



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS

MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

TESIS

Gestión educativa y desempeño docente en un Centro de
Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019

PRESENTADA POR

Bach. Vicente Rentería Navarro

ASESOR

Mg. Berenice Amelia Casaro LLontop

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTARTÉGICA CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCATIVA**

MOQUEGUA – PERÚ

2020

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO.....	<i>i</i>
DEDICATORIA.....	<i>ii</i>
AGRADECIMIENTO.....	<i>iii</i>
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	<i>iv</i>
RESUMEN.....	<i>vii</i>
ABSTRACT.....	<i>viii</i>
INTRODUCCIÓN.....	<i>ix</i>
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Definición del problema.....	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	5
1.4 Justificación y limitaciones de la investigación.....	6
1.5 Variables.....	7
1.6 Hipótesis de investigación.....	8
CAPÍTULO II.....	10
2.1 Antecedentes de la investigación.....	10
2.2 Bases teórica.....	14
2.3 Marco conceptual.....	30
CAPÍTULO III.....	33
3.1 Tipo de investigación.....	33
3.2 Diseño de investigación.....	33
3.3 Población y muestra.....	35
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	40
CAPÍTULO IV.....	41
4.1 Presentación de resultados por variables.....	41
4.2 Contratación de hipótesis.....	45
4.3 Discusión de los resultados.....	63
CAPÍTULO V.....	66
5.1 Conclusiones.....	66
5.2 Recomendaciones.....	68
BIBLIOGRAFÍA.....	70
ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	8
Tabla 2: Validez de contenido de gestión educativa.....	38
Tabla 3: Validez de contenido de desempeño docente.....	39
Tabla 4: Confiabilidad del instrumento de investigación.....	40
Tabla 5: Prueba de normalidad de gestión educativa.....	46
Tabla 6: Prueba de normalidad de desempeño docente.....	48
Tabla 7: Prueba de asociación 1.....	50
Tabla 8: Prueba de asociación 2.....	52
Tabla 9: Prueba de asociación 3.....	54
Tabla 10: Prueba de asociación 4.....	56
Tabla 11: Prueba de asociación 5.....	58
Tabla 12: Prueba de asociación 6.....	60
Tabla 13: Prueba de asociación 7.....	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Elementos del desempeño.....	24
Figura 2: Fórmula del diseño.....	34
Figura 3: Gestión educativa.....	41
Figura 4: Gestión pedagógica.....	42
Figura 5: Gestión administrativa.....	42
Figura 6: Gestión institucional.....	43
Figura 7: Desempeño docente.....	43
Figura 8: Desempeño personal.....	44
Figura 9: Desempeño pedagógico.....	44
Figura 10: Desempeño social.....	45
Figura 11: Gráfico de prueba de normalidad de gestión educativa.....	47
Figura 12: Gráfico de prueba de normalidad de desempeño docente.....	48

RESUMEN

El estudio tiene el propósito de determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019. El tipo de estudio es teórico o básico, mientras el diseño es no experimental, transversal y correlacional. La población es de 30 profesores, la técnica usada fue la encuesta y el instrumento de estudio han sido dos cuestionarios de gestión educativa y desempeño docente. En el análisis de los resultados se utilizaron los estadísticos descriptivos de frecuencia y porcentajes, y los estadísticos inferenciales para medir la relación, además se usó el estadístico Shapiro wilks para conocer la normalidad de las variables. Se concluye que se evidencia correlación de 0,423 y significativa. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

Palabras clave: gestión educativa, desempeño docente, gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional.

ABSTRACT

The study aims to determine the relationship between educational management and teacher performance in a Center for Alternative Basic Education in Lima Metropolitana, 2019. The type of study is theoretical or basic, while the design is non-experimental, cross-sectional and correlational. The population is 30 teachers, the technique used was the survey and the study instrument has been two questionnaires on educational management and teacher performance. In the analysis of the results, descriptive statistics of frequency and percentages, and inferential statistics are used to measure the relationship, in addition to using the Shapiro Wilks statistic to determine the normality of the variables. It is concluded that a correlation of 0,423 and significant is evidenced. Therefore, there is a positive and significant relationship between educational management and teaching performance in a Center for Alternative Basic Education in Metropolitan Lima, 2019.

Keywords: educational management, teaching performance, pedagogical management, administrative management, institutional management.

INTRODUCCIÓN

En el estudio se busca determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

En este estudio se considera importante conocer la gestión educativa que se ejerce en las instituciones educación alternativa, en vista de que se trata de una actividad directiva con la intención de dirigir de manera exitosa una organización en favor de un grupo de personas. Además, es relevante conocer el desempeño docente, la misma que afecta a los estudiantes de una institución y marcan la forma de vida y actuar de los estudiantes frente a situaciones de dificultad.

En el primer capítulo, se explica sobre el problema de investigación a través de la descripción del problema, definiendo el problema, la justificación y las limitaciones de la investigación, los objetivos de investigación, las variables y las hipótesis de investigación.

En el segundo capítulo, se detalla el marco teórico redactando los antecedentes del estudio sea nacional e internacional, así como las bases teóricas de la gestión educativa y el desempeño docente, así como el marco conceptual.

En el tercer capítulo, se describe el método de estudio en este apartado se tienen en cuenta el tipo de estudio, el diseño de estudio, la población y muestra,

las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo, se muestra la presentación y análisis de los resultados tomando como temas centrales la presentación de los resultados por variables, la contrastación de hipótesis y la discusión de resultados.

En el quinto capítulo, se establecen las conclusiones y las recomendaciones de manera resumida y coherente con los resultados y hallazgos encontrados en el transcurso del estudio.

Al final del estudio se consignan la bibliografía y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente la educación es muy importante para el desarrollo de cualquier país, en especial de los países de menos desarrollo. Asimismo, el aumento del conocimiento científico y tecnológico obliga mayor preparación educativa en alumnos de la escuela secundaria, los que en un futuro cercano estarán cursando estudios superiores y profesionalizándose en una labor productiva. Además, las necesidades de aprendizaje cada vez aumentan más, cuyo aliado es la tecnología en especial las TIC, lo cual no significa dejar de lado al profesor; por el contrario existe una dependencia casi natural de quien guía la enseñanza y aprendizaje como es el profesor, quienes deben estar preparados para involucrar a los estudiantes en los estudios; de ahí que el desempeño docente tiene un rol relevante en la formación profesional de los estudiantes sea en la educación básica regular como la educación superior.

La calidad educativa en México (Martínez, et. al., 2016) tiene dependencia con el desempeño docente, en esta intervienen la institución educativa, el contexto, el profesor y el gobierno; los cuales coordinan de manera cooperativa para

lograr los fines establecidos. Mientras en Chile el acuerdo social (Sandoval, 2009) entre el Ministerio de Educación y la Asociación de Municipalidades como Colegio de Profesores ha permitido mejorar la calidad de la educación, para mejorar y permitir mayor equidad en la educación, cuya base es la evaluación permanente del desempeño docente. Por otro lado, en España (Castillo, 2015) las buenas prácticas educativas tienen la necesidad de rentabilizar y viabilizar el esfuerzo de los profesores, las cuales se vinculan a la organización, gestión y dirección de los centros educativos, a la vez se vinculan con las buenas prácticas de orientación, tutoría, convivencia y las relaciones con las familias.

En el Perú, en relación a la gestión educativa (Condori, 2017) se traduce en la función que cumple el rol del director para transformar la institución educativa con el fin de desarrollar los aprendizajes de los estudiantes, en plena armonía laboral y de respeto mutuo. Además, procura satisfacer las necesidades (Flores, 2017) de los usuarios, por medio de las acciones de profesores y personal directivos, involucrando las prácticas educativas, experiencias, el contexto y sus problemas.

Ahora bien, el desempeño docente (Condori, 2017) se vincula con las actividades de enseñanza aprendizaje, la educación inclusiva y la diversidad, el ambiente en clase y la evaluación; con la finalidad de lograr aprendizajes significativos en los alumnos. Los profesores son actores sociales (Flores, 2017) para la transformación por medio de la investigación constante, conocedores de sus temas y cuentan con las herramientas para cumplir su fin.

De lo anterior se desprende que al mejorar la gestión educativa también tiende a mejorar el desempeño docente, es decir si el director del colegio cumple debidamente su función la labor de desempeño de los profesores tiende a mejorar.

En cuanto a la institución educativa motivo de estudio la gestión educativa cuenta con ciertos problemas como en la parte institucional, administrativa y pedagógica. Si bien es cierto que la institución es reconocida, sin embargo, en los últimos años la institución se ha visto envuelta en problemas entre profesores y estudiantes la cual ha dañado la imagen de la institución, así como las buenas relaciones entre profesores y estudiantes, y las buenas convivencias entre los mismos profesores, además de haberse deteriorado las comunicaciones entre los profesores y la parte directiva. Asimismo, existen ciertos inconvenientes para lograr los objetivos establecidos en el proyecto educativo institucional como la poca inversión que se hace para tener los implementos educativos en las distintas materias como la falta de materiales en biología, química y física para realizar actividades de experimentación en horas de clase. A la vez, es necesario actualizar los instrumentos de planificación pedagógica como el proyecto curricular de centro, las cuales debe ser actualizados de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y los cambios actuales, de esta manera involucrar a los actores educativos de la institución.

La misma institución en relación al desempeño docente tienen ciertas falencias en lo personal, pedagógica y comunitaria. En algunos casos los

profesores tienden a mantener conflictos personales entre ellos sea por celos personales o profesionales, así como tienen conflictos con los mismos estudiantes, además existe ciertas desavenencias por partes de los estudiantes en contra de algunos profesores que desaprueban con intencionalidad, por otro lado, ingresan aún poco tarde a las aulas. Además, algunos profesores suelen dictar sus clases y esperan que los estudiantes repitan de manera memorísticas dejando de lado el desarrollo de capacidades y reflexión crítica a cada explicación de los contenidos de clase.

De ellos se deriva que, de continuar así la gestión educativa y el desenvolvimiento de los profesos resultará afectado negativamente, produciéndose una crisis entre los directivos, profesores y estudiantes, la cual afectará la imagen de la institución y el de la misma comunidad educativa. Por ello, se realizó el estudio, así poder conocer los pormenores de ambas variables para que los directivos estén alertas de sus posibles consecuencias.

1.2 Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y desempeño personal en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019?

- b. ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y desempeño pedagógica en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019?
- c. ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y desempeño social en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019?
- d. ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019?
- e. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019?
- f. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño personal en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

- b. Establecer la relación entre la gestión educativa y desempeño pedagógica en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.
- c. Verificar la relación entre la gestión educativa y desempeño social en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.
- d. Confirmar la relación entre la gestión institucional y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.
- e. Corroborar la relación entre la gestión administrativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.
- f. Identificar la relación entre la gestión pedagógica y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

1.4 Justificación y limitaciones de la investigación

La investigación se justifica de manera práctica, teórica y metodológica, como se sustenta a continuación.

El estudio es justificado de manera práctica, porque los resultados de la investigación pueden ser usados para hacer modificaciones en la institución, así como mejorar la gestión educativa y el desempeño de los docentes; así como abordar

investigaciones relacionadas al tema estudiado por parte de los investigadores universitarios.

La investigación se justifica de manera teórica, porque se abordarán los temas motivo de este estudio desde la definición, características, dimensiones, teorías y otros acerca de las variables gestión educativa y desempeño docente; además acerca de las dimensiones las variables.

La investigación se justifica de manera metodológica, porque se usó instrumentos que cumplen con los criterios de validez y confiabilidad, sea el Cuestionario de Gestión Educativa (CGE) y de desempeño docente (CDD), los instrumentos permitieron recolectar los datos, para medir de manera descriptiva de ambas variables como sus respectivas dimensiones, luego se midieron las correlaciones de las variables como la variables y las dimensiones de una de las variables de acuerdo con las hipótesis establecidas en la investigación.

Las limitaciones de la investigación han sido de carácter económico, porque hubo falta de financiamiento al momento de realizar la investigación, motivo por el cual se recurrió a un préstamo personal. Además, las fuentes bibliográficas han sido escasas lo cual motivo adentrarse en la búsqueda virtual y en las bibliotecas de algunas universidades.

