



**Gestión educativa en el desempeño docente en
Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla
Callao, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Educación con mención en: Docencia y Gestión
Educativa**

AUTORA:

Bach. Deisy Neydina Tolentino Luna

ASESOR:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

SECCION

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dictamen Final

Vista la Tesis:

“Gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018”

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

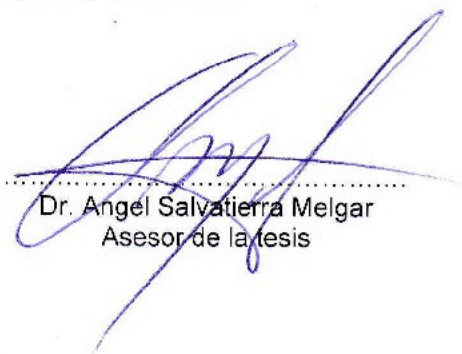
DEISY NEYDINA TOLENTINO LUNA

Considerando:

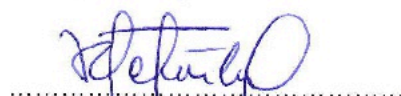
Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.


.....
Dr. Angel Salvatierra Melgar
Asesor de la tesis

Lima, 20 de junio del 2018


.....
Dr. José Víctor Quispe Atuncar
Revisor de la tesis

Jurado calificador

.....
Presidente del jurado

.....
Dr.
Secretario del jurado

.....
Dr. Ángel Salvatierra Melgar
Vocal del jurado

Dedicatoria

Ofrezco el siguiente trabajo a mis queridos padres. Por su aliento incondicional para seguir mis objetivos, a mi amado hijo por darme la fortaleza necesaria, amor y paciencia.

Deisy

Agradecimiento

Al divino creador por darme claridad en mi camino, a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer en el aspecto profesional en sus aulas y contribuir con el logro de mis aspiraciones. A mi asesor Ángel Salvatierra Melgar por su guía, y paciencia, cuya persona que con su sapiencia permitió lograr mi objetivo académico y a mis queridas compañeras por su apoyo y aliento ante las adversidades, siempre las recordaré.

La autora

Declaratoria de autoría

Yo, Deisy Neydina Tolentino Luna, identificado con DNI N° 41670032, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede Los Olivos; manifiesto que el producto académico que lleva como título “Gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018” para alcanzar el grado profesional de magister en docencia y gestión educativa es de autoría propia.

Por ende, paso a informar:

1. He referido todas las fuentes utilizadas en la presente tesis, además he procedido adecuadamente en la transcripción de las citas textuales y parafraseo, en el marco de los preceptos de redacción preestablecidas.
2. No he empleado ninguna fuente diferente a aquellas que se evidencian en el presente trabajo intelectual.
3. El trabajo de investigación mencionado no ha servido de precedente de manera completa ni parcial para obtener otro grado académico o título profesional.
4. Tengo conocimiento de que mi investigación puede ser inspeccionado de manera electrónica para rastrear plagios.
5. De hallar el empleo de información ajeno sin la adecuada identificación de su origen o autor, me sujeto a las penas que decretan el proceder disciplinario.

Los Olivos, mayo del 2018

Deisy Neydina Tolentino Luna

Presentación

Señores integrantes del jurado,

Muestro ante ustedes mi tesis titulada “Gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018” cuyo propósito fue determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, para formalizar el Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo y lograr el Grado académico de Maestra en educación con mención en: docencia y gestión educativa

El reciente trabajo de investigación consta de una organización conformada por siete capítulos y un anexo: El capítulo primero alude a la Realidad problemática, que incluye productos de investigación anteriores a este, teorías ligadas al tema, formulación del problema, justificación de la investigación, hipótesis y objetivos. El capítulo segundo corresponde al Marco metodológico que se compone del diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de acopio de datos, autenticidad y confiabilidad, métodos de sistematización de información y formas éticas. En el capítulo tercero se exponen los resultados alcanzados. El capítulo cuarto plantea la discusión concerniente a las conclusiones. En el capítulo quinto se exterioriza las conclusiones que se han llevado a cabo. En el capítulo sexto se realizan las sugerencias pertinentes. En el capítulo séptimo se muestra la bibliografía, donde se detalla las fuentes de la data empleada para la construcción de la presente tesis.

Por lo mencionado en líneas anteriores, espero cumplir con las formalidades descritas en la normativa de la Escuela de post grado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice de contenidos

	Página
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Lista de contenidos	vii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1 Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	60
1.5. Justificación del estudio	61
1.6. Hipótesis	62
1.7. Objetivos	64
II. Método	66
2.1. Diseño de investigación	67
2.2. Variables, operacionalización	68
2.3. Población	71
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	73
2.5. Métodos de análisis de datos	77
2.6. Aspectos éticos	78
III. Resultados	79
IV. Discusión	107
V. Conclusiones	113
VI. Recomendaciones	116
VII. Referencias	119
Anexos	125
Anexo A	
Anexo B	
Anexo C	

índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la gestión educativa	70
Tabla 2 Operacionalización del desempeño docente	71
Tabla 3 Población docente de la red 03 UGEL Ventanilla	72
Tabla 4 Muestra docente de la red 03 UGEL Ventanilla	72
Tabla 5 Validación de juicio de expertos	75
Tabla 6 Niveles de confiabilidad	76
Tabla 7 Estadística de fiabilidad de la gestión directiva	76
Tabla 8 Estadística de fiabilidad de la calidad de servicio	77
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión educativa en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	80
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión organización en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	81
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión administración en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	82
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión pedagógica - didáctica en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	83
Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión pedagógica - didáctica en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 14 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión comunitaria en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	84
Tabla 15 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	85

Tabla 16 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión capacidad pedagógica en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	86
Tabla 17 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	87
Tabla 18 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	88
Tabla 19 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	89
Tabla 20 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión principales resultado de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	90
Tabla 21 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	91
Tabla 22 Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	92
Tabla 23 Presentación de los coeficientes de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	92
Tabla 24 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	93
Tabla 25 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión educativa en la capacidad pedagógica en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	94
Tabla 26 Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	94
Tabla 27 Presentación de los coeficientes de la gestión educativa en la capacidad pedagógica en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	95
Tabla 28 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	95

Tabla 29 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión educativa en la disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	96
Tabla 30 Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	97
Tabla 31 Presentación de los coeficientes de la gestión educativa en la capacidad pedagógica en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	97
Tabla 32 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	98
Tabla 33 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	99
Tabla 34 Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	100
Tabla 35 Presentación de los coeficientes de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	100
Tabla 36 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	101
Tabla 37 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	102
Tabla 38 Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	102
Tabla 39 Presentación de los coeficientes de la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	103
Tabla 40 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	103
Tabla 41 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en	

Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	104
Tabla 42 Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	105
Tabla 43 Presentación de los coeficientes de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.	105
Tabla 44 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	106

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Percepción de la variable gestión educativa.	80
Figura 2. Percepción de la dimensión organización.	81
Figura 3. Percepción de la dimensión organización.	82
Figura 4. Percepción de la dimensión pedagógica - didáctica	83
Figura 6. Percepción de la dimensión comunitaria.	84
Figura 7. Percepción de desempeño docente	85
Figura 8. Percepción de la dimensión capacidad pedagógica	86
Figura 9. Percepción de la dimensión capacidad pedagógica	87
Figura 10. Percepción de la dimensión responsabilidad laboral.	88
Figura 11. Percepción de la dimensión relaciones interpersonales.	89
Figura 12. Percepción de la dimensión principales resultados de su labor.	90

Resumen

La investigación titulada: Gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, el objetivo fue determinar la incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

El tipo de investigación fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal y correlacional causal. La población estuvo conformada por 210 docentes y la muestra de 120 docentes. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y el instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra fuerte confiabilidad.

Se obtuvo los resultados en la parte descriptiva la gestión educativa es inadecuado y los directivos manifiestan que el desempeño de los docentes se ubica en el nivel proceso. Concluyó que existe incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, con un 55,4%.

Palabras clave: Gestión directiva, capacidades pedagógicas, disposición para la labor educativa, responsabilidad laboral, relaciones interpersonales y principales resultados de su labor.

Abstract

Entitled research: educational management in the teaching performance in institutions educational of the Red 03, UGEL Ventanilla, Callao, 2018, the objective was to determine the incidence of educational management in the teaching performance in educational institutions of the network 03, UGEL window Callao, 2018.

The type of investigation was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design, cross-cutting and correlational causal. The population was comprised of 210 teachers and the sample of 120 teachers the technique employed to collect information was a survey and the instruments type questionnaires which were properly validated through expert opinions and establishing reliability through the statistical Cronbach's showing strong reliability.

Obtained results in the descriptive part educational management is inadequate and managers expressed that the performance of teachers is located at the process level. He concluded that there is incidence of educational management in the teaching performance in institutions educational of the Red 03, UGEL Ventanilla, Callao, 2018, with 55.4%.

Key words: management, pedagogical capabilities, provision for educational work, job responsibility, interpersonal relationships and main outcomes of its work

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

A nivel mundial la gestión educativa es un tema que preocupa a las autoridades de los diferentes países del mundo. En un mundo globalizado se ha puesto como prioridad a la educación como uno de los principales pilares del desarrollo de un país, porque se ha reflejado a lo largo del tiempo una decadente dirección educativa que trae como consecuencia la pérdida innecesaria de los diversos recursos, si éstos englobaran únicamente el aspecto económico, los obstáculos no serían tan peligrosos, pero lo que se ve dañado en esta realidad son los estudiantes, docentes y los padres de familia y de forma indirectamente el Estado y sus integrantes, quedando evidenciado que la falencia se engrandece.

Nuestro país no queda exento de los cambios vertiginosos que acontecen en el planeta y específicamente en América Latina, espacio donde se está transformando el núcleo de estructuración entre el Estado y los integrantes de la sociedad, de ser partícipe de los retos que instaura la tecnología, mediante roles comprometidos que estén ligados con la demanda de personas responsables y de profesionales que, dicho sea la cuestión el ámbito educativo es limitado.

Es por estas razones, la transformación de la docencia es el primer paso, pues admitirá el nuevo comienzo del planteamiento de evaluaciones y actualización de los docentes, lo que acarreará un aumento económico en los ingresos de los profesores y se fortalecerá la calidad en los procesos educativos para cooperar con la modernización del sistema educativo peruano. Trayendo a colación discursos que el gobierno actual ha brindado basándose únicamente en anuncios y reflexiones; que no necesariamente se convierten en acciones. Esta situación da como resultado direcciones de las instituciones educativas de baja calidad y paralización de la mejora de objetivos de aprendizajes en los resultados de las evaluaciones que realiza el minedu para verificar precisamente la mejora. Es por eso que los directivos demuestran deficiencia en estudios de administración. La administración regional y las ugeles han traído una continuidad de decisiones equívocas para el sistema educativo que dañan esencialmente a las clases sociales con menores ingresos económicos, para ellos la educación

pública se convierte en la única alternativa de formación lejos de la familia, la cual por la misma carencia económica descuida el tiempo de formación que deben compartir con sus hijos, preocupándose más por la búsqueda de mayores ingresos.

Una institución que pueda catalogarse competitiva, únicamente podrá alcanzar este objetivo contando con el esfuerzo de cada integrante de la comunidad en los procesos educativos; además debe estar respaldado por un modelo de gestión que cimiente sus bases en las necesidades del grupo social al cual asiste, respetando su cultura. La administración de la institución debe distribuir los recursos que tiene a su alcance según la prioridad de sus necesidades que deben estar establecidas en sus objetivos y lograr de manera coordinada los esfuerzos de los actores de la comunidad educativa, de tal forma que el director se transforma en el gestor de cambio para dirigir a la entidad educativa hacia un mejoramiento constante de sus procesos.

En este sentido, el Sistema Educativo (Descentralización Regional) adquiere un papel importante como un ente regulador y fiscalizador con valor crítico y estratégico de la calidad en el forjamiento de las habilidades de las personas, brindándole el ingreso seguro a la modernidad y la globalización en un marco democrático como forma de convivencia. El sistema educativo va a desempeñar un rol importante y estratégico, para lo cual debe superar limitaciones que atraviesa actualmente, alguna de ellas se sitúan en la dimensión de la institucionalidad con debilidades en el aspecto organizativo y gestión. Por ello se debe plantear políticas con objetivos comunes y a largo plazo. Muchos directivos tienen la idea de que gestión es únicamente el manejo de recursos económicos, pero se debe tener en cuenta una visión más holística al respecto y centrarse en la idea de que se está trabajando con seres humanos que sienten y tienen su propia cultura, brindándole prioridad al talento humano, en otras palabras a los docentes, descartando las tareas pedagógica, dirigiendo la mirada a un desempeño regido por la mediocridad y con resultados que reflejan una calidad deteriorada. Por ende se lleva a cabo un trabajo docente deficiente.

Es claro que sin un líder que articule ambas corrientes, sin dejar de lado una de la otra se encuadre en una situación de problemas complejos, lo cual hará que no se detecte a tiempo para poder salvaguardar las consecuencias negativas, en la medida de pasar por alto conductas que dañen la imagen de la institución. Sabemos que la carrera docente tiene un reglamento de exigencias, donde a veces se deja de lado la categoría cualitativa de las actividades que se realizan por los integrantes de la comunidad educativa.

La UGEL Ventanilla como entidad debería cumplir algunos objetivos de mejoras, para descargar de responsabilidades al directivo administrativo que lo saturan con fechas muy apretadas en los presupuestos de mejoras de su institución y no olvidando por otro lado la entrega de documentos. Es obvia que se ve obligado alejarse de su formación pedagógica para cumplir otras funciones. Es por estas razones que el directivo debe recuperar el liderazgo educativo para convertirse en un órgano rector de la institución. Dando un desarrollo conciliador en la comunidad, priorizar una mejora de la infraestructura y espacios adecuados poniendo en práctica el mantenimiento preventivo y correctivo del local educativo. Igualmente a generar una política que ayude a la acción pedagógica de los maestros, lo cual permita mejorar el aprendizaje.

En la Red 03, UGEL Ventanilla se ha visto avasallado por el tiempo, dando lugar a una gestión inadecuada a las necesidades que exige la sociedad actual. Esto se ha reflejado en una mala praxis y en un clima institucional, en tal sentido los directivos se debe replantear los objetivos que se deben alcanzar, para mejorar los resultados pedagógicos y contar con una clima laboral adecuado para el desarrollo de actividades en aras de conseguir los objetivos institucionales y además el directivo retome el papel de líder asertivo en el cual los actores de la comunidad educativa observen a un modelo que motive mejorar los procesos para lograr una educación de calidad desde cada colegio que forma parte de la Red N°3 de Ventanilla. Y contribuir de esa manera en el mejoramiento de los resultados educativos en los estudiantes, superando las metas establecidas.

Resumiendo lo manifestado en las líneas superiores, gestionar una institución educativa es propiciar un clima institucional adecuado para lograr los objetivos comunes que se han planificado al inicio de año, facilitar los mecanismos administrativos (dejar de lado la burocracia) y los enmarcados en lo pedagógico, aquellos procedimientos internos de raíces democrática, igualitaria y más que eficaz debe ser eficiente, que brinde a los estudiantes un entorno donde fortalezcan sus talentos y se desarrollen como seres humanos responsables, solidarios y respetuosos de las diferencias; para obtener productos que cuenten con rasgos de ciudadanos que tienen la capacidad de ser partícipes de la democracia y el progreso de nuestra nación, contando con un proyecto de vida que se encuentre estrechamente ligado a un proyecto focalizado en el bienestar común.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Pasarelli (2016) en la investigación titulada *Clima laboral y el desempeño docente en los profesores del Colegio Mayor de Buenos Aires*. Universidad de Buenos Aires. Tesis para graduarse en la maestría gestión de la educación. El objetivo medular de su investigación fue determinar la correlación entre clima laboral y desempeño docente en los profesores del Colegio Mayor de Buenos Aires. El diseño del trabajo de investigación es no experimental de corte transversal, consideró como muestra a 140 docentes. Utilizó un cuestionario para recoger la información pertinente, con el apoyo del SPSS22 logró arribar a las siguientes conclusiones: el nivel de desempeño docente alcanzó una posición adecuada con el 75%, la posición muy adecuada con el 15% y la posición inadecuado con el 10%. Concluyó que existe una alta correlación ($r_s=0,864$) entre gestión educativa y desempeño docente en el Colegio General San Martín. La tesis es similar al presente trabajo por la variable desempeño docente y su aporte fue muy valioso para la comparación con los resultados del presente estudio de investigación.

Vélez (2016) en el estudio de investigación titulado *Gestión educativa y clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas básicas de la ciudad de Bucaramanga*. Universidad Autónoma de Bucaramanga Santander Colombia. El propósito de la investigación fue determinar el grado de correlación entre gestión educativa y clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas básicas de la ciudad de Bucaramanga. La investigación corresponde al tipo básico de diseño no experimental. Seleccionó la muestra utilizando el método probabilístico siendo esta de 157 docentes. Para el recojo de los datos pertinentes utilizó un cuestionario para ambas variables. Con el apoyo del paquete estadístico se obtuvo los resultados pertinentes y finalmente obtuvo las conclusiones que se detallan a continuación: el nivel de gestión educativa alcanzó el nivel bueno con el 60%, el nivel muy bueno con el 15%, el nivel regular con el 10% y el nivel deficiente con el 15% de acuerdo a la percepción de los docentes. En la prueba inferencial. Concluyó que existe una correlación alta ($r_s=0,812$) entre las variables de gestión educativa y clima laboral en los maestros de las entidades educativas básicas de la ciudad de Bucaramanga. La investigación guarda cierta similitud por la variable gestión educativa y cuyos resultados fueron útiles para confrontarlos con las conclusiones del trabajo de indagación

Ortiz (2015) el presente autor en su investigación que lleva el nombre de *Gestión educativa y docente en los docentes en el Colegio General San Martín*. Universidad Nacional de Cuyo- Mendoza, para optar grado de magíster por la Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. El objetivo medular de la investigación fue verificar la correlación entre Gestión educativa y práctica docente en el Colegio General San Martín. La tipología del estudio es sustantiva y diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue de 130 docentes, el instrumento que usó fue el cuestionario. Concluyó que existe una alta correlación ($r=0,886$) entre Gestión educativa y práctica docente en el Colegio General San Martín. El nivel de gestión educativa logró alcanzar el nivel medio con el 65%, mientras que la práctica docente alcanzó el nivel medio con el 60% del total.

Ramos (2015) en el trabajo de investigación que lleva como título *Gestión educativa y práctica docente en los docentes de la educación básica y media de Manizales*. Universidad Estatal de Colombia. El producto de esta investigación lo utilizó para lograr el grado de maestría en gestión educativa. El propósito principal de la investigación fue determinar el nivel de asociación entre la variable Gestión educativa y práctica docente en los docentes de educación elemental y media de Manizales. El diseño de la tesis fue no experimental. La muestra lo seleccionó utilizando el método de muestreo no probabilístico, siendo esta de 150 docentes. Para el acopio de la data elaboró un cuestionario en escala politómica que permitió recoger la información pertinente. Con el apoyo del paquete estadístico SPSS22 se obtuvo los siguientes datos que fueron analizados y se llegó a conclusiones: que el grado de gestión educativa de acuerdo a la opinión de los maestros alcanzó el indicador adecuado con el 65%, el indicador muy adecuado con el 20% y el indicador inadecuado con el 15%. Por otro lado, la práctica docente alcanzó el nivel regular con el 70%, el nivel muy bueno con el 20% y el nivel deficiente el 10%. En la parte inferencial concluyó que existe una alta correlación $r_{s}=(0,923)$ entre gestión educativa y práctica docente en los docentes de la educación básica y media de Manizales. Esta investigación guarda mucha similitud con el presente trabajo porque contiene la variable gestión educativa que interviene en la investigación.

Roldan (2013) el investigador, en su trabajo titulado *Gestión educativa y desempeño docente de los docentes en el Colegio Devora Aragón de la Ciudad de Medellín*. Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín Colombia. Investigación para lograr el grado profesional de maestría en gestión educativa. El objetivo medular del producto de investigación fue verificar la correlación entre las variables de Gestión educativa y desempeño docente de los docentes en el Colegio Devora Aragón de la Ciudad de Medellín. El diseño de la tesis fue el no experimental de corte transversal. Parte de la población que se analizó fue 120 docentes. Utilizó como encuesta un cuestionario que permitió recoger la información pertinente para obtener los resultados. Concluyó que en la gestión educativa alcanzó el nivel medio con el 60%, el alto con el 15% y el nivel bajo con el 25%. En la prueba de hipótesis se logró que existe una alta correlación

($r_s=0,875$) entre la variable gestión educativa y la variable desempeño docente de los docentes en el Colegio Devora Aragón de la Ciudad de Medellín. Este trabajo guarda similitud con el presente logro de investigación debido a que analiza la variable gestión educativa, cuyo aporte fue muy valioso para la clarificar la parte teórica del trabajo

Antecedentes nacionales

Cáceres (2016) en la tesis que se denomina *Gestión educativa y desempeño docente en los profesores de la Entidad Educativa El Rosario. Universidad Nacional del Centro*. Tesis para optar el grado profesional de maestría en gestión de las ciencias de la educación. El objetivo central del trabajo de investigación fue precisar el nivel de correlación entre la variable de gestión educativa y desempeño docente en los profesores de la Entidad Educativa El Rosario. La tipología de estudio corresponde al básico, cuyo modelo de diseño es no experimental de corte transversal. Su muestra lo seleccionó utilizando el método de muestreo probabilístico y siendo la muestra de 95 docentes. Para recoger la información usó cuestionarios para ambas variables. Luego del recojo de la información y con el apoyo del SPSS22 obtuvo los resultados de ahí las siguientes conclusiones: el nivel que alcanzó la gestión educativa fue el nivel bueno con el 65%, el nivel regular 20% y el nivel deficiente con el 15%. Concluyó que existe una moderada correlación ($r_s=0,651$) entre la variable de estudio gestión educativa y la variable desempeño docente en los profesores de la Entidad Educativa El Rosario. El producto de investigación es similar por la variable gestión educativa que permitió clarificar la tesis.

