE - DESEMPEÑO DOCENTE</b>																				
<b>Item Encuestado</b>	<b>Ítem 21</b>	<b>Ítem 22</b>	<b>Ítem 23</b>	<b>Ítem 24</b>	<b>Ítem 25</b>	<b>Ítem 26</b>	<b>Ítem 27</b>	<b>Ítem 28</b>	<b>Ítem 29</b>	<b>Ítem 30</b>	<b>Ítem 31</b>	<b>Ítem 32</b>	<b>Ítem 33</b>	<b>Ítem 34</b>	<b>Ítem 35</b>	<b>Ítem 36</b>	<b>Ítem 37</b>	<b>Ítem 38</b>	<b>Ítem 39</b>	<b>Ítem 40</b>
<b>1</b>	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
<b>2</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
<b>3</b>	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3
<b>4</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3
<b>5</b>	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
<b>6</b>	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>7</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
<b>8</b>	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3
<b>9</b>	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
<b>10</b>	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
<b>11</b>	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3

Nota: Autoría propia de las investigadoras.

**ANEXO N° 03: BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO.**

VARIABLE: <b>Ítems</b> <b>GESTION</b>	<b>Escala valorativa</b>		
	<b>Siempre (3)</b>	<b>A veces (2)</b>	<b>Nunca(1)</b>
<b>1</b>	7	4	0
<b>2</b>	7	3	1
<b>3</b>	1	9	1
<b>4</b>	6	5	0
<b>5</b>	7	4	0
<b>6</b>	6	4	1
<b>7</b>	2	8	1
<b>8</b>	10	1	0
<b>9</b>	11	0	0
<b>10</b>	10	1	0
<b>11</b>	9	2	0
<b>12</b>	7	4	0
<b>13</b>	3	8	0
<b>14</b>	4	7	0
<b>15</b>	6	5	0
<b>16</b>	5	5	1
<b>17</b>	10	1	0
<b>18</b>	7	4	0
<b>19</b>	4	7	0
<b>20</b>	9	2	0
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE</b>			
<b>21</b>	7	4	0
<b>22</b>	6	5	0
<b>23</b>	10	1	0
<b>24</b>	7	4	0
<b>25</b>	8	3	0
<b>26</b>	7	4	0
<b>27</b>	6	5	0
<b>28</b>	6	5	0
<b>29</b>	6	5	0
<b>30</b>	8	3	0
<b>31</b>	9	2	0
<b>32</b>	4	7	0
<b>33</b>	3	8	0
<b>34</b>	1	7	3
<b>35</b>	8	3	0
<b>36</b>	4	7	0
<b>37</b>	10	1	0
<b>38</b>	8	3	0
<b>39</b>	11	0	0
<b>40</b>	11	0	0
<b>SUBTOTAL</b>	<b>271</b>	<b>161</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL/ NIVEL</b>	<b>440</b>		

Nota: Autoría propia de las investigadoras.

**ANEXO N° 04: CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. 17076 – CASERÍO EL BALCON, DISTRITO DE BAGUA GRANDE.**

**Cargo:**

**Sexo:**

**Fecha: 20/11/17**

Estimado Docente, en la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas de la gestión educativa y el desempeño docente. Ud; debe valorar cada una de ellas, mediante lo que ha observado, marcando con una (X) la valoración: siempre, a veces o nunca.

Agradecemos por su tiempo, que nos brinde para responder a todos cada uno de los ítems planteados, con lo cual estará apoyando al desarrollo adecuado del presente trabajo de investigación.

Ítems	Valoración		
	Siempre	A veces	Nunca
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN EDUCATIVA</b>			
1. La Directora apoya el mejoramiento del aprendizaje de los alumnos			
2. La Directora promueve el trabajo en equipo para mejorar la gestión del aprendizaje			
3. La Directora promueve la innovación y capacitación del docente			
4. La Directora brinda orientaciones y absuelve consultas de los docentes			
5. La Directora valora y reconoce el buen desempeño de los docentes			
6. La Directora lidera en la elaboración del “PEI, PAT, RI, PCA”, de modo participativo.			
7. Promueve la formulación y ejecución de proyectos de innovación			
8. Propicia un buen clima institucional en la I.E.			
9. Mantiene relaciones armoniosas con los miembros de la comunidad educativa			
10. Ejerce un liderazgo democrático en el desarrollo de sus funciones			
11. Conoce las normas emitidas por las instancias del MED			