1.5 Variables

1.5.1. Variable 1:

Gestión educativa.

1.5.2. Variable 2:

Desempeño docente.

1.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión educativa	Gestión pedagógica	Instrumentos de gestión	1,5,8,16
		Estrategias metodológicas	20
		Plan de estudios	22
		Evaluación	24,26
		Tutoría	28
	Gestión administrativa	Áreas académicas	30
		Material didáctico	32
		Recursos financieros	3,7
		Administración de personal	10,14
		Inventario de bienes	21
	Gestión institucional	Liderazgo	2,6,9,15
		Planeación estratégica	12,17
		Actualización y capacitación	23
		Supervisión y monitoreo	25,27
		Clima institucional	18,29,31,33
Infraestructura educativa	4,11,15,19		
Desempeño docente	Personal	Autoestima	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
		Capacitación y/o actualización	
	Pedagógica	Planificación	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21
		Uso de estrategias	
		Material didáctico	
	Social	Interrelación	22,23,24,25,26,27,28,29,30
		Participación Comunicación	

1.6 Hipótesis de investigación

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño docente en un Centro de educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

1.6.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño personal en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

- b. Existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño pedagógica en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

- c. Existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño social en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

- d. Existe relación positiva y significativa entre la gestión institucional y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

- e. Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

- f. Existe relación positiva y significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedente nacional

Amado (2017) en un estudio sobre *La gestión educativa y el desempeño*. El fin es conocer la asociación entre la gestión educativa y el desempeño docente. De enfoque es cuantitativo, el tipo es básica y sustantiva, de diseño no experimental, población de 120 docentes y 92 profesores de muestra, de técnica la encuesta y los instrumentos son dos cuestionarios. Se concluye que la gestión educativa se asocia positivamente con el desempeño docente. La gestión educativa se asocia positiva media significativa con la planificación pedagógica. La gestión educativa se asocia positiva media significativa con el proceso de enseñanza. La gestión educativa se asocia positiva media significativa con la participación en la comunidad. La gestión educativa se asocia positiva débil significativa con la formación y desarrollo profesional.

Condori (2017) sustento la tesis *Gestión del director y desempeño docente en las II. EE*. El fin ha sido determinar la asociación de la gestión del director y el

desempeño docente. El tipo de investigación es teórica, de diseño no experimental, descriptivo, transversal, correlacional, población de 165 maestros y muestra 116, muestreo probabilístico, técnica la encuesta, instrumento los cuestionarios. Concluyo que existe relación significativa entre la gestión del director y el desempeño docente.

Flores (2017) estudio denominado *Gestión educativa del director y desempeño docente*. La meta fue determinar la asociación entre la gestión educativa del director con el desempeño docente. El diseño es descriptivo correlacional, estudio no experimental, la población y muestra es de 42 personas, la técnica es la entrevista, el instrumento son do escalas. Conclusión: asociación de la gestión educativa del director y el desempeño docente. la mayoría (57%) de entrevistados aseguraron como la gestión administrativa del director fue mala, mientras el 29% considero como regular y el 14% considera como buena. Mientras el desempeño docente la ubican como deficiente el 14%, regular el 38% y buena el 29%.

Rodríguez y Márquez (2016) en su estudio sobre *La gestión del docente y el desempeño académico*. El fin es determinar relación de la gestión del docente y desempeño académico. El tipo de estudio es no experimental, básica, enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, de población 80 estudiantes y muestra de 67 estudiantes, usa la encuesta, los instrumentos son dos escalas. Concluye que la gestión docente se asocia con el desempeño académico. Existe correlación positiva entre el currículo basado en competencias y el desempeño docente.

Además, las estrategias didácticas se relacionan con el desempeño académico. También la evaluación se asocia con el desempeño académico de los estudiantes.

Olmedo (2015) desarrolla un estudio titulado *La gestión directiva y el desempeño docente*. El fin es determinar la relación de las dimensiones de la gestión directiva con las dimensiones del desempeño docente. El tipo de estudio es de enfoque cuantitativo, no experimental, transaccional, descriptivo, la población es 85 docentes y 810 alumnos y la muestra es de 80 docentes y 268 alumnos, dos cuestionarios. Conclusiones como la existencia de asociación es positiva y moderada entre la gestión educativa y el desempeño docente, de acuerdo con los directivos, pero de acuerdo a los docentes y estudiantes este es débil. Existe asociación positiva débil entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la dimensión social y tiene como fortaleza la gestión pedagógica de los directores lo cual estimula la buena participación de los profesores. También existe asociación positiva débil entre la dimensión pedagógica y la identidad Marista.

2.1.2. Antecedente internacional

Castillo (2015) el estudio doctoral se denomina *El rol de las buenas prácticas educativas en los centros docentes*. El objetivo es identificar indicadores de buenas prácticas educativas. La población es de 31,387 profesores y la muestra es de 4,494 profesores, Se uso la técnica de discusión grupal y una ficha de información. Las conclusiones: Se estableció las categorías sobre las buenas prácticas como gestión, organización y dirección de un centro escolar, además, la orientación, tutoría, convivencia y relaciones con las familias; también la práctica

docente, así como la atención a la diversidad, y las nuevas tecnologías. Los profesores con la dirección consideran que las relaciones deben ser de respeto entre ambos, además la participación de los profesores en la toma de decisiones es relevante. La relación entre los miembros de la comunidad profesores, directivos, alumnos y familias deben desarrollarse cercanos, colaboración, confianza y respeto.

Martínez, G. et al., (2016) un estudio denominado *El desempeño docente y la calidad educativa*. Estudio de corte mixto, comprensivo correlacional. La pregunta de estudio es Qué relación hay entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque de inputs, Existe relación entre los servicios docentes y el puntaje de los alumnos en pruebas estándar. No existe asociación del desempeño docente y calidad educativa.

Raxuleu (2014) estudio sobre *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. El objetivo es describir el vínculo entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente. La población es de 347 entre directivos y docentes y 268 estudiantes, mientras la muestra la conforman 158 sujetos, los instrumentos son de autoevaluación y evaluación del liderazgo del director como el de desempeño docente, investigación cuantitativa, diseño descriptivo, metodología estadística. Las conclusiones son: Existe una vinculación lineal directa entre las variables liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente. El liderazgo de los directores es favorable en ocho aspectos en especial en el fomentar un ambiente de respeto y confianza, mientras el más deficiente es

la evaluación del desempeño docente. El desempeño pedagógico alcanzo un nivel de calificación eficiente.

2.2 Bases teórica

2.2.1. Gestión educativa

2.2.1.1. Definición

Según Linares (2001) considera la gestión como un arte para conducir a un grupo de personas para lograr sus objetivos comunes e institucionales. Además, es posible considerarlo como la aplicación de técnicas, instrumento y procesos para manejar recursos y el desarrollo de actividades de la organización.

La gestión educativa (Ministerio de Educación - MINEDU, 2002) cuya funcionalidad pasa por desarrollar y sostenerse desde la institución educativa sea la estructura administrativa como pedagógica, también los procedimientos al interior de la institución como mantener el sistema democrático, de equidad y eficiencia, estimulando el progreso como seres humanos responsables en cualquier edad de la vida; así como desarrollarlos en la ciudadanía local, regional y nacional, con un proyecto personal y nacional.

Según Irazábal (2009) considera a la gestión directiva como el director se centra en el conjunto de bienes de la institución educativa, cuyo fin es dar soluciones a los problemas que se presentan, en plena asunción de las actividades de administración, cuya relación es de lo planeado y su fin ejercido.

Por otro lado, López (2011) considera relevante tomar en cuenta a los miembros de la organización o actores de la educación, para lograr sus fines por medio de la ejecución de las actividades, estas metas suelen lograrse cuando el director reúne ciertas cualidades de personalidad, profesional, valores éticos y principios personales.

Ahora bien, por medio de la gestión educativa (Delannoy, 2011) se busca aumentar la eficiencia y orientación por lograr una mayor productividad en la educación, así como una mejor rendición de cuentas; usando la administración como medir y evaluar; además es necesario que la institución asuma una gestión de calidad, con la intención de dar soluciones pertinentes a los posibles obstáculos que se presenten así como las variaciones producidas en la sociedad sea por el aumento del conocimiento y el avance de la tecnología, la globalización, el sistema democrático, descentralización y los cambios de la modernidad.

Ponce (2018) considero a la gestión educativa como una serie de decisiones y actividades de quienes dirigen las organizaciones educativas, con los miembros de la calidad educativa para lograr los fines, productos y los servicios de la educación en favor de los usuarios.

Por ello, la gestión educativa consiste en las acciones y actividades para conducir los bienes de la institución educativa sea administrativa, institucional y pedagógica para mejorar las condiciones laborales y educativas los miembros de docentes y estudiantes.

2.2.1.2. Características de la gestión educativa

Existen diversas características acerca de la gestión escolar, se han encontrado las siguientes dimensiones al interior de la institución educativa, como se señala a continuación.

2.2.1.2.1. Sentido de misión

La misión es compartida por integrantes de la organización como directivos, profesores y estudiantes (Concha, 1996), para adquirir los aprendizajes y obtener saberes (Espínola, et al., 1994).

2.2.1.2.2. Existencia de normas

Las instituciones educativas eficaces cuentan con normas explícitas acerca de la labor educativa, selección y evaluación docente, deberes y derechos de los miembros de la comunidad educativa (Vaccaro y Fabiane, 1994).

2.2.1.2.3. Estructura organizacional y sistema administrativo

Las instituciones educativas tienen cualidades de organización y de administración relacionadas a los logros en educación como la retroalimentación de la actividad académica desde el diagnóstico, planificar, evaluar y supervisar las acciones educativas (Zárate, 1992). La planificación de las acciones de cada asignatura (Concha, 1996). La responsabilidad por llevar a cabo la asignatura y los resultados del mismo en cada docente (Concha, 1996). La revisión y selección de los tópicos del currículo de acuerdo con el contexto y las necesidades educativas reales (Concha, 1996). La identificación de necesidades extra

académicas de los estudiantes en cuestión de valores y talento (Vaccaro y Fabiane, 1994). La capitalización de capacidades profesionales para seguir perfeccionándose como el desarrollo de sus clases (Vaccaro y Fabiane, 1994). La estabilidad del profesor en la institución como en el dominio de la asignatura (Concha, 1996).

2.2.1.2.4. Clima escolar

El director se orienta en base a la labor escolar, por encima de la parte administrativa, conduciéndola hacia la educación de calidad (Espínola, et, al., 1994)

2.2.1.3. Enfoques de la gestión educativa

De acuerdo con Alvarado (2006) considera que la gestión educativa se divide en enfoque burocrático, sistémico y gerencial.

2.2.1.3.1. Enfoque burocrático

Es una forma de organizar las actividades de una organización a través de normas establecidas, dividiendo el trabajo de manera sistemática por cada tarea, los trabajadores cuentan con cargos jerárquicos y atribuciones bien establecidas, mientras los ascensos dependen de la capacidad técnica y meritocrática, mientras cada miembro de la organización está especializado en su labor.

Es la educación una necesidad actual para el desarrollo nacional, motivo por el cual la gestión educativa es primordial para satisfacer dicha necesidad a la

vez es parte de la gestión pública y la administración pública, la cual parte como política de Estado ejercida desde el poder político, centrado en el bien común y el progreso social.

El desarrollo educativo desde el Estado tiene dependencia legal y normativa, desde la fundación de la institución educativa, la construcción, implementación personal directivo, personal administrativo, personal docente, presupuesto y otros están regidos por las normas nacional, leyes y otras que marcan la funcionalidad de la institución.

2.2.1.3.2. Enfoque sistémico

Existe varios elementos como los profesores, materiales, estudiantes, plan curricular, instrumentos de planificación y otros que actúan sobre los fines de la educación. es así como se trata de determinar la educación y su gestión como un sistema integral con elementos decisorios sobre la educación, con fines más específicos.

2.2.1.3.3. Enfoque gerencial

Se trata de planificar la educación mediante un orden racional y sistemático de los diferentes acciones y proyectos, destinando los recursos financieros y humanos en para lograr los fines educativos.

