



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y el desempeño docente de la I.E  
N° 2037 “Ciro Alegria” Carabaylo, 2011**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión  
Educativa

**AUTORA:**

Br. Aquino Olivos Martha Doris

**ASESOR:**

Dra. Cadenillas Albornoz Violeta

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2017**

## **Página del jurado**

Dr. Ulises Córdova García  
Presidente

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz  
Secretaria

Mgtr. Rommel Lizandro Crispín  
Vocal

**Dedicatoria**

A mis padres, quienes ayudaron a realizarme como profesional:

Roberto Aquino Soto

Dominga Olivos Castillo (+)

A mi esposo y querido hijo Fernando.

**Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por la formación profesional recibida.

A mi maestra y asesora Violeta Cadenillas Albornoz por su paciencia y sus enseñanzas.

A mis compañeros por compartir momentos gratos e inolvidables.

### **Declaración de autenticidad**

Yo, Aquino Olivos Martha Doris, identificado con DNI 08133680 estudiante del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada Gestión administrativa y el desempeño docente de la I.E N° 2037 “Ciro Alegría” Carabayllo, 2011”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, Marzo del 2015.

---

DNI: 08133680

Martha Doris Aquino Olivos

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de postgrado de la Universidad “César Vallejo” para optar el grado de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación descriptivo correlacional denominado: Gestión administrativa y el desempeño docente de la I.E N°2037”Ciro Alegría” Carabayllo, 2011.

La investigación tiene la finalidad de determinar la relación que existen entre la Gestión administrativa y el desempeño docente de la I.E N°2037 “Ciro Alegría” Carabayllo, 2011.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo III. Resultados. Capítulo IV discusión. Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

## Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Antecedentes	16
1.1.1 Antecedentes internacionales	16
1.1.2 Antecedentes nacionales	18
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	22
1.3. Justificación	34
1.4. Problema	34
1.5. Hipótesis	37
1.6. Objetivos	37
<b>II. Marco metodológico</b>	
2.1. Variables	40
2.2. Operacionalización de variables	40
2.3. Metodología	42
2.4. Tipos de estudio	43
2.5. Diseño	43
2.6. Población, muestra y muestreo	45
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.8. Métodos de análisis de datos	47
2.9. Aspectos éticos	49

<b>III. Resultados</b>	
3.1 Descripción	51
IV. Discusión	65
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	72
VII. Referencias bibliográficas	74
Anexos	79
Anexo 1: Matriz de consistencia	81
Anexo 2: Cuestionario sobre gestión administrativa aplicado a los profesores	88
Anexo 3: Cuestionario sobre desempeño docente aplicado a los profesores	89
Anexo 4: Validación de instrumentos	91
Anexo 5: Operacionalidad de la variable N° 01: Gestión administrativa	100
Anexo 6: Operacionalidad de la variable N° 02: Desempeño docente	101
Anexo 7: Base de datos de gestión administrativa	102
Anexo 8: Confiabilidad de la variable gestión administrativa	103
Anexo 9: Confiabilidad de la variable desempeño docente	104
Anexo 10: Base de datos	106
Anexo 11: Interpretación de Rho de Spearman	110

## Lista de tablas

Tabla 1	Matriz de la operacionalización de la variable de la gestión administrativa.	41
Tabla 2	Matriz de la operacionalización de la variable de desempeño docente.	42
Tabla 3	Población de docentes de la I.E. N° 2037 “Ciro Alegría”-Carabayllo.	45
Tabla 4	Baremo de la variable gestión administrativa.	47
Tabla 5	Validez de la variable 1: desempeño docente	47
Tabla 6	Distribución de la variable de gestión administrativa.	48
Tabla 7	Validez de la variable 2: Desempeño docente	498
Tabla 8	Estadístico de confiabilidad del instrumento de la variable gestión administrativa.	49
Tabla 9	Estadístico de confiabilidad del instrumento de la variable desempeño docente.	49
Tabla 10	Distribución de la variable de gestión administrativa.	51
Tabla 11	Distribución de la Dimensión Recursos Humanos.	52
Tabla 12	Distribución de la Dimensión Recursos Financieros	53
Tabla 13	Distribución de la Dimensión recursos materiales.	53
Tabla 14	Distribución de la Dimensión proyección a la comunidad	54
Tabla 15	Distribución de la variable de desempeño Docente	55
Tabla 16	Distribución de la planificación para el trabajo Pedagógico.	56
Tabla 17	Distribución de los niveles de actitud gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	57
Tabla 18	Distribución de las responsabilidades profesionales	58
Tabla 19	Correlación y significación entre las variables de los niveles de gestión administrativa y de desempeño docente.	60
Tabla 20	Correlación y significación entre niveles de gestión administrativa y los niveles de planificación del trabajo pedagógico.	61
Tabla 21	Correlación y significación entre los niveles de gestión administrativa y los niveles de los procesos de enseñanza aprendizaje.	620
Tabla 22	Correlación y significación entre los niveles de gestión administrativa y los niveles de responsabilidades profesionales.	64

## Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Esquema del diseño correlacional.	44
Figura 2	Distribución de los niveles de la gestión administrativa.	51
Figura 3	Distribución de la dimensión de recursos humanos	52
Figura 4	Distribución de la dimensión de recursos financieros	53
Figura 5	Distribución de la dimensión recursos y materiales	54
Figura 6	Distribución de la dimensión de los niveles de la proyección a la comunidad.	55
Figura 7	Distribución de niveles del desempeño docente	56
Figura 8	Distribución de la dimensión de la planificación para el trabajo pedagógico.	57
Figura 9	Distribución de la dimensión de la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.	58
Figura 10	Distribución de la dimensión de las responsabilidades profesionales.	59

## Resumen

A continuación se presenta una síntesis de la investigación titulada Gestión administrativa y el desempeño docente de la I.E. N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente de la muestra estudiada. La investigación es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue intencional y estuvo conformada por 84 docentes de la institución educativa N°2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de gestión administrativa y el desempeño docente. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 20).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación hallada a través del coeficiente de Rho de Spearman, tuvo como resultado un valor  $Rho=0,479$ , interpretándose como moderada, con un  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechazó la hipótesis nula; por lo tanto, los resultados señalan la existencia de relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

**Palabras claves:** Gestión administrativa, desempeño docente, planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje, responsabilidades profesionales.

## Abstract

Below is a summary of the research entitled Administrative Management and teacher performance is presented EI No. 2037 "Ciro Alegria" Carabayllo, 2011.

The objective of the research was aimed at determining the relationship between the administration and the teaching performance of the sample. The research is basic type, the level is descriptive and correlational design used is not experimental, cross-sectional. The sample was intentional and consisted of 84 teachers in the school No. 2037 "Ciro Alegria" Carabayllo, 2011. To collect the data administration tools and teacher performance were used. Data processing was performed using SPSS software (version 20).

Performed the descriptive analysis and correlation found through Spearman Rho coefficient, it resulted in a  $Rho = 0.479$  value, interpreted as moderate,  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), with which the null hypothesis is rejected; therefore, the results indicate the existence of a direct and significant relationship between the administration and the teaching performance.

**Keywords:** administrative management, teaching performance, educational work planning, management of teaching and learning processes, professional responsibilities.

## **I. Introducción**

El término de la gestión administrativa, en los últimos años ha sufrido cambios como en la forma de entender a las organizaciones y el papel del administrador, lo que se observó el alejamiento de las normas y el enfoque de la administración científica dominante y considerando la organización como una máquina, la eficiencia se buscó a través de la división de diversas tareas y funciones, donde las relaciones humanas es muy importante como factor humano.

La búsqueda del mejoramiento de la calidad de la gestión de los procesos de la formación profesional ha llevado a identificar factores que estarían asociados con ellas, teniendo en cuenta que una gestión permite un buen desempeño docente y por ende una mejora de la calidad educativa considerando que los profesores pedagógicos por sí solo no pueden realizarse, sino que requieren de una estrategia adecuada.

La preocupación de la calidad de enseñanza ha llevado a investigar el rendimiento de los servicios educativos que ofrecen las instituciones educativas, pues en el contexto del nuevo escenario contemporáneo, se constituye en la mayor obligación que deben asumir cierta responsabilidad quienes dirigen instituciones y en especial quienes realizan acciones de gestión de los procesos de formación.

En todos los niveles de la organización de la educación, las instituciones, directores, docentes toman decisiones en forma constante y resuelven problemas cotidianos y circunstancias para el logro de los objetivos curriculares en cada una de las tareas previas.

En el caso de las Instituciones Educativas públicas los Directores carecen por lo general de una buena planeación educativa, falta de apoyo de los recursos humanos, para asumir responsabilidades por las personas que ejecutan las tareas planificadas. La calidad de sus decisiones influye en la eficacia de la gestión que realizan.

La búsqueda del mejoramiento de la calidad de la gestión de los procesos de la formación profesional ha llevado a identificar factores que estarían asociados con ella, teniendo en cuenta que una gestión adecuada permite un buen desempeño docente y por ende una mejora de la calidad educativa.

## **1.1. Antecedentes**

### **1.1.1 Antecedentes internacionales**

El presente trabajo de investigación se inicia con el análisis de los siguientes antecedentes de tesis realizados a nivel nacional e internacional como referencia para el estudio de las variables.

Nieves (1996) en su trabajo de investigación busca establecer la relación que existe entre el Desempeño docente y el clima organizacional del Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua. En la parte metodológica, la investigación es de tipo descriptivo correlacional, el diseño fue no experimental transversal, la muestra representativa estuvo conformada por 15 docentes Liceo Agustín Codazzi, además el técnico asesor del plantel; 20 docentes que están contratados por horas, la muestra se ha seleccionado por un procedimiento probabilístico estratificada, y en el caso de los alumnos de una población de 500 estudiantes se tomó 60 de ellos cursantes del Segundo Año, mención Ciencias durante el período escolar 1994-1995, mediante un procedimiento no probabilístico, tipo intencional. Entre las técnicas se usaron la observación y la entrevista entre otros como un cuestionario descriptivo del perfil del clima organizacional, una escala para medir la eficiencia docente en actividades intracátedra en versión original de Silva de Rodríguez (1985) y una escala para la evaluación del docente en actividades extra cátedra (Nieves, 1990). Después de su aplicación se concluyó que el personal docente del Liceo Agustín Codazzi tienen un desempeño óptimo en cada uno de los roles considerados. Sin embargo, los estudiantes percibieron su acción moderadamente deficiente; asimismo, a nivel de actividades extra cátedra, se determinó, que los docentes un desempeño óptimo en el cumplimiento de las normas jurídicas e institucionales y

en la dimensión ética que debe prevalecer y proyectar el docente. Por otra parte, se observó un desempeño muy bueno en las actividades de formación y difusión cultural que implementa la institución. En general, el clima organizacional del Liceo Agustín Codazzi es muy bueno. se puede notar que en su mayoría de los docentes muestran un desempeño docente siendo un factor importante dentro del sistema educativo, pero que sin embargo, no es determinante ya que influyen otros factores que pueden intervenir en el proceso de evaluación de la calidad educativa.

Abundes (2011), efectuó la investigación: los estímulos económicos, una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México” Se trata de una investigación documental, estudio descriptivo ya que consiste en la descripción de las situaciones contextos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), para ello se realizó un estudio descriptivo de las experiencias internacionales y nacionales sobre gestión de estímulos económicos a profesores en relación a los resultados de los estudiantes y su contribución a la calidad de la educación básica; tomando como referencia los retos y desafíos que han enfrentado y las respuestas dadas por los países como fuente de información para la toma de decisiones. Se emplearon los reportes Education at Glance y TALIS, que presentan el panorama sobre salarios, y estímulos económicos que reciben los profesores.

Conclusiones: De acuerdo con los hallazgos de la presente investigación es factible concluir que en los países analizados (Chile, Estados Unidos y México) se tiene la convicción que la implementación de los estímulos económicos al profesorado se encuentran correlacionados con una mejora en la calidad de la educación (nivel secundaria). En lo que se refiere al contenido y diseño de los esquemas de estímulos económicos al profesorado implementados las decisiones adoptadas en cada país han sido diferentes en cuando a su planteamiento y desarrollo, los modelos y tendencias que se presentan en esta investigación parten de situaciones contextuales y coyunturales diferentes, toman en cuenta la tradición educativa del país y las necesidades educativas prioritarias del mismo.

### 1.1.2. Antecedentes nacionales

Con relación a este tema de investigación no se ha encontrado tesis con las mismas variables, pero se han considerado las investigaciones más cercanas a la investigación realizada:

Rincón (2005) en su investigación tuvo como objetivo de buscar la *Relación entre estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes* del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas, para obtener el grado académico de Magíster en Educación con Mención en gestión de la Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; el tipo de investigación es descriptivo correlacional, de los resultados obtenidos se obtuvo las siguientes conclusiones: Que en las instituciones educativas del Valle del Chumbao predomina son el estilo anárquico y el autoritario, en los directivos lo cual evidencia que no ha habido innovaciones significativas en el estilo de dirección pues existe evidencia de que se continúa con estilos tradicionales. Respecto al desempeño de los docentes en la mayoría de las instituciones educativas del Valle del Chumbao tienen un bajo nivel de desempeño docente esto se debe que los directivos no tiene un buen estilo de liderazgo, el estudio permite concluir que un buen estilo de liderazgo del director puede incrementar el desempeño de los docentes una de ellas como la práctica del estilo democrático y situacional del director que motiva a los docentes, y prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos. Los resultados obtenidos demuestran que los directores de las instituciones educativas del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas, no realizan la motivación permanente y el estímulo a los docentes, no cumplen adecuadamente sus funciones en la gestión institucional, pedagógica, y administrativa. Debido a los factores señalados el clima institucional es deficiente, el mismo que conlleva al rompimiento de relaciones humanas perjudicando a la organización de la Institución Educativa.

Zapata (2006) *Liderazgo Transformacional de los Directores de Lima*, según los propios protagonistas de la enseñanza, para obtener el grado académico de Magíster en Educación en la Pontificia Universidad Católica del

Perú; De acuerdo con los resultados obtenidos se pueden elaborar las siguientes conclusiones: Se confirman que en el mercado de Lima, existen diferencias significativas entre el liderazgo transformacional de los directores de centros educativos católicos que tiene por lo menos dos niveles educativos respecto del liderazgo transformacional de los centros educativos estatales que tienen por lo menos dos niveles educativos en sus respectivos centros según los datos obtenidos, el liderazgo transformacional está cultivado-es mayor en los directores de centros educativos católicos. Los directores de los Centros Educativos católicos por lo menos dos niveles tienen: Más conocimientos y actualización de inteligencias múltiples. Más conocimiento de las capacidades específicas. Hablan más frecuentemente con cada profesor para conocer sus necesidades profesionales. Se comunican más fácilmente con los integrantes de sus centros educativos. Tienen más conocimiento de los roles que espera la sociedad de la escuela procurando que los profesores los asuman según sus capacidades.