Armas (2015) en la tesis titulada *Calidad educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red N°02 de UGEL del distrito de Ate Vitarte, 2015*. Universidad de San Martín de Porres. Investigación para obtener el nivel profesional de maestro en gestión educativa. El objetivo general de la tesis fue hallar la asociación entre Calidad educativa y desempeño docente dentro de las Instituciones Educativas que pertenecen a la red N°02 de UGEL del distrito de Ate Vitarte, 2015. La clase de estudio es básica, la modalidad es no experimental

cuyo enfoque es del tipo cuantitativo. Utilizó el método probabilístico para seleccionar la muestra que fue de 146 docentes. Utilizó como instrumento el cuestionario para recoger la información pertinente y con el uso del SPSS22 llegaron a los resultados, de los cuales se dedujo los siguientes resultados: el nivel de práctica docente alcanzó el nivel bueno con el 50%, el nivel intermedio con el 40% y el nivel deficiente con el 10%. En la parte inferencial concluyó: existe una moderada correlación ($r_s=0,665$) entre calidad educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas que pertenecen a la red N°02 de UGEL del distrito de Ate Vitarte, 2015. El fruto de la investigación es similar por la variable desempeño docente y cuyo aporte fue muy valioso para confrontar en la discusión de los resultados.

Tarazona (2015) en la tesis que se denomina *Gestión pedagógica y desempeño docente en los profesores de la red 01 de UGEL 04 Comas Lima*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Trabajo para conseguir el grado profesional de maestría en gestión educativa. Mostró como propósito principal hallar el vínculo entre gestión pedagógica y desempeño docente en los profesores de la red 01 de UGEL 04 Comas. El paradigma de diseño que siguió la investigación es del tipo no experimental de corte transversal. Empleó el método de muestreo probabilístico para clasificar su muestra que consta de 160 docentes. Utilizó un cuestionario para recoger la información pertinente. El estadístico SPSS22 fue la clave que dio los resultados deseados, y finalmente se arribó a las siguientes conclusiones: el nivel de desempeño docente obtuvo como grado adecuado con el 70%, el grado muy adecuado con el 10% y el grado inadecuado con el 20%. Concluyó que existe una alta correlación ($r_s=0,874$) entre la variable de gestión pedagógica y la variable de desempeño docente en los profesores de la red 01 de UGEL 04 Comas. La tesis es similar por la variable desempeño docente y cuyo aporte fue esencial para la confrontación en la sección de la discusión con los resultados del presente fruto de las indagaciones.

Alcántara (2015) en su trabajo de investigación que se denomina *Gestión educativa y práctica docente en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 01 Pachacútec Ugel Ventanilla, Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Tesis para lograr el nivel profesional de maestro en gestión de la educación. La finalidad principal del estudio fue hallar la relación entre la variable gestión educativa y práctica docente en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 01 Pachacútec Ugel Ventanilla, Callao. El arquetipo del diseño fue el no experimental de corte transversal. Consideró como muestra a 160 docentes que fueron seleccionados por el método probabilístico. Para recabar la información utilizó un cuestionario como instrumento y con el apoyo del SPSS22 obtuvo los resultados y finalmente obtuvo los siguientes resultados: que la categoría de la gestión educativa alcanzó el nivel bueno con el 45%, el nivel regular con el 50% y el nivel deficiente con el 5%. En la práctica docente alcanzó el grado adecuado con el 60%, el grado muy adecuado con el 30% y el grado deficiente con el 10%. Concluyó que existe una alta correlación ($r_s=0,871$) entre la variable de gestión educativa y práctica docente en aquellos docentes que pertenecen a las Instituciones Educativas de la Red 01 Pachacutec Ugel Ventanilla, Callao.

Vidal (2014) el autor en su trabajo de indagación titulada *Liderazgo del director y el desempeño docente en los docentes de las Entidades Educativas de la red 02 de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho*. Presentado ante la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La finalidad primordial del trabajo fue precisar la correlación que existe entre la variable liderazgo del director y la variable desempeño docente en aquellos docentes de las Entidades Educativas que pertenecen a la red 02 de la Ugel 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. El diseño del trabajo corresponde al no experimental. Utilizó el método de muestreo no probabilístico para seleccionar la muestra, siendo ésta de 125 docentes. Utilizó como instrumento un cuestionario para el recojo de la información pertinente. Con el apoyo del estadístico SPSS22 el tesista llegó a los resultados: el nivel de práctica docente alcanzó el nivel regular con el 67%, el nivel buena 20% y el nivel deficiente con el 13% de acuerdo a la opinión de los docentes. Concluyó que existe una correlación moderada ($r_s=0,764$) entre liderazgo del director y desempeño docente en los profesores de las Entidades Educativas que

pertenece a la red 02 de la Ugel 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. La tesis es similar por la variable desempeño docente y cuyo aporte fue valioso para confrontar las conclusiones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

De la primera variable: Gestión educativa

Teoría del comportamiento.

Sánchez (2007) se basó en la teoría de Mc Gregor (1956), quien explicó:

Los estilos directivos se definen según la forma de trabajo que realizan las personas dentro de una organización. Por otro lado, es fundamental la comprensión de los comportamientos y de las teorías que los explican y que proponen maneras de cambiarlos. Desde una perspectiva ecológica, es decir, integral, los comportamientos tienen dos características fundamentales: son influenciados en múltiples niveles (por factores intrapersonales o individuales, interpersonales, institucionales u organizativos, comunitarios y de políticas públicas), y son de causalidad recíproca con su entorno (p.89).

El autor propone dos tipologías de comportamiento en cuanto a las personas que asumen la dirección de una organización. Primero se menciona el factor intrapersonal que proviene de los sentimientos y saberes previos con los que cuenta la persona que está a cargo de una entidad y que le servirá para el manejo de grupos, sobre todo para afrontar dificultades que el entorno ocasiona dentro y fuera de la institución. También se menciona el factor interpersonal, donde se manifiesta la inteligencia social en cuanto a las relaciones que se establecen en el marco de una comunidad educativa, donde la empatía es el valor fundamental para que se articule con el ambiente de trabajo adecuado y sobre todo favorezca a la consecución de metas comunes. El segundo factor se refiere a las referidas al entorno, las comunidades educativas están ubicadas en un lugar que posee su riqueza cultural, por ello el encargado de la dirección debe formar

alianzas para lograr una cooperación mutua con los padres de familia y también con las otras instituciones que pueden brindar facilidades para alcanzar las metas de la institución.

Intrapersonales, son las características individuales que influyen en el comportamiento, como los conocimientos, las actitudes, las creencias, los rasgos de personalidad.

Los rasgos intrapersonales son el conjunto de conocimiento, sentimientos y carácter que alberga un ser humano, en este caso serán las cualidades innatas y adquiridas que posea un directivo para administrar una institución educativa, además debe desarrollar una inteligencia interna para reflejar confianza en el grupo de docentes que dirige.

Interpersonales, son los procesos interpersonales y grupos primarios como son la familia, los amigos, los iguales; proporcionan identidad social, apoyo y definición de roles. Un adolescente, por ejemplo, podría no iniciar comportamientos de riesgos por presión de su grupo que prefiere deportes.

Respecto a las características interpersonales son cualidades adquiridas que se van forjando con el tiempo y la convivencia que realizan los seres humanos para formar su identidad y de esa manera pueda afrontar el mundo que lo rodea sin mayores dificultades, estas cualidades que desarrolla y fortalece dentro de un grupo social serán indicadores para que se convierta en un líder adecuado capaz de dirigir una organización para llevarla por el camino del éxito.

Institucionales, son las normas, reglamentos, políticas en estructuras formales, que pueden limitar o fomentar los comportamientos recomendados. La norma de no fumar en las escuelas puede influenciar en que los adolescentes no empiezan o posponen el inicio del hábito de fumar.

Los factores institucionales serán aquellos que rigen los comportamientos de un grupo social, las reglas que demarcan las funciones y actividades permitidas para el logro de metas de forma ordenada, los paradigmas cimentados

en valores y el respeto mutuo a las diferencias fomenta un ambiente laboral democrático, los integrantes de la comunidad educativa tendrán un clima pertinente que les permita desarrollar procesos adecuados para la enseñanza de los estudiantes.

Comunitarios, son las redes y normas sociales que existen como algo formal o informal entre individuos, grupos y organizaciones. La presión comunitaria especialmente de los padres en el uso del conductor designado por los jóvenes durante las fiestas reduce dramáticamente los accidentes de tránsito relacionado con el alcohol.

Lo referente a los factores comunitarios se puede entender como las relaciones que se establecen entre las personas que forman parte de la comunidad y también puede darse entre el individuo y las organizaciones que se unen para obtener un bienestar común donde la unión de sus esfuerzos los conlleve a obtener sus objetivos. De este contexto el directivo puede enriquecer sus saberes respecto de una administración democrática y fortalecida con alianzas estratégicas que le brinden mayor apertura hacia las necesidades de los estudiantes y a las demandas de la sociedad.

Política pública, políticas locales, estatales, federales y leyes que reglamentan o respaldan acciones saludables, y prácticas para la prevención, detección temprana, control y tratamiento de enfermedades. La ley de no permitir publicidad tabacalera en la televisión y radio o impuestos en las cigarrillos influyen el inicio del hábito de fumar en jóvenes y adolescentes (p.91)

Otro factor externo que se considera es el que rige de manera general una nación, que debe cuidar con mucho celo lo que se transmita a través de los medios de comunicación masiva, ya que estos tendrán repercusiones en las futuras generaciones que se ven rodeados de modelos inadecuados. Ante esta problemática que atañe directamente a las instituciones educativas, los directivos deben conocer de manera minuciosa las características de la cultura del país y más todavía los rasgos del lugar donde se ubica el colegio para que pueda

implementar estrategias que salvaguarden la integridad de los objetivos institucionales.

Teoría gerencial de Douglas Mc Gregor.

Navarro (2015) sostuvo:

La teoría consiste en dos concepciones circundantes dentro de la organización: la primera se basó en la teoría de valores y acciones de Weber, quién considero los valores del supervisor con respecto a su comportamiento en cuanto a sus acciones y procesos cuando ejerce su mando, la toma de decisiones y la motivación que realiza. En la segunda parte, tomando los estudios de Maslow quien establece el orden de las necesidades, en base a ello se clasificó dos tipos de supervisores: el pesimista o tayloriano con poca confianza en el trabajador a la que denominó la teoría X, y el otro optimista que se confía mucho en el trabajador y ve que todo ser humano se encuentra lleno de amor y se auto realiza desempeñando mejor sus labores, es la que llamó la teoría Y.

Teoría X

Navarro (2015) precisó:

En base a los trabajos de McGregor sostuvo que el hombre es indolente por la naturaleza, no tiene ambiciones, es irresponsable, prefiere que dirija alguien, es egocéntrico, es indiferente a las actividades organizativas, es reacio a los cambios, es crédulo porque cualquiera puede convencerlo. (p.4)

Por estas razones los supervisores establecen trabajos simples en función al tiempo, controlan el subordinado para que cumplan con las metas propuestas de acuerdo a un parámetro, establecen reglas sólidas en cuanto a la disciplina.

Teoría Y

Navarro (2015) indicó:

En base a la teoría X de McGregor sostuvo que los descubrimientos posteriores invalida a la teoría X, los nuevos modelos considera al hombre con valores y con una conducta real, la cual genera un trabajo altamente productivo, puesto que le da valor al hombre, quién cuenta con iniciativa, es responsable, colabora con el logro de los objetivos valiosos, es capaz de auto controlarse y auto dirigirse. (p.7)

Teoría de contingencia

Sánchez (2007) al respecto lo consideró:

Dentro de esta teoría, a la teoría de Fiedler, Hersey y Blanchard, quienes establecieron el uso de los modelos de una determinada situación con la finalidad de elevar el desempeño de los líderes, de los seguidores o ambos al mismo tiempo dentro de una organización. La teoría de contingencia nació a partir de una serie de investigaciones hechas para verificar cuáles son los modelos de estructuras organizacionales más eficaces en determinados tipos de industrias. La teoría de la contingencia enfatiza que no hay nada absoluto en las organizaciones o en la teoría administrativa. Todo es relativo, todo depende. (p.95)

Es decir el estudio basado en la teoría de la contingente manifiesta que hay una correspondencia práctica entre la naturaleza del ambiente laboral donde se desarrollan las actividades establecidas en la metas institucionales y las estrategias sobre la administración que deben ser pertinentes y de acuerdo a los rasgos culturales del entorno. Dependerá de las formas de gerencia que se apliquen a una institución para que se lleven a cabo acciones que favorezcan la consecución de los objetivos de la organización. Nada es definitivo, todo dependerá de las circunstancias que busquen brindar comodidad laboral a los

integrantes de una institución, para que puedan trabajar tranquilos, sin hostigamiento y mejoren sus estrategias en trabajos colegiados donde los procesos de enseñanza es la meta principal, por ende los más beneficiados serán los estudiantes y la entidad también porque se dirige hacia una educación de calidad.

Teoría integral o emergente

Sánchez (2007) preciso: “la teoría del liderazgo transformacional de Bass y Bédard, quienes explican el motivo de los beneficio de ciertas relaciones de las influencias entre líderes y seguidores. Proponen nuevas maneras o nuevas perspectivas para conducir una organización hacia el éxito” (p. 5).

Según el autor los estudios emergentes dan pie a que un fragmento del conocimiento de la complejidad, ciencia que emplea diversas disciplinas, paradigmas, patrones para el estudio de las estructuras que están en constante cambio y evolución; que a su vez son no lineales. Estas configuraciones que no son estáticas se muestran en diferentes acontecimientos, por ejemplo el mecanismo de nuestra masa encefálica, las estructuras del medio ambiente social y natural, los movimientos económicos de una nación. En cuanto a los directivos en las instituciones educativas deben cimentar lazos afectivos que faciliten actitudes proactivas para que todos los actores de la comunidad educativa trabajen de forma coordinada y armoniosa para el logro de los objetivos, el director debe poseer carisma que motive a los actores educativos a cumplir las metas institucionales.

Definición de gestión educativa

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) definieron: “es conducir, gestionar, es limitar los efectos imprevisibles e indeseables. Es determinar rumbos, ritmos y modos” (p. 11)

Para los autores gestión educativa es brindar las pautas que deben seguir los docentes y todos los integrantes de la entidad educativa para que se alcancen los objetivos institucionales, otorgándole facilidades de información y recursos pertinentes en un tiempo adecuado. Los directivos deben gestionar el talento humano, los recursos financieros de manera eficiente y cuidando a aquellos que forman parte de la institución educativa; además deben planificar las acciones y actividades que se realizarán durante el año escolar para prever situaciones indeseables que puedan causar interrupción en el desarrollo del proceso aprendizaje de los estudiantes y dañen o retrasen el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Cuevas (2015) manifestó:

La gestión gerencial trata en esencia de organizar y administrar mejor las actividades de la empresa, orientadas a la aceleración de su desarrollo económico, de asegurar el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas y de agrupar aún más estrechamente a todos los trabajadores en torno a las metas establecidas. (p.22)

En cuanto a la variable gestión educativa se discierne como el conjunto de actividades que se desarrollan y plantean por los directivos que manejan grandes entidades u organizaciones. Son conocimientos y habilidades con los que cuenta un gestor para estar en la capacidad de correlacionar sus saberes con acciones concretas, sin dejar de lado la ética y además aplicar el principio de eficiencia en la administración de una entidad, respetando las políticas y las normas de implementación de las mismas. Plantear procesos que direccionen hacia un mejoramiento constante de los procedimientos educativos, dar un

tratamiento peyorativo a todas las alternativas para la innovación duradera como parte de la cultura institucional, donde se priorice los proceso de enseñanza.

Así mismo el Ministerio de Educación, en el Manual de Gestión Escolar (2015) hace referencia que “la gestión escolar requiere prácticas que permitan generar condiciones favorables y asegurar los aprendizajes en la IE. Por otro lado, también es fundamental el liderazgo del director para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en ese cambio educativo” (p.11).

En nuestro Perú, el Ministerio de Educación viene implementando el quehacer educativo dirigido a generar y sostener el buen funcionamiento administrativo y también los procesos internos de características democráticas y equitativas, que favorezcan estudiantes responsables y eficaces, pero es insuficiente puesto que no existe un modelo que permita la gestión en escuelas rurales, estas son ajenas a la realidad al que se explica en el manual.

Dentro de la dirección debe haber una serie de características que permiten la dirección estratégica. Miranda (2016) precisó:

Se centra en la dirección estratégica, la cultura, el clima, el gobierno escolar y la relación en la comunidad, solo así es posible que el director organice, desarrolle y evalúe el funcionamiento de la escuela. Estos elementos permiten que la gestión realizada por el director integre el interior de la institución y el exterior es decir el entorno. (p.7)

La institución tiene la capacidad de manejar sus propios procedimientos, bienes económicos y materiales, talento humano, y de esa manera tomar de decisiones pertinentes en el marco del perfeccionamiento educativo, con la intención de alcanzar la mejora continua dentro del ámbito escolar, dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje y la consecución del adiestramiento holístico de los estudiantes que se formen en un ambiente institucional cimentado en valores, en el respeto a las diferencias.

En la gestión directiva se dan distintas circunstancias que permiten lograr las metas. El autor Martín (2013) “es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político, económico que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo” (p. 14).

El decir que la gestión va mucho más allá del centro nos quiere decir que si mientras tanto la administración es regirse a un plan independiente de la realidad, la gestión involucra a las personas, sistemas, estructuras, a que actúen en función de lo que el contexto exige.

Objetivos gestión educativa

Se debe considerar los objetivos de la gestión educativa:

Desarrollar una cultura organizativa democrática y eficiente, con responsabilidades bien definidas dentro de las instituciones, con autoridades que promuevan y potencien sistemas de participación responsable y de comunicación transparente dentro de los diversos agentes de la comunidad. Conducir las diversas acciones educativas para el logro de metas y objetivos creando las condiciones necesarias para su cumplimiento. Conseguir que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones para lograr las metas. Evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros, deficiencias y soluciones creativas que lo optimicen. (Synthesis, 2008, p. 9)

Las metas de una gestión adecuada son varias, entre las de mayor jerarquía podemos mencionar: Promover el inicio de una cultura organizacional regida por la democracia que se maneje con la administración eficiente de los recursos económicos y humanos. Definir de manera clara las responsabilidades de cada actor de la comunidad dentro de la institución, con coordinadores que apoyen la participación consecuente donde prime un lenguaje asertivo, con procedimientos transparentes.

Encaminar las actividades hacia la mejora y el logro de objetivos comunes, salvaguardando un ambiente de trabajo adecuado para dar el respaldo y se cumplan en los tiempos previstos. Lograr que cada docente sea participe cumpliendo sus funciones y responsabilidades, mostrando apertura al diálogo consensuado para obtener el logro de metas comunes.

Monitorear los procedimientos y compararlos con los resultados para reconocer logros de los estudiantes, falencias en las estrategias y poder brindar soluciones innovadoras que vuelvan más dinámico al proceso de enseñanza y tener resultados óptimos que los llevara hacia el camino del perfeccionamiento constante.

Niveles de gestión educativa

Hopkins y Reynolds (2006) sostuvieron:

Las participaciones por los múltiples niveles de gestión demuestran una idea que orienta vuestra institución, trabajo así como los ejercicios en dirección a resultados óptimos. De ese aspecto, la función de actores educativos es valioso ya que se esfuerzan por producir dinámicas cerca de cambios internos con la finalidad de estudiar su institución educativa; a su vez, dejan visualizar la actitud de mejorarlas durante la organización con los integrantes involucrados en educación.(p.34)

Desde el punto de vista citado se vislumbra la formación de una educación basada en la cooperación entre los integrantes de la entidad educativa; estos muestran actitudes de su capacidad por crear alguna variación que los encamine hacia una educación que apunte a la calidad y al perfeccionamiento; los participantes aúnan su empeño y cumplen sus funciones de manera planificada para el cambio de sus tareas como propósito para renovar y propiciar el cambio en el proceso del aprendizaje de los estudiantes.

Valles (2003) señaló: “la manera cómo se desenvuelve la gestión en los colegios, priorizando a la dimensión pedagógica al recoger las experiencias y opiniones de los miembros conformantes de la comunidad educativa (directivos, docentes, alumnos, padres de familia)” (p. 67).