La planificación tiene un rol relevante en los procesos de la acciones en educación, sea en la educación básica regular y la educación superior para destinar

cada una de las fases del programa educativo. Así la racionalidad del programa tiene una lógica en las secuencias de las actividades, prevé las futuras acciones educativas, universaliza las actividades por áreas o unidades orgánicas de la institución; además mantienen la unidad del plan institucional para desarrollarse de modo integral, armónico y coordinado. La planificación es flexible para adaptarse a los cambios y es continuo en vista de que es preventivo, ejecutoria y se revisa permanentemente.

2.2.1.4. Dimensiones de la gestión educativa

2.2.1.4.1. Gestión pedagógica

Para Sánchez (1996) considera la gestión pedagógica como una estrategia la cual influye en la calidad de la enseñanza, tomado en cuenta la función primordial de la institución sea global como específica para asociarlos a la educación local, regional y nacional, a la vez permitir mejoras en la el desarrollo de las acciones educativas actuales.

Además, Ponce (2018) considera como la organización de las relaciones afectivas, sociales y académicas de los miembros de la educación del proceso de la educación en la institución educativa con el fin de ser formados como personas y parte de la sociedad.

Por ello, la gestión pedagógica se basa en la planificación y acción de las actividades del de la enseñanza-aprendizaje coordinado por los actores de la

educación en la Institución Educativa para mejorar la calidad educativa y los aprendizajes de los estudiantes.

2.2.1.4.2. Gestión administrativa

De acuerdo con Griffiths (1999) la gestión administrativa es el proceso que discurre desde la dirección y el control de las diferentes acciones de los miembros de la organización, sea una institución educativa, universidad o cualquier organización social con fines institucionales y con funciones distribuidas entre los colaboradores.

Se trata de una serie de acciones de función centrada (Pozner, 2000) en coordinar constantemente con los colaboradores, actividades de tarea, tiempo, materiales, planificación escolar, recursos humanos, funciones, evaluación laboral, contrato de personal, administrar recursos materiales, registro y controlar a los estudiantes, así como las normas y disposiciones de la administración.

Ponce (2018) considera a la gestión administrativa escolar como una serie de elementos que activan a la institución, estos se asocian con el medio, ordenamiento de las tareas, distribución de talento humano, administración y la enseñanza en la organización.

Por ello, la gestión administrativa es asumida por la dirección de la institución educativa por medio de la planificación, organización, ejecución y

supervisión de las actividades administrativas en función de los fines de la calidad educativa.

2.2.1.4.3. Gestión institucional

La gestión institucional se define (Aguerrondo, 1999) como la acción de tomar decisiones sobre la política de educación desde la organización en equipos en el aula y la institución, cuyas medidas son administrativas y gestión; así como la inscripción de los alumnos, forma de evaluación de aprendizajes y otros.

Se trata de una forma específica de desarrollar sus propias actividades (Amado, 2011) como la organización jerárquica de la institución, la realización de las actividades durante el año escolar, la misma distribución del trabajo, el uso del tiempo y el uso de los ambientes; además de la distribución informal de los quehaceres como las ceremonias semanales, las reuniones cotidianas, las relaciones personales y el clima institucional.

Para Ponce (2018) se trata de conducir a la organización en los fines estratégicos, tomando en cuenta las capacidades, habilidades, competencias y destrezas para administrar, así como implementar, ejecutar y evaluar las actividades de la organización en favor de sus miembros.

Por ello, la gestión institucional es el conjunto de acciones institucionales sean formales e informales que se lleva a cabo en la institución educativa como las reuniones establecidas en la institución, las ceremonias, las relaciones

personales, el clima institucional, la relación con los estudiantes y padres, como los acuerdos para llevar a cabo reuniones al exterior de la institución.

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Definición

El desempeño docente (Montenegro, 2003) se define como una serie de actividades reales en relación a las funciones del docente para desarrollar acciones pedagógicas con el alumno, es decir formar a los niños y jóvenes, evaluados en la enseñanza aprendizaje.

Además, Pernalette (2005) evaluar el desempeño docente favorece el progreso de los docentes, aceptando como una manera de reflexión crítica acerca de las actividades del profesor, así como utilizar los resultados para llevar a cabo proyectos de desarrollo personal y profesional, en busca de seguir progresando.

Para Aldape (2008) el profesor tiene la obligación de mostrar un desempeño efectivo y eficiente cumpliendo a cabalidad sus funciones y metas establecidas, asumiendo en especial la función educativa, logrando desarrollar las competencias para gestionar la enseñanza durante cada clase en aula, así como las demandas de carácter administrativa con el fin de lograr el proceso de enseñanza – aprendizaje de calidad, que satisfaga las necesidades actuales.

Según Nuñez (2015) considera al desempeño docente como una serie de acciones de carácter pedagógica, profesional y personal para llevar a cabo sus

funciones académicas, de manera que mejoren sus capacidades intelectuales, de competencia, de investigación, profesional, de especialidad y como ser humano en los alumnos.

Según Ponce (2018) considera que el desempeño docente está asociado a la formación del profesorado, de manera que un buen desempeño docente aumenta la calidad educativa, así los profesores asumen la función de integrar un organismo académico para formar a los estudiantes.

Por ello, el desempeño docente es una serie de actividades educativas para cumplir con los fines de enseñanza y aprendizaje, cuyo desenvolvimiento se centra en mostrar las competencias, capacidades, habilidades y destrezas del profesor en las dimensiones personal, pedagógico y comunitario; buscando impulsar la educación en los estudiantes.

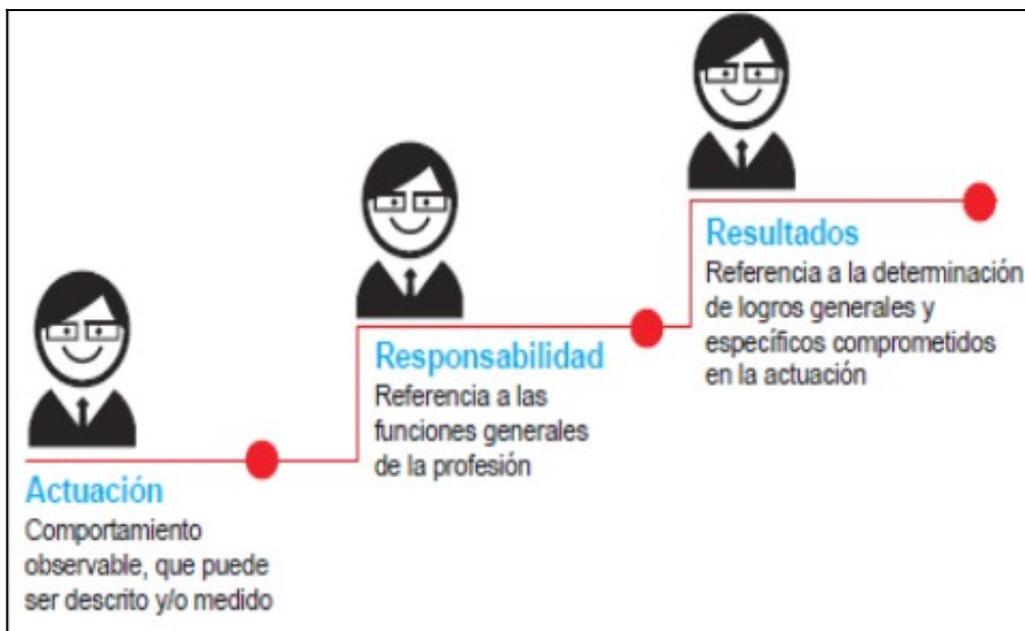
2.2.2.2. Características

Las principales características del desempeño docente como señala Marchesi (2007) son propias de la profesión desde la normativa se busca asegurar el derecho a la educación a los alumnos que cursan sus estudios, así como la oferta educativa es en igualdad de condiciones; además, la actividad de un profesor es arte al buscar que los estudiantes comprendan determinados temas, además de adaptar los temas de clase a la realidad y el contexto en el cual se desenvuelven los estudiantes, así como emplear las técnicas y métodos de enseñanza y aprendizaje a las necesidades de los alumnos.

Además, el profesor mantiene un compromiso personal y social en la educación de los estudiantes, estimulando el progreso personal, intelectual, social y afectivo de los alumnos; de manera que para estimular sus aprendizajes es necesario conocer el tipo de aprendizaje, la inteligencia, las motivaciones, sus intereses, sus necesidades de los estudiantes para influir en su manera de pensamiento y construir nuevos saberes en los estudiantes. Existen elementos del desempeño que permiten un mejor desenvolvimiento de los profesores entre estos tenemos la actuación, responsabilidad y los resultados.

Figura 1

Elementos del desempeño



2.2.2.3. Rol del docente

Los profesores (Ponce, 2018) cumplen diversos roles de acuerdo a las nuevas tendencias de la tecnología y comunicación, de manera que la capacitación es permanente; entre los más importantes se menciona a continuación.

2.2.2.3.1. Profesor orientador

Los profesores suelen orientar (Ponce, 2018) a los estudiantes en la formación de su personalidad, así suelen impulsar la integración, además desarrollan talleres, charlas, forums, exposiciones, conferencias y otros. El profesor suele atender a los estudiantes como ser humano de acuerdo a sus necesidades e intereses, impulsando sus saberes. El profesor asume el compromiso de la reflexión en el aspecto profesional. Es relevante para la sociedad que los docentes cuenten con un modelo pedagógico con bases en la orientación del profesor, en este proceso también interviene la familia, la institución educativa, la organización educativa y la sociedad, enfatizando la humanidad como los aprendizajes.

Este proceso requiere de las instituciones de la sociedad como la familia, la escuela, la comunidad, y otras organizaciones que impulsen la humanidad por medio del acompañamiento pedagógico.

2.2.2.3.2. Investigador

El profesor debe asumir el rol de investigador acucioso para lograr nuevos saberes e incrementar su bagaje cultural en favor incrementar sus explicaciones y mejorar su desempeño, así como resolver problemas durante el proceso de

enseñanza y aprendizaje. En los procesos de investigación el profesor afianza sus saberes, incrementa, así como permite el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias en favor de un incremento de técnicas y métodos para lograr impulsar los aprendizajes en los estudiantes, además de estimular la comprensión literal, inferencial y crítica.

2.2.2.3.3. Promotor social

El profesor interactúa con los demás miembros de la organización es decir con estudiantes, profesores, administrativos y directivos de la institución, así como los padres de familia y miembros de la comunidad, en búsqueda de la promoción de la educación, dichas acciones obedecen a la planificación educativa buscando lograr la visión y misión de la organización, como las actividades de los programas establecidos. Es así como el profesor se convierte en un líder natural y dirige a los estudiantes como los miembros de la comunidad educativa en favor de su educación y desarrollo personal.

2.2.2.4. Funciones del docente

Las funciones del docente según Chacha (2009) son aquellas que se refieren a las actividades de desarrollo de la enseñanza y aprendizaje en las aulas, las cuales se describe en adelante:

2.2.2.4.1. Función curricular

Los profesores necesitan desarrollar la planificación curricular de sus asignaturas, para mejorar sus actividades en cada sesión de clase; el currículo así

debe responder a las necesidades actuales del contexto mundial y nacional, sin dejar de lado los intereses de los estudiantes y las necesidades de los aprendizajes relevantes, a la vez debe asociarse al PEI.

2.2.2.4.2. Función didáctica

Se trata de llevar a cabo la planificación curricular durante cada sesión de aprendizaje, haciendo práctica de las técnicas, estrategias y métodos, así como los medios, recursos y materiales que requieren cada sesión de aprendizaje, así alcanzar los fines, capacidades, competencias y habilidades requeridas para la ocasión.

2.2.2.4.3. Función evaluadora

La evaluación son los resultados de la intervención de los profesores para aumentar los aprendizajes de los estudiantes, además, los resultados sirven para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, cuyo fin es formar un estudiante capaz de enfrentar los problemas de la vida diaria, así como el desarrollo de la moral y los saberes en favor de un mejor ciudadano.

2.2.2.4.4. Función tutorial

La tutoría sirve al estudiante para una formación integral, donde el profesor es un guía en el proceso de aprendizaje académico, así como un formador de persona, acudiendo a la psicología y la socialización para mejorar su conducta; el profesor se convierte en un amigo e interlocutor que aconseja de manera personalizada en favor de que los estudiantes superen sus problemas personales,

familiares, sociales y académicos. Es un facilitador, porque permite la participación en el proceso de aprendizaje, por medio de programas y actividades con participación grupal, para lograr una mejor comprensión en los aprendizajes significativos.