Hacen más reuniones con sus docentes para reflexionar sobre sus capacidades y carencias y definir programas de autoformación. Recopilan más la información sobre la actuación de los docentes. Dan más apertura para que los docentes hablen más con el Director. Aceptan menos la influencia por información tendenciosa sobre los profesores que los directores de centros educativos estatales. En sus centros actúan más sobre la base de la aceptación de responsabilidad consciente de los problemas existentes. En sus respectivos centros dialogan más con los docentes cuando estos tienen problemas que los directores de centros educativos estatales. En sus respectivos centros ofrecen más garantía de seguridad al docente que los directores de centros educativos estatales. En sus respectivos centros ofrecen más garantía de información sobre los casos de las quejas de docentes que los directores de centros educativos estatales. Dan más soluciones conjuntas a los casos de problemas docentes que los directores de centros educativos estatales. En sus respectivos centros dialogan más con los padres de familia del centro educativo para comprometerlos en el trabajo educativo de sus hijos y controlen más el tiempo de estudio que los directores de centros educativos estatales. En sus respectivos centros ofrecen más garantía de información sobre los casos de las

quejas de docentes que los directores de centros educativos estatales. Dan más soluciones conjuntas a los casos de problemas docentes que los directores de centros educativos estatales. En sus respectivos centros dialogan más con los padres de familia del centro educativo para comprometerlos en el trabajo educativo de sus hijos y controlen más el tiempo de estudio que los directores de centros educativos estatales.

Gonzales (2001), en su trabajo de investigación tiene como objetivo Determinar la relación entre el desempeño Pedagógico en el ámbito de la Evaluación de los Aprendizajes de los Docentes del colegio Experimental de Aplicación de la Universidad Nacional de Educación, para obtener el grado académico de Magíster en Educación Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle, tuvo una investigación de tipo básico, descriptivo y correlacional, las conclusiones que se dieron fueron que los docentes del CEAUNE conciben la evaluación como una actividad terminal que mide, califica, donde consideran a la enseñanza aprendizaje en función de unos objetivos o metas propuestas, los docentes del CEAUNE no tiene una noción definida sobre qué representa evaluar en educación, entienden a la evaluación del aprendizaje es medir, calificar, observar la calidad, cantidad y efectividad del conocimiento asimilado, los tipos de evaluación que conocen los docentes del ACEAUNE son fundamentalmente, formativa, diagnóstica, autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, cualitativa, cuantitativa, sumativa y formativa.

Culi (2006), presentó la tesis: Estrategias Gerenciales para Mejorar los Servicios Educativos de Gestión, para obtener el grado académico de Magíster en Educación Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle, De acuerdo con los resultados obtenidos se pueden elaborar las siguientes conclusiones: Estrategias Gerenciales: Estrategias para desarrollarse, recientemente se viene posicionando adecuadamente en el cono sureste de Lima con respecto a sus tres vecinos de la competencia educativa. En el cual, la consolidación y ampliación de los servicios educativos es buena en todos los niveles, como la inserción de los egresados en el mercado laboral es neutra; por

consiguiente, las estrategias para desarrollarse son neutras del personal trabajador hacia los alumnos o egresados.

Estrategias para mantenerse, en la dedicación de las actividades educativas de cada año lectivo, se necesitan de la creación, modificación o subsanación de las normas internas y/o otras; para aumentar la eficiencia de los determinados programas de publicidad (no cuentan con las calendarizaciones de actividades de cada año lectivo en las siguientes áreas. Institucional, Administrativo, secretaria académica y de esta manera, encontrando el efecto en la capacitación es adecuado para los egresados, en resumen, las estrategias para crecer son ineficientes de parte del área de la administración educativa. Mejoramiento de la gestión educativa. Perfeccionamiento del producto o servicio, la cobertura del servicio educativo en las cinco especialidades es buena, como también está posicionándose en forma adecuada y los egresados tiene una formación profesional técnica neutra en competencia; por consiguiente, el perfeccionamiento de producto o servicio es neutro en logro de los objetivos y metas. Mejoramiento de marketing, logran mayor dedicación en la creación, modificación o subsanación de las normas internas y/o otras es aceptable, la ejecución de los programas de publicidad es eficiente y los programas de capacitación son buenas para los egresados, abreviadamente, por lo tanto, el mejoramiento de marketing es bueno. Desarrollo de los recursos humanos, la implementación de inmuebles, enseres y equipo, y capacitación o actualización del personal trabajador es muy buena para la prestación del servicio educativo, la práctica de los hábitos de solidaridad es neutro en la comunidad Velasquina y el desarrollo académico e neutro; en consecuencia el desarrollo de los recursos humanos es neutro. Progreso de las finanzas, el plan para el desarrollo de los recursos humanos es pésimo en la administración educativa, la racionalización de los recursos financieros es muy buena y el desempeño laboral es bueno en todas las oficinas, en conclusión, el progreso de las finanzas es neutro.

Flores (2003), en su trabajo de tesis tuvo como objetivo Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, según la percepción y evaluación de los docentes en el aula, según la

percepción y evaluación de los alumnos del quinto grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE N° 06 Ate-Vitarte, para obtener el grado académico de Magíster en Ciencias de la Educación Universidad Inca Garcilaso de la Vega; el tipo de investigación fue básica, descriptivo correlacional, se obtuvieron las siguientes conclusiones que los docentes utilizan con mayor frecuencia y en forma predominante el estilo de Liderazgo Tolerancia a la Libertad en un nivel alto, donde existe relación entre estilo del liderazgo Tolerancia a la Libertad y Desempeño docente en el Aula y, como tal, este tiene incidencia en el alto nivel de desempeño docente en el aula, por los otros resultados fueron que no existe relación entre el estilo de liderazgo énfasis en la producción y desempeño docente en el aula, entre el estilo de Liderazgo Iniciación de estructura esto quiere decir, que el estilo de liderazgo en mención no tiene incidencia significativa en el Desempeño docente en el aula.

En resumen, estos antecedentes están vinculados de modo directo o indirecto, tanto a la gestión administrativa como al desempeño docente, en la medida que la evidencia empírica obtenida permite contrastar experiencias similares en otras latitudes como es el caso de nuestro medio y llegara validar los enfoques teóricos del cual se parte en el presente estudio.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **1.2.1. Conceptos**

#### **Administración**

Robbins y Coulter (2005, p. 7) mencionan que "La administración es el proceso de llevar a cabo actividades eficientemente con personas y por medio de ellas". Es decir, se trata de canalizar las diversas actividades que desarrollan las personas en una organización con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados.

Jiménez (2003, p. 12), define administración "como una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a

través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr". Este enfoque híbrido permite deducir dos aspectos sustanciales. 1) Establece la doctrina, esto es un conjunto de principios, fundamentos y teorías y, 2) Permitir generar conciencia entre el personal de la organización para lograr objetivos.

Chiavenato (2004, p. 10) define administración como "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales". Para este autor, la administración es una herramienta que permite tomar en cuenta cada uno de los procesos (planeación, dirección, organización y control) con el fin de orientarlos al logro de los objetivos de una organización.

Anda (2005, p. 76) concibe el término administración como "la técnica que busca obtener resultados de máxima eficiencia por medio de la coordinación de todos los resultados que forman una empresa". Es decir se trata de una herramienta que permite lograr resultados efectivos, empleando recursos humanos y materiales.

### **Características de la administración**

Reyes (2004), señala alguna de las características de la administración:

Su Universalidad: El fenómeno administrativo se da dondequiera que existe un organismo social. Porque en él tiene siempre que existir coordinación sistemática de medios.

Su Especificidad: Aunque la administración va siempre acompañada de otros fenómenos de índole distinta como: la economía, la contaduría, la ingeniería entre otras, sin embargo esta mantiene su especificidad a pesar de su estrecha relación en los diferentes procesos.

Su Unidad temporal: Aunque se distingan etapas, fases y elementos del fenómeno administrativo, éste es único y, por lo mismo, en todo momento de la vida de una empresa pesar de que el proceso administrativo este compuesto por diferentes etapas, este es único, este es constante, lo que varía es su grado de aplicación en los

diferentes procesos en los cuales se desee aplicar. Siempre se debe mantener la interacción de sus elementos: planeación, ejecución, control, re direccionamiento.

Unidad jerárquica: Todas las personas que tienen carácter de jefes en un organismo social, tienen un nivel de participación, este Lógicamente esta dado en distintos grados y modalidades, forman "un solo cuerpo administrativo, desde el Gerente General, hasta el último mayordomo (pp. 15 – 16).

En buena cuenta, se trata de los factores de la administración que rige para cualquier tipo de organización, dentro de un espacio y tiempo determinado y con una estructura organizativa que permite llevar a cabo los objetivos de la organización.

### **La organización científica del trabajo**

Se refiere a las actividades que deben realizar los administradores para que ya se usen los métodos empíricos de trabajo ineficientes y analizar el mejor método de trabajo.

Gallardo (2011), apoyándose en los aportes de Frederick Winston Taylor (1856 – 1915), conocido como el “Padre de la Administración científica”, señala que su interés principal era acrecentar la productividad es que los trabajadores tengan una mejor remuneración, el uso de la ciencia en forma de armonía y el trabajo en equipo.

Para Taylor una nación que tiene un mejor futuro es si su trabajo es productivo, considera que el trabajo y la administración científica son los dos factores esenciales para el mejoramiento de la productividad.

La organización científica del trabajo: Se refiere a las actividades que deben emprender los administradores para reemplazar los métodos empíricos de trabajo ineficientes y evitar la simulación sistemática, analizando el mejor método de trabajo.

La selección científica y la capacitación del trabajador: Se refiere a ubicar al personal adecuado en el trabajo correspondiente y propiciar la educación y prosperidad del trabajador. A partir del análisis del trabajo, la administración debe precisar los requisitos para el desempeño eficiente del cargo. Este paso permite seleccionar a los aspirantes más aptos.

Cooperación entre directivos y operarios: Es buscar la armonía y la integración mediante una estructura funcional en donde los jefes tienen mayor conocimiento sobre la actividad y por consiguiente el derecho a dar órdenes y el estímulo económico con sistemas de incentivos que remuneran de acuerdo con el rendimiento personal o las unidades producidas.

División del trabajo entre administradores y operarios: Los gerentes se responsabilizan de la planeación, del trabajo mental, los operarios de la ejecución, del trabajo manual (p. 1 - 2).

Es decir, se estableció un nivel jerárquico de funciones administrativas entre los miembros de la organización con la finalidad de optimizar el trabajo.

### **Gestión Administrativa**

UNESCO (2011), considera “Es el manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información y Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones”, en otras palabras es asumir la función administrativa en todo el proceso apelando a todos los recursos disponibles para lograr los objetivos planteados.

Espinoza, Fernández y Jacott (s.f.), definen gestión administrativa en los términos siguientes:

La gestión es el enfoque holístico de la administración de una institución para el establecimiento de sus objetivos, visión, misión, valores, estrategias, estructura, organización, recursos, y medios para lograrlos, los procesos para llevar adelante las actividades que permitan alcanzar los objetivos con la aplicación de los recursos,

medios o instrumentos, la evaluación y el mejoramiento de su desempeño (p. 21).

De acuerdo con lo establecido por los autores, se colige que la gestión administrativa es fijar objetivos, orientar toda la organización a la consecución de éstos, utilizando para ello los diversos recursos humanos y materiales para lograr los objetivos planteados por la organización.

Por su parte Hurtado (2008) sostiene que:

La gestión administrativa es una actividad humana y el hombre tiene la responsabilidad y la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y unas organizaciones más efectivas y competitivas es el reto de la gestión administrativa moderna (p. 51)

Aunque este concepto resulta genérico, no obstante el autor reseña el término “gestión administrativa” como una actividad humana orientada a objetivos.

A partir de los conceptos esbozados la tesista se permite establecer el siguiente concepto de gestión administrativa: Es una actividad humana que se apoya en las funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control que conforman un proceso para cumplir objetivos precisos tomando como medios los recursos humanos y materiales, hacia la consecución de un noble fin.

Por tanto, los actos de la gestión administrativa tienen una connotación instrumental en la medida que permite articular los aspectos tácticos y estratégicos para cualquier organización, más aun si se trata de una institución educativa, orientada bajo el enfoque de calidad.

### **1.2.2. Dimensiones de la Gestión Administrativa**

En la gestión administrativa se busca intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr de las metas y los objetivos institucionales.

Algunas acciones concretas tendrán que ver con la evaluación de su desempeño; organización de la información, el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles, elaboración de presupuestos, llevar un control contable y aspectos documentarios de la institución.

Las dimensiones de la gestión administrativa, tal como lo concibe la UNESCO (2011, p. 36) se concreta en:

Procedimientos, medios e instrumentos que se manejan en el diario vivir de la institución y que le dan una dinámica específica, propia de cada realidad: Presupuesto económico, distribución de tiempos, jornadas de trabajo, administración de recursos materiales y relación con instancias de la MED (p. 36).

En otras palabras, es poner en movimiento los diversos instrumentos que obran en la institución educativa con la finalidad de mejorar los logros de aprendizaje.

### **Dimensión recursos humanos**

Chiavenato (2001), sostiene que “Es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general”.

El objetivo básico que persigue la función de Recursos Humanos (RRHH) con estas tareas es alinear las políticas de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia a través de las personas, estas esta compuesta por las áreas como: el reclutamiento y selección, compensaciones, benéficos, capacitación y desarrollo y Operaciones. Dependiendo de la empresa o institución, pueden existir otros grupos que desempeñen distintas responsabilidades.

La administración de los Recursos humanos se debe manejar estrategias fundamentales como: negociación, la comunicación Organizacional, liderazgo, sistema de Administración de Recursos Humanos y trabajo.

Rodríguez (2011), sostiene que se trata de “un conjunto de principios procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una organización su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento en favor de unos y otros”.

Rodríguez (2011) define además la Administración de Recursos Humanos como:

La planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los Recursos Humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y satisfacer también, las necesidades del personal (p.54).

Esto es, se pone más énfasis en la dirección integral del proceso administrativo con la finalidad de alcanzar los objetivos y al mismo tiempo satisfacer las necesidades y expectativas del personal que está orientado a cumplir con los objetivos.

Arias (1989) dice que la Administración de Recursos Humanos es crear beneficios al individuo y esto se va lograr a través del acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias de las personas, tener una mejor salud, profundizar los conocimientos, tener mejores habilidades, etc.

El Instituto de Investigación Profesional de acrónimo IDIP (2003) define los Recursos humanos, como el enfoque de se basa en el principio de complementariedad tecnológica entre el sistema educativa y el sistema

productivo. En otras palabras, se supone que el sistema educativo prepara los recursos humanos que serán necesarios en el proceso de desarrollo (p, 13).

### **Dimensión recursos Financieros**

Sánchez (2002), desde su perspectiva, señala que esta dimensión está referida a:

La administración de recursos financieros supone un control presupuestal y significa llevar a cabo toda la función de tesorería (ingresos y egresos). Es decir, todas las salidas o entradas de efectivo deben estar previamente controladas por el presupuesto.