El autor aborda el tema enfatizando la dimensión en cuanto a lo pedagógico que consiste en recolectar los saberes previos, juicios y conocimientos de los integrantes de la entidad educativa que están conformados comúnmente por los profesores, estudiantes y los apoderados; se subraya la forma cómo el gestor desarrolla su gerencia en la administración de un colegio, incidiendo en esta dimensión sobre las otras.

Importancia de gestión educativa

Carrasco (2009) propuso lo siguiente:

La gestión educativa es importante porque es un proceso dinamizador, sistemático, flexible y que se sustenta más en la coordinación que en la imposición. No se trata de una disciplina solamente teórica pues la gestión educativa se constituye como la puesta en práctica de los principios generales de la gestión y de la educación. (p. 78)

Para el estudioso la gestión educativa es una idea que se basa en la coordinación entre los que integran la organización, se trata de un estudio dinámico porque está en continuo cambio en vías de mejora, es sistemático porque requiere de varios factores e insumos para su funcionamiento adecuado, flexible porque está abierto a cambios consensuados en sus procesos para alcanzar las metas. Además esta variable tiene como percepción vertebral la aplicación de las bases globales de la administración en el campo educativo.

La gestión en la educación es importante porque pretende facilitar el trabajo que tanto dentro como por fuera de la institución se realice en el día a día y así responder a las demandas que tenga la sociedad en el momento. No es algo

estático, tiene que renovarse constantemente para cumplir con lo que se quiere alcanzar y por eso, la gestión educativa permite tener el control de todos los aspectos de la vida escolar, pues no se encarga simplemente de los estudiantes o de su rendimiento académico, sino que su trabajo se debe ver reflejado en todos los estamentos de la comunidad educativa para así llegar a tener una mejor expectativa de lo que se anhela lograr. No se puede desconocer que la gestión educativa sirve como mecanismo que permite tener mayor eficiencia y orientar la acción hacia el logro de la productividad educativa y la rendición de cuentas a través de la articulación de herramientas de la administración como la medición y la evaluación (Espínola, Silva, 2009)

Alvarado (1998) manifestó como: “formar al hombre para que pueda convivir armoniosamente con la naturaleza y sus semejantes y propiciar formas de participación, justicia y libertad, donde participen directivos, docentes, estudiantes y familias”.

Por tal razón la gestión educativa no se puede percibir simplemente desde la perspectiva administrativa de planeación, control y evaluación de sus resultados (aunque no se desconoce su importancia) sino que se convierta en el medio o la herramienta que incentive a la comunidad educativa a la construcción de una nueva escuela, transformadora, participativa e incluyente.

Tapia (2013) Señaló que la nueva gestión escolar no se construye por decreto, el cambio institucional de los centros educativos, implicó “un cambio de apuesta a lograr una mayor autonomía académica, administrativa y financiera de la escuela,” [todos estos resultan] “imprescindibles para atender al logro de los objetivos de calidad y equidad, tanto en la prestación del servicio como en el contenido del mismo” (p. 34).

Para concluir, puedo manifestar que la gestión en el ámbito de la educación es la modalidad con la cuentan las instituciones educativas para establecer sus procedimientos de las labores, analizar la conclusiones y datos obtenidos para tomar decisiones en mejora de las metas, ceñirse a la cultura del mejoramiento

continuo de los procesos de enseñanza para beneficio de los estudiantes; toda función y acciones previstas deben estar ligadas con las necesidades y demandas de la sociedad en el cual se desarrolla la institución, esta realidad amerita que todos los planes que promueva la gestión tengan la característica de estar engranados para mantener un mismo norte en el logro de objetivos comunes.

Características de gestión educativa

Laval (2004) propone “Es entendida como la capacidad de generar nuevas políticas institucionales, involucra a toda la comunidad escolar con formas de participación democráticas que apoyan el desempeño de docentes y directivos a través del desarrollo de proyectos educativos adecuados a las características y necesidades de cada escuela. Involucra la generación de diagnósticos, el establecimiento de objetivos y metas, la definición de estrategias y la organización de los recursos técnicos y humanos para alcanzar las metas propuestas (p. 43).

La idea que fomenta se refiere a la gestión educativa como propulsor de políticas educativas novedosas, donde se convergen los esfuerzos de la comunidad institucional de manera democrática y respetuosa de las opiniones y la cultura de los mismos, que sea parte de la dinámica de la organización el desarrollo de proyectos para contrarrestar las falencias de los estudiantes en base a estudios diagnósticos, plantear estrategias para dar tratamiento a los procesos involucrados en el rol del docente, planificar el uso de los recursos económicos, materiales y del talento humano en beneficio de los estudiantes, entonces podremos decir que una característica primordial del gestor educativo es velar en la medida de sus capacidades del buen funcionamiento de la organización regidas por normas y respaldadas por la democracia; encaminadas hacia el logro de objetivos en mejora de la educación nacional.

Dentro de la gestión educativa, es viable clasificar diversas campos de “la gestión escolar: gestión académica, gestión directiva, gestión administrativa, y gestión de la comunidad. Procesos involucrados:

Apoyo para desarrollar una cultura de la calidad en todos los proyectos a realizar, creando conciencia de mejoramiento, trabajo en equipo y participación.

Fomentar el uso de instrumentos y herramientas en la toma de decisiones, organización y seguimiento de los procesos que se implementan en la institución. Apoyo en la articulación de proyectos, con el propósito de dar un sentido a las actividades a la luz de los propósitos establecidos en la institución educativa. Implementación de Indicadores de gestión, con el propósito de visualizar el estado de desarrollo de los procesos.

Sistematización y documentación de todos los procesos, con el propósito de lograr aprendizajes organizacionales de los desaciertos y consolidar sostenibilidad” (Laval, 2004, p. 47).

Se habla sobre cuatro grupos de factores relacionados con la gestión educativa, en primer lugar tenemos a la gestión académica que concierne a la parte profesional del docente, a los conocimientos que ha adquirido a lo largo de sus vida, sumando sus experiencias en diferentes realidades; este ámbito debe ser considerado por el gestor cuando se implementen proyectos dentro de la institución porque su participación sea vital para el cumplimiento de metas. El segundo factor se refiere a la gestión directiva, hacia dónde va la organización, hacia donde canaliza sus esfuerzos, los directivos deben propiciar un ambiente adecuado para que los docentes trabajen hacia la consecución de metas. El tercer factor alude a la administración de los recursos con los que cuenta la institución, ya sea económico, humano y otros, los debe emplear de manera eficiente y transparente para evitar deterioro en su gestión. El cuarto factor enmarca a la gestión comunitaria, hace realce a las alianzas estratégicas que se puedan realizar con otras instituciones aledañas al colegio para responder a las necesidades que requiere la sociedad.

Dimensiones de la gestión educativa

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) consideraron las siguientes estructuras que permiten el dinamismo en las acciones, así como también reestructurar y modificar permanentemente ante diversas situaciones, son las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Gestión organizacional

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) al respecto precisaron:

Los actores de la comunidad realizan sus actividades en el marco de una organización, al lado de colegas, bajo los preceptos de normas de convivencia, de normas legales y funciones exigidas por las instituciones. Esta dimensión brinda una guía para sistematizar y analizar las actividades que se refieren a diversas características de forma en cuanto a su conformación con la que cuenta cada entidad educativa dando cumplimiento para demostrar lineamientos de articulación. También toman en cuenta aspectos que forman parte de la sistematización de estructura en cuanto a la jerarquía de sus autoridades, organización de las funciones, la distribución de las labores, la inversión del tiempo y el uso adecuado de los lugares con los que cuenta la institución. Por otro lado se manifiesta la estructura informal referido a las formas como cada integrante de la comunidad asume sus responsabilidades y las pone en práctica respetando la normatividad y los objetivos comunes ligados a los objetivos nacionales (p.27).

Lo más importante en esta dimensión está en otorgar los propósitos de la institución y que cada integrante de la comunidad educativa dirija sus esfuerzos en el logro metas en el ámbito de los procesos educativos dentro del aula, brindando un ambiente adecuado de trabajo para los estudiantes y un ambiente de trabajo pertinente en cuanto a los docentes, por parte de los directivos. Por todo lo mencionado es vital aplicar el mejoramiento continuo en los procesos

educativos, innovación en las estrategias didácticas, la práctica de los valores tomadas en cuenta en la ética de la carrera docente.

Anglas (2007) al respecto sostiene:

El centro educativo es el contexto donde se reúnen los profesionales para lograr aprendizajes de calidad y no de cantidad, así se deben resolver las situaciones que condicionan el clima organizativo. La solución de los problemas relacionados al clima institucional se vale de procesos reflexivos sobre las actitudes y valores, por un lado, y sobre los procesos de gestión de la calidad del clima organizativo-institucional, muy ligados al compromiso institucional. (p.45)

Es decir la dimensión organizacional debe ser flexible para que su dinámica sea de mejoramiento continuo porque las instituciones que se dedican a educar necesitan poner mayor énfasis en cualidades como lo comprendido en la razón y la flexibilidad, característica que necesita de procedimientos alturados en base a las necesidades de los estudiantes y dirigidas hacia las demandas de la sociedad que está inmerso en un cambio vertiginoso, las entidades que son capaces de cambiar de forma voluntaria en pro del mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizajes está en la situación de convertirse en una institución sobresaliente y de alcanzar sus metas.

Choque (2005) mencionó:

La organización es una entidad social porque está constituida por personas, en el caso de la educación, por las autoridades educativas, los docentes, padres de familia, alumnos, personal administrativo y servicio, etc., y se halla orientada hacia objetivos porque está diseñada para alcanzar resultados.

Las metas que toda entidad buscan lograr es una educación que alcance calidad en los niveles de educación inicial, primaria, secundaria y superior. La organización permite asignar tareas y dividir el trabajo a los miembros para

conseguir determinados objetivos. La organización se puede desarrollar de manera formal pues se rige a lo legal o normativo, es decir es planeado por la organización en determinadas actividades y también puede ser informal pues hay ocasiones en la que la organización se desarrolla de manera natural o espontánea de acuerdo a la necesidad.

Dimensión 2. Gestión administrativa

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) manifestaron:

Las acciones de los directivos que deben estar basados en estrategias de administración del talento humano, de los recursos financieros y tiempos requeridos, así como el manejo de la información importante que se deben comunicar en el tiempo preciso para que los integrantes de la comunidad conozcan las actividades y funciones que se deben realizar para el cumplimiento de metas y objetivos de una institución; también se deben compartir información sobre las demandas cotidianas y conflictos con el objeto de conciliar los intereses individuales con los institucionales.(p. 27)

Gerenciar una institución consiste en tomar decisiones para solucionar problemas de diversas naturalezas, brindar las pautas que se deben llevar a cabo para cumplir con las actividades y lograr los objetivos institucionales. Cabe resaltar que si estas pautas están ligadas estrechamente a las normas solo se convierte en control para cumplir con formalidades y se cae en un tema de burocracia que atenta contra los principios de atención y cuidado del funcionamiento de las Instituciones Educativas. Por todo lo mencionado esta dimensión es una herramienta que sirve para planificar estratégicamente los recursos monetarios, de infraestructura y el talento humano para estar en la capacidad de alcanzar metas, cuidando a los actores de la comunidad.

La administración permite realizar las actividades de la mejor forma. “La administración constituye la manera de hacer que las cosas se hagan de la mejor forma posible, mediante los recursos disponibles a fin de alcanzar los objetivos” (Chiavenato, 2011, p.93).

Es decir la administración comprende la coordinación de los recursos humanos y los recursos materiales para así lograr las metas educacionales propuestas en búsqueda de la calidad educativa. Es una tarea de la administración integrar y coordinar los recursos de la organización, como son los materiales, las personas, el dinero, el tiempo o el espacio actual para el logro de objetivos educacionales.

Una buena administración permite el buen uso de los recursos. “Un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos o metas de la organización”. (Da Silva 2012, p.21).

Es saber explotar los diferentes bienes económicos, materiales y humanos que posee una institución de manera adecuada, justa y transparente, así como también debe ser eficiente y eficaz para lograr la calidad educativa en aras de las metas institucionales que se rigen por los objetivos nacionales de educación.

Álvarez (2002) al respecto sostuvo:

“Es un elemento importante para el desempeño eficiente de las empresas modernas. El administrador empresarial es responsable de la calidad de servicio brindado por la institución y debe ser capaz de llevar a cabo todos los procesos gerenciales. Además el líder, ya sea adaptándose a la cultura existente en el centro educativo o modificándola si lo considera necesario “(p.55).

El administrador educativo en las Instituciones rurales son los docentes encargados de la dirección con aula multigrados, los que deben ser los que

realicen las acciones administrativas, acorde a las normas, que son adoptadas de un Currículo Nacional y es monitoreado por parte de la UGEL, el director debe saber tomar decisiones, que brinden satisfacción a la comunidad educativa. El Currículo Nacional en su estructura presenta en su mayoría las competencias y capacidades destacadas para un aula homogénea y es ahí donde el docente multigrado debe saber adaptar dichos aspectos, pero poco es el apoyo de parte del MINEDU, que a través de programas como PELA, resultan mínimos ante la realidad existente.

Dimensión 3. Gestión pedagógica

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) precisaron:

Implica a todas las tareas que realiza la institución a diferencia de las demás y que se diferencian por las relaciones que desarrollan los actores en la elaboración de modelos de programaciones, sesiones e incluso los procesos que eligen para fomentar la enseñanza y aprendizaje, basándose en las carencias y demandas de los educandos y tomando en cuenta los diferentes estudios teóricos en los cuales se basa la enseñanza y del aprendizaje que son inherentes al trabajo docente; también se debe destacar la importancia de los saberes previos para la activación de los nuevos conocimientos y se conviertan en aprendizajes significativos. (p.27)

De acuerdo a los autores es otro aspecto esencial que se debe tomar en cuenta son los criterios de evaluación de procesos y de resultados porque ayudan a monitorear la concretización de las finalidades e intenciones de la organización en un corto, mediano y largo plazo. Esta dimensión es relevante debido a que orienta los procesos que se aplican en el aula de clase y las prácticas educativas dentro de la institución que son direccionadas por el currículum. Partiendo de este procedimiento de identificar, analizar, y discutir con los actores educativos dentro de la institución los objetivos comunes y el propósito que se plantean desde los primeros grados, es posible llegar, en primer lugar, a la mayor cantidad de acuerdos consensuados para planificar el qué enseñar, el lugar adecuado, las

estrategias pertinentes y avizorando las metas comunes de los procedimientos de los aprendizajes de los educandos y, por ende, de su monitoreo constante.

Choque (2005) definió como:

“Conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica .ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y el PCI, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa”. (p. 110)

Para obtener modificaciones favorables en la Entidad Educativa, debe existir la necesidad de que los gobiernos regionales, la autoridad local UGEL, las municipalidades, la organización educativa APAFA y CONEI, y otras entidades se comprometan en apoyar a la gestión del director para realizar la administración educativa con una sola aspiración en común, el bienestar de los estudiantes.

En el aspecto pedagógico de la gestión, son de importancia las funciones administrativas. “Conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica, necesarios para cumplir los planes estratégicos”. (Gallegos, 2004, p.22).

Las funciones administrativas están relacionadas al trabajo pedagógico, pues mediante esta, se vela por el cumplimiento de los planes educativos adecuando a la realidad local o de diversas características que posee la institución.

Dimensión 4. Gestión comunitaria

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) puntualizaron:

“En esta dimensión se toma en cuenta las acciones que promueven la participación de los actores educativos en la toma de decisiones y en las actividades de cada institución, incluyendo la cultura y las formas de percibir el mundo de los mismos, priorizando las

demandas, necesidades y las dificultades que son parte de su medio ambiente (relaciones entre escuela y comunidad: demandas, exigencias y problemas; participación: niveles, formas, obstáculos límites, organización; reglas de convivencia). En esta dimensión se debe considerar vital el análisis y reflexión sobre la cultura de la institución". (p.28)

Es decir cuando la institución cuenta con una cultura analizada de la comunidad donde se desarrolla será capaz de poner en marcha un proyecto determinado, para ello se realizará la selección en equipos de trabajo de una estrategia idónea para que los integrantes implementen durante la aplicación, monitoreo y seguimiento de los planes concretos del proyecto educativo. Para que los proyectos se concreten es importante conocer las interacciones entre las personas de una agrupación social como por ejemplo la escuela y que funcionan como parámetros de su ideología, de sus sentimientos y de su modo de actuar frente a una problemática. Es sumamente esencial conocer la situación de los grupos sociales que forman parte de la entidad con la intención de buscar la ruta más adecuada que los conlleve como equipo hacia la mejora de los procedimientos educativos en la organización, en este caso la escuela.

Unesco (2011), hace referencia que: "La institución educativa se relaciona con la comunidad educativa de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria" (p. 77)

Los actores educativos de las instituciones rehúyen cuando un directivo fuerza estilos y dinámicas en las formas de realizar las actividades de trabajo, que se alejen de sus tradiciones, de su cultura, de su forma de manifestarse, la comunidad conserva sus tradiciones porque es un fragmento su identidad organizacional, debido a que están estrechamente focalizados por sus escalas de valores, lo que esperan de una entidad y sobre todo sus creencias. Por este motivo se debe estudiar la cultura de la comunidad educativa para que en forma conjunta se realice los trabajos y actividades de forma democrática e

identificándose con la institución para lograr la concretización de saberes significativos en los estudiantes. Atender los acontecimientos en la institución merece un análisis desde la visión multidisciplinaria porque cuenta con diversas subdimensiones que están ligadas mediante de las interacciones que surgen de la relación entre los actores de la comunidad educativa.

De la segunda variable: Desempeño docente

Bases teóricas del desempeño docente

López y Basto (2010) manifestaron:

En esta teoría permitió describir y explicar el proceso mental de los involucrados como condición necesaria y suficiente para la comprensión de su aprendizaje. De ahí se tiene que el aprendizaje que el aprendizaje se realiza en forma intraindividual y interindividual. Hoy en día en la perspectiva poscognitiva existen dos enfoques pedagógicos: la metacognición y la teoría implícitas. (p.279)

López y Basto (2010) precisó que:

La metacognición es el estudio del conocimiento consciente, de forma explícita y tiene como objetivo analizar el desarrollo armónico, constante, selectivo y en forma sistemática los procesos cognitivos en contextos culturales determinadas. Se este enfoque se centra en las preguntas qué enseña y cómo enseña el docente. (p. 280)

También se asemeja a las rutinas de control que se ejerce en la misma actividad de procesamiento de información que ocurre en nuestro cerebro cuando se hace una actividad, y finalmente la autorregulación cognitiva construye principios de reflexión y acciones conscientes, por tanto se refieren acciones explícitas en la vida diaria.

Las teorías explícitas

López y Basto (2010) indicaron:

Se comprende por teorías implícitas como un conjunto que se encuentran interrelacionados de las representaciones sobre el estado, el contenido y procesos mentales de las personas que experimentan en forma personal y se hallan en la base de la conducta e interacción social. (p.281)

Es decir las representaciones básicas de forma implícita, por ende inconsciente sobre la forma como funcionan las personas, qué es lo motiva para actuar, que las conmueve, cuál es el pensamiento y como se originan, entrelazan y cambian sus intenciones, sus emociones y las creencias.

Teoría experiencial

Domingo (2013) señalaron:

“Tomando el modelo experiencial de Kolb consideró que el aprendizaje experiencial es un proceso en donde se combina la construcción del conocimiento y la transformación de la propia estructura de los conocimientos y capacidades, dando un espacio al desarrollo profesional del docente”. (p.184)

Asimismo consideró al aprendizaje como un constructor de saberes que dan la oportunidad de modificar el contexto y finalmente llegar al punto de la reflexión como un aspecto ineludible para propiciar aprendizajes basándose en sus propias experiencias

Definición de desempeño docente

Valdés (2009) definió “es 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.13).

De acuerdo al autor, el desempeño de los profesores es el conjunto de capacidades que posee el docente y que pone en práctica al interactuar con los agentes educativos en la institución. Cuenta con un grado de empatía y actitudes que favorecen al proceso de enseñanza aprendizaje en convivencia con los estudiantes. Además el docente debe cumplir con la documentación de planificación que hará que su trabajo tenga un objetivo en coordinación con sus colegas para lograr las metas institucionales; para ello debe lograr una interacción armoniosa con todos los agentes de la institución, lo cual creara un ambiente laboral que favorable para todos.

Fierro y Contreras (2013) definieron:

“La práctica docente es un servicio que se brinda a los estudiantes en el aula durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y generando la motivación en los estudiantes, esto implica conocer profundamente los conocimientos de los temas”. (p.10)

Por otro la práctica docente es la reflexión que se realizan los docentes sobre su desempeño en el aula, y sobre el desarrollo de las sesiones en relación a los estudiantes con el objetivo de mejorar día a día el aprendizaje de los estudiantes.

Darling -Hammond y Sykes (2003) citado por Vaillant y Marcelo (2015), quienes definieron a la práctica docente como “aquello que se basa en el conocimiento profundo de la asignatura que enseña y su capacidad para transmitir de forma asertiva esos conocimientos a la totalidad de los estudiantes” (p.11).