2.2.2.2.4.5. Función permanente

Los profesores deben asumir su responsabilidad como personas en la nuevas convivencias, moral y ética; además su capacitación y preparación debe ser permanente en la formación académica y pedagógica; también es relevante su formación en la investigación para el desarrollo de sus capacidades y habilidades en el proceso de conocimiento, así como encontrara nuevos saberes por el descubrimiento.

2.2.2.5. Nivel de desempeño

2.2.2.5.1. Destacado

El desempeño del docente es sobresaliente y clara con respecto al desarrollo de las actividades laborales, ejerciendo con responsabilidad su actividad laboral durante las sesiones de clase; cumple con los indicadores evaluación.

2.2.2.2.52. Competente

Desarrolla un desempeño adecuado con respecto a los indicadores evaluados, manifiesta un buen desenvolvimiento durante sus actividades laborales

de enseñanza aprendizaje, favoreciendo el compromiso de los estudiantes en el ámbito académico, profesional y personal.

2.2.2.5.3. Básico

El docente cumple con sus labores diarias, sin embargo, existen cierto vacío y debilidades durante su desempeño que requiere una mejor preparación para superar las dificultades que se le presenta como mejorar sus saberes y aplicación de la pedagogía.

2.2.2.5.4. Insatisfactorio

Este modo de desempeño tiene serias deficiencias y requiere de una amplia preparación y capacitación para superar los problemas que aquejan al docente al momento de desempeñarse en sus tareas habituales como docente.

2.2.2.6. El clima de aprendizaje

De acuerdo con Choque (2019) los profesores suelen involucrar a los estudiantes en los procesos de aprendizaje, este proceso se produce durante las sesiones de clases, buscando el aprendizaje activo y la participación de todos los estudiantes, usualmente estas actividades involucran a todos los estudiantes en equipos de trabajo, los docentes suelen guiar a los estudiantes para que estos sean autónomos, libres, y encuentren sentido de lo que hacen. A la vez los estudiantes muestren respeto y proximidad, en el desarrollo, en este proceso el profesor estimula el respeto mutuo y la tolerancia en favor de un clima de amistad, así como el uso de la comunicación asertiva. El profesor, también tiene la capacidad

de estimula una conducta positiva en los estudiantes logrando acuerdos en las normas de convivencia, así como lograr la reflexión de los comportamientos durante las actividades de clase.

2.2.2.7.1. Teorías de desempeño docente

De acuerdo con Klinger y Nabaldian (2002) existen dos teorías relevantes sobre el desempeño de los profesores, como se explica a continuación.

2.2.2.7.1.1. Teoría de equidad Klinger y Nabaldian

El aprecio del colaborador con respecto al trato recibido por el empleador afecta a la motivación laboral, como el desempeño, rendimiento y satisfacción laboral durante las jornadas de trabajo. El respeto y un buen trato a los colaboradores, repercute en una mayor y mejor contribución, así como la identificación, lealtad y aumento de la producción laboral, son signos de la seguridad y confianza por parte del colaborador con la institución que le respalda. Por otro lado, la relación entre directivos y colaboradores se vierte en cuestiones subjetivas que los colaboradores perciben por parte de sus directivos, las acciones de cordialidad, aliento, mentalidad positiva, valoración son condiciones que acerca a los miembros de la organización favoreciendo un estrecha comunicación y apoyo mutuo entre cada uno de los miembros de la organización.

La equidad se constituye de dos elementos como el rendimiento la cual consiste en los aportes desarrollados durante sus labores de trabajo, con la retribución recibida y asociadas con los demás colaboradores.

2.2.2.7.1.2. Teoría de expectativas

Según Klingner y Nabaldían (2002), consideran que cuando los colaboradores se sienten satisfechos, llevan a cabo sus labores de la mejor forma, logrando a cumplir sus funciones en un mayor nivel de eficacia. Se componen de varios elementos como su alcance que se determina por la voluntad ejercida por el colaborador por lograr sus propósitos, para ello desarrolla sus actividades laborales al máximo. Por otro lado, se evalúa al colaborador, buscando los reconocimientos y compensaciones por la labor realizada, sin dejar de lado las sanciones ante el caso de no cumplir sus funciones. Finalmente se tienen en cuenta la valoración del colaborador por las acciones seguidas como producto de la evaluación de sus funciones.

2.2.2.8 Competencias del docente

Las competencias del docente (Tobon, 2013) son las que permiten un mejor desarrollo en los aprendizajes de los estudiantes, así como las actividades a desarrollar durante las sesiones de aprendizaje.

El profesor debe trabajar colaborativamente, para ello de desarrollar proyectos y actividades de colaboración, así lograr los objetivos establecidos; en este proceso los profesores mantienen tratos cordiales y de respeto con los demás miembros, conoce métodos de trabajo colaborativo, forma parte de equipos de profesores en investigación y extensión, lleva a cabo acciones con los demás profesores, desarrolla trabajos colaborativos con los demás miembros de la comunidad educativa.

El profesor es comunicativo se hablando de manera oral, escrita y asertiva con los demás miembros de la comunidad educativa, así como lograr la cooperación de los demás miembros de la organización. Es capaz de interpretar los textos que lee, redacta textos y publica, se comunica de manera comprensiva para desarrollar actividades, Se expresa de manera clara y respetuosa, reflexiona y suele corregir sus errores en favor de una mejor comunicación.

El profesor es un mediador, en las actividades de formación, enseñanza como de evaluación para que los estudiantes desarrollen competencias de acuerdo con el perfil de egresado. La planificación del profesor es acorde con los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes, impulsa el trabajo colaborativo y actúa de manera empática con los estudiantes, usa estrategias relacionadas al desarrollo de competencias, apoya a los estudiantes con lentos procesos de aprendizaje, evalúa de acuerdo a las diferencias de aprendizaje, implementa las actividades para mejorar y desarrolla innovaciones.

Evalúa los aprendizajes, valorando las competencias de los alumnos con la intención de lograr mejorar continuamente. Asume la planificación de las competencias, desarrolla instrumentos de evaluación válida, establece los logros con el fin de mejorar las competencias, desarrolla la retroalimentación de los contenidos, evalúa de acuerdo al desarrollo de los aprendizajes.

Desarrolla la gestión de recursos y TIC, para lograr una mejor formación de los estudiantes. busca que el espacio de formación sea ordenado, cómodo y

cuenta con los recursos como materiales pertinentes en la formación, elabora los materiales educativos acorde con las competencias y la pedagogía usada, hace entrega de los recursos y materiales en el tiempo planificado, usa las Tics con el fin de mejorar la formación del estudiante. Desarrolla las actividades de aprendizaje usando las Tics, de acuerdo con la planificación y las competencias, sin dejar de lado la ética, la moral y los valores, para lograr una mejor convivencia.

2.2.2.9. Dimensiones del desempeño docente

De acuerdo al MINEDU (2009) desde un enfoque profesional del profesor se considera tres dimensiones como el personal, pedagógico y social comunitario, las cuales se detallan a continuación.

2.2.2.9.1. Dimensión desempeño personal

Para MINEDU (2009) el docente profundiza en saberes propios y mejora como ser humano y profesional, se afianzan los conocimientos de los estudiantes y de los propios profesores, interactuando socialmente ambos actores educativos, además se trasluce la ética profesional en los profesores, a la vez asumen una posición reflexiva y autoexige una formación en valores humanos.

Según Nuñez (2015) se trata de las cualidades particulares y las acciones personales del profesor durante la labor de enseñanza como aprendizaje en el aula, dando fehaciencia al acto de humanidad y sociocultural en el ámbito de las normas sociales y la ética.

En consecuencia, los profesores asumen la responsabilidad social de formación ética y en valores en los estudiantes, interactuando de manera reflexiva y crítica en las acciones diarias propias y el de los educandos. A la vez enfatiza en las buenas relaciones sociales y humanas en favor de las buenas convivencias.

2.2.2.9.2. Dimensión desempeño pedagógica

Según MINEDU (2009) el docente exige a los profesores a superar los obstáculos mediante soluciones prácticas y teóricas del quehacer pedagógico con respecto a la solución de problemas reales, para lograr mejores aprendizajes y superar las necesidades educativas actuales. Para estas actividades el profesor debe contar con las herramientas, materiales y recursos necesarios para desarrollar competencias, capacidades y habilidades en los estudiantes con el fin de lograr el dominio de los contenidos del área.

Para Nuñez (2015) son las acciones de enseñanza y aprendizaje para mejorar sus prácticas en el aula, dicha participación es promovida de manera personal o grupal, cuyas actividades pedagógicas se planifican o preparan con anticipación e implementan, ejecutan, y se evalúan en el proceso educativo.

Por ello, el desempeño pedagógico de los profesores está en relación a la utilización de diferentes herramientas, recursos y materiales utilizados de acuerdo a las técnicas y métodos para hacer comprender a los estudiantes los diferentes

contenidos de cada área como el desarrollo de competencias, capacidades y habilidad a desarrollar en cada clase.

2.2.2.9.3. Dimensión desempeño social

Según MINEDU (2009) involucra la participación de la familia en las actividades educativas sea de manera institucional o comunal, para lograr una formación integral de los estudiantes. En este espacio se asocian las necesidades e intereses locales, regional, nacional y mundial en beneficio de la educación.

Se promueve la participación de la comunidad en a educación, tomando consigo los recursos materiales y espirituales en favor de la formación de los alumnos, así como buscar la transformación creativa e innovadora de la sociedad.

Por ello, el desempeño social es la asociación entre los miembros de la comunidad y en especial la familia para incorporar los valores sociales, los saberes materiales y espirituales de la sociedad local, regional, nacional y mundial en la formación de los estudiantes, con alta responsabilidad social.

2.3 Marco conceptual

Desempeño docente

Es una serie de actividades educativas para cumplir con los fines de enseñanza y aprendizaje, cuyo desenvolvimiento se centra en mostrar las competencias, capacidades, habilidades y destrezas del profesor en las dimensiones personal, pedagógico y comunitario; buscando impulsar la educación en los estudiantes.

Desempeño pedagógico

Los profesores están en relación a la utilización de diferentes herramientas, recursos y materiales utilizados de acuerdo a las técnicas y métodos para hacer comprender a los estudiantes los diferentes contenidos de cada área como el desarrollo de competencias, capacidades y habilidad a desarrollar en cada clase.

Desempeño personal

Los profesores asumen la responsabilidad social de formación ética y en valores en los estudiantes, interactuando de manera reflexiva y crítica en las acciones diarias propias y el de los educandos. A la vez enfatiza en las buenas relaciones sociales y humanas en favor de las buenas convivencias.

Desempeño social

Es la asociación entre los miembros de la comunidad y en especial la familia para incorporar los valores sociales, los saberes materiales y espirituales de la sociedad local, regional, nacional y mundial en la formación de los estudiantes, con alta responsabilidad social.

Gestión administrativa

Es asumida por la dirección de la institución educativa por medio de la planificación, organización, ejecución y supervisión de las actividades administrativas en función de los fines de la calidad educativa.

Gestión educativa

Consiste en las acciones y actividades para conducir los bienes de la institución educativa sea administrativa, institucional y pedagógica para mejorar las condiciones laborales y educativas los miembros de la comunidad educativa.

Gestión pedagógica

Se basa en la planificación y acción de las actividades del proceso de enseñanza y aprendizaje coordinado por los actores de la educación en la Institución Educativa para lograr la calidad educativa y el logro de los aprendizajes en los estudiantes.

Gestión institucional

Es el conjunto de acciones institucionales sean formales e informales que se lleva a cabo en la institución educativa como las reuniones establecidas en la institución, las ceremonias, las relaciones personales, el clima institucional, la relación con los estudiantes y padres, como los acuerdos para llevar a cabo reuniones al exterior de la institución.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básico (Sánchez y Reyes, 2006) porque se busca incrementar la información a partir de un estudio que busca asociar las variables. El estudio permite obtener datos de la realidad por medio de dos instrumentos de investigación, los cuales serán organizados para conocer de manera descriptiva las variables de estudio, para luego asociarlos estadísticamente, una vez establecido la asociación es posible determinar cierto nivel de explicación, lo cual es interesante para futuras investigaciones.