Para estar en condiciones de evitar fallas y de aplicar correcciones oportunamente, corresponde al área financiera realizar los registros contables necesarios. Estos registros contables deben corresponder al presupuesto efectuándose por unidad organizacional.

Según Chiavenato (2008), los recursos que identifica son los materiales y financieros. Sobre el particular, los caracteriza del modo siguiente:

Recursos Materiales:

Instalaciones: edificios, terrenos, oficinas, herramientas.

Materias Primas: materias auxiliares, producto en procesos

Recursos Técnicos:

Sistemas de producción: de ventas, finanzas, administrativos.

Patentes, marcas y derechos: Son aquellos que sirven como herramientas e instrumentos auxiliares en la coordinación de los otros recursos y poseer las siguientes características: posibilidad de desarrollo, ideas, imaginación, creatividad, habilidades, sentimientos, experiencias, conocimientos y dentro de los recursos Financieros: están los propios como los aportes de socios, dinero, utilidades y en los ajenos están considerados el préstamos, créditos bancarios o privados, bonos.

### **Proyección a la comunidad**

Cortón (2011) caracteriza la Proyección a la Comunidad, como el espacio socio cultural que se desarrolla el trabajo cultural comunitario de la escuela para dar respuesta a las necesidades de la formación de las nuevas generaciones, en la

comunidad de la escuela considerándolo un espacio físico, socio cultural que comparte con otras organizaciones e instituciones y hasta donde llega la influencia de la educación sirviendo de contexto al proceso pedagógico.

La escuela, cumple su función cultural y social, la función cultural de la escuela se define como el comportamiento de los participantes en la institución escolar y en los social se trata de las relaciones con su comunidad en el proceso pedagógico y además la escuela tiene una esencia cultural de este proceso y connota a la escuela como institución cultural, dimana de las peculiaridades de la cultura escolar y la cultura comunitaria.

### **1.2.3. Desempeño docente**

Valdez (2004) define la evaluación del desempeño profesional del docente como:

Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p. 89).

Se trata de una actividad de índole científica que se sustenta en la evaluación de las competencias profesionales para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

### **1.2.4 Dimensiones del desempeño docente**

Asimismo, una de las dimensiones más utilizadas por diferentes investigaciones es el de Valdés (2005) quien toma siete dimensiones implica el grado de conocimiento, capacidades pedagógicas, emocionalidad, nivel de satisfacción profesional, responsabilidad laboral, las buenas relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas, que conozca a sus alumnos y por

último el resultado de su labor educativa que tiene que ver con el logro de los alumnos.

Sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2007) en la cual designa al desempeño como “un conjunto de prácticas o desempeños que corresponden al trabajo pedagógico del docente y que gozan de reconocimiento profesional derivados de la investigación, el juicio de especialistas y la experiencia” (p.11).

El Ministerio de Educación del Perú (2007) toma en cuenta 3 dimensiones.

El primero se refiere a la planificación del trabajo pedagógico que implica “la planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socio-económicas, culturales y personales” (p.13).

Además de las herramientas pedagógicas, competencias, conocimientos, se puede lograr una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje. De este modo, los desempeños de un docente respecto a este dominio, se demuestran principalmente a través de las planificaciones y en los efectos de éstas, en el desarrollo del proceso de enseñanza y el aprendizaje en el aula.

El segundo es la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje que de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2007)

comprende el entorno del aprendizaje y el clima en el aula interactúan los estudiantes entre si y con el docente.. Así mismo refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de

estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza aprendizaje.” (p.13).

El primero se denomina creación de un ambiente propicio para el aprendizaje el cual se refiere al entorno donde se desarrolla el aprendizaje; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje, teniendo mucha importancia el aspecto social, afectivo y material del aprendizaje, rescatando siempre las fortalezas de los estudiantes sobre sus debilidades y que sus aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas establecidas a través de normas constructivas de comportamiento, lo que implica compromiso por parte del docente para el desarrollo de los mismos. El segundo se refiere a la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes toma aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el aprendizaje significativo de los alumnos (p.11).

El tercero son **las responsabilidades profesionales** que Implica “el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas. Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional. Asimismo comprende el apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad “(MINEDU, 2007, p.13); como también lo delimita el Ministerio de Educación de Chile tomado por Stegmann (2006) en donde las responsabilidades profesionales implica la reflexión sobre la práctica docente en el aula así como las relaciones profesionales que el docente desarrolle con sus colegas, manejando información actualizada sobre su profesión y como éste propicie la colaboración y respeto con los padres, además de asumir dichas responsabilidades en la orientación de sus educandos.

### **1.2.5 Niveles de Desempeño Docente**

De acuerdo a Manzi (2006), en el marco para la buena enseñanza tomado por propone 4 niveles de desempeño, para efectos de la investigación según el Ministerio de Educación del Perú (2007) manifiesta que existen 4 niveles de desempeño como son el nivel Básico, nivel intermedio, nivel Suficiente y nivel destacado que para efectos de su mayor entendimiento se adaptó al nivel deficiente, regular, bueno y muy bueno respectivamente.

#### **Definición Humanista**

En abril del 2000, el Foro Mundial de la Educación, realizó Dakar, Senegal, organizado por el Banco Mundial, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la UNESCO y la UNICEF tuvieron el objetivo de evaluar el cumplimiento de la iniciativa de Educación para Todos, expuesta en Jomtien, Tailandia, en marzo de 1990, donde una de sus políticas expuestas y recogidas por el Ministerio de Educación del Perú (2007, p. 2) fue “la creación de las condiciones necesarias para garantizar un desempeño docente profesional y eficaz, especialmente en contextos de pobreza y exclusión, en el marco de la revaloración de la carrera pública magisterial”.

De otro lado, el informe de la propuesta “Nueva Docencia en el Perú” que se trató de un estudio del Ministerio de Educación (2003), definió que

Para el logro de los objetivos planteados en materia de educación era necesario definir “un perfil docente debe estar basado en competencias, fruto del diálogo y del consenso, el cual puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del 12 desarrollo profesional a lo largo de la Carrera, así como de la profesión misma” (p. 66).

El desempeño docente tiene que ver con los diversos grados de complejidad. Saber, saber hacer y el ser, son considerados los tres tipos

fundamentales de saberes que comprenden el aprendizaje de cada competencia por los docentes o por individuos en procesos de formación, se trata que desarrollen competencias, autonomía, compromisos con ellos mismos y con los demás.

### **1.3. Justificación**

Esta investigación permite conocer si la gestión administrativa tiene relación con el desempeño docente de la I.E.I N° 2037 "Ciro Alegría" Carabayllo, 2011. La ejecución de la presente investigación se justifica por las siguientes razones:

En el ámbito teórico, existen pocos estudios e investigaciones que tengan como estudio la variable sobre gestión administrativa en el sector de Educación. El presente trabajo amerita una investigación por la importancia de la gestión administrativa y su influencia en el desempeño docente considerando que esta situación se presenta en algunas de las instituciones educativas de nuestro país.

Los Administradores son responsables de la gestión en los ámbitos pedagógicos, institucional y administrativo, se busca relación entre la gestión administrativa, desarrollar planes de capacitación para la mejorar la calidad educativa en bien de nuestra población escolar.

### **1.4 Problema**

#### **Realidad problemática**

El mundo globalizado exige de los sistemas educativos internacionales una mayor competitividad a escala global, por tanto requiere de personas altamente calificadas con competencias en el cual ligen los contenidos debidamente actualizados y el saber hacer en un contexto regido por la dinámica del cambio, de la incertidumbre, la innovación y creatividad.

El documento rector que fija un rumbo preciso de la educación por competencias en el siglo XXI, fue el informe Delors (1996), en donde se

establecieron los cuatro pilares de la educación: 1) Aprender a conocer, 2) aprender a hacer, 3) aprender a vivir juntos, y 4) aprender a ser; competencias que exigen el desarrollo de una educación de calidad; por tanto, la educación del siglo XXI está atravesado por el enfoque de la calidad.

A partir de la premisa enunciada, la educación pasó a convertirse en un intrincado proceso de formación del ser humano en base de competencias, requiriendo cumplir complejos procesos en donde es necesario observar el proceso de la gestión de los aprendizajes y conexo a ello los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Para ello se requiere poner énfasis en la atención del director, de modo especial en la gestión administrativa, como actividad integrada de las funciones administrativa que está al servicio de la institución educativa, facilitando el flujo del proceso de enseñanza y aprendizaje, donde un elemento vital es la labor pedagógica de los docentes, vale decir de su desempeño profesional. De modo que si existe una correspondencia entre la gestión administrativa concebida como proceso y el desempeño docente, habrá resultados favorables en los logros de aprendizaje de los estudiantes; pero cuando no existe armonía, afloran una serie de problemas como la falta de liderazgo pedagógico por parte del director haciendo que su actividad directiva, se convierta en ejercicio rutinario.

La realidad indicada es la que se pone de manifiesto en la IE N° 2037 "Ciro Alegría" Carabaylo, 2011, en donde se percibe una indiferencia de los docentes por la actividad que desarrolla el director, vale decir por la gestión administrativa, ya que está centrada de modo especial en labores eminentemente administrativas, dejando en un segundo plano lo pedagógico, es decir se limita a desarrollar una gestión más institucionalizada pero carente de importancia por la gestión pedagógica, haciendo que se manifiesten problemas; hecho que repercute en el aprendizaje de los estudiantes de la IE N° 2037 "Ciro Alegría" Carabaylo, 2011, afectando en buena cuenta su proceso de aprendizaje en la escuela.

Si la gestión administrativa, sustentado en un estilo burocrático no logra superar las dificultades, seguirá afectando el desempeño docente, esto es en aspectos como la planificación del trabajo pedagógico, la propia gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y, las propias responsabilidades profesionales de los docentes se verá resquebrajada. Por ello, ante dicho problema, resulta conveniente realizar un estudio de tipo correlacional en el cual permita identificar el factor más relevante y con ello mejorar mediante una propuesta en un futuro inmediato.

De allí que resulte pertinente formular las siguientes interrogantes:

#### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011?

#### **1.4.2 Problemas específicos**

##### **Problemas específicos 1**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la planificación del trabajo pedagógico de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011?

##### **Problemas específicos 2**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011?

##### **Problemas específicos 3**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y las responsabilidades profesionales de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011?

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis general**

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.

### **1.5.2 Hipótesis Específicas**

#### **Hipótesis Específicas 1**

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la planificación del trabajo pedagógico de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.

#### **Hipótesis Específicas 2**

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.

#### **Hipótesis Específicas 3**

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y las responsabilidades profesionales de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.

## **1.6.2 Objetivos específicos**

### **Objetivos específicos1**

Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y la planificación del trabajo pedagógico de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.

### **Objetivos específicos 2**

Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.

### **Objetivos específicos 3**

Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y las responsabilidades profesionales de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1. Variables

### Definición Conceptual

#### Variable 1: Gestión administrativa

Según Cuevas,( 2011)

“Se desarrolla a través de la planeación, organización, ejecución y control de las tareas, acciones y procedimientos administrativos, utilizando para ello técnicas, instrumentos y medios. Tenga presente que la gestión administrativa moderna requiere utilizar y aplicar determinadas técnicas y sistemas referidos a los diversos aspectos de la gestión en la perspectiva de elaborar una información que sirva para la toma de decisiones racionales y oportunas. También el área administrativa tiene la responsabilidad de elaborar y poner en práctica diversas normas y procedimientos administrativos para la ejecución de las tareas y/o actividades en forma eficaz”. (, p.25).

#### Variable 2: Desempeño docente

Montenegro, (2003)

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno como el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva, para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. (, p. 18).

## 2.2. Operacionalización de variables

### Definición Operacional

#### Variable 1: Gestión Administrativa

Conjunto de procedimientos y actividades planificadas para medir la variable Gestión Administrativa de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” del distrito de Carabayllo, será comprendida operacionalmente a dar respuesta a las cuatro dimensiones

propuestas: Recursos Humanos, Recursos Financieros, Recursos materiales y la Proyección a la comunidad; a través del desarrollo de encuestas estructuradas con un modelo tipo Likert y dirigidas a profesores.

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable Gestión Administrativa*

Dimensiones	Indicadores	Número de Items	Escala de medición	Niveles y rangos
Recursos humanos	I. Comisiones de trabajo	1, 2, 3	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Favorable 7 -9) Regular ( 5 - 6) Desfavorable (3 - 4)
Recursos financieros	II. Gastos y balances	4, 5,6	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Favorable (7 - 9) Regular (5 - 6) Desfavorable (3 - 4)
Recursos materiales	III. Materiales Educativos	7,8,9	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Favorable (7 - 9) Regular (5 - 6) Desfavorable (3 - 5)
Proyección a la comunidad	IV. Actividades de extensión	10, 11	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Favorable (6 - 6) Regular (4 - 5) Desfavorable (2 - 3)
Total de variable de gestión administrativa		1 -11	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Favorable (27 - 33) Regular (19 - 26) Desfavorable (11-18)

*Fuente:* Elaboración propia.

### **Variable 2: Desempeño Docente**

Conjunto de procedimientos y actividades planificadas para medir la variable desempeño docente de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” del distrito de Carabayllo, será comprendida en función a las variables: planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y responsabilidades profesionales; a través del desarrollo de encuestas estructuradas con un modelo tipo Likert planteadas a profesores.

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Número de Items	Escala de medición	Niveles y rangos
Planificación del trabajo pedagógico	GI. Posee conocimiento de su especialidad.	1	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Favorable (10 -12)
	GII. Dominio de programación curricular.	2		Regular (7 - 9)
		3		Desfavorable (4 - 6)
	GIII. Selecciona estrategias de enseñanza.			
Gestión de los Procesos	GIV. Selecciona criterios e indicadores de evaluación	4	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Favorable (10 -12)
	GV. Promueve un clima favorable	5		Regular (7 - 9)
	GVI. Organiza sus ambiente de trabajo	6		Desfavorable (4 - 6)
	GVII. Utiliza recursos didácticos	7		
	GVIII. Evalúa los procesos y logros de aprendizaje.	8		
Responsabilidades Profesionales	GIX. Participa en la gestión Institucional.	9	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Favorable (10 - 12)
	GX. Cumple con sus responsabilidades profesionales.	10		Regular (7 - 9)
	GXI. Contribuye al desarrollo de su comunidad	11		Desfavorable (4 - 6)
	GXII. Practica valores y una cultura emprendedora.	12		
Total de la variable desempeño docente		1-12	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Favorable (28 -36) Regular (20 -27) Desfavorable (12 -19)

*Fuente:* Elaboración propia.

### 2.3. Metodología

El método empleado en nuestro estudio fue hipotético-deductivo y un enfoque cuantitativo. “El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (Bernal, 2006, p.56.)

“Se aplica la lógica deductiva. De lo general a lo particular (de las leyes y teoría a los datos)” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 11).

Es decir se identificó el problema, se formuló hipótesis y se realizó la contratación de hipótesis y luego se plantearon las conclusiones de la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

#### **2.4. Tipos de estudio**

La investigación será básica de naturaleza descriptiva y correlacional luego se medirá el grado de relación de las variables de la gestión Administrativa y el desempeño docente.