12. Se logra cumplir y hacer cumplir las normas que da la I.E. y el MED			
13. Gestiona el mantenimiento de la infraestructura y mobiliario.			
14. Gestiona la adquisición de bienes e insumos para la I.E.			
15. Promueve la participación organizada para la toma de decisiones.			
16. Organiza al personal de acuerdo a su desempeño y habilidades			
17. Administra convenientemente los recursos económicos de la I.E.			
18. Propicia la generación de recursos económicos a favor de la I.E.			
19. Se promueve la participación de los padres, alumnos y plana docente en la I.E. en las actividades en la comunidad.			
20. La comunidad educativa participa en las actividades programadas por la I.E.			

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE</b>			
21. Conoce las características de sus estudiantes			
22. Conoce cómo aprenden sus estudiantes.			
23. Sabe el contenido y cómo enseñarlo.			
24. Tiene manejo de la planificación del currículo.			
25. Diversifica el currículo de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes.			
26. Tiene conocimiento actualizado en el área que enseña.			
27. Organiza adecuadamente el espacio educativo de su aula			
28. Crea y mantiene un ambiente acogedor para optimizar el aprendizaje			
29. Planifica e implementa estrategias para un aprendizaje efectivo			
30. Aplica estrategias para desarrollar el interés en los estudiantes			
31. Promueve y fomenta la participación de los estudiantes en el desarrollo de las actividades de aprendizaje			
32. Promueve y fomenta el desarrollo de capacidades investigativas en los estudiantes			
33. Utiliza material didáctico con los recursos de la zona			
34. Hace uso de las TIC en el proceso E – A			
35. Se logra evaluar, retroalimentar y reportar el aprendizaje de los estudiantes.			

36. Propicia la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación del aprendizaje			
37. Se identifica con su profesión de maestro			
38. Se compromete profesionalmente con sus colegas			
39. Se identifica con su institución educativa			
40. Establece buenas relaciones con los miembros de la comunidad educativa			

Nota: Autoría propia de las investigadoras.

**Aplicadores:** CAMPOS SUAREZ, Anabel.

PERALES BERNAL, Elita.



## **ANEXO N° 05: FICHA TÉCNICA – INSTRUMENTAL.**

### **1. Nombre:**

Cuestionario sobre gestión educativa y desempeño docente en la I.E. 17076 del caserío El Balcón, Distrito de Bagua Grande.

### **2. Objetivo:**

Recoger información de la relación que pueda existir entre la variable gestión educativa y el desempeño docente en la I.E. 17076 del caserío El Balcón en el Distrito de Bagua Grande.

### **3. Autores:** El instrumento fue elaborado por el equipo de investigación.

### **4. Usuarios:**

11 servidores de la Institución Educativa N° 17076 del caserío El Balcón en el Distrito de Bagua Grande.

### **5. Características y modo de aplicación:**

1° Éste Cuestionario, está estructurado y elaborado en 40 ítems, distribuidos en dos variables: Gestión Educativa (V.D) y Desempeño Docente (V.I).

2° Fue aplicado de modo individual a cada profesional docente de la Institución Educativa N° 17076, bajo la responsabilidad de aplicación del equipo de investigación y se tuvo las consideraciones necesarias para que la información que fuese recogida sea real, objetiva y veraz.

3° La aplicación de éste instrumento tuvo como duración 40 minutos, y fue llenado con lapicero, por el personal encuestado.

## 6. Estructura:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Gestión Educativa</b>	<b>Pedagógica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación para la enseñanza – aprendizaje</li> <li>- Mejoramiento y reconocimiento del desempeño docente</li> <li>- Toma de decisiones y promoción del trabajo en equipo</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5
	<b>Institucional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración y aplicación del PEI, entre otros, etc.</li> <li>- Cumplimiento de normas</li> <li>- Cultura institucional innovadora</li> <li>- Liderazgo democrático o Anárquico</li> </ul>	6,7,8,9,10, 11,12
	<b>Administrativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento y capacidad de la infraestructura.</li> <li>- Administración de los recursos humanos</li> <li>- Mejora y mantenimiento de los recursos materiales.</li> <li>- Cualidad y capacidad para desempeñarse en el cargo</li> </ul>	13,14,15,16,17,18
	<b>Comunitaria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La institución hace partícipe a la comunidad en su tradición – cultura</li> </ul>	19,20
<b>Desempeño docente</b>	<b>Conocimiento profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce el recurso humano con el que trabaja</li> <li>- Conoce los procesos curriculares</li> </ul>	21,22,23,24 25,26
	<b>Práctica profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización del aula y otros espacios</li> <li>- Desarrolla procesos pedagógicos de interés en los estudiante</li> </ul>	27,28,29,30,31,32 ,33,34,35,36
	<b>Compromiso profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asume compromiso con la profesión docente</li> <li>- Desempeña su labor docente con responsabilidad</li> </ul>	37,38,39,40