Se trata de un grupo de actividades que pone en práctica el profesor, durante el desarrollo de las actividades pedagógicas que debe llevar a cabo, como parte del cumplimiento de sus funciones en una institución educativa.

La comisión del Ministerio de Educación (2012) lo definen como: “Las capacidades, las competencias, conllevan al buen desempeño de la docencia; condiciones que son exigidas para la Educación Básica Regular del país” (p. 20).

Es el aspecto mediante el cual se actúa de manera interconectada con cada uno de los escenarios durante la puesta en práctica de su carrera educativa. Para ello, pone un mayor énfasis en lo que hace, la metodología de enseñanza, ya que en ocasiones, es la única manera de cumplir con el perfil planteado.

Porta y Sarasa (2014) señalaron:

El desempeño docente consiste en compartir los conocimientos planificados de una manera muy estratégica con la visión de mejorar los procesos de aprendizajes en cada uno de los estudiantes. Aquí el docente genera creatividad para lograr incidir que el aprendizaje sea efectiva para todos los estudiantes (p.4).

El desempeño del docente se realiza de tipo social o de forma intencionado mediante la interacción y fortaleciendo los lazos de amistad, de fraternidad con todos los integrantes de la institución educativa.

Fernández (2013) definió a la práctica docente cuando el docente devuelve en el aula impartiendo sus conocimientos utilizando estrategias y métodos adecuados que permitan lograr incidir que todos los estudiantes aprendan la lección de una manera eficiencia, y ese manera mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje (p.45).

Bretel (2002) sostuvo:

Es la ejecución de roles y obligaciones legales, institucionales y sociales que tienen los docentes, inherentes al ejercicio de su profesión, entre las cuales se puede mencionar: planificación y programación de actividades educativas, la conducción del aprendizaje, aplicación de estrategias didácticas, utilización de materiales didácticos y medios pedagógicos, sistemas de evaluación del aprendizaje, etc., las que en su conjunto, forman parte del proceso educativo (p. 32).

Es llevar a cabo los roles asignados por la institución de acuerdo a las bases legales que ampara el buen funcionamiento de las organizaciones, los docentes cumplen sus funciones inherentes a su trabajo educativo, dentro de los ellos se puede enumerar: la planificación curricular diversificadas en base a las necesidades del grupo de estudiantes con los que trabajara durante el año, las estrategias que debe escoger para lograr un aprendizaje a mediano y largo plazo para que pueda afrontar las dificultades que le devienen en la vida; además todo proceso de aprendizaje requiere el uso de materiales que favorezcan el aprendizaje en la escuela, Todas las fases llevadas a cabo por el profesor debe ser evaluado para obtener datos que nos ayuden a mejorar los procesos dentro de la institución.

Características del desempeño docente

Bretel (2002, p. 11) propone que el desempeño docente tiene las siguientes características:

Capacidad pedagógica

Acorde con la psicología social, consiste en caracterizar la actitud como resultado de una acción, adquirida en el contexto en el que se vive. Puede derivarse de experiencias personales o de factores especiales o complejos. Por lo general, la actitud otorga un estado de disposición psicológica, organizada y adquirida por las

experiencias de cada persona, lo que permite un tipo de reacción ante ciertas circunstancias frente a determinadas personas, objetos o situaciones (Bretel, 2002, p. 87).

La disciplina de la psicología postula que esta capacidad se relaciona directamente con la actitud frente a una acción determinada, en un lugar determinado. Las actitudes provienen de vivencias que tienen las personas de manera individual o grupal, también se puede considerar otras dimensiones de mayor complejidad. En consecuencia se puede afirmar que la actitud en la persona transmite un modelo de predisposición de la mente humana, estructurada y marcada por las experiencias de cada ser humano, cuyo efecto es obtener una reacción ante diversas circunstancias, ante personajes con características diferentes, ante objetos o contextos.

Bilbao (1996) estableció que:

Para desempeñar una labor eficiente, dependerá de las actitudes y aptitudes de cada maestro. El buen maestro tiene la obligación de mejorar y armonizar diariamente el desarrollo de su asignatura, partiendo desde la perspectiva cualitativa y sin dejar de lado lo cuantitativo, con la finalidad de optimizar los conocimientos, poniendo en práctica estrategias didácticas, novedosas, participativas, dinámicas, que induzcan a la participación de sus alumnos y convertirlos en agente activos de opinión, interpretación, capaces de construir su propio conocimiento (p. 101)

En ese contexto, se busca el mejoramiento del sistema educativo; para ello, se necesita el bienestar del maestro y de su familia. Ello implica tener un salario digno, que les facilite satisfacer sus necesidades básicas y apremiantes, lo que a su vez les permitirá tener sosiego y tranquilidad espiritual, cuyas repercusiones recaigan sobre el potencial de sus estudiantes y sus habilidades pedagógicas.

Aprendizaje

Ministerio de Educación (2012) se trató de: “Un proceso constante, por el cual los estudiantes desarrollan habilidades, genera actitudes y construyen conocimientos. Ello significa que el aprendizaje es un proceso activo, dinámico y espontáneo” (p.12).

Dentro de la mente humana se realizan diferentes procesos cognitivos que generan aprendizajes y desarrollan habilidades en las personas, a ello se suma la generación de actitudes que muestran predisposición o no a la aprehensión de información y procesos que logren los propósitos de la clase. Merece un tratamiento diverso porque tiene la característica de ser dinámico, sujeto al cambio constante según las necesidades del grupo social con el cual se trabaje.

Evaluación

Se trata de un proceso sistemático que valora, califica y formula juicios de valor en torno a la dinámica organizacional. En esa línea, el entorno está marcado por la operatividad de conjunto y, particularmente, por las acciones o desenvolvimiento de la comunidad educativa, conformada por los directivos, el personal docente, el personal administrativo, padres de familia y los propios alumnos (Marcelo, 2012, p.143).

El procedimiento para evaluar la calidad educativa, permite supervisar las actividades educacionales, con el propósito de perfeccionar las actividades que los responsables llevan a cabo durante el desarrollo de sus labores en las Instituciones Educativas, cuyos resultados deben incidir en la efectividad de sus funciones.

Bretel (2002) señaló que:

Enfoca su teoría en los resultados que se obtendrán luego de un proceso de evaluación, debido al significado que ello determina, por tratarse de un asunto delicado e inquietante, que provoca efectos

secundarios; concluyendo que esas políticas de evaluación del desempeño profesional del docente, deben estar establecidas en un sistema educativo. (p. 18)

Es precisamente por ese motivo, que el procedimiento de evaluación formativa, debe considerar entre sus requerimientos, la valoración al docente en su condición como profesional, así como tener en cuenta su condición como persona.

Valdés (2000) señaló que: “se cumple una función desarrolladora cuando el docente posee la capacidad de autoevaluar su desempeño de manera, objetiva, analítica y constantemente, cada día en busca del mejoramiento” (p.17)

En cuanto a lo anterior, se tiene que la autoevaluación permite que el propio docente mida su desempeño, cuyos resultados favorecen el proceso de aprendizaje de sus estudiantes. Además, se entiende que de la misma manera que ejerce su rol de maestro en el aula, los resultados de este procedimiento contribuirá en la toma de decisiones en su quehacer profesional.

MINEDU (2017) indicó que: “el procedimiento de observación sirve como instrumento que permite evaluar el desempeño de los docentes ante sus estudiantes, mediante la aplicación de las rúbricas” (p. 3)

Este tipo de evaluación es aplicada con el objetivo de valorar minuciosamente los desempeños observados en el aula, con el propósito de obtener información que contribuya con el mejoramiento de la labor docente, que pertenecen a la carrera pública magisterial. A su vez, este procedimiento identificará las deficiencias, cuyo perfeccionamiento optimizará en la práctica pedagógica de los maestros y coadyuvará al aseguramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Según Valdez (2004) estableció que: “El principal objetivo del proceso de evaluación del desempeño de los docente, es lograr el perfeccionamiento de la calidad de la enseñanza, en beneficio de los alumnos” (p. 9).

Finalmente, es preciso señalar que este tipo de evaluación, está conducido desde la perspectiva de los estudiantes, con la principal consigna de mejorar la calidad de la enseñanza, lo que a su vez permitirá generar mecanismos y estrategias eficaces, que ofrezcan reales oportunidades de mejoramiento y equidad.

Factores que influyen en el desempeño docente

Montenegro (2003) señaló:

El desempeño docente está determinado por tres factores: Factores asociados al docente: Está referido a su formación profesional, condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor. Existe una relación directa entre la mayor calidad de formación, respecto a las mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Factores asociados al estudiante: son análogos a los del docente como condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. (p.45)

El rol que cumple el docente está supeditado a diversas dimensiones, aquellos que están ligados directamente a su persona serían: los rasgos familiares, su grado de superación profesional, para el autor mientras el docente posea mayor grado de instrucción desempeñará mejor su labor educativa en una organización, su nivel socio económico hará que dedique más tiempo a elaborar sus proceso para la puesta en práctica de sus sesiones y el más importante sería el ambiente de trabajo donde realiza las actividades inmersas sus funciones. El docente es aquel que puede promover la motivación para aprender. El mérito de los maestros también debe trasponerse en la mejora del estudiante. Respecto al ámbito social que lo rodea, siempre tendrá influencia en las necesidades de los

estudiantes y sobre todo que la entidad educativa tiene su razón de ser en cumplir con las demandas de la sociedad para que el estudiante pueda afrontar con éxito los problemas diarios.

Dimensión del desempeño docente

Valdés (2009) dimensiona el desempeño docente en cuatro componentes: capacidad pedagógica, disposición para la labor docente educativa, Responsabilidad laboral, relaciones interpersonales, capacidad administrativa, y principales resultados de su labor educativa.

Dimensión 1. Capacidades pedagógicas

Valdés (2009) puntualizó:

Las capacidades pedagógicas del docente están relacionadas con el dominio que tiene sobre los temas y contenidos de su área que deben ser impartidos aplicando una teoría de la educación y estrategias pertinentes para crear aprendizajes significativos. Además debe tomarse en cuenta las habilidades lingüísticas del docente ya que serán las vías de facilitación de información y seguimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje. (p. 19)

Es decir el docente planifica en sus programaciones los contenidos y capacidades a desarrollar durante el año escolar, dando importancia a la práctica de valores para crear un clima adecuado en la institución donde se brinde atención individual y grupal de acuerdo a las necesidades psicológicas y contextuales de los estudiantes.

Bilbao (1996) afirmó que:

Actitud como ha sido elaborado por la psicología social- tienen en común el caracterizarla como una tendencia a la acción adquirida en el ambiente en que se vive y derivada de experiencias personales y de factores especiales a veces muy

complejos. En general, el término actitud designa un estado de disposición psicológica, adquirida y organizada a través de la propia experiencia, que incita al individuo a reaccionar de una manera característica frente a determinadas personas, objetos o situaciones. (p. 87)

En esta dimensión se relaciona con la actitud científica, capacitación y la creatividad que muestra al enfrentar diversas situaciones problemáticas que obstaculizan los logros de objetivos institucionales.

Dimensión 2. Disposición para la labor docente educativa

Valdés (2009) precisó:

El docente siente satisfacción cuando logra los aprendizajes esperados en cuanto compete a su área y contribuye de esa manera a lograr los objetivos propuestos por la institución, cumpliendo las expectativas que se plantearon al inicio del año escolar mediante estrategias que motiven al estudiante a desarrollar las actividades y tareas asignadas para lograr aprendizajes significativos.(p.33)

Consiste en el incentivo a los docentes a cumplir la función social que implica esta especialidad, que es la de formar estudiantes motivados que logren los aprendizajes esperados planteados por el currículum.

Morín (1999) indicó que “transformar la especie humana en verdadera humanidad se vuelve el objetivo fundamental y global de toda educación” (p. 42).

La labor fundamental de todo docente es la formación holística de la persona para que de esa manera participe con el desarrollo de la sociedad, contribuir con la humanización de los individuos para que sean más sensible y empáticos con sus iguales. El objetivo de la educación es contar con personas más humanas que sean capaces de respetar las diferencias y sacar provecho de esta característica para proponer mejoras para la nación.

Dimensión 3. Responsabilidad laboral

Valdés (2009) precisó:

Las instituciones establecen un horario de trabajo y determinan las funciones que cada actor educativo debe cumplir en pro de los objetivos generales, dentro de ellas tenemos: el tiempo de permanencia dentro de la institución que está determinada por una hora de ingreso y otra de salida que el docente debe respetar y sujetarse a cumplir con ello. Además los docentes deben conocer con claridad las funciones que atañen a su trabajo dentro de la institución. (p. 39)

Los docentes planifican los contenidos y estrategias para la elaboración de sus sesiones en mutuo consenso con los otros colegas dentro de su área y luego en coordinación con los objetivos comunes de la institución para guardar relación y coherencia con las metas anuales en mejora de la calidad educativa.

Dentro de la dimensión de responsabilidad laboral está inmerso el conocimiento y manejo de los documentos normativos del ministerio que rigen el trabajo educativo, estos deben de acoplarse a la realidad social, cultural donde está situada la institución para ser parte de la cultura.

Otro factor importante dentro de esta dimensión es el nivel de profesionalización alcanzado por los docentes, cursos de actualización que acuden para mejorar su desempeño y por ende alcanzar de manera eficiente las metas y objetivos institucionales.

Dimensión 4. Relaciones interpersonales

Valdés (2009) precisó:

La labor educativa debe tener una visión holística de los estudiantes para lo cual es necesario conocer y comprender la realidad social, económica y psicológica de los estudiantes, con el objetivo de

priorizar sus necesidades y elegir las estrategias más pertinentes que disminuyan las barreras que puedan interferir con las pautas dentro del procedimiento de enseñanza y aprendizaje, a la vez fortalecer el quehacer educativo, brindándoles procedimientos que resulten más enriquecedores para los estudiantes. (p. 43)

Durante el planteamiento de las pautas para llevar a cabo el procedimiento de la enseñanza aprendizaje cada actor educativo debe ser consciente del respeto hacia las diferencias de género, raza y situación socioeconómica para que cada estudiante se sienta con la libertad de opinar respecto a diversos temas y ayude a desarrollar su capacidad crítica conllevando a la construcción de una sociedad democrática donde se exprese con libertad los sentimientos y pensamientos como personas que forman parte de un grupo social con distintas culturas.

Medina (1992) manifestó: “las relaciones interpersonales mantienen que los miembros de la organización, del sistema de comunicación que establezcan, de la cohesión que genera entre ellos...va a depender, en parte, su nivel de satisfacción en el trabajo” (p. 34)

La labor docente es una profesión netamente basada en las relaciones interpersonales, lo cual garantizará un clima adecuado en el aula o fuera de ella para el logro de objetivos institucionales, las relaciones que se establecen entre el docente y sus alumnos es importante para el desarrollo de las actividades del proceso educativo, la comprensión, la actitud de escucha y la empatía de los docentes facilitará escoger las estrategias más adecuadas para el grupo de estudiantes, lo cual se verá complementado con la ayuda que reciban de los apoderados quienes se convierten en guía de sus hijos reforzando lo indicado en la institución.

Zubieta y Susinos (1992) I referirse a las relaciones interpersonales de los docentes con sus alumnos manifiesta que: “sería engañoso pensar que no tienen problemas con los alumnos. Los tienen y además viven con mucha intensidad.

Pero a la vez, las mayores satisfacciones las obtienen de las relaciones afectivas con los alumnos” (p. 31)

Estar en un aula de clase y tener diversidad de pensamiento y culturas es circunstancia para la existencia de conflictos que deben ser direccionados por los docentes para sacar provecho de esa diferencia resaltando el valor del respeto a la opinión de los demás, resaltando la riqueza que ofrece la diversidad en el desarrollo de las actividades. En un país como el Perú esta característica es mucho más enfático, la diversidad debe ser aprovechada para el conocimiento de las costumbres de cada espacio de nuestro país.

Dimensión 5. Principales resultados de su labor educativa

Valdés (2009) precisó:

Al inicio del año lectivo se establecen objetivos curriculares y actitudinales en cada área establecida en las instituciones. Los docentes realizan un sondeo de la realidad en la que se encuentran sus estudiantes, selecciona las estrategias pertinentes para cada grupo priorizando sus necesidades de aprendizaje, conociendo sus formas y modos de aprender para alcanzar un rendimiento académico esperado en el área que tiene a su cargo, ya que es un factor que está sujeto a evaluación y forma parte de su desempeño. (p. 18)

El currículo establece los contenidos y valores que se deben diversificar y adaptar a los grupos sociales según sea pertinente dentro de su cultura, para lograr una mayor eficacia de la práctica de valores se debe implementar reglas desde el inicio para construir un ambiente de trabajo donde prevalece respeto mutuo y la consideración hacia el esfuerzo de la persona.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en las capacidades pedagógicas en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en la disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018?

Problema específico 5

¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018?

1.5. Justificación del estudio

En el estudio de investigación. Carrasco (2014) señala: “La justificación de un estudio de investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico” (p. 119).

Justificación teórica

La justificación teórica se basa en las teorías vigentes que se encuentran englobados en el mundo académico que aportó en la clarificación de los conceptos teóricos. Aquí radica el problema de la aplicación de la teoría de la gestión educativa que se manifieste en la desempeño docente adecuada dentro de las Instituciones Educativas que pertenecen a la red 03 de la UGEL Ventanilla. Además sirvió como un trabajo antecesor para proyectos de indagación que se realicen en el ámbito del contexto de la realidad peruana sobre la gestión educativa y la práctica docente que requiere de un profundo análisis dentro de la realidad peruana. Es necesario justificar con estas teorías pues justifican su realización, así como también explica porque es conveniente y los beneficios que se obtendrán de ella para la comunidad educativa. Asimismo se basó a la teoría de Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) definieron “es una conducción o instrucción de los agentes que conforman la actividad de orientar, dirigir y controlar, para llevar cabo una buena gestión y a la vez el usuario se sienta satisfecho. También a la teoría de Valdés (2009).

Justificación práctica

La investigación se convierte como base para las futuras investigaciones y además será como aporte esencial para resolver la problemática de la institución educativa materia de estudio y sobre todo para los docentes como materia de consulta para que tengan referencia sobre el significado de la gestión educativa y práctica docente. Asimismo, será útil para los directivos quienes se encuentran al mando de las Instituciones Educativas, y que vienen aplicando en las Instituciones

Educativas, asimismo servirá para la correcta práctica docente en el marco de un buen desempeño directivo y del docente.

Justificación metodológica

La investigación tiene una justificación metodológica, porque el método que se aplicará en esta indagación posee la característica de ser simple y clara, con la finalidad principal de que sea entendido y aprovechado de manera explícita mostrando la relación de las dos variables: gestión educativa y desempeño docente, por ende, durante este proceso es donde adquiere mayor valor la justificación metodológica, ya que los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos utilizados en la elaboración del presente estudio, una vez que se haya demostrado su validez y su confiabilidad servirán como fuente de información en otras investigaciones en contextos educativos similares.

Justificación pedagógica

Pedagógicamente es muy importante ya que la investigación está orientada a dar a conocer el vínculo que tienen ambas variables así dar recomendaciones ya que la gestión educativa es propiamente vinculada a los procesos que en el centro se realizan y se planifican con el propósito de lograr los objetivos emanados de la estructura interna de la institución. Asimismo la investigación proyecta a determinar la calidad de desempeño del docente de las Instituciones Educativas mencionadas, ya que busca los rasgos comunes del educador en el aula y determinar algunos factores que limitan o favorecen este desempeño.

1.6. Hipótesis

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron “La hipótesis nos indican lo que estamos buscando y tratando de probar. Y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado formuladas a maneras de proposiciones” (p.92).

Es una posible respuesta al objetivo general de la investigación, son indicios.

Hipótesis general

Existe incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Hipótesis específicos

Hipótesis específico 1

Existe incidencia de la gestión educativa en las capacidades pedagógicas en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Hipótesis específico 2

Existe incidencia de la gestión educativa en la disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Hipótesis específico 3

Existe incidencia de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Hipótesis específico 4

Existe incidencia de la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Hipótesis específico 5

Existe incidencia de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

1.7. Objetivos

Valderrama (2015) “estableció los límites de la investigación, es decir establecen hasta donde se desea llegar. Los objetivos son los cimientos de la estructura en la que se apoyará el resto de nuestra investigación” (p. 34). Mediante los objetivos podemos seguir el rumbo en el camino de la investigación.

Objetivo general

Determinar la incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la incidencia de la gestión educativa en las capacidades pedagógicas en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Objetivo específico 2

Establecer la incidencia de la gestión educativa en la disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Objetivo específico 3

Establecer la incidencia de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la incidencia de la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Objetivo específico 5

Determinar la incidencia de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

II. Método

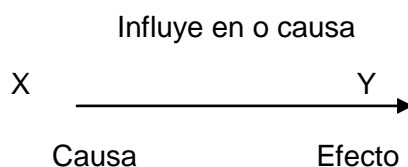
2.1. Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron: “La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (p.152)

“Los diseños de investigación transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” p.154).