“Son distintos en los tipos estudios: explicativo, exploratorios, descriptivo, correlacionales. (Hernández, *et al.* 2010, p.78).

La investigación básica de corte descriptivo correlacional y es *básica* porque busco aunque parcialmente explicaciones para los hechos educacionales. Es correlacional porque el objetivo de la investigación es conocer la relación que existe entre la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente.

Los estudios correlacionales tiene “”como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, *et al.*, 2006, p.105)

La investigación básica de corte descriptivo correlacional y es *básica* porque buscará aunque parcialmente explicaciones para los hechos educacionales.

#### **2.5. Diseño**

“El término diseño, se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea” (Hernández *et al.*, 2010, p. 120).

El diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables en un momento determinado. “estos diseños describen relaciones entre dos o más

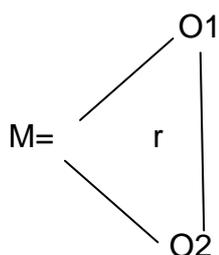
categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (Hernández, et al., 2006, p.211) Diagrama: Diseño Transversal Correlacional.

El Diseño fue no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables; “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández et al., 2010, p.149).

Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández et al., 2010, p. 149)

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables en un momento determinado (Hernández et al., 2010, p.210).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



*Figura 1.* Esquema del diseño correlacional.

Donde:

M = 82 docentes de la IEI N°2037 “Ciro Alegría”

O1= Observación de Gestión Administrativa

O2= Observación del Desempeño Docente

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

## 2.6. Población, muestra y muestreo

### Población

La población estuvo constituida por 82 docentes de la I.E. N°2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, que pertenecen a la UGEL 04- Comas.

Tabla 3

*Población de docentes de la I.E. N° 2037 “Ciro Alegría”- Carabaylo.*

Docentes	Cantidad
Primaria	30
Secundaria	52
Total	82

*Fuente:* Elaboración propia.

### Muestra

“La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, et al., 2010, p.173).

Debe señalarse que para la realización de esta investigación la muestra que se seleccionó es de tipo censal, conformada por ochenta y dos (82) docentes de la IE N° 2037 “Ciro Alegría”. En este sentido López (1999), define Muestra Censal como “Aquella porción que representa a toda la población, es decir, la muestra es toda la población a investigar”. (p.12).

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Instrumento para medir la gestión administrativa

Ficha técnica: encuesta

Nombre: Cuestionario de la gestión administrativa

Autor : Aquino Olivos

Año: 2011

Lugar : Carabaylo

Objetivo : Determinar la gestión administrativa

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente.

Contenido:

Se elaborará un cuestionario tipo escala de likert con un total de 11 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: Recursos humanos, Recursos financieros, Recursos materiales y Proyección a la comunidad. es decir se mide la organización de la gestión administrativa. Con estos aspectos.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Nunca (1)

A veces (2)

Siempre (3)

### **Instrumento para medir el desempeño docente**

Ficha técnica: Encuesta

Nombre: Cuestionario de la calidad del desempeño docente.

Autor : Aquino Olivos Martha Doris

Año: 2011

Lugar : Carabayllo

Objetivo : Determinar el desempeño docente en la I.E.

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Contenido:

Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de likert con un total de 12 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: Planificación del Trabajo pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje, responsabilidades profesionales, es decir se mide la calidad del desempeño docente con estos aspectos.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Nunca (1)

A veces (2)

Siempre (3)

## 2.8. Métodos de análisis de datos

Los datos fueron recolectados y procesados en Software SPSS Versión 20 mediante tablas y gráficos para analizar las características de la muestra estudiada con referencia las variables: Gestión Administrativa y desempeño docente.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y gráficas para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Estadística inferencial: sirve para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basa en la distribución muestral.

### Análisis No Paramétrico

Se calculan los coeficientes de la Correlación de Spearman, que es “una prueba de análisis no paramétrico y se utiliza cuando la escala de mi instrumento es ordinal” (Hernández, et al., 2010, p. 302).

Rho de Spearman se utilizó para medir el grado de relación de las variables.

Tabla 4

*Baremo de la variable gestión administrativa.*

Rangos	Niveles
(27- 33)	Favorable
(19 -26)	Regular
(11 -18)	Desfavorable

Tabla 5

*Baremo de la variable desempeño docente.*

Rangos	Niveles
( 28 - 36)	Favorable
(20 – 27)	Regular
(12 – 19)	Desfavorable

## Validez

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos (Anexo 00).

Tabla 6

### *Validez de la variable 1: Gestión Administrativa*

Juicio de Expertos	Resultado
Mg. Barrantes Ríos Edmundo José	Existe suficiencia
Mg. Miguel de Priego Víctor Manuel	Existe suficiencia
Mg. Rivas Cortez Fernando	Existe suficiencia
Mg. Ruiz Cruz Jorge	Existe suficiencia
Dr. Chumpitasi Venegas Leonardo Gustavo	Existe suficiencia

*Fuente:* Elaboración Propia (2011).

Tabla 7

### *Validez de la variable 2: Desempeño docente*

Juicio de Expertos	Resultado
Mg. Barrantes Ríos Edmundo José	Existe suficiencia
Mg. Miguel de Priego Víctor Manuel	Existe suficiencia
Mg. Rivas Cortez Fernando	Existe suficiencia
Mg. Ruiz Cruz Jorge	Existe suficiencia
Dr. Chumpitasi Venegas Leonardo Gustavo	Existe suficiencia

*Fuente:* Elaboración Propia (2011).

## Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad del presente trabajo de investigación se realizó mediante prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a una muestra de 30 (docentes), cuyas características eran similares a la población examinada. Obtenido los puntajes totales se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad Inter-Elementos del cuestionario de la variable gestión administrativa.

Tabla 8

*Estadístico de confiabilidad del instrumento de la variable gestión administrativa.*

Casos	N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Válidos	30	100.0	,973	11

*Fuente:* Base de datos de prueba piloto.

### **Interpretación**

El resultado nos indica que el instrumento de la variable gestión administrativa es altamente confiable con una puntuación de 0,973 puntos.

Tabla 9

*Estadístico de confiabilidad del instrumento de la variable desempeño docente.*

Casos	N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Válidos	30	100.0	,957	12

*Fuente:* Base de datos de prueba piloto.

### **Interpretación**

El resultado nos indica que el instrumento de la variable desempeño docente es altamente confiable con una puntuación de 0,957 puntos.

## **2.9. Aspectos éticos**

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con docentes por lo tanto el sometimiento a la investigación cuento con la autorización correspondiente de parte de la dirección de la institución educativa como de los docentes por lo que se aplicó con el consentimiento informado accediendo a participar en el método.

Se tendrá en cuenta la veracidad de los resultados; el respeto a la privacidad de proteger la identidad de los docentes que participaron en el trabajo de investigación. Asimismo se solicitó el permiso a la dirección en forma oportuna para la aplicación del instrumento utilizado en la presente trabajo.

### **III. Resultados**

### 3.1 Descripción

El análisis descriptivo de la variable gestión administrativa como de la variable desempeño docente, con sus respectivas dimensiones, se realizó con el procesamiento de datos obtenidos de los docentes de la I.E. N°2037”Ciro Alegría” Carabayllo, 2011, estableciéndose niveles tanto en gestión administrativa como en desempeño docente, después se presentan las figuras, en este caso los gráficos de barras, que ilustran mejor los resultados; por último se hace la interpretación de las tablas y figuras dimensión por dimensión.

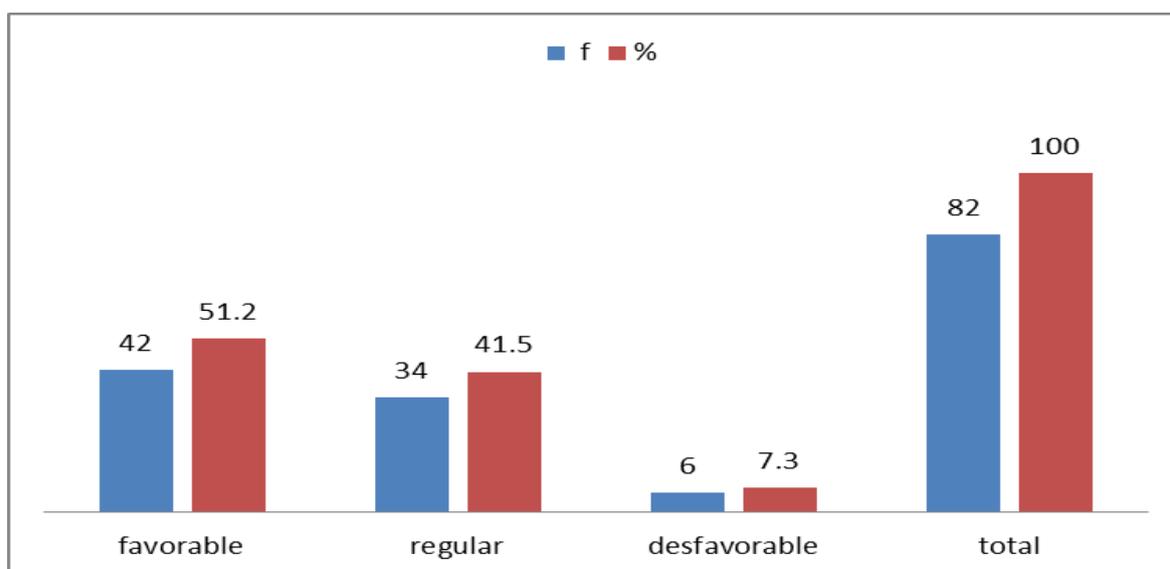
#### 3.1.1 Análisis descriptivo de los resultados de la variable gestión administrativa y sus dimensiones.

Tabla 10

*Distribución de la variable de gestión administrativa.*

Niveles	f	%
Desfavorable	6	7,3
Regular	34	41,5
Favorable	42	51,2
Total	82	100

*Fuente:* Base de datos



*Figura 2.* Distribución de los niveles de la gestión administrativa.

En la tabla 10 y figura 2, se observan de una muestra de 82 docentes de la I.E N° 2037”Ciro Alegría” Carabayllo, 2011; el 7,3 % perciben un nivel

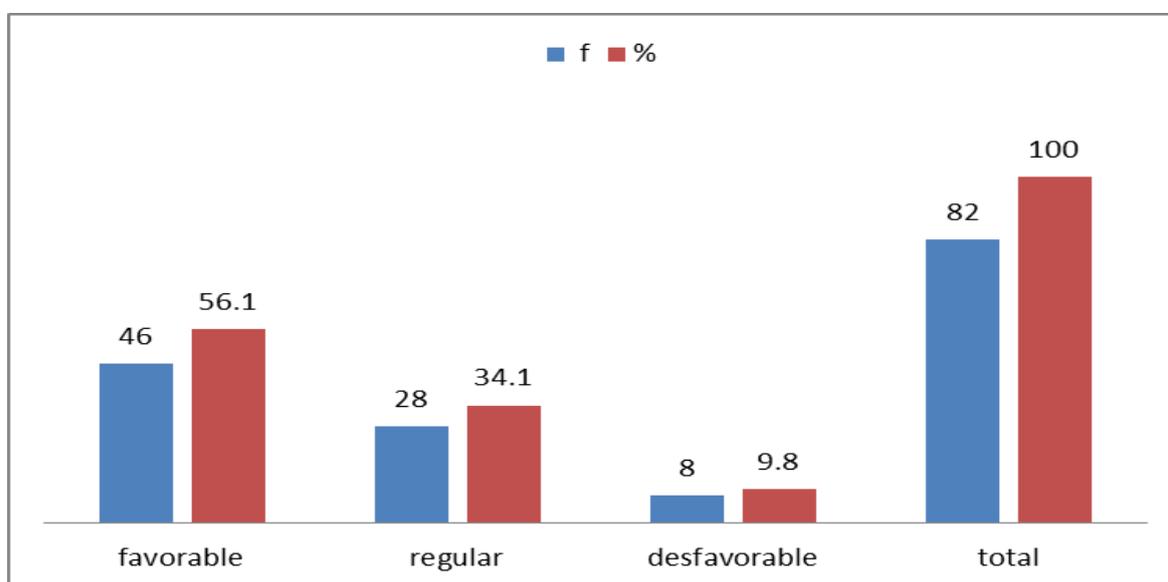
desfavorable de la gestión Administrativa, el 41.5% considera un nivel regular y 51,2% señala que el nivel es favorable en gestión administrativa.

Tabla 11

*Distribución de la Dimensión Recursos Humanos.*

Niveles	f	%
Desfavorable	8	9,8
Regular	28	34,1
Favorable	46	56,1
Total	82	100

*Fuente:* Base de datos



*Figura 3.* Distribución de la Dimensión Recursos Humanos

En la tabla 11 y figura 3, se observan de una muestra de 82 docentes de la I.E. N°2037 "Ciro Alegría" Carabayllo, 2011; el 9,8 % percibieron un nivel desfavorable en la Dimensión recursos humanos, el 34,1% lo consideraron en el nivel regular y 56,1% indicaron en el nivel favorable la dimensión recursos humanos.

Tabla 12

*Distribución de la Dimensión Recursos Financieros*

Niveles	f	%
Desfavorable	9	11
Regular	22	26,8
Favorable	51	62,2
Total	82	100

Fuente: Base de datos

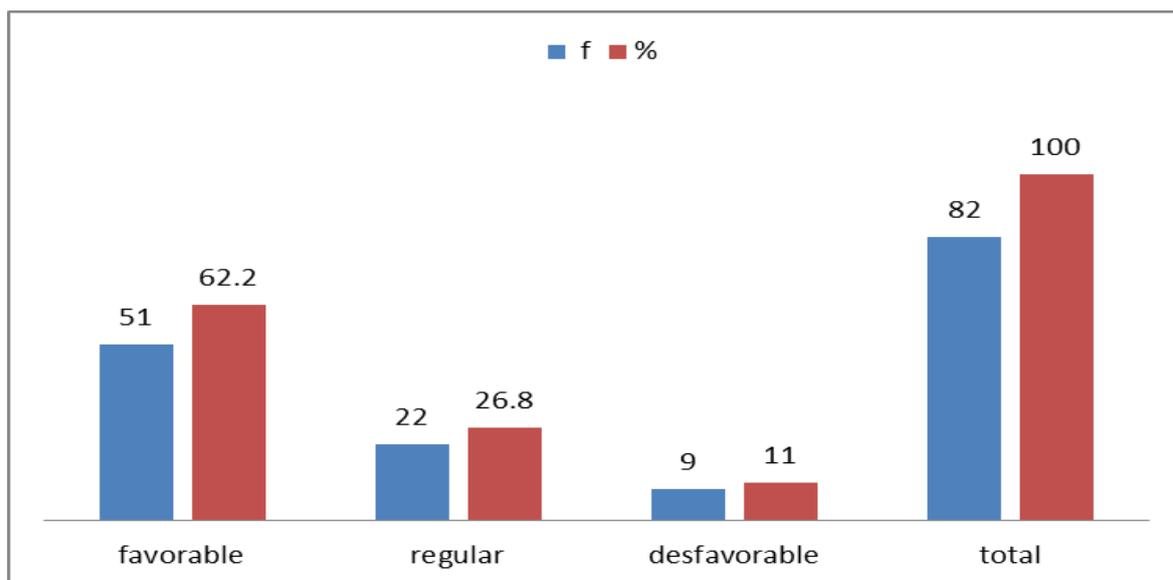


Figura 4 Distribución de la Dimensión Recursos Financieros.