3.2 Diseño de investigación

El diseño de estudio (Hernández, et al., 2014) es no experimental, transversal, descriptivo correlacional, como se explica a continuación.

La investigación es no experimental, ya que no se trata de manipular variable independiente alguna, al no existir variable independiente es inexistente la posibilidad de medir sus efectos; caso contrario se busca conocer los niveles en

que se presentan la gestión educativa y el desempeño docente, a la vez se busca asociar ambas variables.

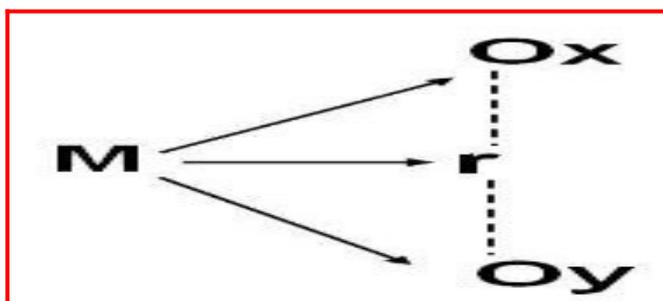
La investigación es transversal, porque los datos se obtendrán en un solo momento durante el año 2018, los mismos que serán útiles para la contrastación de las variables motivo de estudio.

Por otro lado, la investigación es descriptivo correlacional, porque se busca relacionar las variables gestión educativa con el desempeño docente.

El gráfico del diseño no experimental correlacional es:

Figura 2

Fórmula del diseño



Nota. Sánchez y Reyes (2006)

Criterios de inclusión y exclusión de la muestra:

Criterios de Inclusión:

Los criterios de inclusión a asumirse son:

- Los profesores que voluntariamente desean participar.
- Los profesores presentes al momento de aplicarse la encuesta.

- Los profesores en buen estado de salud.

Criterios de exclusión:

Los criterios de exclusión a asumirse son:

- Los profesores que no desean participar en el estudio.
- Los docentes ausentes.
- Los profesores que presenten problemas de salud.
- Los profesores que se encuentren de permiso.

3.3 Población y muestra

El universo está conformado por los 30 docentes de la Institución Educativa Básica Alternativa de Lima Metropolitana.

El muestreo es no probabilístico tipo encuesta, motivo por el cual la muestra es la misma cantidad de la población, es decir los 30 docentes que actualmente trabajan en la institución.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usará la técnica de encuesta, es decir se aplicará la encuesta en un solo momento a todos los docentes, y los instrumentos son los cuestionarios.

Los instrumentos de investigación son el cuestionario de gestión educativa y el cuestionario de desempeño docente, como a continuación se explica.

El instrumento de gestión educativa ha sido tomado de Carmen Miramira (2008), la cual contienen 33 preguntas y mide la percepción de los encuestados.

Se busca medir la gestión educativa, por medio de la percepción de los docentes, de este modo medir la gestión institucional, administrativa y pedagógica. El instrumento de investigación contiene validez y confiabilidad. Las dimensiones son gestión pedagógica (Kuder Richarson = 0,844) gestión administrativa (Kuder Richarson = 0,633) y gestión institucional (Kuder Richarson = 0,862).

Ficha técnica del instrumento

Autor	: Rensis Likert
Procedencia	: Miramira (2008). <i>Gestión educativa</i>
Año de construcción	: s/f
Tiempo de aplicación	: 20 minutos
Áreas de evaluación	: Dimensiones: Gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa.
Validez	: Instrumento validado: Miramira (2008)
Confiabilidad	: Kuder Richarson para la escala total de 0,927
Nivel	: Uso de escala: 1- Alto 2- Bajo
Aplicación	: El cuestionario es aplicado una sola vez en un determinado momento

El instrumento de desempeño docente elaborado por Ponce (2015), cuyo objetivo fue medir el desempeño docente. Consta de 30 ítems, ordenado en tres dimensiones como personal, pedagógica y social. Los valores se ordenan en siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

El instrumento de investigación de desempeño docente fue sometido a la prueba de validez y la confiabilidad por Ponce (2018). Para la validez del instrumento se aplicó la prueba por juicio de expertos, cuyo resultado fue como aplicable por los especialistas como Mg. Gloria Varona Velazco, Mg. Celestino Otiniano Arangua, Mg. Patrick Chumpitaz, Mg. Armando Flores Galindo y la Dr. Violeta Oncebay Pisconte.

Por otro lado, la confiabilidad del instrumento de investigación de desempeño docente fue sometido a la prueba Alfa de Crombach, para realizar dicha prueba fue necesario tomar una muestra piloto de 30 docente, cuyo resultado fue de alta confiabilidad en vista de que el resultado es de 0,938.

En cuanto a la validez y confiabilidad, se ha procesado por la validez por criterio de jueces. Ambos instrumentos de investigación se ha sometido al juicio de tres jueces, los que han sido designados por ser especialistas en el tema de investigación, se entregó una carta de invitación para revisar cada uno de los ítems y determinar si es aceptado o no, si el ítem es aceptado se colocó el puntaje de 1 y si era rechazado se colocó el puntaje de 0, dichos valores serían útiles para aplicar la V de Aiken, de manera que si el resultado final de cada ítem superaba 0,66 este es aceptado y si era inferior el ítem quedaba fuera del instrumento, es decir no era tomado en cuenta. El instrumento de gestión educativa tiene como escala (1) totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) A veces, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo, variado para una mejor medición. Por otro lado, el

instrumento de desempeño docente tiene como escala: Nunca (N-1), Casi nunca (CN-2), A veces (AV-3), Casi siempre (CS-4), Siempre (S-5).

Los resultados muestran que todos los ítems cumplen con la validez de contenido $V = 1.00$ para ambos casos.

Tabla 2

Validez de contenido de gestión educativa

N°	Total, criterio de experto	V de Aiken
1	3	1.00
2	3	1.00
3	3	1.00
4	3	1.00
5	3	1.00
6	3	1.00
7	3	1.00
8	3	1.00
9	3	1.00
10	3	1.00
11	3	1.00
12	3	1.00
13	3	1.00
14	3	1.00
15	3	1.00
16	3	1.00
17	3	1.00
18	3	1.00
19	3	1.00
20	3	1.00
21	3	1.00
22	3	1.00
23	3	1.00
24	3	1.00
25	3	1.00
26	3	1.00
27	3	1.00
28	3	1.00
29	3	1.00
30	3	1.00
31	3	1.00
32	3	1.00
33	3	1.00

Tabla 3

Validez de contenido de desempeño docente

Nº	Total, criterio de experto	V de Aiken
1	3	1.00
2	3	1.00
3	3	1.00
4	3	1.00
5	3	1.00
6	3	1.00
7	3	1.00
8	3	1.00
9	3	1.00
10	3	1.00
11	3	1.00
12	3	1.00
13	3	1.00
14	3	1.00
15	3	1.00
16	3	1.00
17	3	1.00
18	3	1.00
19	3	1.00
20	3	1.00
21	3	1.00
22	3	1.00
23	3	1.00
24	3	1.00
25	3	1.00
26	3	1.00
27	3	1.00
28	3	1.00
29	3	1.00
30	3	1.00

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos de investigación, se han sometido a la prueba Alfa de Cronbach. En cuanto al instrumento de gestión educativa la confiabilidad es alta (Hernández et. al., 2014) porque el resultado es 0,894, mientras el instrumento de desempeño docente también tiene confiabilidad alta porque el resultado es 0,879, en ambos casos los resultados se acercan a 1.

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento de investigación

Instrumento	N de elementos	N	Alfa de Cronbach
Gestión educativa	33	86	0,894
Desempeño docente	33	86	0.879

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas a usar en la investigación es el análisis estadístico. Los datos recogidos en los instrumentos de investigación se organizaron en el software SPSS 25. Se aplicó la prueba de validez y confiabilidad al instrumento de investigación, en el primer caso se sometió a la prueba por criterio de jueces en la validez de contenido; mientras la confiabilidad será medida por el Alfa de Cronbach. Asimismo, se aplicarán los estadísticos descriptivos e inferenciales. Los estadísticos descriptivos sean porcentual o numérico, tablas cruzadas. Se aplicó la prueba de normalidad de variables, para reconocer el estadístico correlacional sea la r de Pearson.

La presentación de los resultados han sido redactados de acuerdo a las normas APA, tanto las figuras como las tabla, se presentan los datos en frecuencias y porcentajes; además el análisis detalla las informaciones vertidas por los informantes.

CAPÍTULO IV

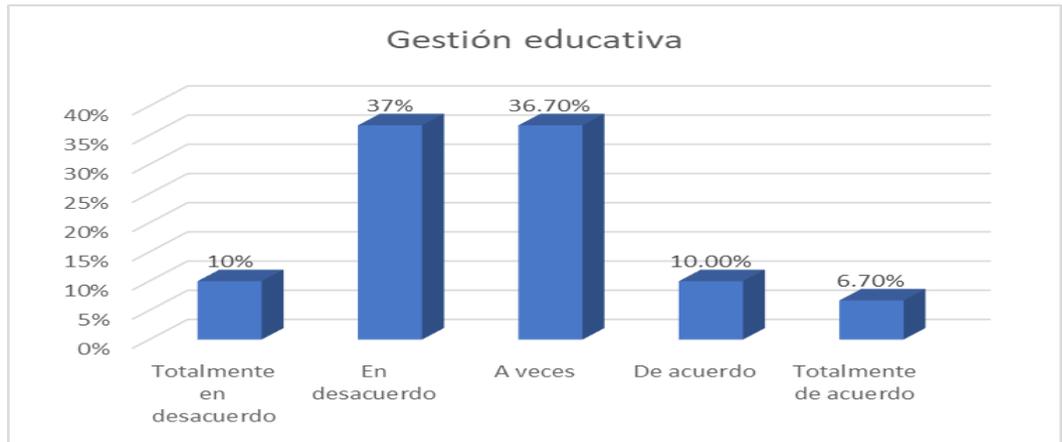
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados por variables

Los datos descriptivos de la investigación se presentan de acuerdo con las variables y dimensiones en porcentajes, como se presenta a continuación: De acuerdo con la percepción de los profesores encuestados en cuanto a la gestión educativa, consideran en su mayoría desfavorable en 37% y regular en 36,7%.

Figura 3

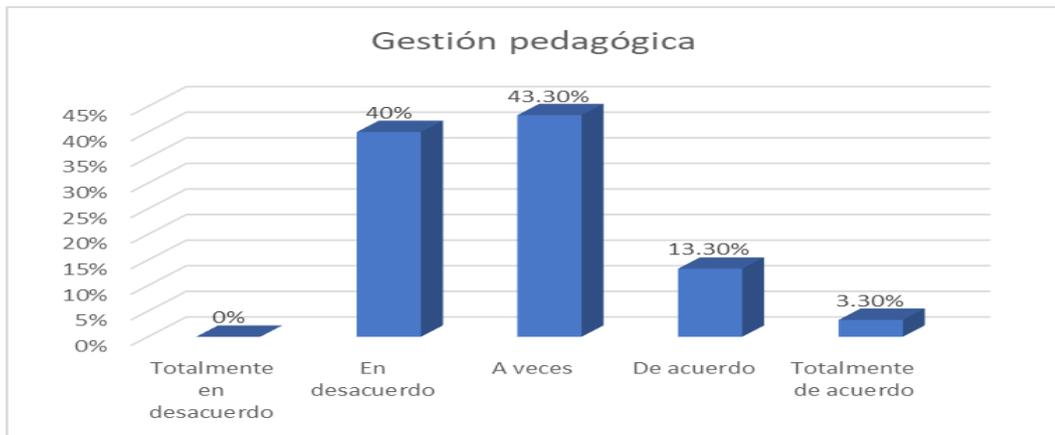
Gestión educativa



De acuerdo con la percepción de los profesores encuestados en cuanto a la gestión pedagógica, consideran en su mayoría desfavorable en 40% y regular en 43,3%.