## 7. Escala.

### a. Escala general:

“Escala”	“Puntos”
“Siempre”	3
“A veces”	2
“Nunca”	1

**b. Específica**

“Nivel”	Gestión educativa y desempeño docente
	Rango
“Desfavorable”	[20 - 29]
“Medianamente favorable”	[30 - 49]
“Favorable”	[50 - 60]

Nivel	Dimensiones			
	PEDAGOGICA	INSTITUCIONAL	ADMINISTRATIVA	COMUNITARIA
Desfavorable	[5 - 8]	[7 - 10]	[6 - 8]	[1 - 2]
Medianamente favorable	[9 - 12]	[11 - 17]	[9 - 14]	[3 - 4]
Favorable	[13 - 15]	[18 - 21]	[15 - 18]	[5 - 6]

8. **Validación:** Se realizó el contenido del instrumento y fue validado por juicio de expertos.
9. **Confiabilidad:** Se logró medir empleando la prueba estadística que arrojó el indicador “Alfa de Cronbach”.

**ANEXO Nº 06: MATRIZ DE CONSISTENCIA.**

<b>“MATRIZ DE CONSISTENCIA”</b>														
<b>TÍTULO DEL PROYECTO: “RELACIÓN ENTRE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL”.</b>														
<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>Opción de respuestas</b>			<b>Criterios para la evaluación</b>								<b>Observaciones y/o recomendaciones</b>
			<b>“Siempre”</b>	<b>“A veces”</b>	<b>“Nunca”</b>	<b>“Relación entre la variable y la dimensión I”</b>		<b>“Relación entre la dimensión y dimensión II”</b>		<b>“Relación entre el indicador y dimensión III”</b>		<b>“Relación entre el ítems y la dimensión de la variable”</b>		
						<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
<b>Gestión educativa</b>	<b>PEDAGÓGICA</b>	1. “¿La Directora se interesa por mejorar la calidad de la enseñanza?”				X		X		X		X		
		2. “¿La Directora fomenta el mejoramiento del aprendizaje de los alumnos?”				X		X		X		X		
		3. “¿La Directora valora y reconoce el buen desempeño de los docentes?”				X		X		X		X		
		4. “¿La Directora valora y reconoce el buen desempeño de los docentes?”				X		X		X		X		
		5. “¿La Directora promueve la innovación y capacitación del docente?”				X		X		X		X		
<b>INSTITUCION AL</b>		6. “¿La Directora toma decisiones acertadas para mejorar la enseñanza en la I.E.?”				X		X		X		X		
		7. “¿La Directora promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas?”				X		X		X		X		
		8. ¿La Directora fomenta la colaboración y participación docente en las actividades académicas y administrativas?				X		X		X		X		

		9. “¿La Directora propicia un clima institucional en la I.E.?”				X		X		X		X	
		10. “¿La Directora lidera la elaboración del PEI, PAT, RI, PCA, OTROS, ETC.?”				X		X		X		X	
		11. “¿La Directora hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones que da la I.E. y el MED?”				X		X		X		X	
		12. “¿La Directora crea una cultura institucional innovadora orientada a la excelencia y la calidad logrando que los docentes se identifiquen con ella?”				X		X		X		X	
	<b>ADMINISTRATIVA</b>	13. “¿La Directora ejerce un liderazgo en el desarrollo de sus funciones?”				X		X		X		X	
		14. “¿La Directora muestra un estilo anárquico en el desarrollo de su función?”				X		X		X		X	
		15. “¿La Directora demuestra eficacia y eficiencia en la administración de la infraestructura?”				X		X		X		X	
		16. “¿La Directora comparte con sus miembros la responsabilidad en la toma de decisiones?”				X		X		X		X	
		17. “¿La Directora se preocupa por preservar los bienes y materiales de la I.E.?”				X		X		X		X	
		18. “¿La Directora se actualiza y se capacita permanentemente para mejorar su desempeño?”				X		X		X		X	
	<b>COMUNITARIA</b>	19. “¿La Directora tiene la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo?”				X		X		X		X	
		20. “¿La Directora participa en las actividades de la comunidad?”				X		X		X		X	