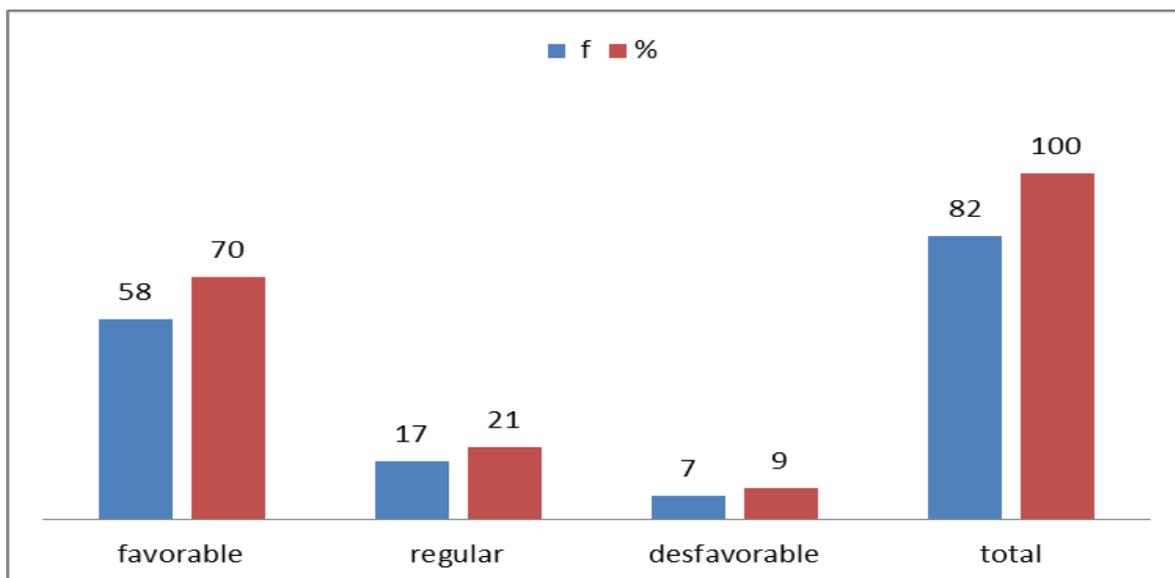
En la tabla 12 y figura 4, se observan de una muestra de 82 docentes de la I.E N°2037 "Ciro Alegría" Carabayllo, 2011; el 11% lo consideraron en un nivel desfavorable de la Dimensión de recursos financieros, el 26,8% estimaron en un nivel regular y 62,2% indicaron en el nivel favorable la dimensión de recursos financieros.

Tabla 13

*Distribución de la Dimensión recursos materiales.*

Niveles	f	%
Desfavorable	7	9,0
Regular	17	21,0
Favorable	58	70,
Total	82	100

Fuente: Base de datos



*Figura 5 Distribución de la Dimensión recursos materiales.*

En la tabla 13 y figura 5, se observan de una muestra de 82 docentes de la I.E N°2037"Ciro Alegría" Carabaylo, 2011; el 9 % lo percibieron en el nivel desfavorable de la Dimensión de recursos materiales, el 21,0% consideraron estaba en el nivel regular y 70,0% señalaron que se ubicaba en el nivel favorable de la dimensión de recursos materiales.

Tabla 14

*Distribución de la Dimensión proyección a la comunidad*

Niveles	f	%
Desfavorable	6	7,3
Regular	37	45,1
Favorable	39	47,6
Total	82	100

*Fuente:* Base de datos

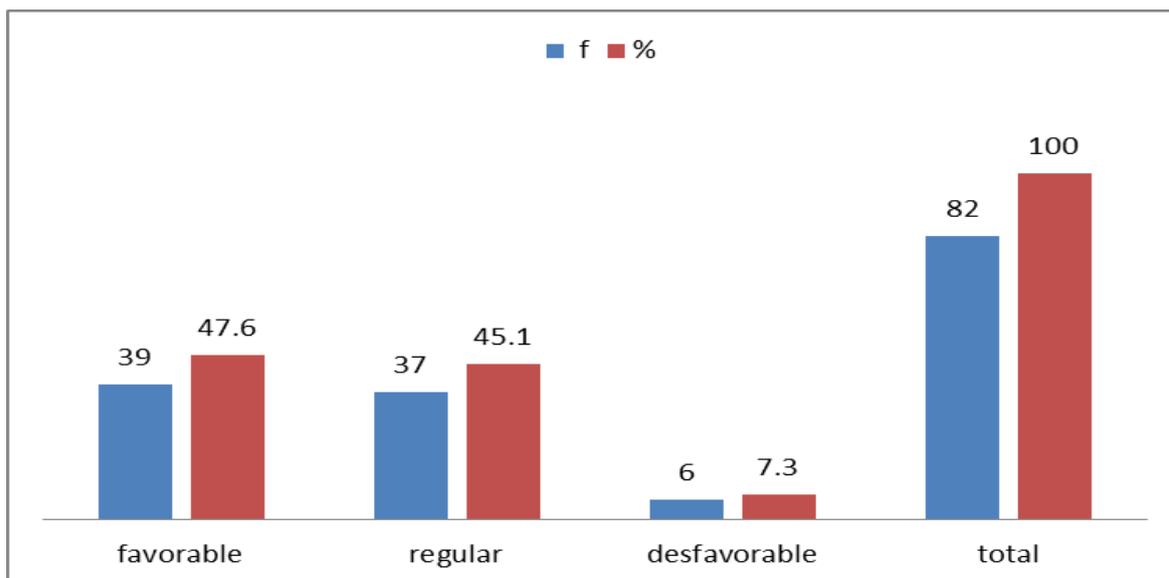


Figura 6. Distribución de los niveles de la proyección a la comunidad

En la tabla 14 y figura 6, se observan de una muestra de 82 docentes de la I.E N°2037"Ciro Alegría" Carabaylo, 2011; el 7,3 % percibieron un nivel desfavorable en la dimensión proyección a la comunidad, otro 45,1% consideraron que estaba en el nivel regular y el 47,6% opinaron que se situaba en el nivel favorable de la dimensión proyección a la comunidad.

### 3.1.2 Análisis descriptivo de los resultados de la variable desempeño docente y sus dimensiones.

Tabla 15

*Distribución de la variable de desempeño Docente*

Niveles	f	%
Desfavorable	10	12,2
Regular	25	30,5
Favorable	47	57,3
Total	82	100

Fuente: Base de datos

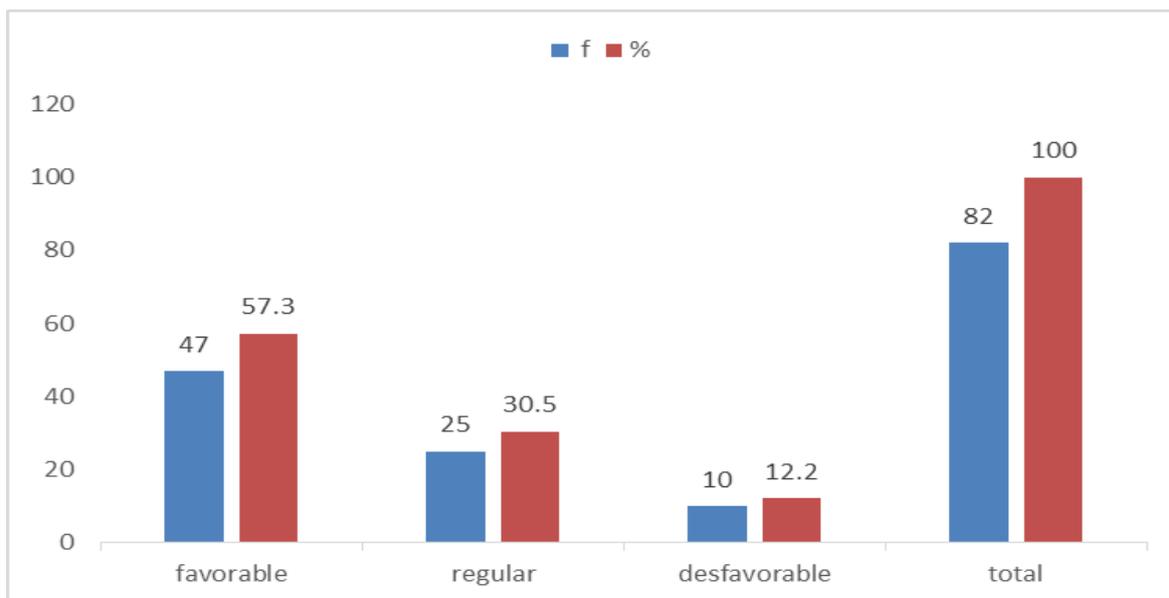


Figura 7. Distribución de la variable de desempeño Docente.

En la tabla 15 y figura 7, se observa de una muestra de 82 docentes de la I.E.N°2037"Ciro Alegría" Carabayllo, 2011; el 12.2 % lo percibieron en el nivel desfavorable el desempeño docente, mientras el 30,5% de los encuestados consideraron en el nivel regular; en cambio, un 57,3% estimaron que se situaba en el nivel favorable de desempeño docente.

Tabla 16

*Distribución de la planificación para el trabajo Pedagógico*

Niveles	f	%
Desfavorable	10	12,2
Regular	25	30,5
Favorable	47	57,3
Total	82	100

Fuente: Base de datos

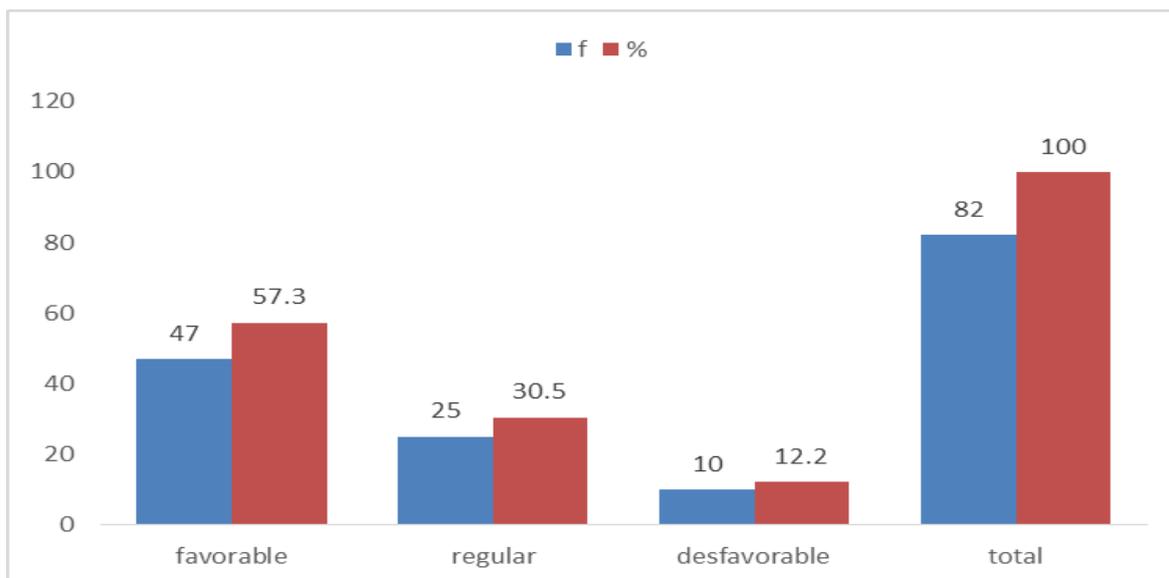


Figura 8. Distribución de la dimensión planificación para el trabajo pedagógico.

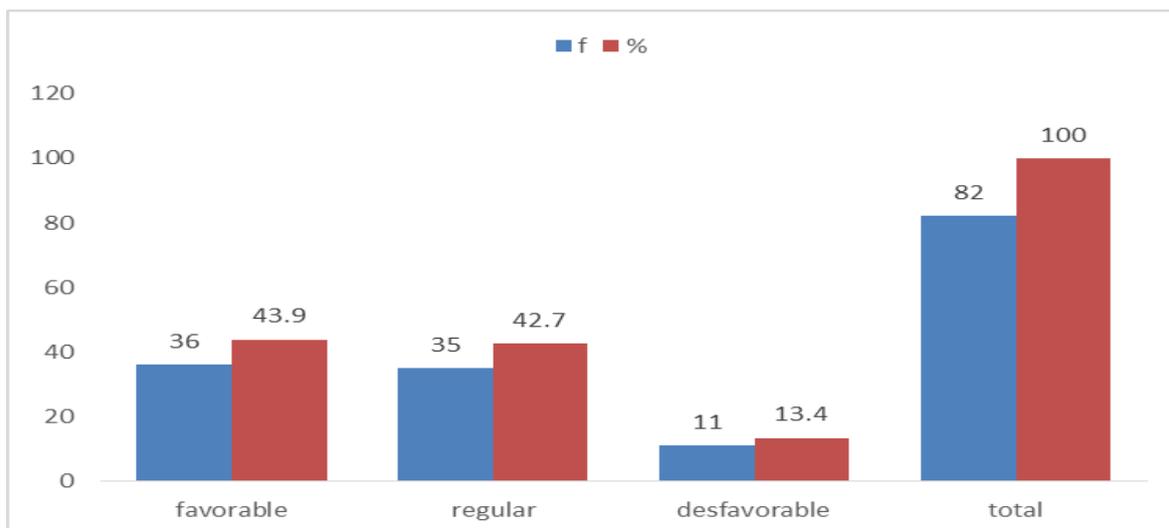
En la tabla 16 y figura 8, se observan de una muestra de 82 docentes de la I.E. N°2037 "Ciro Alegría" Carabayllo, 2011; el 12,2% percibieron en un nivel desfavorable la dimensión planificación para el trabajo pedagógico, otro 30,5% estimaron en el nivel regular; mientras el 57,3% señalaron que estaba en el nivel favorable de la dimensión planificación para el trabajo pedagógico.

Tabla 17

*Distribución de los niveles de actitud gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje*

Niveles	f	%
Desfavorable	11	13,4
Regular	35	42,7
Favorable	36	43,9
Total	82	100

Fuente: Base de datos



*Figura 9.* Distribución de la dimensión de la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.