Figura 4

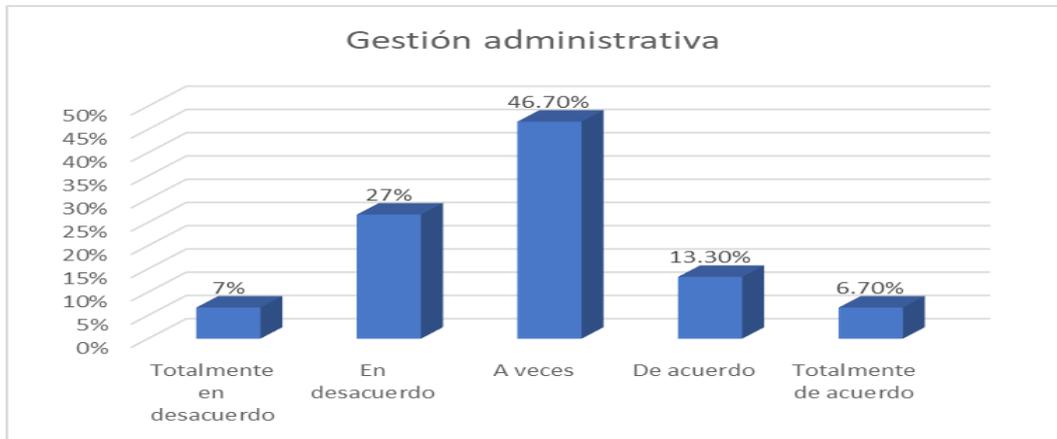
Gestión pedagógica



De acuerdo con la percepción de los profesores encuestados en cuanto a la gestión administrativa, consideran en su mayoría regular en 46,70% y desfavorable en 27%.

Figura 5

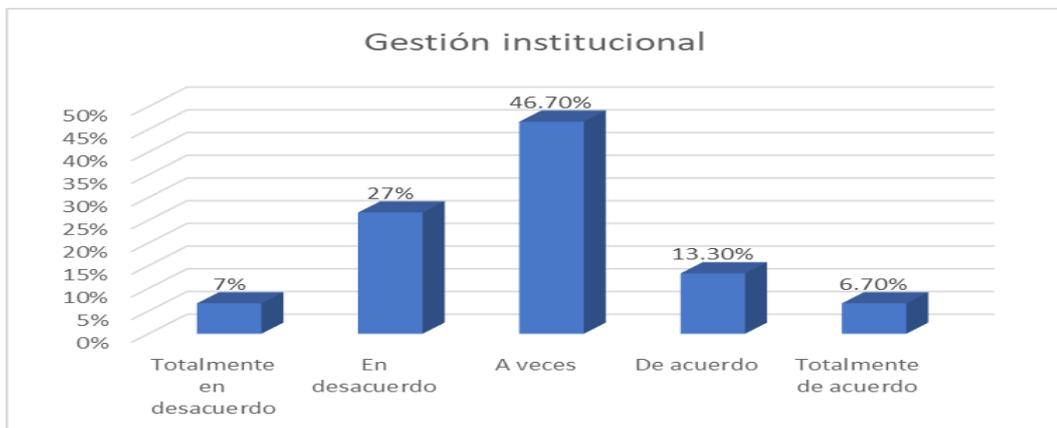
Gestión administrativa



De acuerdo con la percepción de los profesores encuestados en cuanto a la gestión institucional, consideran en su mayoría regular en 46,70% y desfavorable en 27%.

Figura 6

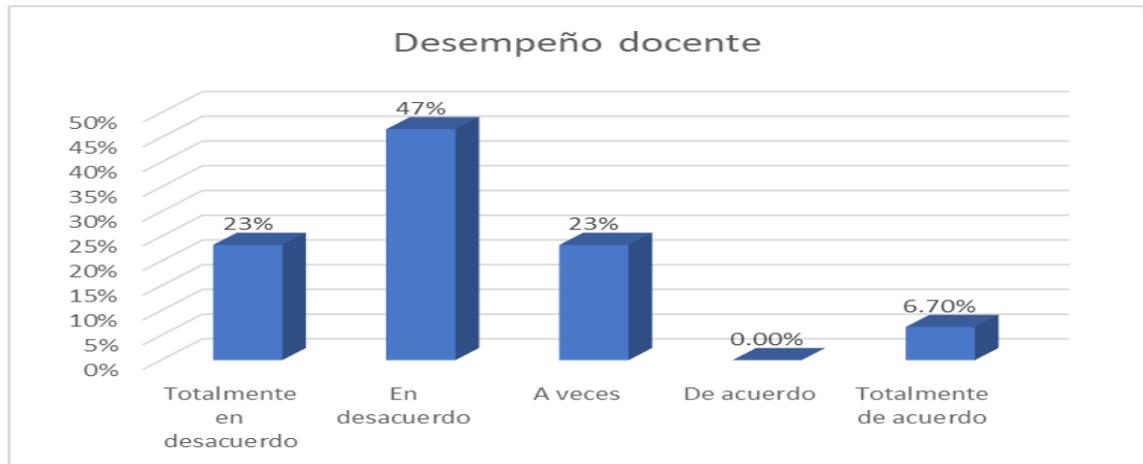
Gestión institucional



De acuerdo con la percepción de los profesores encuestados en cuanto al desempeño docente, consideran en su mayoría desfavorable en 47%, totalmente desfavorable 23% y regular en 23%.

Figura 7

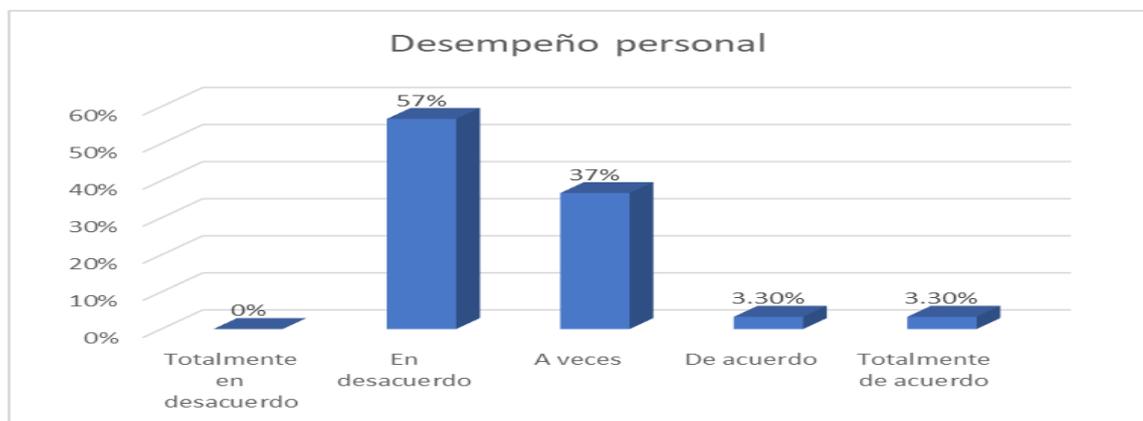
Desempeño docente



De acuerdo con la percepción de los profesores encuestados en cuanto al desempeño personal, consideran en su mayoría desfavorable en 57% y regular en 37%.

Figura 8

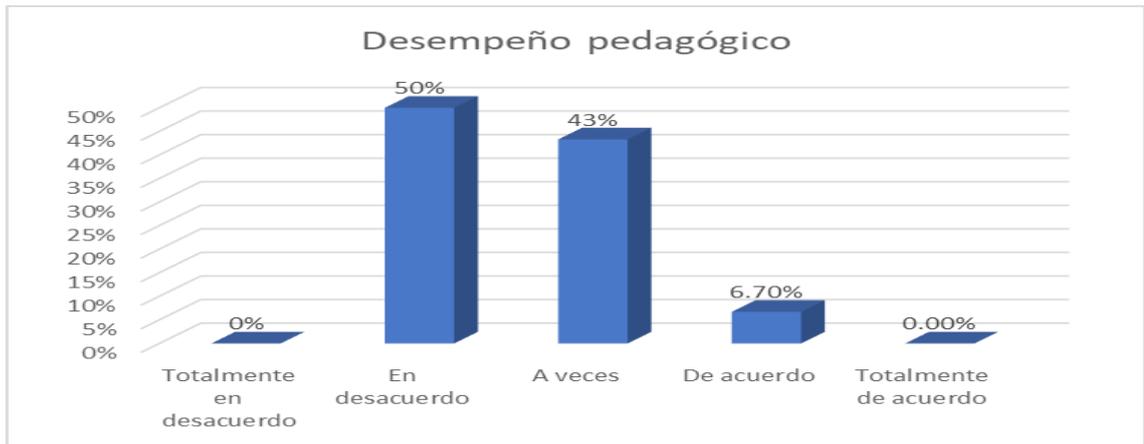
Desempeño personal



De acuerdo con la percepción de los profesores encuestados en cuanto al desempeño pedagógico, consideran en su mayoría desfavorable en 50% y regular en 43%.

Figura 9

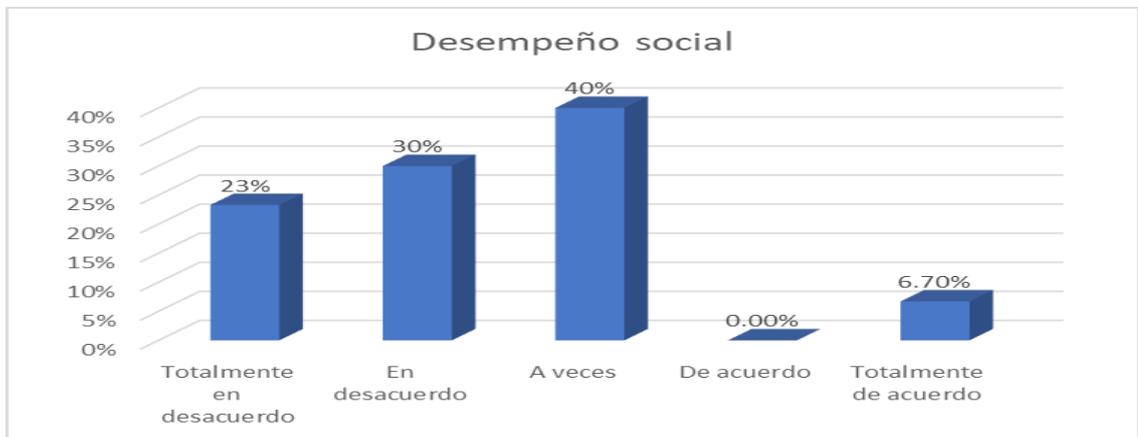
Desempeño pedagógico



De acuerdo con la percepción de los profesores encuestados en cuanto al desempeño social, consideran en su mayoría regular en 40%, desfavorable en 30% y muy desfavorable en 23%.

Figura 10

Desempeño social



4.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad:

Para conocer los resultados de la prueba de normalidad de la variable gestión educativa, se aplicó el estadístico Shapiro – Wilks, ya que la muestra se compone de 30 sujetos, la misma que está por debajo de los 50 sujetos y se justifica la aplicación del estadístico mencionado.

Hipótesis de la variable gestión educativa:

H0: La variable gestión educativa en la población tiene distribución normal.

H1: La variable gestión educativa en la población es distinta a la distribución normal.

Decisión:

El nivel de significancia es de 0,05.

Si el p. valor es mayor de 0,05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p. valor es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión:

El p. valor es de 0,04, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en ese sentido la variable gestión educativa en la población es distinta a la distribución normal.

Los resultados muestran la necesidad de aplicar el estadístico r de Pearson, en la comprobación de las hipótesis, de este modo quedará claro el nivel de

correlación entre las variables estudiadas, así como la variable y dimensiones del caso.