Para el presente trabajo de investigación se asumirá el diseño correlacional causal, Hernández, Fernández y Baptista (2014) puntualizaron: “Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto”

Esquema del diseño



X: Variable independiente: Gestión educativa

Y: Variable dependiente: Desempeño docente

Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica. Al respecto Behar (2008) precisaron:

También recibe el nombre de investigación pura, teórica, dogmática y fundamental. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. (p. 19)

Nivel de investigación: Explicativa

Behar (2008) precisó: Mediante este tipo de investigación, que requiere la combinación de los métodos analítico y sintético, en conjugación con el deductivo y el inductivo, se trata de responder o dar cuenta de los porqué del objeto que se investiga. Además de describir el fenómeno tratan de buscar la explicación del comportamiento de las variables. Su metodología es básicamente cuantitativa, y su fin último es el descubrimiento de las causas. (p. 19)

Enfoque cuantitativo

Cuantitativa – Causal, Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron: “porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Método de la investigación

La presente investigación, utilizó el método hipotético deductivo, pues se parte de una Hipótesis y mediante deducciones se llegó a conclusiones. Según (Bernal, 2010, p. 60) consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

2.2. Variables, operacionalización

Variable: Gestión educativa

Definición Conceptual

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) definieron: “es conducir, gestionar, es limitar los efectos imprevisibles e indeseables. Es determinar rumbos, ritmos y modos” (p. 11).

Definición operacional

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) lo dimensionó como: Organizacional, administrativa, pedagógico – didáctico y comunitaria.

Variable 2: Desempeño docente

Definición Conceptual

Valdés (2009) definió “es 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.13).

Definición operacional

Valdés (2009) dimensionó de la siguiente manera: Capacidades pedagógicas, disposición para la labor educativa, responsabilidad laboral, relaciones interpersonales y principales resultados de su labor.

Tabla 1

Operacionalización de la gestión educativa

Dimensión	Indicadores	ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de las dimensiones	Nivel y rango de la variable
Organizacional	Estructura formal	1		Inadecuado	
	Distribución tareas	2		5 - 10	
	División de trabajo	3		Adecuado 11 - 17	
	Canales de comunicación	4		Muy adecuado 18 - 25	
	Uso de tiempo y espacio	5			
Administrativa	Recursos humanos	6		Inadecuado 5 - 10	Inadecuado
	Recursos financiero	7		Adecuado 11 - 17	20 - 45 Adecuado
	Control normativo	8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Muy adecuado 18 - 25	46 - 72 Adecuado
	Toma de decisiones	9	Casi siempre (4) Siempre(5)		Muy adecuado 73 - 100
	Eficacia y eficiencia	10			
Pedagógico - didáctico	Modalidades de enseñanza	11		Inadecuado 4 - 8	
	Teorías de enseñanza	12		Adecuado 9 - 13	
	Criterios de la evaluación de los procesos	13		Muy adecuado 14 - 20	
	Criterios de evaluación de resultado	14			
Comunitaria	Instituciones	15,16,17,18		Inadecuado 6 - 13	
	Apoderados	19		Adecuado 14 - 21	
	Límites de participación	20		Muy adecuado 22 - 30	

Tabla 2

Operacionalización del desempeño docente

Dimensión	Indicadores	ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de las dimensiones	Nivel y rango de la variable
Capacidades pedagógicas	Dominio de contenidos	1		Inicio	
	Aplicación de las teorías educativas	2		6 - 13	
	Dominio de la didáctica de especialidad	3		Proceso 14 - 21	
	Comunicación verbal	4		Excelente 22 - 30	
	Planificación del proceso educativo	5			
Disposición para el labor educativo	Efectividad de su auto preparación	6			
	Nivel de satisfacción	7		Inicio	Inicio 20 - 45
	Expectativas sobre el logro de aprendizaje	8		4 - 8	Proceso
	Autoeficacia	9	Nunca (1) Casi nunca (2)	Proceso 9 - 13	46 - 72
Responsabilidad laboral	Motivación en los estudiantes	10	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre(5)	Excelente 14 - 20	Excelente 73 - 100
	Asistencia y puntualidad a la escuela	11			
	Grado de participación en la elaboración de sesiones entre docentes	12		Inicio 4 - 8	
	Cumplimiento con los documentos normativos del Minedu	13		Proceso 9 - 13	
	Nivel profesional alcanzado	14		Excelente 14 - 20	
Relaciones interpersonales	Nivel de comprensión de sus problemas de sus alumnos	15			
	Flexibilidad para aceptar la diversidad y opiniones	16		Inicio 4 - 8	
	Grado de cooperación con los padres	17		Proceso 9 - 13	
	Respeto por la diferencias de género, raza y socioeconómico	18		Excelente 14 - 20	
Principales resultados de su labor	Rendimiento académico alcanzado por los alumnos	19		Inicio 2 - 3	
	Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos	20		Proceso 4 - 6 Excelente 7 - 10	

2.3. Población

Según Hernández, et. al. (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el

tiempo” (p. 174). Por lo tanto la presente investigación estará conformada por 210 docentes.

Tabla 3

Población docente de la red 03 UGEL Ventanilla

Institución educativa	N
I:E.Pedro Planas	50
I.E. Villa Los Reyes	70
I.E. José Faustino	50
I.E. Naciones Unidas	40
Total	210

Fuente: Agp Ugel Ventanilla

Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 175). La muestra estuvo constituida por 132 docentes. Es decir la Red N° 03 Ventanilla, constituida por cuatro Instituciones Educativas, se consideró por conveniencia dos Instituciones Educativas por facilidad de acceso.

Tabla 4

Muestra docente de la red 03 UGEL Ventanilla

Institución educativa	N
I:E.Pedro Planas	50
I.E. Villa Los Reyes	70
Total	120

Fuente: Agp Ugel Ventanilla

Tipo de muestreo: No probabilística intencional

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para la presente investigación se usa la técnica de la encuesta. Ésta, según Alvira (2011) definió:

La encuesta presenta dos características básicas que la distinguen del resto de los métodos de captura de información: recoge información proporcionada verbalmente o por escrito mediante un cuestionario estructurado y utiliza muestras de la población objeto de estudio. (p. 6)

Dicho esto, se recopila la información con la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario para la muestra seleccionada.

Instrumento

Para la presente investigación, se hace uso del instrumento del cuestionario. Para lo cual, Carrasco (2006) sostuvo:

Consiste en presentar (previa orientación y charlas motivadoras) a los encuestados unas hojas o pliegos de papel (instrumentos), conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con caridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo. (p. 318)

Ficha técnica de variable gestión directiva

Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión educativa

Año: 2018

Tipo de instrumento: Encuesta

Objetivo: Mejorar la gestión directiva para acrecentar el desempeño docente

Población: Docentes de las Instituciones Educativas de la Red 3.

Número de ítems: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 20 minutos.

Norma de aplicación: El docente marcó en cada ítem de acuerdo a lo que consideró.

Escala: Likert, nos permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado

Niveles y Rango: Se establecen los siguientes:

Niveles

Inadecuado

Adecuado

Muy adecuado

Los instrumentos propuestos se presentan en el anexo

Autor: Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) adaptado por Deisy Tolentino Luna

Procedencia: Lima- Perú, 1992

Objetivo: Medir la percepción de la gestión educativa

Administración: Individual

Duración: Aproximadamente de 14 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 20 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre

Ficha técnica de variable desempeño docente

Nombre: Encuesta de desempeño docente

Autor: Valdés (2009) adaptado por Deisy Tolentino Luna

Tipo de instrumento: Encuesta

Objetivo: Medir la percepción del desempeño docente

Población: Docentes de las Instituciones Educativa de la Red 3.

Número de ítems: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: Aproximadamente de 14 a 20 minutos.

Normas de aplicación: El usuario marcó en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado

Escala: Likert, nos permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado

Administración: Individual

Duración: Aproximadamente de 14 a 20 minutos.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Validez

Para Hernández (2014) “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

Los cuestionarios sobre gestión directiva y calidad educativa serán sometidos a criterio de un grupo de Jueces expertos, integrado por profesores: Doctores que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informaran acerca de la aplicabilidad de cada uno de los cuestionarios del presente estudio. Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraran tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 5
Validación de juicio de expertos

Nº	Experto	Aplicable
Experto 1	Mgtr. Lily Campos Livaque	Aplicable
Experto 2	Dr. Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable
Experto 3	Mgtr. Virginia Asunción Cerafin Urbano	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento será hallada mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados” (p.210).

Por lo tanto Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Coeficiente Alfa Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems
 S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004).

El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 7

Estadística de fiabilidad de la gestión educativa

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,939	20

El valor obtenido es de 0,939 muestra según la tabla 7 una alta confiabilidad.

Tabla 8

Estadística de fiabilidad del desempeño docente

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,924	20

El valor obtenido es de 0.924 muestra según la tabla 8 una alta confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se realizó la revisión de la consistencia de la información, según Valderrama (2010) “Consiste en verificar los resultados a través de una muestra pequeña, por ejemplo para hallar la confiabilidad o la prueba de hipótesis” (p. 142). Así también se realizará la clasificación de la información con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de variables dependientes.

En la primera etapa, se realizó la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “Una vez recolectados los datos éstos deben de codificarse... las categorías de un ítem o pregunta requieren codificarse en números, porque de lo contrario no se efectuaría ningún análisis, sólo se contaría el número de respuestas en cada categoría” (p. 262). De esta manera se procesaron de forma ordenada los datos obtenidos de los instrumentos.

En la segunda etapa se realizó la estadística descriptiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable... esto se logra al describir la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable” (p. 287). Por lo tanto el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensión.

En la tercera etapa se realizó la estadística inferencial, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La estadística inferencial se utilizó

fundamentalmente para dos procedimientos vinculados: probar hipótesis y estimar parámetros” (p. 306). En tal sentido se realiza la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó para la contrastación de las hipótesis se usó R Cuadrado.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación se ha realizado sobre los principios éticos de verdad, objetividad, legalidad. En este sentido los datos obtenidos en la investigación corresponden a la muestra real y son verificables.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión educativa en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	44	36.7%
	Regular	40	33.3%
	Adecuado	36	30%
	Total	120	100%

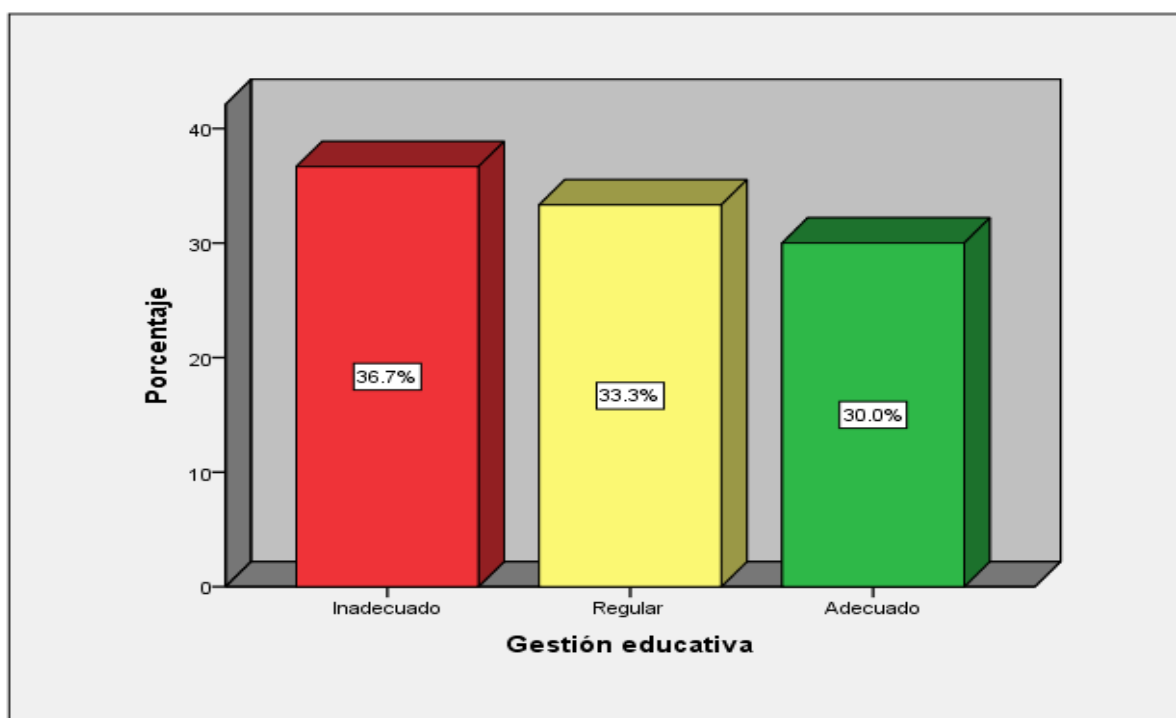


Figura 1. Percepción de la variable gestión educativa.

De la tabla 9 y figura 1, se observa que el 36,7% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, manifiestan que la gestión educativa es inadecuado, el 33,3% de docentes señalan que la gestión educativa es regular y un 30% de los docentes muestran que la gestión educativa es adecuado.

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión organización en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	31	25.8%
	Regular	42	35%
	Adecuado	47	39.2%
	Total	120	100%

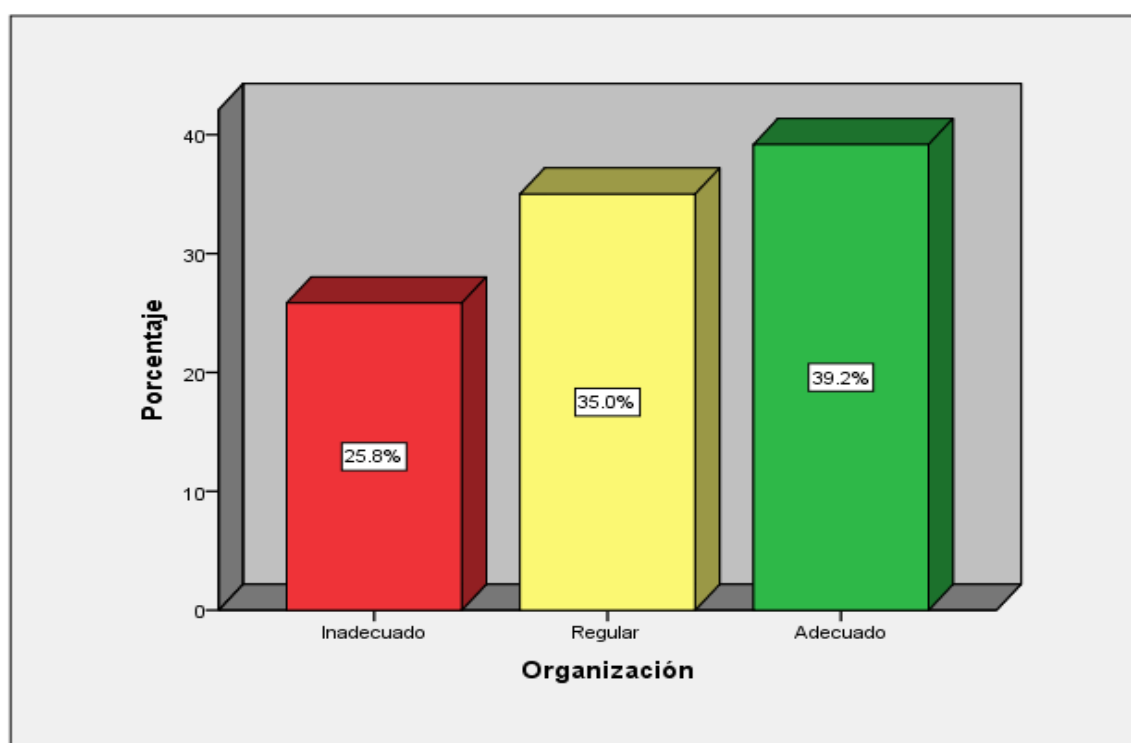


Figura 2. Percepción de la dimensión organización.

De la tabla 10 y figura 2, se observa que el 39,2% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, indican que la organización es adecuado, el 35% de docentes señalan que la organización es regular y un 25,8% de los docentes indican que la organización es muy inadecuado.

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión administración en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Inadecuado	47	39.2%
Regular	37	30.8%
Adecuado	36	30%
Total	120	100%

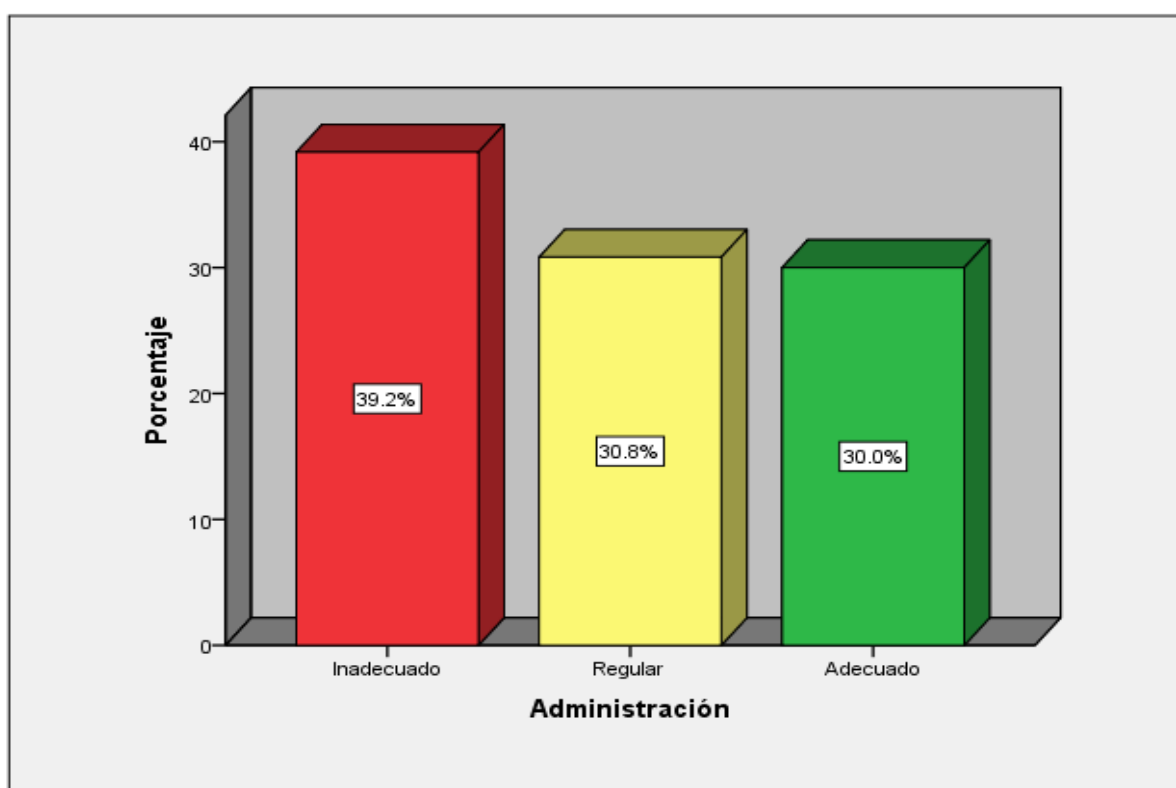


Figura 3. Percepción de la dimensión administración.

De la tabla 11 y figura 3, se observa que el 39,2% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, se encuentran que la administración es inadecuado, el 30% de docentes señalan que la administración es regular y un 30% de los docentes manifiestan que la administración es adecuado.

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión pedagógica - didáctica en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	28	23.3%
	Regular	46	38.3%
	Adecuado	46	38.3%
	Total	120	100%

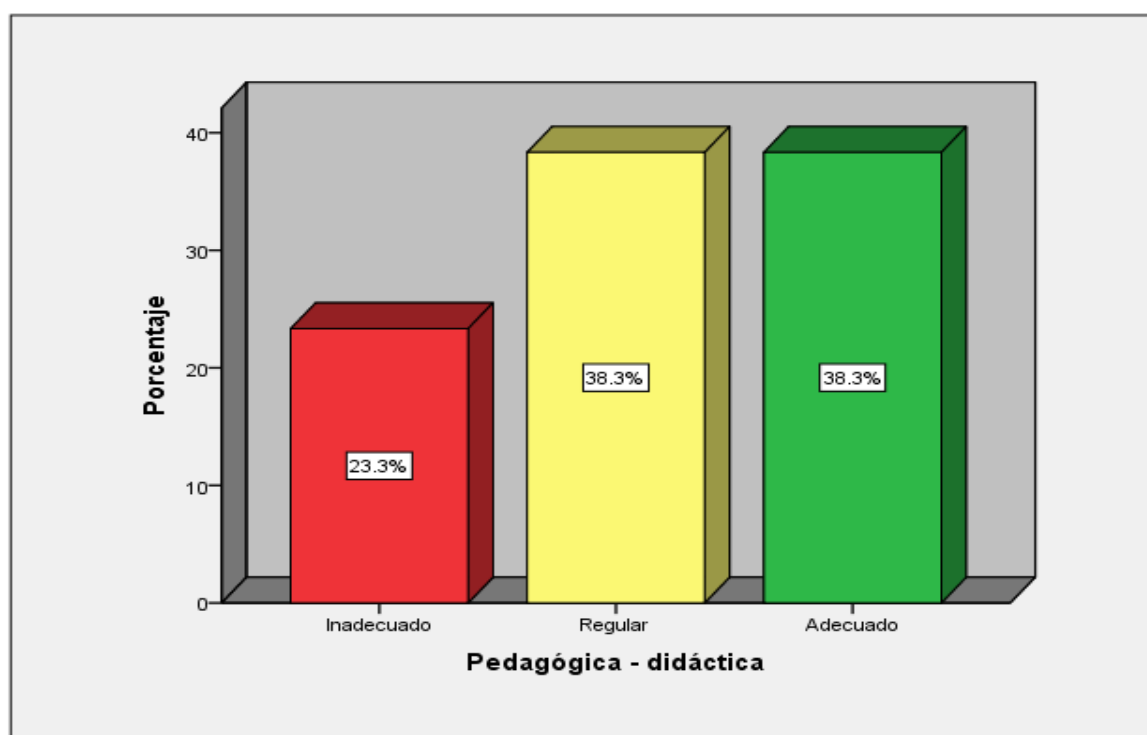


Figura 4. Percepción de la dimensión pedagógica - didáctica

De la tabla 12 y figura 4, se observa que el 38,3% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, dicen que la pedagógica – didáctica es adecuado, el 38,3% de docentes indican que la pedagógica – didáctica es regular y un 23,3% de los docentes manifiestan que la pedagógica – didáctica inadecuado.