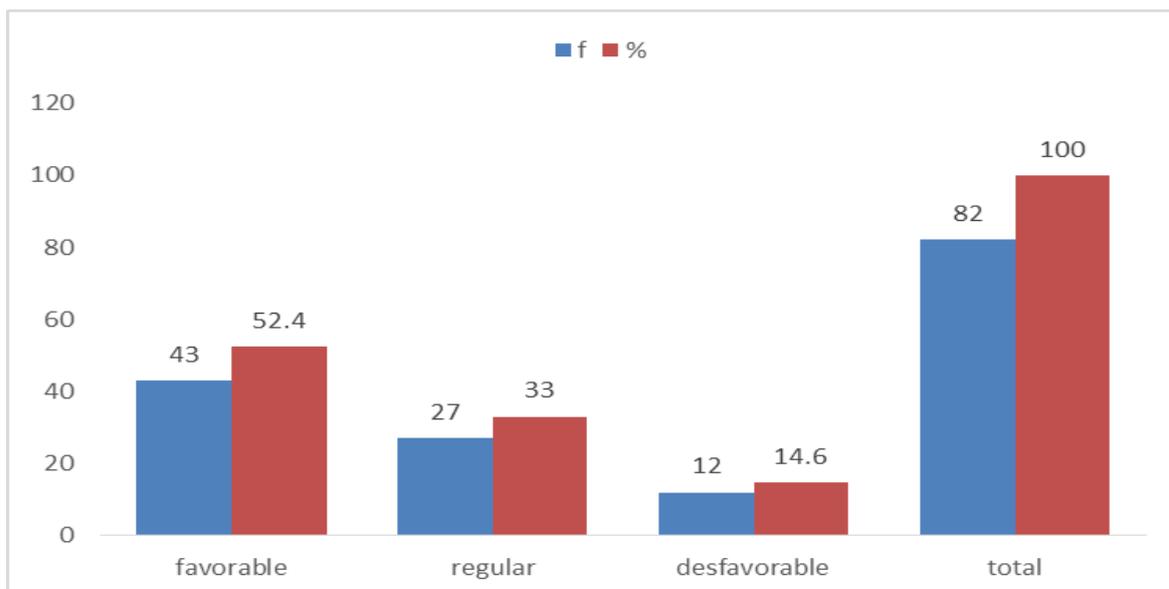
En la tabla 17 y figura 9, se observan de una muestra de 82 docentes de la Institución Educativa n°2037 "Ciro Alegría" Carabayllo, 2011; el 13,4 % percibieron en un nivel desfavorable la Dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje, el 42,7 % lo consideraron en el nivel regular, mientras el 43,9% estimaron en el nivel favorable la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Tabla 18

*Distribución de las responsabilidades profesionales*

Niveles	f	%
Desfavorable	12	14,6
Regular	27	33,0
Favorable	43	52,4
Total	82	100

*Fuente:* Base de datos



*Figura 10.* Distribución de la dimensión de las responsabilidades profesionales.

En la tabla 18 y figura 10, se observan de una muestra de 82 docentes de la I.E N°2037 "Ciro Alegría" Carabayllo, 2011; el 14,6 % percibieron en un nivel desfavorable las responsabilidades profesionales, mientras el 33% lo consideraron en un nivel regular; en cambio, el 52,4% señalaron en el nivel favorable de las responsabilidades profesionales.

### 3.1.3 Contratación de las hipótesis

Para probar las hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables cualitativas, que es el caso de la presente investigación.

#### Prueba de hipótesis general:

##### 1) Formulación de la hipótesis

$H_a$ : Existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente de la IE N° 2037 "Ciro Alegría" Carabayllo, 2011.

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente de la IE N° 2037 "Ciro Alegría" Carabayllo, 2011.

## 2) Elección de nivel de significancia

$$\alpha = ,05$$

## 3) Regla de decisión

Si  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

## 4) Cálculo de estadístico de prueba

Tabla 19

*Correlación y significación entre las variables de los niveles de gestión administrativa y de desempeño docente.*

		Niveles de gestión administrativa	Niveles de desempeño docente
Rho de Spearman	Niveles de gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,479**
		N	82
	Niveles de desempeño docente	Coeficiente de correlación	,479**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	82

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## 5) Interpretación

En la tabla 19, se presentan los resultados referente al contraste de la hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño docente de la I.E. N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.479, interpretándose como moderada la relación entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

**Hipótesis específicas****Prueba de la primera hipótesis específica:**

## 1) Formulación de la hipótesis

$H_a$ : Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la planificación del trabajo pedagógico de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabayllo, 2011.

$H_0$ : No Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la planificación del trabajo pedagógico de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabayllo, 2011.

2) Elección de nivel de significancia

$$\alpha = ,05$$

3) Regla de decisión

Si  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

4) Cálculo de estadístico de prueba

Tabla 20

*Correlación y significación entre niveles de gestión administrativa y los niveles de planificación del trabajo pedagógico.*

			Niveles de gestión administrativa	Niveles de planificación
Rho	de	Niveles de gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
			Sig. (bilateral)	,518**
			N	,000
Spearman	de	Niveles de planificación	Coeficiente de correlación	82
			Sig. (bilateral)	,518**
			N	,000
				82

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

5) Interpretación

En la tabla 20, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la planificación del trabajo pedagógico de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabayllo, 2011; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de

Spearman = 0.518, interpretándose como moderada la relación entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

### Prueba de la segunda hipótesis específica

#### 1) Formulación de la hipótesis

Ha: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabayllo, 2011.

Ho: No Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabayllo, 2011.

#### 2) Elección de nivel de significancia

$$\alpha = ,05$$

#### 3) Regla de decisión

Si  $p < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

#### 4) Cálculo de estadístico de prueba

Tabla 21

*Correlación y significación entre los niveles de gestión administrativa y los niveles de los procesos de enseñanza aprendizaje.*

			Niveles de gestión administrativa	Niveles de gestión de los procesos de E-A
Rho de Spearman	Niveles de gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Niveles de gestión de los procesos de E-A	Coeficiente de correlación	,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## 5) Interpretación

En la tabla 21, se presentan los resultados de contraste de la segunda hipótesis específica: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabayllo, 2011. se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.405, interpretándose como moderada relación entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

### **Prueba de la tercera hipótesis específica**

#### 1) Formulación de la hipótesis

$H_a$ : Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y las responsabilidades profesionales de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabayllo, 2011.

$H_0$ : No Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y las responsabilidades profesionales de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabayllo, 2011.

#### 2) Elección de nivel de significancia

$$\alpha = ,05$$

#### 3) Regla de decisión

Si  $p < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

#### 4) Cálculo de estadístico de prueba

Tabla 22

*Correlación y significación entre los niveles de gestión administrativa y los niveles de responsabilidades profesionales.*

			Niveles de gestión administrativa	Niveles de responsabilidades profesionales
Rho de Spearman	Niveles de gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,533 **
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Niveles de responsabilidades profesionales	Coefficiente de correlación	,533 **	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### 5) Interpretación

En la tabla 18, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y las responsabilidades profesionales de la IE N° 2037 "Ciro Alegría" Carabayllo, 2011. se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.533, interpretándose como relación moderada entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

## **IV. Discusión**

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabayllo, 2011.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que se obtuvo un coeficiente de correlación  $Rho = 0,479$  con un valor  $**p < .005$ , podemos afirmar que la gestión administrativa se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente y alcanza un nivel aceptable de 47,9 %. Podemos decir que esta relación concuerda con lo señalado por la UNESCO al mencionar que “Es el manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información y Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones”, en el año 2011 y de desempeño docente Valdez (2004) define la evaluación del desempeño profesional del docente como, “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad” De la misma manera Nieves (1996), encontró resultado similar, al concluir que el personal docente del Liceo Agustín Codazzi en actividades intracátedra, evidencia un desempeño óptimo en cada uno de los roles considerados. Sin embargo, en el rol como orientador los estudiantes percibieron su acción moderadamente deficiente; asimismo, a nivel de actividades extra cátedra, se determinó, de acuerdo a la opinión homogénea de los docentes un desempeño óptimo en el cumplimiento de las normas jurídicas e institucionales y en la dimensión ética que debe prevalecer y proyectar el docente. Sin embargo, un resultado que difiere de lo hallado es el de Rincón (2005), referido al tema de estudio encontró que los directores de las instituciones educativas del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas, no realizan la motivación en forma permanente y el estímulo a los docentes.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que se halló un coeficiente de correlación  $Rho = 0,518$  con

un valor  $**p < .005$ , podemos afirmar que la gestión administrativa se relaciona de manera directa y significativa con la planificación del trabajo pedagógico y alcanza un nivel aceptable de 51,8%, Podemos decir que esta relación concuerda con lo señalado según El Ministerio de Educación del Perú se refiere a la planificación del trabajo pedagógico que implica “la planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socio-económicas, culturales y personales”, en el año 2007. Este hallazgo es similar a lo hallado por Abundes (2011), al sostener que en los países analizados (Chile, Estados Unidos y México) se tiene la convicción que la implementación de los estímulos económicos al profesorado se encuentran correlacionados con una mejora en la calidad de la educación (nivel secundaria). En lo que se refiere al contenido y diseño de los esquemas de estímulos económicos al profesorado implementados las decisiones adoptadas en cada país han sido diferentes en cuando a su planteamiento y desarrollo, los modelos y tendencias que se presentan en esta investigación parten de situaciones contextuales y coyunturales diferentes, toman en cuenta la tradición educativa del país y las necesidades educativas prioritarias del mismo. Sin embargo, el estudio de Gonzales (2001) señala que los docentes del CEAUNE no tiene una noción definida sobre qué representa evaluar en educación. Los docentes del CEAUNE, entienden que la evaluación del aprendizaje es medir, calificar, observar la calidad, cantidad y efectividad del conocimiento asimilado. Los tipos de evaluación que conocen los docentes del CEAUNE son fundamentalmente, la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa, autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, cualitativa y cuantitativa, sumativa, formativa y mezclas de las anteriores. Es decir, da a entender que existe una meridiana claridad en la planificación del trabajo pedagógico.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que se obtuvo un coeficiente de correlación  $Rho = 0,405$  mientras el Valor  $**p < .005$ , podemos afirmar que la gestión administrativa se relaciona de manera directa y significativa con la gestión de los procesos de

enseñanza aprendizaje y alcanza un nivel aceptable de 40,5% Podemos decir que esta relación concuerda con lo señalado de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú sostiene “el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente. Asimismo, refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza aprendizaje.” En el año 2007. Por su parte Culi (2006) halló que las estrategias para mantenerse son pocos eficientes de los gestores educativos. Estrategias para sobrevivir, en la actualidad, la implementación de los servicios educativos es pésima en todas las áreas, además en la práctica de los hábitos de solidaridad de la comunidad velasquina es pésima, y el logro del desarrollo académico es insuficiente en todos los niveles, en consecuencia, las estrategias para sobrevivir son inaceptables de parte del personal trabajador.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue la existencia de un coeficiente de correlación  $Rho = 0,533$  y un valor  $**p < .005$ , podemos afirmar que la gestión administrativa se relaciona de manera directa y significativa con las responsabilidades profesionales y alcanza un nivel aceptable de 53,3% podemos decir que esta relación concuerda con lo señalado por el Ministerio de Educación del Perú que sostiene que “el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas. Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional. Asimismo comprende el apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad”. Al respecto, Flores (2003), encontró que los docentes en su desempeño en el aula, utilizan con mayor frecuencia y en forma predominante el estilo de Liderazgo Tolerancia a la Libertad en un nivel alto. No todos los estilos de liderazgo investigados están relacionados con el desempeño docente en el aula. Existe relación entre estilo del liderazgo

Tolerancia a la Libertad y Desempeño docente en el Aula y, como tal, este Estilo de Liderazgo tiene incidencia en el alto nivel de desempeño docente en el aula.

Finalmente, señalar que se han cumplido los objetivos del presente estudio y se desea recalcar la importancia de la gestión administrativa en el desempeño docente.

## **V. Conclusiones**

## Conclusiones

**Primera:** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe una relación directa y significativa entre gestión administrativa y el desempeño docente de la I.E. N°2037 "Ciro Alegría" Carabaylo, 2011; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .005$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,479. Esta relación es significativa y alcanza un nivel aceptable de 47,9 %.

**Segunda:** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe una relación directa y significativa entre gestión administrativa y la planificación del trabajo pedagógico de la I.E. N°2037 "Ciro Alegría" Carabaylo, 2011; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .005$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,518. Esta relación es significativa y alcanza un nivel aceptable de 51,8 %.

**Tercera:** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe una relación directa y significativa entre gestión administrativa y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de la I.E. N°2037 "Ciro Alegría" Carabaylo, 2011; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .005$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,405. Esta relación es significativa y alcanza un nivel aceptable de 40,5 %.

**Cuarta:** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe una relación directa y significativa entre gestión administrativa y las responsabilidades profesionales de la I.E. N°2037 "Ciro Alegría" Carabaylo, 2011; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .0005$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,533. Esta relación es significativa y alcanza un nivel aceptable de 53

## **VI. Recomendaciones**

Los resultados encontrados en esta investigación, merecen algunas reflexiones, las cuales deben ser tomadas en cuenta para el fortalecimiento de los aspectos positivos, y para superar las debilidades, e implementar estrategias tendentes a elevar la calidad educativa y la gestión administrativa de la Institución educativa.

**Primera:** Recomendar al director de la I.E. 2037 “Ciro Alegría”, el desarrollo de un modelo de gestión escolar articulando los recursos humanos, recursos financieros, recursos materiales y proyección a la comunidad en función de la gestión pedagógica, para reforzar la planificación curricular, la gestión de los procesos pedagógicos y las responsabilidades profesionales de los docentes para la mejora de los aprendizajes.

**Segunda:** Sugerir al director de la I.E. 2037 “Ciro Alegría”, promover la planificación del trabajo pedagógico entre los docentes, como la priorización del plan anual y el proyecto de centro, con la finalidad de promover un modelo de gestión escolar que promueve logros de aprendizaje.

**Tercera:** Proponer al director de la I.E. 2037 “Ciro Alegría”, desarrollar el intercambio de experiencias exitosas entre los docentes referentes a la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje, con la finalidad de fortalecer la práctica docente y mejorar los logros de aprendizaje

**Cuarta:** Recomendar al director de la I.E. N° 2037 “Ciro Alegría”, monitorear los procesos de enseñanza aprendizaje con el fin de brindar la asesoría personalizada para fortalecer las responsabilidades profesionales de los docentes.

## **VII. Referencias bibliográficas**

## Referencias bibliográficas

- Abundes, A. (2011). *Los estímulos económicos, una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria de México* (Tesis de maestría). México: IPN. Recuperado de <http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/12215/Tesis%20Ana%20Mar%C3%ADa%20Abundes.pdf?sequence=1>
- Anda, C. (2004). *Administración y calidad* (8ª reimpresión). México: Limusa.
- Arias, F. (1989). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (2d edición). México: Pearson Educación.
- Bisquerra, R. (2009) *Metodología de la Investigación Educativa. 2ª edición*. Madrid: Muralla.
- Cortón, B. (2011). La escuela, principal centro cultural de la comunidad. En cuadernos de educación y desarrollo, vol 3, N° 29 (julio 2011). Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas "Frank País García". Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/29/bcr.htm>
- Cuevas O. (2011). *Gestión Administrativa*. México: Limusa
- Culi (2006) *.Estrategias Gerenciales para Mejorar los Servicios Educativos de Gestión*.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7a Edición). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, Idalberto. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Nomos S.A
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: UNESCO – Santillana.