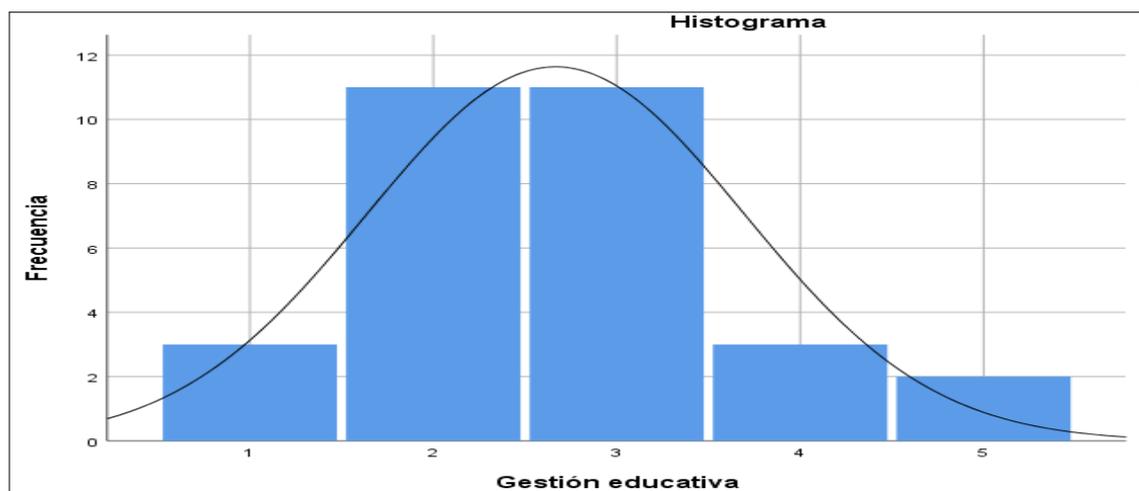
Tabla 5

Prueba de normalidad de gestión educativa

Shapiro - Wilk	Estadístico	Población	Significancia
Gestión educativa	0,894	30	0,004

Figura 11

Gráfico de prueba de normalidad de gestión educativa



Prueba de normalidad:

Para conocer los resultados de la prueba de normalidad de la variable desempeño docente, se aplicó el estadístico Shapiro – Wilks, ya que la muestra se compone de 30 sujetos, la misma que está por debajo de los 50 sujetos y se justifica la aplicación del estadístico mencionado.

Hipótesis de la variable desempeño docente:

H0: La variable desempeño docente en la población tiene distribución normal.

H1: La variable desempeño docente en la población es distinta a la distribución normal.

Decisión:

El nivel de significancia es de 0,05.

Si el p. valor es mayor de 0,05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p. valor es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión:

El p. valor es de 0,00, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en ese sentido la variable gestión educativa en la población es distinta a la distribución normal.

Los resultados muestran la necesidad de aplicar el estadístico r de Pearson, en la comprobación de las hipótesis, de este modo quedará claro el nivel de correlación entre las variables estudiadas, así como la variable y dimensiones del caso.

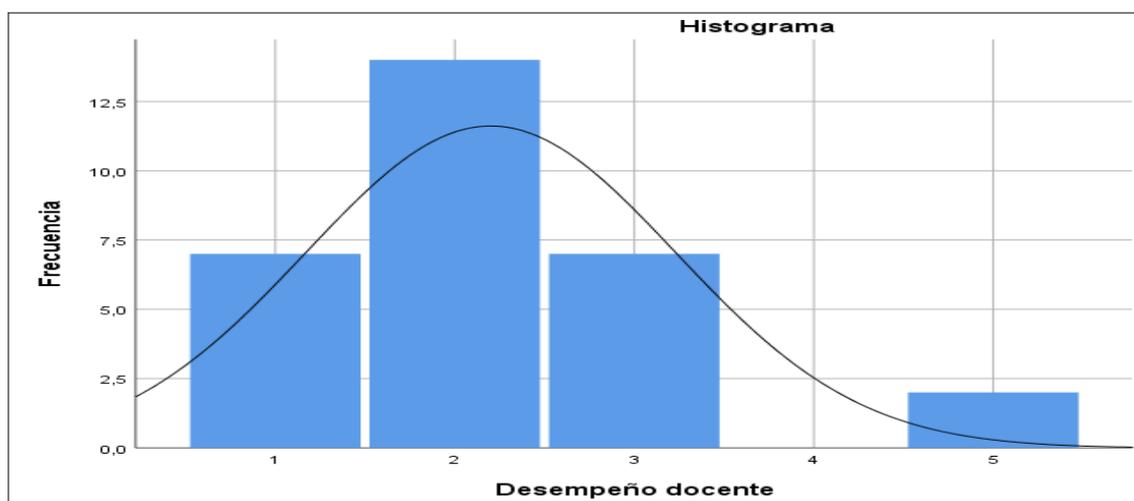
Tabla 6

Prueba de normalidad de desempeño docente

Shapiro - Wilk	Estadístico	Población	Significancia
Desempeño docente	0,819	30	0,000

Figura 12

Gráfico de prueba de normalidad de desempeño docente



Contrastación de hipótesis general

Prueba inferencial 1

Se aplica el estadístico r de Pearson, con el fin de conocer el grado de asociación acerca de las variables de estudio.

Hipótesis:

H₀: Existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño docente.

H1: No existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño docente.

Decisión:

Nivel de significancia es de 5% o es 0,05.

1ra posibilidad:

Si el p. valor es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

2da posibilidad:

Si el p. valor es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Correlación:

Al aplicar el estadístico r de Pearson, el resultado de correlación arroja 0,423, este resultado demarca un nivel bajo, positivo y significativo al 0,05.

Prueba de hipótesis:

De acuerdo con estadístico r de Pearson arroja como resultado el p. valor 0,020, el mismo que está por debajo del criterio de decisión 0,05, razón suficiente para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Conclusión:

En consecuencia, la correlación de 0,423 y significativa al nivel 0,05, mientras la significancia bilateral es de 0,020 por debajo de 0,05. aceptándose la hipótesis alterna. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 7

Prueba de asociación 1

Correlación r de	Población	Correlación	Correlación es	Significancia bilateral
Pearson			significativa	
Gestión educativa -	30	0,423	0,05	0,020
Desempeño docente				

Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Prueba inferencial 2

Se aplica el estadístico r de Pearson, con el fin de medir el nivel de correlación entre las variables de estudio.

Hipótesis:

H0: Existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño personal.

H1: No existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño personal.

Decisión:

Nivel de significancia es de 5% o es 0,05.

1ra posibilidad:

Si el p. valor es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

2da posibilidad:

Si el p. valor es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Correlación:

Al aplicar el estadístico r de Pearson, el resultado de correlación arroja 0,429, este resultado demarca un nivel bajo, positivo y significativo al 0,05.

Prueba de hipótesis:

De acuerdo con estadístico r de Pearson arroja como resultado el p. valor 0,001, el mismo que está por debajo del criterio de decisión 0,05, resultado que permite la aceptación de la hipótesis de estudio y dejar de lado la hipótesis nula.

Conclusión:

En consecuencia, la correlación de 0,429 y significativa al nivel 0,05, mientras la significancia bilateral es de 0,018 por debajo de 0,05. aceptándose la hipótesis alterna. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño personal en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 8

Prueba de asociación 2

Correlación r de Pearson	Población	Correlación	Correlación es significativa	Significancia bilateral
Gestión pedagógica - Desempeño docente	30	0,429	0,05	0,018

Prueba inferencial 3

Hipótesis específica 2

Se aplica el estadístico r de Pearson, con el fin de medir el nivel de correlación entre las variables de estudio.

Hipótesis:

H0: Existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño pedagógica.

H1: No existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño pedagógica.

Decisión:

Nivel de significancia es de 5% o es 0,05.

1ra posibilidad:

Si el p. valor es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

2da posibilidad:

Si el p. valor es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Correlación:

Al aplicar el estadístico r de Pearson, el resultado de correlación arroja 0,464, este resultado demarca un nivel bajo, positivo y significativo al 0,05.

Prueba de hipótesis:

De acuerdo con estadístico r de Pearson arroja como resultado el p. valor 0,001, el mismo que está por debajo del criterio de decisión 0,05, que permite la aceptación de la hipótesis de estudio y dejar de lado la hipótesis nula.

Conclusión:

En consecuencia, la correlación de 0,464 y significativa al nivel 0,01, mientras la significancia bilateral es de 0,010 por debajo de 0,05. aceptándose la hipótesis alterna. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión

educativa y desempeño pedagógica en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 9

Prueba de asociación 3

Correlación de Pearson	Población	Correlación	Correlación es significativa	Significancia bilateral
Gestión educativa - desempeño pedagógica	30	0,464	0,01	0,010

Prueba inferencial 4

Hipótesis específica 3

Se aplica el estadístico r de Pearson, con el fin de medir el nivel de correlación entre las variables de estudio.

Hipótesis:

H0: Existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño social.

H1: No existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño social.

Decisión:

Nivel de significancia es de 5% o es 0,05.

1ra posibilidad:

Si el p. valor es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

2da posibilidad:

Si el p. valor es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Correlación:

Al aplicar el estadístico r de Pearson, el resultado de correlación arroja 0,367, este resultado demarca un nivel bajo, positivo y significativo al 0,05.

Prueba de hipótesis:

De acuerdo con estadístico r de Pearson arroja como resultado el p. valor 0,001, el mismo que está por debajo del criterio de decisión 0,05, lo cual permite la aceptación de la hipótesis de estudio y dejar de lado la hipótesis nula.

Conclusión:

En consecuencia, la correlación de 0,367 y significativa al nivel 0,05, mientras la significancia bilateral es de 0,001 por debajo de 0,05. aceptándose la hipótesis alterna. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño social en un Centro de educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 10

Prueba de asociación 4

Correlación de	Población	Correlación	Correlación es	Significancia bilateral
Pearson			significativa	
Gestión educativa - desempeño social	30	0,367	0,05	0,001

Prueba inferencial 5

Hipótesis específica 4

Se aplica el estadístico r de Pearson, con el fin de medir el nivel de correlación entre las variables de estudio.

Hipótesis:

H0: Existe relación positiva y significativa entre la gestión institucional y desempeño docente.

H1: No Existe relación positiva y significativa entre la gestión institucional y desempeño docente.

Decisión:

Nivel de significancia es de 5% o es 0,05.

1ra posibilidad:

Si el p. valor es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

2da posibilidad:

Si el p. valor es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Correlación:

Al aplicar el estadístico r de Pearson, el resultado de correlación arroja 0,337, este resultado demarca un nivel bajo, positivo y significativo al 0,05.

Prueba de hipótesis:

De acuerdo con estadístico r de Pearson arroja como resultado el p. valor 0,001, el mismo que está por debajo del criterio de decisión 0,05, lo cual permite aceptar la hipótesis de investigación y refutar la hipótesis nula.

Conclusión:

En consecuencia, la correlación de 0,337 y significativa al nivel 0,05, mientras la significancia bilateral es de 0,001 por debajo de 0,05. aceptándose la hipótesis alterna. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión institucional y desempeño docente en un Centro de educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 11

Prueba de asociación 5

Correlación de	Población	Correlación	Correlación es	Significancia bilateral
Pearson			significativa	
Gestión institucional - desempeño docente	30	0,337	0,05	0,001

Prueba inferencial 5

Hipótesis específica 4

Se aplica el estadístico r de Pearson, con el fin de medir el nivel de correlación entre las variables de estudio.

Hipótesis:

H0: Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente.

H1: No existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente.

Decisión:

Nivel de significancia es de 5% o es 0,05.

1ra posibilidad:

Si el p. valor es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

2da posibilidad:

Si el p. valor es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Correlación:

Al aplicar el estadístico r de Pearson, el resultado de correlación arroja 0,337, este resultado demarca un nivel bajo, positivo y significativo al 0,05.

Prueba de hipótesis:

De acuerdo con estadístico r de Pearson arroja como resultado el p. valor 0,001, el mismo que está por debajo del criterio de decisión 0,05, asegurando la aceptación de la hipótesis de investigación y refutar la hipótesis de estudio.

Conclusión:

En consecuencia, la correlación de 0,337 y significativa al nivel 0,05, mientras la significancia bilateral es de 0,001 por debajo de 0,05. aceptándose la hipótesis alterna. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 12

Prueba de asociación 6

Correlación de Pearson	Población	Correlación	Correlación es significativa	Significancia bilateral
Gestión administrativa - desempeño docente	30	0,337	0,05	0,001

Prueba inferencial 5

Hipótesis específica 4

Se aplica el estadístico r de Pearson, con el fin de medir el nivel de correlación entre las variables de estudio.