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión comunitaria en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	16	13.3%
	Regular	46	38.3%
	Adecuado	58	48.3%
	Total	120	100%

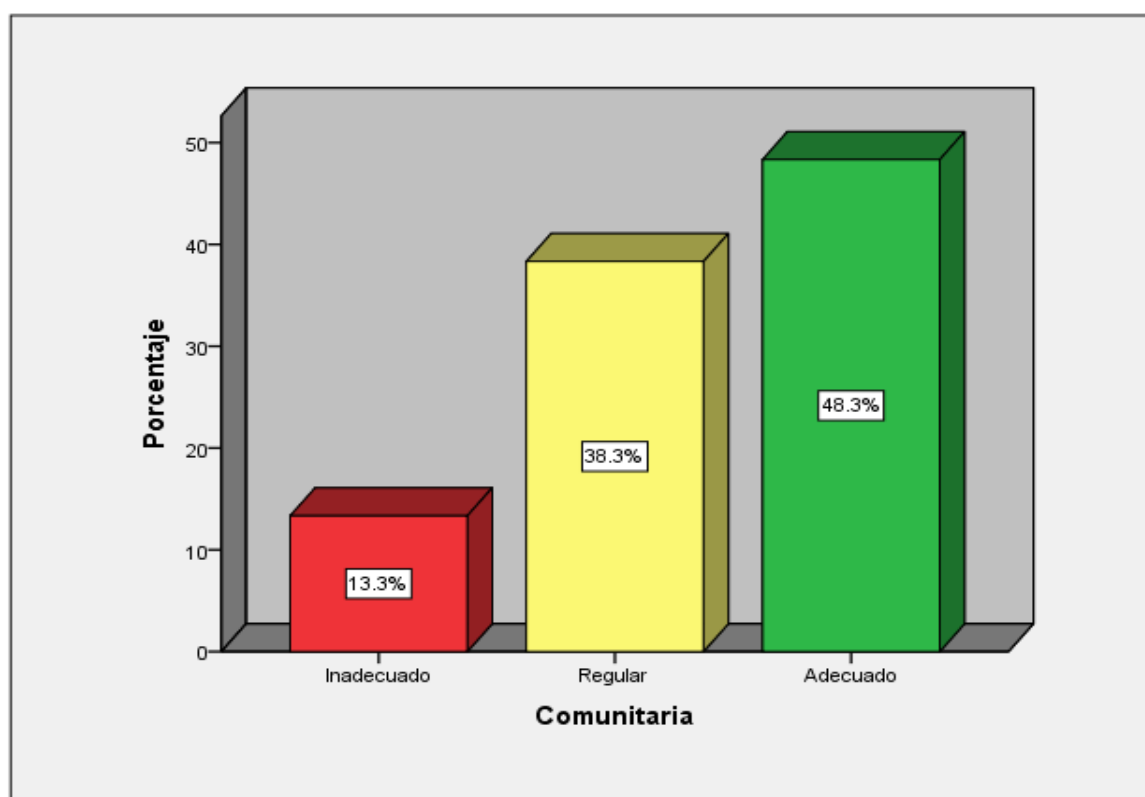


Figura 5. Percepción de la dimensión comunitaria.

De la tabla 13 y figura 5, se observa que el 48,3% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, expresan que la comunitaria es adecuado, el 38,3% de docentes demuestran que la comunitaria es regular y un 13,3% de los docentes presentan que la comunitaria inadecuado.

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	29	24.2%
	Proceso	60	50%
	Excelente	31	25.8%
	Total	120	100%

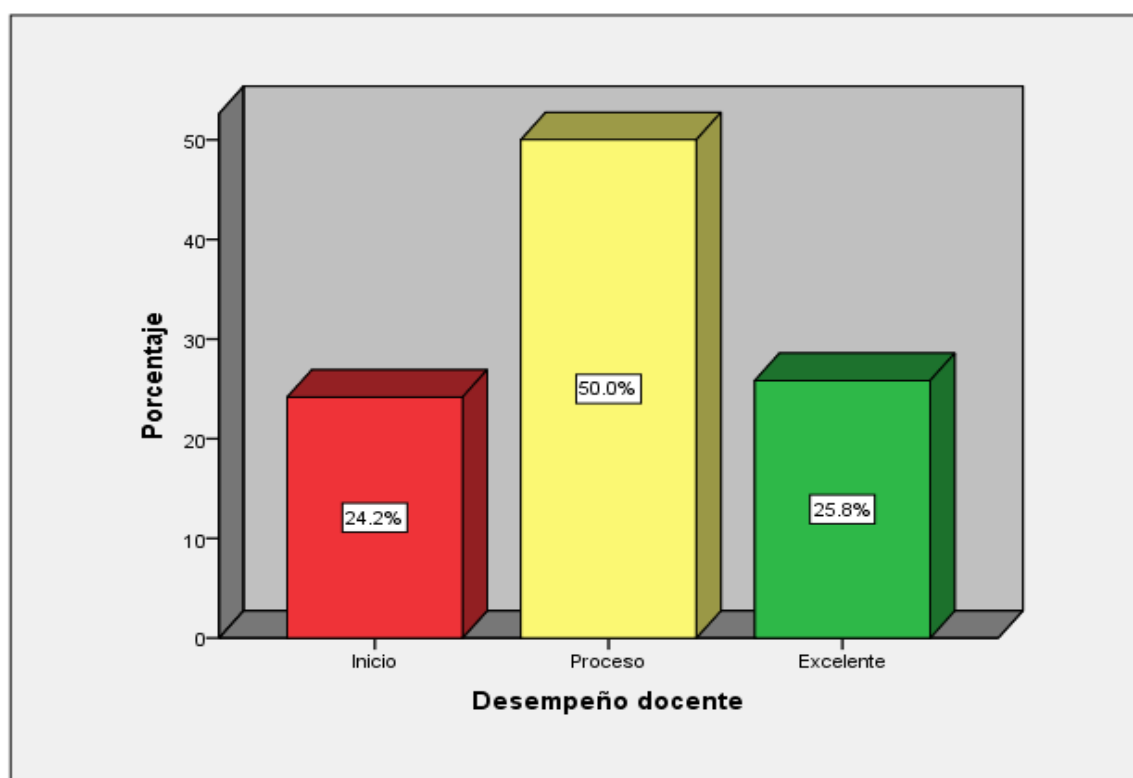


Figura 6. Percepción de desempeño docente

De la tabla 14 y figura 6, según el informe de los directivos el 50% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, el desempeño del docente se encuentran en proceso, el 25,8% de los directivos indican que el desempeño del docente es excelente y un 24,2% de los docentes se ubican en un nivel inadecuado.

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión capacidad pedagógica en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	32	26.7%
	Proceso	57	47.5%
	Excelente	31	25.8%
	Total	120	100%

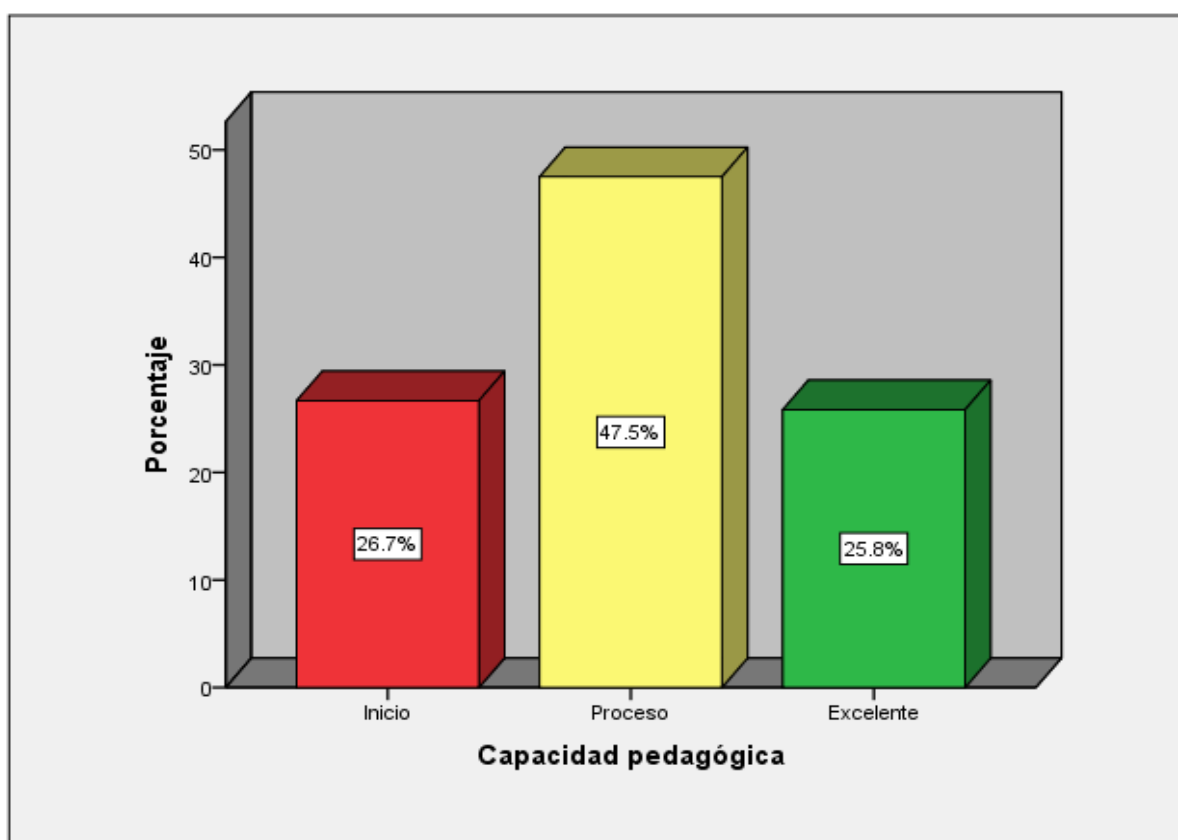


Figura 7. Percepción de la dimensión capacidad pedagógica

De la tabla 15 y figura 7, según el informe de los directivos el 47,5% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, capacidad pedagógica se ubica en proceso, el 26,7% de los directivos manifiestan que la capacidad pedagógica se ubica en inicio y un 25,8% de los directivos señalan que la capacidad pedagógica es excelente.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Inicio	39	32.5%
Proceso	44	36.7%
Excelente	37	30.8%
Total	120	100%

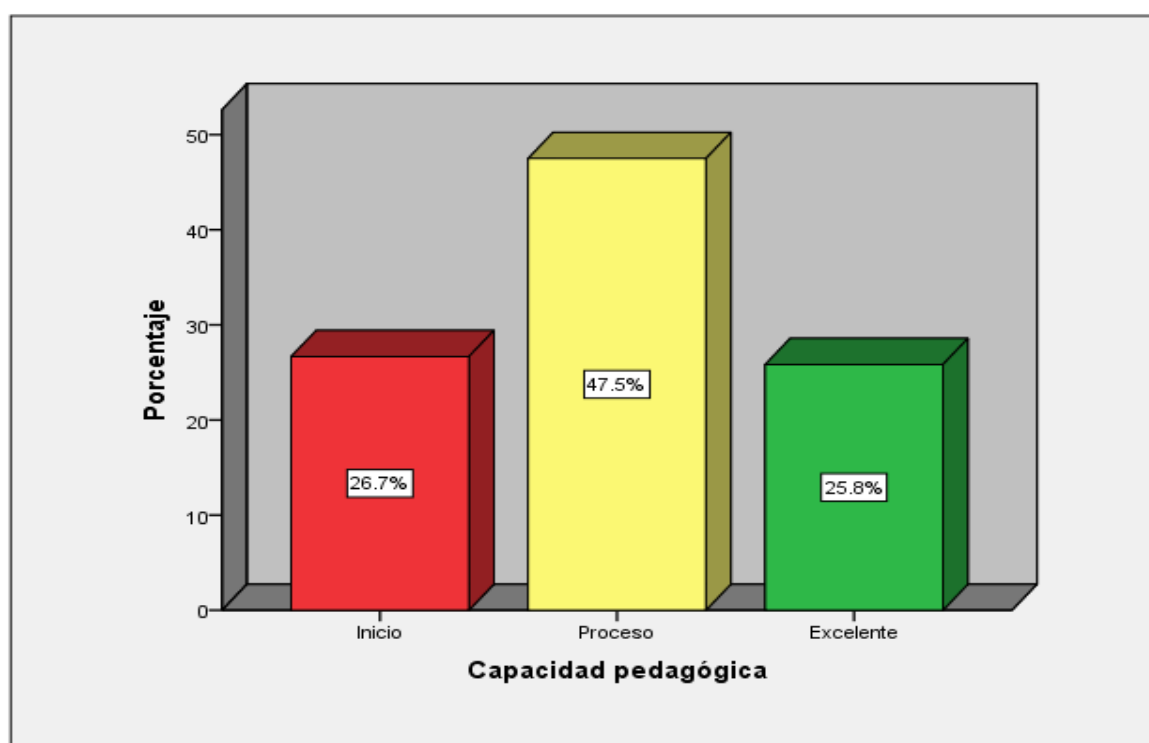


Figura 8. Percepción de la dimensión capacidad pedagógica

De la tabla 16 y figura 8, según el informe de los directivos el 47,5% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, la disposición para la labor es proceso, el 26,7% de los directivos manifiestan que la disposición para la labor docente se ubica en inicio y un 25,8% de los directivos señalan que la disposición para la labor docente se ubica en excelente.

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	24	20%
	Proceso	67	55.8%
	Excelente	29	24.2%
	Total	120	100%

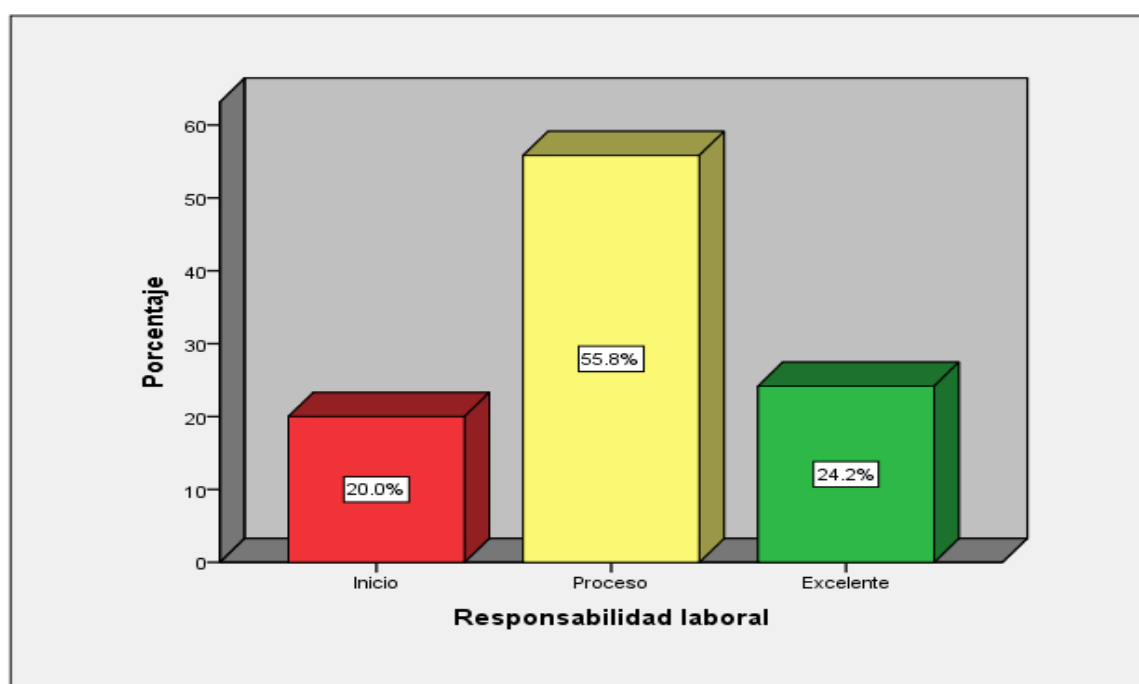


Figura 9. Percepción de la dimensión responsabilidad laboral.

De la tabla 17 y figura 9, según el informe de los directivos el 55,8% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, la responsabilidad laboral se ubica en el nivel proceso, el 24,2% de los directivos manifiestan que la responsabilidad laboral se ubica en el nivel excelente y un 20% de los directivos señalan que la responsabilidad laboral se ubica en inicio.

Tabla 18

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	16	13.3%
	Proceso	64	53.3%
	Excelente	40	33.3%
	Total	120	100%

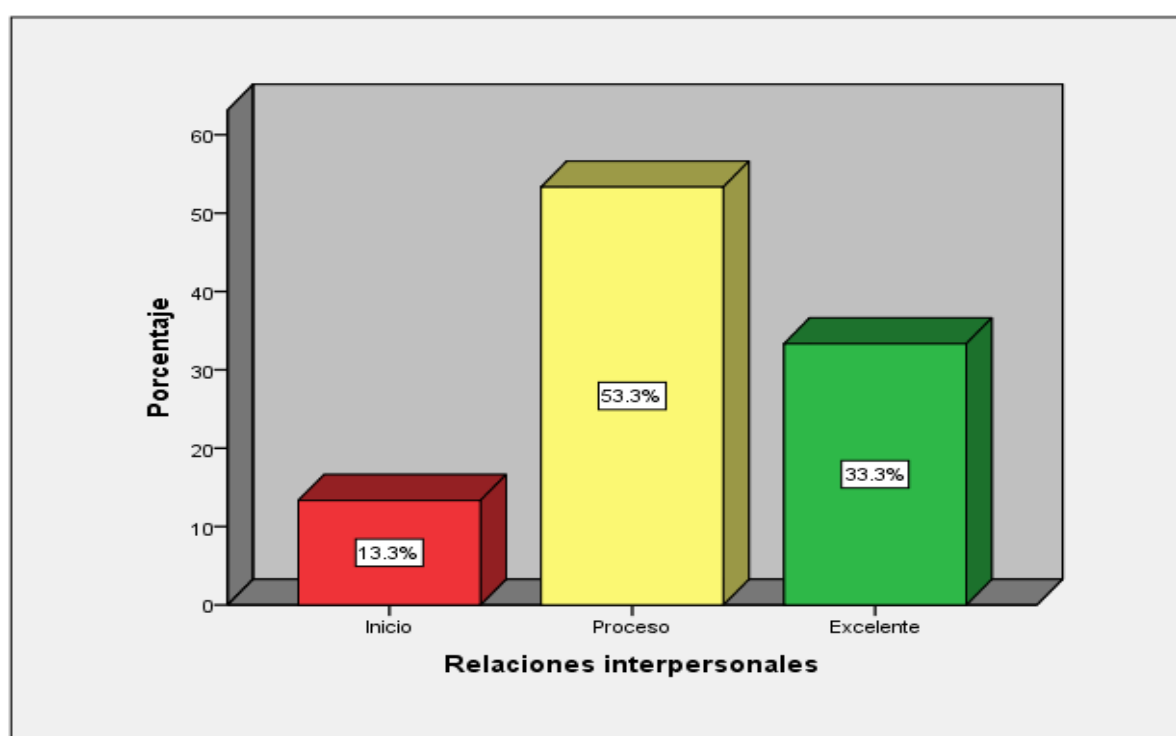


Figura 10. Percepción de la dimensión relaciones interpersonales.

De la tabla 18 y figura 10, según el informe de los directivos el 53,3% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, manifiestan que las relaciones interpersonales se ubica en el nivel proceso, el 33,3% de los directivos dicen que las relaciones interpersonales se ubica en excelente y un 13,3% de los directivos señalan que las relaciones interpersonales se ubica en inicio.