- Espinoza, J., Fernández, M. Jacott, J. (s.f.). *La gestión administrativa y su impacto dentro del aula como el medio para el logro de la calidad profesional y pronta inserción al mercado laboral de los egresados de las licenciaturas de la división de ciencias económico y administrativas en la Universidad de Sonora*. Recuperado de <http://udo.mx/portaludo2/images/archivos/catedracumex/ponencias/UNIVERSIDAD%20DE%20SONORA/DR.%20FRANCISCO%20JAVIER%20ESPINOZA%20VALENCIA,%20M.A/CUMexPonencia.FJEspinozaV.pdf>
- Flores (2003) .*Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, según la percepción y evaluación de los docentes en el aula, según la percepción y evaluación de los alumnos del quinto grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE N° 06, Ate-Vitarte*.
- Gallardo E. (2011). *Fundamentos de la Administración*. España: Universitat de Barcelona
- Gonzales, J. (2001) .*El desempeño Pedagógico en el ámbito de la Evaluación de los Aprendizajes de los Docentes del colegio Experimental de Aplicación de la Universidad Nacional de Educación* (Tesis de maestría). Lima: UNE.
- Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: McGraw Hill Interamericana Editores, S. A de C.V.
- Hurtado, D. (2008). *Principios de administración*. Colombia: Editorial ITM.
- Jáuregui, A. (s/f), Los principios de la administración científica de Taylor e introducción al fordismo, (documento en línea), [www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/no%206/AdminTaylor.htm](http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/no%206/AdminTaylor.htm)
- Jiménez, W. (2003). *Evolución delo pensamiento administrativo en la educación costarricense* (1ª reimp. De la 2ª edición).San José, C.R.: EUNED.
- Instituto de Investigación Profesional (2003). *Recursos humanos*. Lima: IDIP.
- López, J. (1999).*Procesos de Investigación*. Caracas. Editorial Panapo.

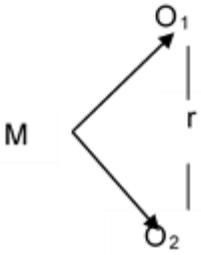
- Ministerio de Educación de Chile (2008). *Marco para la buena enseñanza* (7ª edición). Santiago: MINEDUC. Recuperado de <http://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR*. Lima: MED, Gestión pedagógica.
- Ministerio de Educación del Perú (2003). *Informe de la nueva docencia en el Perú*. Recuperado el 8 de abril del 2010, de [http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva\\_docencia.pdf](http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva_docencia.pdf).
- Ministerio de Educación de la República de Chile (2008). *Marco para la buena enseñanza* (7ª edición). Santiago: CPEIP. Recuperado de <http://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>
- Montenegro, I. A. (2003). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Nieves, F. (1997). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay- Estado de Aragua - Venezuela*.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.a ed.). Madrid: RAE.
- Reyes, A. (2004). *Administración moderna*. México: Limusa.
- Rincón, J. (2005). *Relación entre estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas*. Tesis para optar el grado de Magíster en Administración Educativa en la UNMSM. Lima. Perú.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8a. ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, V. (2011). *Administración moderna de personal*. México: Cengage learning.

- Rodríguez, V. (2000). *Administración*. Recuperado de <http://definición.mx/recursos-humanos/>
- Sánchez, J. (2008). *La importancia del desarrollo organizacional en una institución pública de educación superior* (Tesis de Maestría). México: Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca.
- Silva de Rodríguez, Y. (1985). *Internalidad del estudiante y del profesor, la evaluación de la ejecución académica del profesor y su Índice de desarrollo profesional*. Trabajo para optar el Grado Académico de Magíster en Educación no publicado. Lara de Maracay: Instituto Pedagógico Experimental Rafael Alberto Escobar.
- Unesco (2011) *Manual de Gestión para directores de instituciones, Educativas*. Perú: Lance Gráfico S.A.C.
- Unesco (1996). *La educación encierra un tesoro*. Paris: Santillana.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación Científica* (2a.ed). Lima: San Marcos.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Valdés, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial. Experiencia cubana*. Recuperado de [http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion\\_desempeno\\_carrera\\_profesional\\_docente\\_1\\_edicion.pdf](http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_1_edicion.pdf).
- Zapata, J. (2006). *Liderazgo Transformacional de los Directores de Lima, según los propios protagonistas de la enseñanza* [Tesis de Maestría]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

## **Anexos**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES																																													
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>PE1 ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa la planificación del trabajo Pedagógico y de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011?</p> <p>PE2 ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y la Gestión de los Procesos de Enseñanza Aprendizaje y de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011?</p> <p>PE3 ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y las Responsabilidades Profesionales de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar si existe relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>OE1 Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y la planificación del trabajo pedagógico de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.</p> <p>OE2 Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.</p> <p>OE3 Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y las responsabilidades profesionales de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1 existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la planificación del trabajo Pedagógico de la IE N° 2037 “Ciro Alegría”, Carabaylo, 2011.</p> <p>H2 existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.</p> <p>H3 existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y las Responsabilidades Profesionales de la IE N° 2037 “Ciro Alegría” Carabaylo, 2011.</p>	<p>Variable 1: Gestión Administrativa</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>ITEMS</th> <th>ESCALA</th> <th>NIVELES Y RANGOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Recursos humanos</td> <td>Comisiones de trabajo</td> <td>1-3</td> <td>Siempre A veces Nunca</td> <td>Favorable Regular desfavorable</td> </tr> <tr> <td>Recursos financieros</td> <td>Gastos Balance</td> <td>3-6</td> <td>Siempre A veces Nunca</td> <td>Favorable Regular desfavorable</td> </tr> <tr> <td>Recursos materiales</td> <td>Materiales educativos</td> <td>6-9</td> <td>Siempre A veces Nunca</td> <td>Favorable Regular desfavorable</td> </tr> <tr> <td>Proyección a la comunidad</td> <td>Actividades de extensión PEI</td> <td>10-11</td> <td>Siempre A veces Nunca</td> <td>Favorable Regular desfavorable</td> </tr> </tbody> </table> <p>VARIABLE 2: Desempeño Docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>ESCALA</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Planificación del Trabajo Pedagógico</td> <td>Posee conocimientos de su especialidad. Dominio de programación curricular. Selecciona estrategias de enseñanza Selecciona criterios e indicadores de evaluación</td> <td>1-4</td> <td>Siempre A veces Nunca</td> <td>Favorable Regular desfavorable</td> </tr> <tr> <td>Gestión de los Procesos de enseñanza Aprendizaje</td> <td>Promueve un clima favorable Organiza sus ambiente de trabajo Utiliza recursos didácticos Evalúa los procesos y logros de aprendizaje</td> <td>5-8</td> <td>Siempre A veces Nunca</td> <td>Favorable Regular desfavorable</td> </tr> <tr> <td><b>Responsabilidades Profesionales</b></td> <td>Participa en la gestión institucional Cumple con sus responsabilidades profesionales Contribuye al desarrollo de su comunidad Practica valores y una cultura emprendedora</td> <td>9-12</td> <td>Siempre A veces Nunca</td> <td>Favorable Regular desfavorable</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS	Recursos humanos	Comisiones de trabajo	1-3	Siempre A veces Nunca	Favorable Regular desfavorable	Recursos financieros	Gastos Balance	3-6	Siempre A veces Nunca	Favorable Regular desfavorable	Recursos materiales	Materiales educativos	6-9	Siempre A veces Nunca	Favorable Regular desfavorable	Proyección a la comunidad	Actividades de extensión PEI	10-11	Siempre A veces Nunca	Favorable Regular desfavorable	Dimensiones	Indicadores	Items	ESCALA	Niveles y rangos	Planificación del Trabajo Pedagógico	Posee conocimientos de su especialidad. Dominio de programación curricular. Selecciona estrategias de enseñanza Selecciona criterios e indicadores de evaluación	1-4	Siempre A veces Nunca	Favorable Regular desfavorable	Gestión de los Procesos de enseñanza Aprendizaje	Promueve un clima favorable Organiza sus ambiente de trabajo Utiliza recursos didácticos Evalúa los procesos y logros de aprendizaje	5-8	Siempre A veces Nunca	Favorable Regular desfavorable	<b>Responsabilidades Profesionales</b>	Participa en la gestión institucional Cumple con sus responsabilidades profesionales Contribuye al desarrollo de su comunidad Practica valores y una cultura emprendedora	9-12	Siempre A veces Nunca	Favorable Regular desfavorable
Dimensiones	Indicadores	ITEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS																																												
Recursos humanos	Comisiones de trabajo	1-3	Siempre A veces Nunca	Favorable Regular desfavorable																																												
Recursos financieros	Gastos Balance	3-6	Siempre A veces Nunca	Favorable Regular desfavorable																																												
Recursos materiales	Materiales educativos	6-9	Siempre A veces Nunca	Favorable Regular desfavorable																																												
Proyección a la comunidad	Actividades de extensión PEI	10-11	Siempre A veces Nunca	Favorable Regular desfavorable																																												
Dimensiones	Indicadores	Items	ESCALA	Niveles y rangos																																												
Planificación del Trabajo Pedagógico	Posee conocimientos de su especialidad. Dominio de programación curricular. Selecciona estrategias de enseñanza Selecciona criterios e indicadores de evaluación	1-4	Siempre A veces Nunca	Favorable Regular desfavorable																																												
Gestión de los Procesos de enseñanza Aprendizaje	Promueve un clima favorable Organiza sus ambiente de trabajo Utiliza recursos didácticos Evalúa los procesos y logros de aprendizaje	5-8	Siempre A veces Nunca	Favorable Regular desfavorable																																												
<b>Responsabilidades Profesionales</b>	Participa en la gestión institucional Cumple con sus responsabilidades profesionales Contribuye al desarrollo de su comunidad Practica valores y una cultura emprendedora	9-12	Siempre A veces Nunca	Favorable Regular desfavorable																																												

Tipo y diseño	Población	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos
<p><b>Tipo de Estudio</b> La investigación será básica de naturaleza descriptiva y correlacional debido que en un primer momento se describirá y caracterizará la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se medirá el grado de relación de las variables de la gestión Administrativa y el desempeño docente.</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> El diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables en un momento determinado. "estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado" (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.211) Diagrama: Diseño Transversal Correlacional.</p> <p>El esquema del diseño es el siguiente:</p>  <p>Donde: M: es la muestra O1: La observación de la variable 1: Gestión administrativa O2: La observación de la variable 2: Desempeño docente</p>	<p><b>Población</b> La población estuvo constituida por 82 docentes de la I.E. N°2037 "Ciro Alegría" Carabayllo, que pertenecen a la UGEL 04- Comas.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra que se seleccionó es de tipo censal, conformada por ochenta y dos (82) docentes de la IE N° 2037 "Ciro Alegría". En este sentido López (1999), define Muestra Censal como "Aquella porción que representa a toda la población, es decir, la muestra es toda la población a investigar". (p.12).</p>	<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos En el presente estudio se empleó la técnica de la encuesta, tanto para la variable gestión administrativa y desempeño docente.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión administrativa</li> <li>- Desempeño docente</li> </ul> <p>Validación y confiabilidad</p> <p>Validación En la realización de esta investigación se efectuará la validación de contenido de los instrumentos:1) Gestión administrativa, y 2) desempeño docente</p> <p>Confiabilidad Al entender que todo instrumento de recolección de datos debe reunir el requisito de confiabilidad, se determinará el coeficiente de confiabilidad para la Gestión administrativa y desempeño docente mediante Alfa de Cronbach.</p>	<p>Los datos fueron recolectados y procesados en Software SPSS Versión 20 mediante tablas y gráficos para analizar las características de la muestra estudiada con referencia las variables: Gestión Administrativa y desempeño docente.</p> <p>Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y gráficos para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.</p> <p>Estadística inferencial: sirve para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basa en la distribución muestral.</p> <p>Análisis No Paramétrico</p> <p>Se calculan los coeficientes de la Correlación de Spearman, que es "una prueba de análisis no paramétrico y se utiliza cuando la escala de mi instrumento es ordinal" (Hernández, et al., 2010, p. 302).</p>





Dimensión: Responsabilidades profesionales		Opinión		
N°	Ítems	1	2	3
09	Participas en la gestión institucional	1	2	3
10	Participa en las diversas actividades de capacitación realizadas por la RED, UGEL y Ministerio; y, luego efectúa el efecto multiplicador en la IE.	1	2	3
11	Fomenta la importancia de apoyar de modo activo en las diversas actividades de la comunidad local.	1	2	3
12	Emprende proyectos productivos en favor de la industria y la sociedad a nivel local, regional y nacional.	1	2	3

**Muchas gracias por su colaboración**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Miguel de Priego Carbajal, Víctor Manuel
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de Maestría de la UCV
- 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: Cuestionario para Docentes
- 1.4 Autor(es) del Instrumento: Aquino Olivos, Martha Doris

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					89
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					89
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					88
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					89
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					88
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognoscitivas.					88
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.					87
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					87
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					87

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

*Se cumple los requisitos de Aplicabilidad*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88%

Los Olivos, 15 de Octubre del 2007




## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Rivas Cortez, Fernando
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de Maestría de la UCV
- 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: Cuestionario para Docentes
- 1.4 Autor(es) del Instrumento: Aquino Olivos, Martha Doris

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					89
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					89
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					89
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					88
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					88
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognoscitivas.					87
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.					88
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					87
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					87

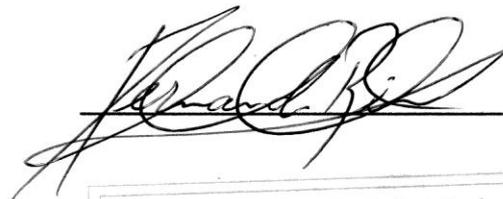
### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

CUMPLE LOS REQUISITOS DE APLICABILIDAD

### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88%

Los Olivos, 15 de Octubre del 2007





## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Chumpitasi Venegas, Leoncio Gustavo  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de Maestría de la UCV  
 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: Cuestionario para Docentes  
 1.4 Autor(es) del Instrumento: Aquino Olivos, Martha Doris

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					89
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					88
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					89
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					88
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognoscitivas.					86
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.					87
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					88
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					87

## II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Buena los Requisitos de Aplicabilidad

## III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88%

Los Olivos, 15 de Octubre del 2007



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Ruiz Cruz, Jorge  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de Maestría de la UCV  
 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: Cuestionario para Docentes  
 1.4 Autor(es) del Instrumento: Aquino Olivos, Martha Doris

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					89
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					89
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					88
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					88
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					88
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					87
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.					87
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					87
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					89

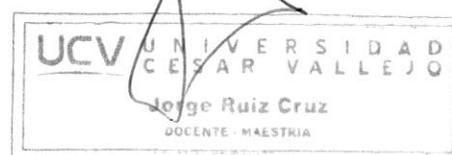
## II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