Hipótesis:

H0: Existe relación positiva y significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente.

H1: No existe relación positiva y significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente.

Decisión:

Nivel de significancia es de 5% o es 0,05.

1ra posibilidad:

Si el p. valor es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

2da posibilidad:

Si el p. valor es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Correlación:

Al aplicar el estadístico r de Pearson, el resultado de correlación arroja 0,382, este resultado demarca un nivel bajo, positivo y significativo al 0,05.

Prueba de hipótesis:

De acuerdo con estadístico r de Pearson arroja como resultado el p. valor 0,001, el mismo que está por debajo del criterio de decisión 0,05, asegurando la aceptación de la hipótesis de estudio y refutar la hipótesis nula.

Conclusión:

En consecuencia, la correlación de 0,382 y significativa al nivel 0,05, mientras la significancia bilateral es de 0,001 por debajo de 0,05. aceptándose la hipótesis alterna. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 13

Prueba de asociación 7

Correlación de Pearson	Población	Correlación	Correlación es significativa	Significancia bilateral
Gestión pedagógica - desempeño docente	30	0,382	0,05	0,001

4.3 Discusión de los resultados

De acuerdo con la percepción de los profesores encuestados en cuanto a la gestión educativa, consideran en su mayoría desfavorable en 37% y regular en 36,7%. coincide con los resultados del estudio de Condori (2017) este encuentra que los docentes consideran deficiente la gestión del director en 35,3% y regular en 47.4%. De acuerdo a los hallazgos de Flores (2017) el 57% de encuestados considera mala la gestión de los directivos de un instituto en Tarapoto, mientras un 29% la considera regular. Los resultados muestran un serio problema en cuanto a las gestión educativa de los profesores y requiere de una transformación real y radical preparación para mejorar.

De acuerdo con la percepción de los profesores encuestados en cuanto al desempeño docente, consideran en su mayoría desfavorable en 47%, totalmente

desfavorable 23% y regular en 23%. En un resultado similar Condori (2017) descubre que el desempeño docente en 71,6% es inadecuado y poco adecuado en 21,6%. En un resultado diferente Olmedo (2015) encontró que el 77,5% de profesores tienen dominio de las materias que enseñan. En cuanto al desempeño docente Flores (2017) la mayoría de encuestado considera regular en 38% y bueno 29%. Los resultados de los estudios muestran dificultades y deficiencias en el desempeño de los profesores, motivo por el cual existe la necesidad de una mayor y mejor preparación de los profesores para afrontar con éxito las labores que desempeñan en cada una de sus clases.

En este estudio se encontró asociación positiva y significativa entre la gestión educativa (0,423) y desempeño docente. un resultado similar Olmedo (2015) descubre relación positiva y débil de la gestión con el desempeño docente; mientras Condori (2017) asevera que la gestión se asocia (0,795) con el desempeño docente. De acuerdo con Amado (2019) la gestión educativa se asocia (0,404) con el desempeño docente. Los resultados encontrados se fortalecen con los de Nunton (2018) al sostener que la gestión educativa se asocia (0,802) con el desempeño docente. Mientras Ponce (2018) corrobora la relación (0,693) de gestión educativa y desempeño del profesor.

El estudio arrojó relación positiva y significativa entre la gestión educativa (0,429) y desempeño personal. De acuerdo con los resultados encontrados por Amado (2019) la gestión educativa se asocia (0,632) con el desarrollo profesional docente. También, se encontró que la gestión educativa se asocia positivamente

(0,464) con el desempeño pedagógica. También, Raxuleu (2014) encontró relación lineal entre el liderazgo y el desempeño pedagógico docente. Además, en otro estudio de Amado (2019) asevera la relación de la gestión educativa con el desempeño docente. En estas circunstancias, queda claro la necesidad de aumentar los esfuerzos para mejorar la gestión educativa como el liderazgo en pos de aumentar la labor de los profesores.

Además, la gestión educativa se correlaciona positiva y significativa (0,367) con el desempeño social. La gestión institucional se relaciona positiva y significativa (0,337) con el desempeño docente. Se confirma con los resultados encontrados por Nunton (2018) cuando considera la relación (0,787) entre el planeamiento de la gestión educativa y el desempeño docente. Ponce (2018) también encontró la asociación (0,473) entre la gestión institucional y el desempeño docente.

La gestión administrativa se correlaciona positiva y significativa (0,337) con el desempeño docente Olmedo (2015) encontró relación positiva y débil entre las variables gestión administrativa y la dimensión profesional docente. Flores (2017) también encontró relación de la gestión administrativa y el desempeño docente. Además, Ponce (2018) establece la asociación (0,525) entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Los resultados muestran la necesidad de mejorar la gestión administrativa para lograr un mejor desempeño de los docentes.

La gestión pedagógica se relaciona positiva y significativa (0,382) con el desempeño docente. Es confirmado por Ponce (2018) cuando asocia de manera positiva y significativa (0,406) con el desempeño docente. En esta perspectiva será necesario mejorar la gestión pedagógica con el apoyo de los otros miembros de la comunidad educativa.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

PRIMERA:

Se evidencia correlación de 0,423 y la significancia bilateral es de 0,020 por debajo de 0,05, aceptándose la hipótesis alterna. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

SEGUNDO:

Es evidente la correlación de 0,429 y la significancia bilateral es de 0,018 por debajo de 0,05, aceptándose la hipótesis alterna. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño personal en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

TERCERO:

Se evidencia correlación de 0,464 y la significancia bilateral es de 0,010 por debajo de 0,05, aceptándose la hipótesis alterna. Por ello, existe relación

positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño pedagógica en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

CUARTO:

Se evidencia correlación de 0,367 y la significancia bilateral es de 0,001 por debajo de 0,05, aceptándose la hipótesis alterna. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño social en un Centro de educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

QUINTO:

Es evidente la correlación de 0,337 y la significancia bilateral es de 0,001 por debajo de 0,05, aceptándose la hipótesis alterna. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión institucional y desempeño docente en un Centro de educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

SEXTO:

Es cierto la correlación de 0,337 y la significancia bilateral es de 0,001 por debajo de 0,05, aceptándose la hipótesis alterna. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y

SÉPTIMO:

Se evidencia correlación de 0,382 y la significancia bilateral es de 0,001 por debajo de 0,05, aceptándose la hipótesis alterna. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

5.2 Recomendaciones

PRIMERA:

Se recomienda a los directivos de la institución educativa realizar estudios de mayor envergadura sobre gestión educativa, en especial estudios de postgrado en universidades de prestigio internacional y del primer mundo, para mejorar su gestión así contribuir con el desempeño docente.

SEGUNDO:

Se recomienda a los profesores asumir en cada uno de sus actos el código de ética profesional y asumir actitudes dentro de la moral, para contribuir en las relaciones armónicas entre los miembros de la comunidad educativa y la sociedad.

TERCERO:

Se recomienda a los directivos de la institución educativa a desarrollar programas de capacitación a los profesores en materia de los contenidos a desarrollar durante el año lectivo en favor del aprendizaje de los estudiantes, así como la búsqueda de enseñanza.

CUARTO:

Se recomienda a los docentes mantener la prudencia y mesura durante sus actos con los miembros de la comunidad educativa y la sociedad en su conjunto, contribuir con sus conocimientos y comportamiento en favor de la armonía social y el clima laboral con sus colegas de la institución educativa.

QUINTO:

Se recomienda a los directivos sensibilizar por medio de talleres y charlas de los objetivos institucionales, así como desarrollar proyectos de innovación en favor de los miembros de la institución educativa se de carácter académico, productivo, social, investigación y otros.

SEXTO:

Se recomienda a los directivos a realizar capacitaciones y promover estudios de postgrado para el personal administrativos y profesores para desempeñar mejor sus labores referidos a la parte administrativa; por medio de la misma es necesario buscar la solución de problemas en la institución.

SÉPTIMO:

Se recomienda a los directivos buscar convenios para el desarrollo de talleres, cursos y estudios de postgrado para los profesores en favor de mejorar y superar las deficiencias en la parte pedagógica y la estimulación en los aprendizajes de los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguerreondo, I. (1999). *La escuela como organización inteligente*. Troquel.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Libros en red.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa*. Fondo de Desarrollo Editorial.
- Amado, M. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 3037 Gran amauta San Martín de Porres, UGEL N° 02 – Rímac, 2014* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Castillo, M. (2015). *El rol de las buenas prácticas educativas en los centros docentes: organización, funcionamiento y docencia* (Tesis de Doctorado). Universidad Pablo de Olavide).
- Chacha, N. (2009). Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/14209>
- Choque, C. R. (2019). *El acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas focalizadas del nivel primaria, El Agustino, 2017* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.
- Concha, C. (1996). *Escuelas efectivas en Chile: estudio de 32 escuelas exitosas en logros académicos y de alta vulnerabilidad* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Condori, M. (2017). *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* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.

- Delannoy (2011). *La gestión educativa como alternativa para la transformación de las Instituciones Educativas*. <http://upnleiny.blogspot.com/>
- Espínola, et al. (1994). *Todos los niños aprenden. Evaluaciones del P-900*. En M. Gajardo (Ed.), *Cooperación internacional y desarrollo de la educación*. AGCI:
- Flores, M. (2017). *Gestión educativa del director y desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Griffiths, D. (1999). El individuo en organización: una perspectiva teórica. *Educational administration quarterly*, 13 (2).
- Hernández, C. Baptista, M. y Fernández, R. (2014). *Metodología de la investigación científica*. McGraw-Hill.
- Irazábal, L. (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica*. Secretaria de educación pública.
- Klingner, D. E. y Nalbandian, J. (2002). *La administración de personal en el sector público: Contextos y estrategias*. Macgraw Hill.
- Linares, M. (2001). *Gestión de la calidad educativa*. Buho.
- López, R. (2011). *Nuevo manual del supervisor. Director docente. Volumen 2* Ministerio del poder popular para la Educación. Mc Graw Hill.
- Marchesi, U. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Alianza.
- Martínez, G. et al., (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*. 12(6); 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Ministerio de Educación (2002). *Manual de capacitación docente*. UCAD.
- Ministerio de Educación (2009). *PRONAFCAP 2009*. MINEDU.

- Miramira, C. (2008). *Gestión educativa y su relación con la calidad educativa, en las instituciones de la Red N° 08 – San Juan de Lurigancho* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Montenegro, A. (2007). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumento*. Magisterio.
- Núñez, P. (2015). *Relación entre desempeño docente y satisfacción académica en los estudiantes de la unidad de estudios generales de la Universidad San Martín de Porres en el año 2014* (Tesis de Maestría). Universidad San Martín.
- Olmedo, J. (2015). *La gestión directiva y el desempeño docente en el Liceo Salvadoreño* (Tesis de Maestría). Universidad Marcelino Champagnat.
- Pernalet, O. (2005). *El desempeño docente en el aula del profesional de informática bajo el enfoque de calidad*. Universidad Pedagógica Experimental.
- Ponce, L. (2018). *La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Yauyos, Lima* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares*. Aique.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente* (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Reyes, L. (2018). *La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Yauyos, Lima* (Tesis de Maestría). Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Rodríguez, S. y Márquez, Y. (2016). *La gestión del docente y el desempeño académico de los estudiantes de biología del grado séptimo primer período de la Institución*

Educativa Técnica Empresarial Alberto Castilla de la ciudad de Ibagué 2016

(Tesis de Maestría). Universidad Wiener.

Sánchez, H. (1996). *La gestión pedagógica de los docentes con la escuela y el entorno*

(Tesis de Maestría). Universidad Pedagógica Experimental.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología de investigación*. Visión universitaria.

Sandoval, M. (2009). Educación de calidad y desempeño docente. 16(27), 5-41.

Tobo, S. (2013). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. ECOE.

Vaccaro, L. y Fabiane, F. (1994). *Gestión escolar y estrategias de mejoramiento de la calidad de la educación en las escuelas de nivel socio-económico bajo: el caso del Programa de Mejoramiento de la Calidad de las Escuelas Pobres*. proyecto Fondecyt N° 1930323.

Zárate, G. (1992). *Experiencias educacionales exitosas. Un análisis a base de testimonios*. Documento de trabajo 175. Centro de estudios públicos.