Tabla 19

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión principales resultado de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Inicio	9	7.5%
Proceso	63	52.5%
Excelente	48	40%
Total	120	100%

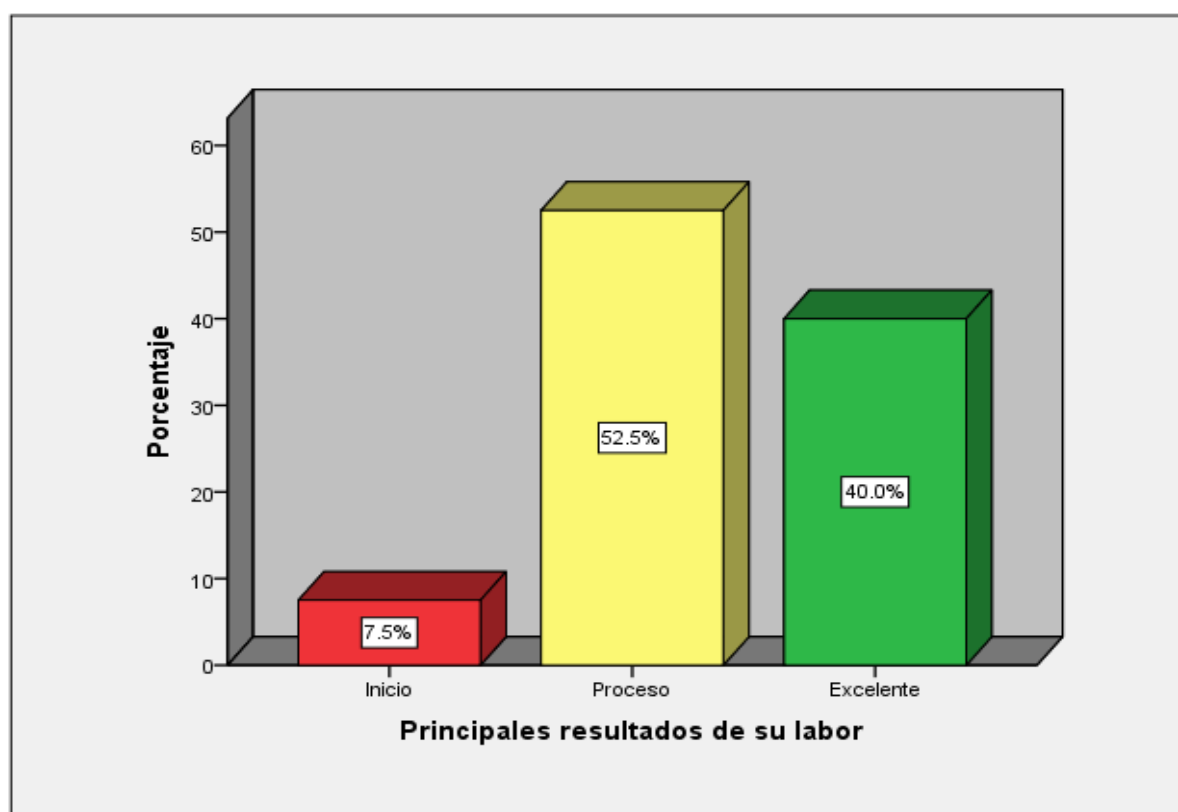


Figura 11. Percepción de la dimensión principales resultados de su labor.

De la tabla 19 y figura 11, según el informe de los directivos el 52,5% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, presentan que los principales resultados de su labor se ubica en el nivel proceso, el 40% de los directivos dicen que los principales resultados de su labor se ubica en excelente y un 7,5% de los directivos señalan que los principales resultados de su labor se ubica en inicio.

Prueba hipótesis

Ho: No existe incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Ha: Existe incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Nivel de significación de prueba $\alpha = 0.05$

Prueba de decisión: $p_valor < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Tabla 20

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	103.156			
Final	23.627	79.530	1	.000

Función de vínculo: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, así mismo, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 79,530 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 21

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	8.637	3	.035
Desviación	9.597	3	.022

Función de vínculo: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0,35 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 22

Presentación de los coeficientes de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

		Estimación	Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza	
							n	típ.
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[desempeñodocente1 = 1]	2.821	.541	27.195	1	.000	1.760	3.881
	[desempeñodocente1 = 2]	6.900	.941	53.777	1	.000	5.056	8.744
Ubicación	gestióneducativa1	2.544	.359	50.244	1	.000	1.840	3.247

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la gestión educativa se asumirá para la comparación al nivel muy adecuado (1) frente al desempeño docente asumirá al nivel adecuado (2) en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. Al respecto la variable desempeño docente protector; lo que quiere decir que los docentes con nivel excelente de la gestión educativa tiene la probabilidad de que su desempeño sea

de nivel excelente, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 50.244, siendo este significativo ya que el p_valor es $<$ al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Tabla 23

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Cox y Snell	.485
Nagelkerke	.554
McFadden	.319

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de desempeño docente depende el 55,4% de la gestión educativa en las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Prueba hipótesis específica 1

Ho: No existe incidencia de la gestión educativa en las capacidades pedagógicas en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Ha: Existe incidencia de la gestión educativa en las capacidades pedagógicas en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Nivel de significación de prueba $\alpha = 0.05$

Prueba de decisión: $p_valor < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Tabla 24

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión educativa en la capacidad pedagógica en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	119.835			
Final	28.631	91.204	1	.000

Función de vínculo: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la gestión educativa en la capacidad pedagógica de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, así mismo, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 91.204 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 25

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	13.543	3	.004
Desviación	16.720	3	.001

Función de vínculo: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0,004 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 26

Presentación de los coeficientes de la gestión educativa en la capacidad pedagógica en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza	
		n	típ.				95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[capacidad pedagógica 1 = 1]	3.366	.567	35.297	1	.000	2.256	4.477
	[capacidad pedagógica 1 = 2]	7.556	1.001	57.034	1	.000	5.595	9.517
Ubicación	gestión educativa 1	2.797	.377	55.070	1	.000	2.058	3.535

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la gestión educativa se asumirá para la comparación al nivel muy adecuado (1) frente a la capacidad pedagógica asumirá al nivel adecuado (2) en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. Al respecto la dimensión capacidad pedagógica protector; lo que quiere decir que los docentes con nivel excelente de la gestión educativa tiene la probabilidad de que su capacidad pedagógica sea de nivel excelente, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 55.070, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Tabla 27

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	.532
Nagelkerke	.606
McFadden	.360

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión educativa en la capacidad docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la capacidad pedagógica depende el 60,6% de la gestión educativa en las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Prueba hipótesis específica 2

Ho: No existe incidencia de la gestión educativa en la disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Ha: Existe incidencia de la gestión educativa en la disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Nivel de significación de prueba $\alpha = 0.05$

Prueba de decisión: $p_valor < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Tabla 28

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión educativa en la disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	86.580			
Final	23.508	63.072	1	.000

Función de vínculo: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la gestión educativa en la disposición para la labor docente de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, así mismo,

se tiene al valor del Chi cuadrado es de 63.072 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 29

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4.205	3	.240
Desviación	5.428	3	.143

Función de vínculo: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0,240 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 30

Presentación de los coeficientes de la gestión educativa en la capacidad pedagógica en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Estimaciones de los parámetros								
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[disposiciónparalalabordoce nte1 = 1]	2.749	.532	26.694	1	.000	1.706	3.792
	[disposiciónparalalabordoce nte1 = 2]	4.273	.629	46.186	1	.000	3.041	5.506
Ubicación	gestióneducativa1	1.982	.295	45.283	1	.000	1.405	2.559

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la gestión educativa se asumirá para la comparación al nivel muy adecuado (1) frente a la disposición para la labor docente asumirá al nivel adecuado (2) en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. Al respecto la dimensión disposición para la labor docente protector; lo que quiere decir que los docentes con nivel excelente de la gestión educativa tiene la probabilidad de que su disposición para la labor docente sea de nivel excelente, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 45.283, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Tabla 31

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	.409
Nagelkerke	.463
McFadden	.246

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión educativa en la disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la disposición para la labor docente depende el 46,3% de la gestión educativa en las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Prueba hipótesis específica 3

Ho: No existe incidencia de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Ha: Existe incidencia de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Nivel de significación de prueba $\alpha = 0.05$

Prueba de decisión: $p_valor < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Tabla 32

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	103.345			
Final	30.551	72.794	1	.000

Función de vínculo: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, así mismo, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 72.794 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 33

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	11.156	3	.011
Desviación	15.567	3	.001

Función de vínculo: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0,011 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 34

Presentación de los coeficientes de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Estimaciones de los parámetros

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[responsabilidadlaboral 1 = 1]	2.523	.522	23.399	1	.000	1.501	3.545
	[responsabilidadlaboral 1 = 2]	5.133	.719	50.925	1	.000	3.723	6.542
Ubicación	gestióneducativa1	2.307	.327	49.626	1	.000	1.665	2.949

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la gestión educativa se asumirá para la comparación al nivel muy adecuado (1) frente a la responsabilidad laboral asumirá al nivel adecuado (2) en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. Al respecto la dimensión responsabilidad laboral protector; lo que quiere decir que los docentes con nivel excelente de la gestión educativa tiene la probabilidad de

que su responsabilidad laboral sea de nivel excelente, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 49.626, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Tabla 35

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	.455
Nagelkerke	.515
McFadden	.283

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la responsabilidad laboral depende el 51,5% de la gestión educativa en las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Prueba hipótesis específica 4

Ho: No existe incidencia de la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Ha: Existe incidencia de la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Nivel de significación de prueba $\alpha = 0.05$

Prueba de decisión: $p_valor < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Tabla 36

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	68.391			
Final	25.635	42.757	1	.000

Función de vínculo: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, así mismo, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 42.757 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 37

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	11.156	3	.011
Desviación	15.567	3	.001

Función de vínculo: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0,011 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 38

Presentación de los coeficientes de la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[relacionesinterpersonales1 = 1]	.770	.488	2.489	1	.115	-.187	1.727
	[relacionesinterpersonales1 = 2]	3.360	.590	32.454	1	.000	2.204	4.516
Ubicación	gestióneducativa1	1.640	.283	33.626	1	.000	1.085	2.194

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la gestión educativa se asumirá para la comparación al nivel muy adecuado (1) frente a la relaciones interpersonales asumirá al nivel adecuado (2) en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. Al respecto la dimensión relaciones interpersonales protector; lo que quiere decir que los docentes con nivel excelente de la gestión educativa tiene la probabilidad de que sus relaciones interpersonales sea de nivel excelente, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 33.626, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Tabla 39

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	.300
Nagelkerke	.348
McFadden	.180

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de las relaciones interpersonales depende el 34,8% de la gestión educativa en las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Prueba hipótesis específica 5

Ho: No existe incidencia de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Ha: Existe incidencia de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Nivel de significación de prueba $\alpha = 0.05$

Prueba de decisión: $p_valor < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Tabla 40

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	54.920			
Final	19.983	34.936	1	.000

Función de vínculo: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, así mismo,

se tiene al valor del Chi cuadrado es de 34.936 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 41

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2.491	3	.477
Desviación	2.820	3	.420

Función de vínculo: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0,477 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 42

Presentación de los coeficientes de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Estimaciones de los parámetros

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[principalesresultadosdesulabor1 = 1]	-.214	.527	.165	1	.685	-1.248	.819
	[principalesresultadosdesulabor1 = 2]	2.825	.565	24.968	1	.000	1.717	3.934
Ubicación	gestióneducativa1	1.459	.277	27.753	1	.000	.916	2.002

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la gestión educativa se

asumirá para la comparación al nivel muy adecuado (1) frente a los principales resultados de su labor asumirá al nivel adecuado (2) en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. Al respecto la dimensión los principales resultados de su labor protector; lo que quiere decir que los docentes con nivel excelente de la gestión educativa tiene la probabilidad de que sus principales resultados de su labor sea de nivel excelente, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 27.753, siendo este significativo ya que el p_valor es $<$ al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Tabla 43

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	.253
Nagelkerke	.302
McFadden	.161

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de los principales resultados de su labor depende el 30,2% de la gestión educativa en las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

IV. Discusión

En la presente investigación se arribó en la parte descriptiva los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, manifiestan que la gestión educativa es inadecuado y los directivos manifiestan que el desempeño de los docentes se ubica en el nivel proceso. Concluyó que existe incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, con un 55,4%. Hay una semejanza con la de Cáceres (2016) concluyó que la gestión educativa se ubica en el nivel bueno con el 65%, el nivel regular 20% y el nivel deficiente con el 15%. Se demostró la hipótesis: que existe una moderada correlación ($r_s=0,651$) entre gestión educativa y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa El Rosario. La investigación es similar por la variable gestión educativa que permitió clarificar la tesis. Por lo tanto se basó a la teoría de Valdez (2009) definió es 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.13). Cáceres se arribó que la gestión educativa es bueno, es decir en su mayoría perciben que los directivos cumplen con toda la gestión de acuerdo a la necesidad de la Institución Educativa. En la presente investigación se arribó que la gestión educativa es inadecuada, es decir los directivos de Red 03, no cumplen con el proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, no hay ayuda para mantener la autonomía institucional y les falta enriquecer los procesos pedagógicos para responder a las necesidades educativas locales, regionales.

En la presente investigación existe incidencia de la gestión educativa en las capacidades pedagógicas en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, con un 60,6%. Hay una similitud con la tesis de Armas (2015) concluyó que la práctica docente alcanzó el nivel bueno con el 50%, el nivel regular con el 40% y el nivel malo con el 10%. En la parte inferencial concluyó: existe una moderada correlación ($r_s=0,665$) entre calidad educativa y práctica docente en las Instituciones Educativas de la red 02 de UGEL Ate Vitarte, 2015. La investigación es similar por la variable práctica docente y cuyo aporte fue muy valioso para confrontar en la discusión de los resultados. También la teoría

de Valdés (2009) puntualizó: Las capacidades pedagógicas del docente están relacionadas con el dominio que tiene sobre los temas y contenidos de su área que deben ser impartidos aplicando una teoría de la educación y estrategias pertinentes para crear aprendizajes significativos. Además debe tomarse en cuenta las habilidades lingüísticas del docente ya que serán las vías de facilitación de información y seguimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje. (p. 19). Es decir Armas señaló que la práctica del docente es bueno la mayoría de los docentes cumplen con todo los procesos pedagógicos, pero de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se arribó que la mayoría de los docentes cumplen con todo los procesos pedagógicos. Por lo tanto hay una coincidencia con los resultados obtenidos. Sin embargo los docentes conocen los procesos a realizar, sus conocimientos y dominio de la materia que se va a impartir, es condición suficiente para lograr o propiciar el aprendizaje en los estudiantes.

En la presente investigación se concluyó que Existe incidencia de la gestión educativa en la disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, con un 46,3%. Por otro lado corroboró Tarazona (2015) los resultados deseados, y finalmente se arribó a las siguientes conclusiones: el nivel de práctica docente alcanzó el nivel adecuado con el 70%, el nivel muy adecuado con el 10% y el nivel inadecuado con el 20%. En la prueba de hipótesis arribó: existe una alta correlación ($r_s=0,874$) entre gestión pedagógica y práctica docente en los profesores de la red 01 de UGEL 04 Comas. La tesis es similar por la variable práctica docente y cuyo aporte fue esencial para la confrontación en la sección de la discusión con las conclusiones de la presente investigación. Asimismo se apoyó a la teoría de Valdés (2009) precisó: El docente siente satisfacción cuando logra los aprendizajes esperados en cuanto compete a su área y contribuye de esa manera a lograr los objetivos propuestos por la institución, cumpliendo las expectativas que se plantearon al inicio del año escolar mediante estrategias que motiven al estudiante a desarrollar las actividades y tareas asignadas para lograr aprendizajes significativos.(p.33). Es decir para una buena disposición de labor, depende de la gestión educativa, en las instituciones en la actualidad se encuentran con los directivos muy

autoritarios por lo tanto los docentes al ser presionados cumplen al azar con las actividades a realizar.

En la presente investigación se arribó que existe incidencia de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, con 51,5%. Hay una semejanza con la de Alcántara (2015) obtuvo los resultados y finalmente arribó a las siguientes conclusiones: el nivel de la gestión educativa alcanzó el nivel bueno con el 45%, el nivel regular con el 50% y el nivel deficiente con el 5%. En la práctica docente alcanzó el nivel adecuado con el 60%, el nivel muy adecuado con el 30% y el nivel deficiente con el 10%. En la prueba de hipótesis arribó: existe una alta correlación ($r_s=0,871$) entre gestión educativa y práctica docente en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 01 Pachacutec Ugel Ventanilla, Callao. La tesis es similar al presente estudio por las variables son similares, cuyas conclusiones sirvieron para refutar con las conclusiones del presente estudio. Por otro lado se consideró que la teoría de Valdés (2009) precisó: Las instituciones establecen un horario de trabajo y determinan las funciones que cada actor educativo debe cumplir en pro de los objetivos generales, dentro de ellas tenemos: el tiempo de permanencia dentro de la institución que está determinada por una hora de ingreso y otra de salida que el docente debe respetar y sujetarse a cumplir con ello. Además los docentes deben conocer con claridad las funciones que atañen a su trabajo dentro de la institución. (p. 39). Es decir los para que los docentes demuestren una responsabilidad laboral excelente se debe cumplir con una buena gestión educativa. Por lo tanto cuanto mayor sea el nivel de responsabilidad que asume un empleado, mayor será su desempeño. No por ello se debe menospreciar al último eslabón de la cadena, sino que debe considerarse al conjunto de trabajadores en general como indispensables y únicos; cada uno ocupándose de sus quehaceres diarios.

En la presente investigación se arribó que existe incidencia de la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, 34,8%. Hay una semejanza con la tesis de Vidal (2014) los resultados arribó a las siguientes conclusiones: el nivel de

práctica docente alcanzó el nivel regular con el 67%, el nivel buena 20% y el nivel deficiente con el 13% de acuerdo a la opinión de los docentes. Logró demostrar la hipótesis. Existe una correlación moderada ($rs=0,764$) entre liderazgo del director y práctica docente en los docentes de las Instituciones Educativas de la red 02 Ugel 05 San Juan de Lurigancho. La tesis es similar por la variable práctica docente y cuyo aporte fue valioso para confrontar las conclusiones. Sin embargo la teoría de Valdés (2009) precisó: La labor educativa debe tener una visión holística de los estudiantes para lo cual es necesario conocer y comprender la realidad social, económica y psicológica de los estudiantes, con el objetivo de priorizar sus necesidades y elegir las estrategias más pertinentes que disminuyan las barreras que puedan interferir con el proceso de enseñanza aprendizaje y a la vez fortalecer el quehacer educativo, brindándoles procedimientos que resulten más enriquecedores para los estudiantes. (p. 43). Es decir la incidencia que se demuestra nos indica que en una institución cuente con buenas relaciones interpersonales, pero depende de la gestión educativa. Asimismo Vidal arribó que la práctica del docente es regular. Sin embargo es importante que las relaciones interpersonales porque en una Institución Educativa se necesita docentes que estén bien emocionalmente que sean partícipes en todas las actividades pedagógicas.

En la presente investigación se arribó que existe incidencia de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, 30,2%. Hay una semejanza con la tesis de Pasarelli (2016) logró arribar a las siguientes conclusiones: el nivel de práctica docente alcanzó el nivel adecuado con el 75%, el nivel muy adecuado con el 15% y el nivel inadecuado con el 10%. En la prueba de la hipótesis se comprobó que existe una alta correlación ($rs=0,864$) entre gestión educativa y práctica docente en el Colegio General San Martín. La tesis es similar al presente trabajo por la variable práctica docente y su aporte fue muy valioso para comparar con las conclusiones del presente estudio. Sin embargo la teoría de Valdés (2009) precisó: Al inicio del año lectivo se establecen objetivos curriculares y actitudinales en cada área establecida en las instituciones. Los docentes realizan un sondeo de la realidad en la que se encuentran sus estudiantes, selecciona las

estrategias pertinentes para cada grupo priorizando sus necesidades de aprendizaje, conociendo sus formas y modos de aprender para alcanzar un rendimiento académico esperado en el área que tiene a su cargo, ya que es un factor que está sujeto a evaluación y forma parte de su desempeño. (p. 18). Es decir principales resultados de su labor inciden cuando los directivos cumplen con direccionar bien los dominios pedagógicos. Asimismo en la actualidad se miden muchas cosas en el día a día pero no se toma consciencia de la importancia de la medición. Para saber qué resultados se obtienen en el transcurso de cualquier actividad que se realiza y si está siendo favorable se debe medir, así se sabe si se consiguen los objetivos. De la misma manera Pasarrelli alcanzó un nivel adecuado, es decir los docentes cumplen con todo los procesos pedagógicos y a la vez los directivos cumplen con sus desempeños.

V. Conclusiones

Primera: Se determinó la incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente al 55.4%. Lo cual muestra que existe incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. Debido a que la mala administración de los recursos por parte de los directivos trunca que los docentes cuenten con los ambientes y materiales adecuados para la realización de sus labores en mejora de los procesos educativos, realizando gastos innecesarios en la compra de artículos secundarios que no son prioridades para la institución.

Segunda: Se determinó la incidencia de la gestión educativa en las capacidades pedagógicas al 60,6%. Lo cual muestra que existe incidencia de la gestión educativa en las capacidades pedagógicas en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. Sin embargo la mala gestión de los directivos hacen que los maestros no tengan predisposición para desempeñarse en el aula, tampoco se comprometen en actividades alternas a su horario de trabajo.