CUMPLE LOS REQUISITOS DE APLICABILIDAD

## III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88%

Los Olivos, 15 de Octubre del 2007



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. MIGUEL DE PRIEGO VICTOR MANUEL  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DE MAESTRIA DE LA UCV.  
 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: CUESTIONARIO PARA EL PROFESOR  
 1.4 Autor(es) del Instrumento: LIC. AQUINO OLIVOS MARTHA DORIS

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					83
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					82
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					81
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					83
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					83
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognoscitivas.					81
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.					81
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					82
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					82

## II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Cumple los requisitos de Aplicabilidad

## III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

Los Olivos, 15 de SETIEMBRE del 2007

  
 UCV UNIVERSIDAD  
 CESAR VALLEJO  
 Victor M. Miguel de Priego Carbajal  
 DOCENTE - MAESTRIA

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. BARRANTES RÍOS EDMUNDO JOSE  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DE MAESTRIA DE LA UCV.  
 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: CUESTIONARIO PARA EL PROFESOR  
 1.4 Autor(es) del Instrumento: LIC. AQUINO OLIVOS MARTHA DORIS

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					82
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					84
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					80
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					80
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					80
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					84
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.					84
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					82
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					82

## II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

CUMPLE LOS REQUISITOS DE APLICABILIDAD

## III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

Los Olivos, 15 de SETIEMBRE del 2007

*Barrantes*



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Dr. CHUMPITASI VENEGAS LEONARDO GUSTAVO  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DE MAESTRIA DE LA UCV.  
 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: CUESTIONARIO PARA EL PROFESOR  
 1.4 Autor(es) del Instrumento: LIC. AQUINO OLIVOS MARTHA DORIS

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					83
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					82
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					83
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					82
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					81
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognoscitivas.					81
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.					82
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					83
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					81

## II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Cumple los Requisitos de Aplicabilidad

## III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

Los Olivos, 15 de SETIEMBRE del 2007

  
 UCV UNIVERSIDAD  
 CESAR VALLEJO  
 Edmundo José Barrantes Ríos  
 DOCENTE - MAESTRIA

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. RIVAS CORTEZ FERNANDO  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DE MAESTRIA DE LA UCV.  
 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: CUESTIONARIO PARA EL PROFESOR  
 1.4 Autor(es) del Instrumento: LIC. AQUINO OLIVOS MARTHA DORIS

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					82
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					83
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					81
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					81
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					82
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognoscitivas.					81
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.					82
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					83
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					83

## II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

CUMPLE LOS REQUISITOS DE APLICABILIDAD

## III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

Los Olivos, 15 de SETIEMBRE del 2007

  
 UCV UNIVERSIDAD  
 CESAR VALLEJO  
 Fernando Rivas Cortez  
 DOCENTE - MAESTRIA

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. RUIZ CRUZ JORGE

1.2 Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DE MAESTRIA DE LA UCV.

1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: CUESTIONARIO PARA EL PROFESOR

1.4 Autor(es) del Instrumento: LIC. AQUINO OLIVOS MARTHA DORIS

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					82
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					83
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					81
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					83
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					82
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognoscitivas.					81
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.					82
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					83
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					81

## II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

CUMPLE LOS REQUISITOS DE APLICABILIDAD

## III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

Los Olivos, 15 de SETIEMBRE del 2007

  
 \_\_\_\_\_  
 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
 Jorge Ruiz Cruz  
 DOCENTE MAESTRIA

**Anexo 5: Operacionalidad de las variable N° 01: Gestión administrativa**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NUMERO DE ITEMS</b>	<b>ESCALA DE DIMENSION</b>	<b>NIVELES DE RANGO</b>
RECURSOS HUMANOS	Comisiones de trabajo	1,2,3,	siempre=3 A veces=2 Nunca=1	Favorable (7-9) Regular (5-6) Desfavorable (3-4)
RECURSOS FINANCIEROS	Gastos balances	4,5,6	siempre=3 A veces=2 Nunca=1	Favorable (7-9) Regular (5-6) Desfavorable (3-4)
RECURSOS MATERIALES	Materiales Educativos	7,8,9	siempre=3 A veces=2 Nunca=1	Favorable (7-9) Regular (5-6) Desfavorable (3-4)
PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD	Actividades de extensión	10,11	siempre=3 A veces=2 Nunca=1	Favorable (-6) Regular (4-5) Desfavorable (2-3)

**Anexo 6: Operacionalidad de las variable N° 02: Desempeño docente**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NUMERO DE ITEMS</b>	<b>ESCALA DE DIMENSION</b>	<b>NIVELES DE RANGO</b>
<b>Planificación del Trabajo Pedagógico</b>	POSEE CONOCIMIENTOS DE SU ESPECIALIDAD. DOMINIO DE PROGRAMACIÓN CURRICULAR. SELECCIONA ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SELECCIONA CRITERIOS E INDICADORES DE EVALUACIÓN	<b>1,2,3,4</b>	<b>siempre=3</b> <b>A veces=2</b> <b>Nunca=1</b>	<b>Favorable (10-12)</b> <b>Regular (7-9)</b> <b>Desfavorable (4-6)</b>
<b>Gestión de los Procesos de enseñanza Aprendizaje</b>	PROMUEVE UN CLIMA FAVORABLE ORGANIZA SUS AMBIENTE DE TRABAJO UTILIZA RECURSOS DIDÁCTICOS EVALÚA LOS PROCESOS Y LOGROS DE APRENDIZAJE	<b>5.6.7.8</b>	<b>Siempre=3</b> <b>A veces=2</b> <b>Nunca=1</b>	<b>Favorable (10-12)</b> <b>Regular (7-9)</b> <b>Desfavorable (4-6)</b>
<b>Responsabilidades Profesionales</b>	PARTICIPA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL CUMPLE CON SUS RESPONSABILIDADES PROFESIONALES CONTRIBUYE AL DESARROLLO DE SU COMUNIDAD PRACTICA VALORES Y UNA CULTURA EMPRENDEDORA	<b>9,10,11,12</b>	<b>Siempre=3</b> <b>A veces=2</b> <b>Nunca=1</b>	<b>Favorable (10-12)</b> <b>Regular (7-9)</b> <b>Desfavorable (4-6)</b>

### ANEXO 7: Base de datos de gestión administrativa

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
6	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
7	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1
8	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
11	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
15	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
21	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2
22	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
23	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	11

**Interpretación:**

El resultado nos indica que el instrumento de la variable gestión administrativa es altamente confiable con una puntuación de 0,973 puntos.



**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	12

**Interpretación:**

El resultado nos indica que el instrumento de la variable desempeño docente es altamente confiable con una puntuación de 0,957 puntos.

## Anexo 10: Base de datos

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																		
N°	D1: Recursos humanos			TOTAL D1	D2: Recursos financieros			TOTAL D2	D3: Materiales educativos			TOTAL D3	D4: Proyección a la Com.		TOTAL D4	TOTAL V1	NIVELES V1	
	P1	P2	P3		P4	P5	P6		P7	P8	P9		P10	P11				
1	1	1	3	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	13	1	
2	2	1	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	4	20	2	
3	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	33	3	
4	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	33	3	
5	1	1	1	3	1	3	3	7	3	3	3	9	3	3	6	25	2	
6	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	6	31	3	
7	1	1	2	4	1	2	1	4	1	1	2	4	1	1	2	14	1	
8	2	2	2	6	2	1	1	4	3	2	2	7	2	3	5	22	2	
9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	33	3	
10	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	12	1	
11	2	1	1	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	3	15	1	
12	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	22	2	
13	3	2	1	6	3	3	3	9	3	2	2	7	3	3	6	28	3	
14	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	6	32	3	
15	3	3	3	9	2	2	2	6	3	3	3	9	3	2	5	29	3	
16	3	2	3	8	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	32	3	
17	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	33	3	
18	3	2	3	8	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	6	31	3	
19	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	33	3	
20	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	2	3	5	32	3	
21	2	3	2	7	2	3	2	7	2	2	3	7	3	2	5	26	2	
22	2	3	3	8	2	2	3	7	3	2	2	7	3	3	6	28	3	
23	3	2	3	8	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	6	31	3	
24	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	6	32	3	
25	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	22	2	
26	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	22	2	
27	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	33	3	
28	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	6	32	3	
29	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	22	2	
30	3	2	3	8	3	3	2	8	3	2	3	8	3	3	6	30	3	
31	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	33	3	
32	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	6	32	3	
33	3	2	2	7	2	2	2	6	3	2	2	7	3	3	6	26	2	
34	2	2	2	6	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	4	21	2	
35	2	3	3	8	3	3	3	9	3	2	2	7	3	3	6	30	3	
36	2	1	1	4	3	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	14	1	
37	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	3	5	23	2	
38	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	2	7	3	2	5	24	2	
39	2	1	2	5	1	2	1	4	2	2	2	6	2	2	4	19	1	
40	2	2	3	7	3	3	3	9	3	3	2	8	2	2	4	28	3	
41	2	2	3	7	2	2	2	6	3	2	2	7	3	2	5	25	2	

42	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	2	7	3	2	5	24	2
43	3	3	3	9	3	2	2	7	3	3	3	9	3	3	6	31	3
44	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	1	5	2	2	4	21	2
45	2	2	2	6	2	1	1	4	3	2	2	7	2	3	5	22	2
46	2	2	2	6	3	2	2	7	3	2	2	7	2	2	4	24	2
47	1	2	1	4	2	2	3	7	2	2	3	7	2	2	4	22	2
48	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	32	3
49	2	2	2	6	2	3	2	7	2	3	2	7	2	2	4	24	2
50	1	2	1	4	2	2	3	7	3	2	2	7	2	3	5	23	2
51	2	2	2	6	2	1	2	5	1	2	2	5	2	2	4	20	2
52	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	12	1
53	1	2	2	5	3	3	2	8	2	2	2	6	2	2	4	23	2
54	1	2	3	6	2	2	3	7	2	2	2	6	2	2	4	23	2
55	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	33	3
56	1	3	2	6	2	1	1	4	2	2	2	6	2	2	4	20	2
57	3	2	3	8	3	3	3	9	2	3	3	8	3	3	6	31	3
58	2	2	2	6	2	2	2	6	1	2	1	4	2	3	5	21	2
59	3	2	3	8	3	3	2	8	2	3	3	8	2	2	4	28	3
60	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	2	7	2	2	4	23	2
61	3	2	2	7	3	3	2	8	3	2	2	7	2	3	5	27	2
62	2	2	2	6	2	2	2	6	3	3	2	8	3	3	6	26	2
63	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	33	3
64	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	33	3
65	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	33	3
66	3	3	2	8	3	3	2	8	2	3	2	7	2	2	4	27	2
67	3	2	3	8	3	3	3	9	3	2	2	7	3	3	6	30	3
68	3	3	3	9	2	3	2	7	3	3	3	9	3	3	6	31	3
69	3	3	2	8	3	3	2	8	2	2	2	6	2	2	4	26	2
70	3	3	2	8	2	2	2	6	2	2	3	7	2	2	4	25	2
71	3	3	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	24	2
72	2	3	2	7	2	2	3	7	3	3	3	9	3	3	6	29	3
73	3	2	3	8	3	3	2	8	2	2	2	6	3	3	6	28	3
74	3	2	3	8	3	2	3	8	3	2	2	7	3	3	6	29	3
75	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	6	32	3
76	2	3	3	8	3	3	2	8	3	2	2	7	3	2	5	28	3
77	2	2	3	7	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	31	3
78	2	2	2	6	2	3	2	7	2	2	3	7	3	3	6	26	2
79	2	2	2	6	3	2	2	7	3	2	2	7	3	3	6	26	2
80	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	33	3
81	2	2	2	6	2	2	2	6	3	3	3	9	3	3	6	27	2
82	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	22	2

DESEMPEÑO DOCENTE																
D1: Planificación				D2: Gestión de los procesos de E-A					D3: Responsabilidades profesionales				TOTAL D3	TOTAL V2	NIVELES V2	
P1	P2	P3	P4	Total D1	P5	P6	P7	P8	TOTAL D2	P9	P10	P11	P12	TOTAL D3	TOTAL V2	NIVELES V2
2	1	1	1	5	2	1	1	2	6	1	1	2	1	5	16	1
2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	23	2
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	3
3	3	3	2	11	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	34	3
2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	34	3
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	3
1	1	2	1	5	3	1	1	1	6	1	1	1	1	4	15	1
2	3	3	3	11	3	3	2	3	11	3	2	1	2	8	30	3
3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	31	3
2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	14	1
1	1	1	1	4	2	1	2	1	6	1	1	1	2	5	15	1
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24	2
3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	2	3	3	3	11	34	3
3	3	3	3	12	2	2	2	3	9	2	3	3	3	11	32	3
2	3	3	3	11	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	28	3
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	3
3	2	2	2	9	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	27	2
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	3
3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	34	3
3	3	2	3	11	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	34	3
3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	33	3
3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	35	3
3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	2	3	3	2	10	31	3
3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	32	3
1	1	3	3	8	2	3	1	3	9	1	1	3	3	8	25	2
3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	2	2	3	3	10	31	3
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	3
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	3
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24	2
3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	30	3
3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35	3
3	2	3	2	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	34	3
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	34	3
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	23	2
2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	25	2
2	1	1	1	5	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	15	1
2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	20	1
1	1	1	1	4	2	1	2	1	6	1	2	2	2	7	17	1
3	3	3	3	12	3	1	2	1	7	1	1	2	2	6	25	2
2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	1	2	2	2	7	21	2
3	3	3	3	12	3	2	2	1	8	1	2	2	2	7	27	2

2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24	2
2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	26	2
2	2	2	2	8	2	1	2	1	6	2	2	2	2	8	22	2
2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	29	3
2	1	1	2	6	2	1	1	2	6	2	2	1	1	6	18	1
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	1	2	2	1	6	22	2
2	1	1	2	6	2	2	2	3	9	2	2	2	1	7	22	2
3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35	3
1	2	2	1	6	1	2	2	2	7	1	1	1	1	4	17	1
2	2	2	3	9	3	3	3	2	11	2	3	3	3	11	31	3
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	14	1
2	1	2	3	8	3	3	2	2	10	1	1	1	1	4	22	2
3	2	3	3	11	3	3	2	3	11	3	3	2	2	10	32	3
3	3	2	3	11	3	3	2	2	10	2	3	3	3	11	32	3
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	1	3	2	2	8	24	2
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24	2
2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	30	3
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	3
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24	2
2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	3	3	3	2	11	29	3
3	2	2	3	10	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	27	2
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	3
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	3
2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	32	3
3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	32	3
3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	29	3
3	3	2	3	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	27	2
2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	30	3
3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	2	2	2	10	28	3
3	2	2	3	10	2	2	2	2	9	2	2	2	2	8	27	2
3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	34	3
2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	2
3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	32	3
3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	29	3
3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	2	3	3	3	11	34	3
3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	27	2
3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	32	3
3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	35	3
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	3
2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	32	3
2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	25	2

### Anexo 11: Interpretaciones de Rho de Spearman

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra, Alzina Rafael. (2009). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.