<b>Desempeño docente</b>	<b>CONOCIMIENTO PROFESIONAL</b>	1. ¿La comunidad participa en los eventos sociales de la institución?				X		X		X		X		
		2. ¿Conoce las características de sus estudiantes?				X		X		X		X		
		3. ¿Conoce cómo aprenden sus estudiantes?				X		X		X		X		
		4. ¿Sabe el contenido y cómo enseñarlo?				X		X		X		X		
		5. ¿Tiene manejo de la planificación del currículo?				X		X		X		X		
		6. ¿Sabe diversificar el currículo de acuerdo a las necesidades del aprendizaje?				X		X		X		X		
	<b>PRÁCTICA PROFESIONAL</b>	7. ¿Tiene conocimiento actualizado en el área que enseña?				X		X		X		X		
		8. ¿Organiza adecuadamente el espacio educativo de su aula?				X		X		X		X		
		9. ¿Crea y mantiene un ambiente acogedor para optimizar el aprendizaje?				X		X		X		X		
		10. ¿Planifica e implementa estrategias para un aprendizaje efectivo?				X		X		X		X		
		11. ¿Aplica estrategias para desarrollar el interés en los estudiantes?				X		X		X		X		
		12. ¿Promueve la participación de los estudiantes en el desarrollo de las actividades?				X		X		X		X		
		13. ¿Promueve el desarrollo de capacidades investigativas en los estudiantes?				X		X		X		X		
		14. ¿Utiliza material didáctico con los recursos de la zona?				X		X		X		X		
		15. ¿Hace uso de las TIC en el proceso E – A?				X		X		X		X		
		16. ¿Evalúa, retroalimenta y reporta el aprendizaje de los alumnos?				X		X		X		X		

<b>COMPROMISO PROFESIONAL</b>	17. ¿Propicia la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación del aprendizaje?				X		X		X		X		
	18. ¿Se identifica con su profesión de maestro?				X		X		X		X		
	19. ¿Se compromete profesionalmente con sus colegas?				X		X		X		X		
	20. ¿Se identifica con su institución educativa?				X		X		X		X		

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

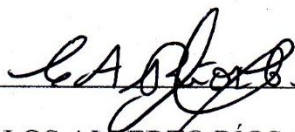
Por la presente se deja constancia haber revisado el instrumento de investigación para ser utilizado en la investigación, cuyo título es: “*Relación entre Gestión Educativa y Desempeño Docente en Educación Inicial*”. Las autoras son Campos Suarez, Anabel y Perales Bernal, Elita; estudiantes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Educación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Dicho instrumento será aplicado a una muestra no probabilística constituida por 11 docentes, de la Institución Educativa N°17076, caserío el Balcón, distrito de Bagua Grande, según técnica de encuesta. Razón por la cual, la muestra de estudio estará constituida por toda la población.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por los autores, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez del contenido correspondiente con las variables de estudio, del problema, objetivos e hipótesis.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que considere pertinentes.

Trujillo, Mayo de 2017



CARLOS ALBERTO RÍOS CAMPOS.

DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

DNI: 16678290

**DR. CARLOS A. RÍOS CAMPOS**  
ING. CIP. 78003  
CEL. 970000000



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia haber revisado el instrumento de investigación para ser utilizado en la investigación, cuyo título es: “*Relación entre Gestión Educativa y Desempeño Docente en Educación Inicial*”. Las autoras son Campos Suarez, Anabel y Perales Bernal, Elita; estudiantes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Educación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Dicho instrumento será aplicado a una muestra no probabilística constituida por 11 docentes, de la Institución Educativa N°17076, caserío el Balcón, distrito de Bagua Grande, según técnica de encuesta. Razón por la cual, la muestra de estudio estará constituida por toda la población.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por los autores, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez del contenido correspondiente con las variables de estudio, del problema, objetivos e hipótesis.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que considere pertinentes.

Trujillo, Mayo de 2017



**Manuel Hugo Puican Carreño**  
**ING. CIVIL**  
**CIP: N° 40669**  
**MG.: MANUEL HUGO PUICAN CARREÑO**

DNI: 16519656