Tercera: Se estableció la incidencia de la gestión educativa en la disposición para la labor docente al 46,3%. Lo cual existe incidencia de la gestión educativa en la disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. Es decir la gestión educativa causa malestar cuando sus lineamientos no están establecidos en base a las necesidades de los estudiantes, tampoco se relaciona con las expectativas de la comunidad.

Cuarta: Se estableció la incidencia de la gestión educativa en la responsabilidad laboral al 51,5%. Lo cual existe incidencia de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. Cuando el directivo no es un líder asertivo, se niega a escuchar los problemas que ocasionan el incumplimiento de alguna función por parte de los docentes. Asimismo hay directivos que no

tienen la capacidad de escucha hacia sus docentes, demostrando falta de empatía.

Quinta: Se determinó la incidencia de la gestión educativa en las relaciones interpersonales al 34,8%. Lo cual existe incidencia de la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. Cuando los directivos no presenta un ambiente favorable que fortalezca el clima institucional, afecta al proceso de enseñanza – aprendizaje, daña el modelo de las relaciones interpersonales saludables.

Sexta: Se determinó la incidencia de la gestión educativa en los principales resultados de su labor al 30,2%. Lo cual existe incidencia de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. Es decir los directivos deben promover capacitaciones para mejorar el desempeño y brindar estrategias metodológicas especializadas para lograr las metas institucionales.

VI. Recomendaciones

Primero. Se puede observar, a lo largo del tiempo que en las instituciones que corresponden a la Ugel 03 de Ventanilla muestra una decadente administración educativa que trae como consecuencia la pérdida innecesaria de recursos; los directivos no priorizan las necesidades básicas de los estudiantes ni de los maestros dentro de la institución; por lo que se recomienda a los directores que apliquen procesos basados en una gestión eficiente, donde se salvaguarde los medios económicos de la organización con la intención de mejorar los ambientes de trabajo de los estudiantes y de los docentes otorgándoles materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades pedagógicas con los estudiantes.

Segundo. Dentro de la Ugel 03 de Ventanilla se observa directivos con deficiencia en estudios de administración, lo cual ha traído una continua sucesión de decisiones equivocadas que dañan a todos los integrantes de la comunidad educativa, entre ellos podemos mencionar a los docentes y a los estudiantes; por lo que se recomienda a los directores de la Red 03, desarrollar estrategias que permitan una mejor administración de los recursos humanos y financieros, de acuerdo al contexto, puesto que con una mejor conducción se logrará un buen desempeño en los docentes. Los que reciben los cursos de gestión, es decir los directores encargados de la conducción de una institución, la mayoría de ellos no pone en práctica lo aprendido en los programas y especializaciones en gestión del MINEDU.

Tercero. En las instituciones de la red 03 de la Ugel de Ventanilla, se observa un modelo de gestión cuyas bases no están cimentadas en las necesidades reales del grupo social al cual asiste, por lo que se sugiere a los directivos que pongan en práctica las estrategias sugeridas en las capacitaciones para mejorar su gestión, realizando las inversiones del dinero brindado por el ministerio en las necesidades más importante relacionadas directamente con el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes para que las metas se logren concretar.

- Cuarto. En las instituciones de la Red 03 se observa que los directivos son líderes punitivos, que amenazan a sus docentes con descuentos cuando hacen llegar sus opiniones diferentes a los de ellos, por lo tanto no pueden convertirse en gestores del cambio, porque no son capaces de manejar grupos ni organizar actividades que contribuyan con los objetivos de la institución, por lo que se recomienda a los directores promover un liderazgo democrático, con una dirección escolar capaz de ejercer un liderazgo efectivo en el ámbito de la comunidad educativa, asimismo se refleja en los resultados, el cumplimiento de normas para mejorar la calidad educativa, ya que de esta manera, se tendrá un ambiente favorable, organizado en el trabajo, con miras a conseguir metas académicas.
- Quinto En las instituciones educativas de la Red 03 de Ventanilla, se refleja una mala praxis administrativa que se refleja de manera dañina en el clima institucional que termina afectando de forma directa a los docentes y a los estudiantes, por lo que se recomienda a los directores que brinden un ambiente laboral adecuado para los docentes y los estudiantes, cuidando el talento humano para que las habilidades de los docentes se aprovechen al máximo en beneficio de los procesos educativos, esta experiencia de intercambio de saberes entre colegas solo se puede dar y resultar productivo cuando se le brinda un espacio adecuado, un trato respetuoso y una valoración a su trabajo.
- Sexto. En los colegios pertenecientes a la Red 03 de Ventanilla, se muestran que en los últimos cuatro años no existen capacitaciones para los docentes de parte del ministerio de educación, por ende se recomienda a los directores promover las réplicas para el desarrollo de experiencias personales y profesional de cada uno de los docentes que forman parte de la institución, con la finalidad de hacer un trabajo colaborativo. Enfatizando que es un requisito indispensable contar con un ambiente laboral adecuado para que los procesos de enriquecimiento pedagógico se puedan concretar.

VII. Referencias

- Alcántara, R. (2015). *Gestión educativa y práctica docente en los docentes de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacutec Ugel Ventanilla, Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión de la educación.
- Anglas, A. (2007). *Un modelo de organización y gestión escolar, desde la perspectiva de los actores: caso de un colegio Fe y Alegría de Lima*.
- Álvarez, M. (2002). *Liderazgo educativo para directivos*. Universidad Ricardo Palma. Lima.
- Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima: Edit. Fondo de Desarrollo Editorial.
- Armas, B. (2015). *Calidad educativa y práctica docente en las instituciones educativas de la red 02 de UGEL Ate Vitarte, 2015*. Universidad de San Martín de Porres. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión educativa.
- Bilbao, A. (1996). *Ética del profesorado*. Taller para el ITESM, Campus Santa Fe. [Apuntes para los participantes]. México.
- Bretel, E.(2002). *Percepciones del profesorado ante la incorporación de las competencias genéricas en la formación universitaria*. Bogotá: Revista de Educación.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carrasco, S. (2009). *Gestión de calidad y formación profesional*. Lima: Edit. San Marcos

- Cáceres, L. (2016). *Gestión educativa y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa El Rosario*. Universidad Nacional del Centro. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión de la educación.
- Cuevas, R. (2015). *Gerencia, gestión y liderazgo educativo*. (1era.edic).Lima. Editorial San Marcos.ISBN:978-612-302-482-6.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos*. Novena edición. México.
- Choque, S. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Da Silva, A. (2012). *Administración y Planificación*. España. Mc Gran
- Espínola, V. & Silva, M. E. (2009). *Competencias del sostenedor para una efectiva gestión del mejoramiento educativo en el nivel local: una propuesta*. Santiago de Chile: Edit. Centro de Políticas Comparadas de Educación (CPCE).
- Fierro, J. y Contreras, G. (2013). *La práctica docente y sus dimensiones*. México: Paidós.
- Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G. (1992). *Las instituciones educativas. Cara y ceca*. Troquel, Buenos Aires.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hopkins, D., Reynolds, D (1999). *Avanzar y avanzar: enfrentando las complejidades de la mejora escolar en el proyecto de mejora de escuelas*. Educación, Investigación y Evaluación.
- Laval, C. (2004). *La escuela no es una empresa*. Barcelona, España: Paidós.

- López, B. & Basto, S. (2010). *Desde las teorías implícitas a la docencia como práctica reflexiva*. Educación y Educadores, 13(2), 275-291.
- Martin, D. (2013). *Teoría fundamentada y Atlas recursos metodológicos para la investigación educativa*. En: Revista Electrónica de Investigación Educativa.
- MINEDU (2017). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima.
- Medina, A. (1992). *El clima social del centro y del aula*. Madrid. Impresos y revistas S.A.
- Miranda, S. (2015). *Un enfoque humanista de la gestión directiva en las organizaciones educativas escolares*. En: ave viajera ediciones. Bogotá (Colombia).
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Morin, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. UNESCO, París.
- Navarro, J. (2015). *Concepciones de la teoría gerencial de Douglas Mc Gregor*. Argentina: Kapeluz
- Ortiz, P. (2015). *Gestión educativa y práctica docente en los docentes en el Colegio General San Martín*. Universidad Nacional de Cuyo- Mendoza.
- Pasarelli, J. (2016). *Clima laboral y práctica docente en los profesores del Colegio Mayor de Buenos Aires*. Universidad de Buenos Aires. Tesis para graduarse en la maestría gestión de la educación.

- Porta, M. y Sarasa, L. (2014). *La práctica docente*. Bogotá Colombia: Norma
- Ramos, M. (2015). *Gestión educativa y práctica docente en los docentes de la educación básica y media de Manizales*. Universidad Nacional de Colombia. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión educativa. Obtenido el 23 de abril del 2017 de: <http://www.tesis.Colombia/>
- Roldan, R. (2013). *Gestión educativa y desempeño docente de los docentes en el Colegio Devora Aragón de la Ciudad de Medellín*. Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín Colombia. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión educativa. Recuperado el 12 de octubre del 2017 de <http://www.Tesis.Colombia>.
- Sánchez C, y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Sánchez, J. (2007). Análisis del clima del aula en educación física. Tesis inédita. Universidad de Málaga. Facultad de Ciencias de la Educación. Málaga, España.<http://www.biblioteca.uma.es/bbldoc/tesisuma/17677907.pdf>
- Tapia, G. (2013). Un plan para la mejora de la gestión de la escuela. Documentos de trabajo. México:Edit. Rueda.
- Tarazona, N. (2015). *Gestión pedagógica y práctica docente en los profesores de la red 01 de UGEL 04 Comas Lima*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión educativa.
- UNESCO (2011). *Manual para directores de Instituciones Educativas*. Lima: Editorial S.A.C.
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, Lima – Perú.

- Valles, M. A. (2003). *La gestión escolar en la escuela primaria*. Durango: Edit. Mexicana.
- Vélez, M. (2016). *Gestión educativa y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas básicas de la ciudad de Bucaramanga*. Universidad Autónoma de Bucaramanga Santander Colombia. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión de la educación.
- Vidal, N. (2014). *Liderazgo del director y práctica docente en los docentes de las instituciones educativas de la red 02 Ugel 05 San Juan de Lurigancho*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Zubieta, J.C y Susinos, T. (1992). *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia C.I.D.Ep.31.

Anexos

Anexo A

FORMATO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia

Título: Gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Autor: Deisy Neydina Tolentino Luna

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en las capacidades pedagógicas en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en la disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión educativa en las capacidades pedagógicas en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.</p> <p>Establecer la incidencia de la gestión educativa en la disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.</p> <p>Establecer la incidencia de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.</p> <p>Determinar la incidencia</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe incidencia de la gestión educativa en las capacidades pedagógicas en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.</p> <p>Existe incidencia de la gestión educativa en la disposición para la labor docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.</p> <p>Existe incidencia de la gestión educativa en la responsabilidad laboral en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.</p> <p>Existe incidencia de la</p>	Variable 1: Gestión educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Organizacional	Estructura formal	1	1. Nunca (N) 2. Casi nunca (CN) 3. Algunas veces (AV) 4. Casi Siempre (CS) 5. Siempre (S)	Inadecuado 20 - 45 Adecuado 46 - 72 Muy adecuado 73 - 100
				Distribución tareas	2		
				División de trabajo	3		
				Canales de comunicación	4		
				Uso de tiempo y espacio	5		
			Administrativa	Recursos humanos	6		
				Recursos financiero	7		
				Control normativo	8		
				Toma de decisiones	9		
				Eficacia y eficiencia	10		
			Pedagógico - didáctico	Modalidades de enseñanza	11		
				Teorías de enseñanza	12		
				Criterios de la evaluación de los procesos	13		
				Criterios de evaluación de resultado	14		
			Comunitaria	Instituciones	15,16,17,18		
				Apoderados	19		
				Límites de participación	20		
			Variable 2: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Capacidades pedagógicas	Dominio de contenidos	1	1. Nunca (N) 2. Casi nunca (CN) 3. Algunas veces (AV) 4. Casi Siempre (CS)	Inicio 20 - 45 Proceso 46 - 72			
	Aplicación de las teorías educativas	2					
	Dominio de la didáctica de especialidad	3					
	Comunicación verbal	4					
	Planificación del proceso educativo	5					

<p>la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018?</p>	<p>de la gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.</p>	<p>gestión educativa en las relaciones interpersonales en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.</p> <p>Existe incidencia de la gestión educativa en los principales resultados de su labor en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.</p>	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Efectividad de su auto preparación</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Disposición para el labor educativo</td> <td>Nivel de satisfacción</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Expectativas sobre el logro de aprendizaje</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Autoeficacia</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Motivación en los estudiantes</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Responsabilidad laboral</td> <td>Asistencia y puntualidad a la escuela</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Grado de participación en la elaboración de sesiones entre docentes</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Cumplimiento con los documentos normativos del Minedu</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Nivel profesional alcanzado</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Relaciones interpersonales</td> <td>Nivel de comprensión de sus problemas de sus alumnos</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Flexibilidad para aceptar la diversidad y opiniones</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Grado de cooperación con los padres</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Respeto por la diferencias de género, raza y socioeconómico</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Principales resultados de su labor</td> <td>Rendimiento académico alcanzado por los alumnos</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos</td> <td>20</td> </tr> </table>		Efectividad de su auto preparación	6	Disposición para el labor educativo	Nivel de satisfacción	7	Expectativas sobre el logro de aprendizaje	8	Autoeficacia	9	Motivación en los estudiantes	10	Responsabilidad laboral	Asistencia y puntualidad a la escuela	11	Grado de participación en la elaboración de sesiones entre docentes	12	Cumplimiento con los documentos normativos del Minedu	13	Nivel profesional alcanzado	14	Relaciones interpersonales	Nivel de comprensión de sus problemas de sus alumnos	15	Flexibilidad para aceptar la diversidad y opiniones	16	Grado de cooperación con los padres	17	Respeto por la diferencias de género, raza y socioeconómico	18	Principales resultados de su labor	Rendimiento académico alcanzado por los alumnos	19	Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos	20	<table border="1"> <tr> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> </tr> <tr> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> </tr> <tr> <td>10</td> </tr> <tr> <td>11</td> </tr> <tr> <td>12</td> </tr> <tr> <td>13</td> </tr> <tr> <td>14</td> </tr> <tr> <td>15</td> </tr> <tr> <td>16</td> </tr> <tr> <td>17</td> </tr> <tr> <td>18</td> </tr> <tr> <td>19</td> </tr> <tr> <td>20</td> </tr> </table>	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	<p>5.Siempre (S)</p>	<p>Excelente 73 - 100</p>
	Efectividad de su auto preparación	6																																																						
Disposición para el labor educativo	Nivel de satisfacción	7																																																						
	Expectativas sobre el logro de aprendizaje	8																																																						
	Autoeficacia	9																																																						
	Motivación en los estudiantes	10																																																						
Responsabilidad laboral	Asistencia y puntualidad a la escuela	11																																																						
	Grado de participación en la elaboración de sesiones entre docentes	12																																																						
	Cumplimiento con los documentos normativos del Minedu	13																																																						
	Nivel profesional alcanzado	14																																																						
Relaciones interpersonales	Nivel de comprensión de sus problemas de sus alumnos	15																																																						
	Flexibilidad para aceptar la diversidad y opiniones	16																																																						
	Grado de cooperación con los padres	17																																																						
	Respeto por la diferencias de género, raza y socioeconómico	18																																																						
Principales resultados de su labor	Rendimiento académico alcanzado por los alumnos	19																																																						
	Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos	20																																																						
6																																																								
7																																																								
8																																																								
9																																																								
10																																																								
11																																																								
12																																																								
13																																																								
14																																																								
15																																																								
16																																																								
17																																																								
18																																																								
19																																																								
20																																																								
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>																																																					
<p>Nivel: Descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental de corte y transversal</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>Población: Está constituido por 210 docentes</p> <p>Muestra : 120 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico intencional</p>	<p>Variable 1: Gestión educativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Autor: Frigerio, Poggi y Tiramonti Año: 1992 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los docentes en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones 																																																					

		<p>Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Valdés</p> <p>Año: (2009)</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A los docentes en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman</p>
--	--	--	--

Anexo B

Instrumentos de medición de las variables

CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTION EDUCATIVA

ENCUESTA

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: ORGANIZACIONAL					
1	La Institución Educativa cuenta con un organigrama funcional y estructural.					
2	El director (a) brinda mecanismo para una distribución adecuadas de las tareas.					
3	El director (a) hace cumplir el Plan Anual de Trabajo de acuerdo a sus comisiones					
4	El director (a) práctica la comunicación horizontal con los actores de Institución Educativa.					
	DIMENSION 2: ADMINISTRATIVA					
5	El director (a) tienen un trato cordial y asertivo con los docentes de la Institución Educativa.					
6	El director (a) realiza un informe económico sobre los gasto realizados en la Institución Educativa					
7	El director (a) respeta las normas legales que rigen el trabajo educativo					
8	El director (a) toma de decisiones de una manera oportuna.					
9	Se cumple los objetivos institucionales de forma eficaz.					
10	Se cumplen las metas y objetivos institucionales haciendo el uso de los recursos humanos y financiero de una forma adecuada y en el tiempo previsto.					
	DIMENSION 3: PEDAGÓGICO - DIDÁCTICO					
11	Los directivos brindan acompañamiento para verificar el modelo de enseñanza.					
12	Los directivos brindan acompañamiento para verificar si el docente basa su labor educativa en teorías de enseñanza.					
13	Los directivos toman en cuenta los criterios de la evaluación procesos brindados por el Ministerio de Educación.					
14	Los directivos fomentan estrategias para obtener resultados óptimos.					
	DIMENSION 4: COMUNITARIA					
15	Los directivos gestionan becas escolares para los estudiantes destacados.					
16	Los directivos promueven la participación de las instituciones de Salud para temas de prevención como: La drogadicción, alcoholismo, embarazo adolescente, entre otros.					

17	Los directivos solicitan apoyo a la comisaria para otorgar seguridad en los estudiantes y docentes en horarios de ingreso y salida.					
18	Los directivos gestionan a la Dirección Regional Educación la presencia de un psicólogo para el apoyo de emocional y conductual de los estudiantes.					
19	Los directivos comunican oportunamente a los apoderados que participen en las actividades que se realiza.					
20	Los directivos establecen horarios de atención.					

Gracias por su valiosa colaboración

CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO DOCENTE

ENCUESTA

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS					
1	El contenido de la clase guarda relación con el aprendizaje esperado.					
2	El docente aplica la teoría educativa correspondiente a la institución.					
3	El docente utiliza estrategia pertinente de acuerdo a su área.					
4	Maneja una dicción clara y fluida cuando expresa el tema de la clase					
5	Planifica las etapas de la sesión de clase					
6	El docente se capacita en el área que dicta					
	DIMENSION 2: DISPOSICIÓN PARA LA LABOR DOCENTE					
7	Muestra alegría y entusiasmo durante el desarrollo de la clase					
8	Los estudiantes alcanzan el nivel de aprendizaje esperado					
9	Cumple con los resultados de aprendizaje superando las dificultades conductuales.					
10	El docente activa interés tomando en cuenta las experiencias previas del estudiante..					
	DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD LABORAL					
11	El docente es puntual y cumple con el horario establecido por la Institución Educativa.					
12	El docente planifica con los integrantes de su área para la elaboración de sesiones.					
13	El docente cumple con entregar los documentos normativos en su carpeta pedagógica.					
14	El docente muestra actitud de superación en cuanto a su especialidad.					
	DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES					
15	El docente identifica y brinda posibles soluciones a los diversos problemas de los estudiantes.					
16	El docente respeta y considera las diversas opiniones de los estudiantes.					
17	El docente solicita colaboración necesaria de los padres en el proceso de enseñanza aprendizaje.					
18	El docente promueve el respeto sin diferencias de género, raza y socioeconómico.					
	DIMENSION 5: PRINCIPALES RESULTADOS DE SU LABOR					
19	El docente informa los resultados obtenidos de sus estudiantes.					
20	El docente considera la práctica de valores en el desarrollo de sus clases.					

Gracias por su valiosa colaboración

Base de dato de la prueba piloto de la gestión educativa

	Gestión educativa																			
	Organizacional				Administrativa						Pedagógica -didáctica				Comunitaria					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	
2	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	3	1	1	5	3	5	5	4	5	4
3	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	
4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	4	
5	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	5	
6	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	
7	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	
8	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	4	3	2	5	4	5	5	1	1	
9	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
10	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	5	5	3	5	5	
11	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
12	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	
14	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	
15	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	
16	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	
17	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	4	2	4	4	
18	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	
19	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	
20	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	

Resultado de la confiabilidad de la gestión educativa

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.939	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	56.9000	245.147	.748	.934
VAR00002	57.0500	242.576	.820	.932
VAR00003	57.5500	250.366	.724	.934
VAR00004	57.9000	255.779	.742	.934
VAR00005	57.1500	250.555	.760	.934
VAR00006	56.4000	276.989	.225	.942
VAR00007	58.0000	255.895	.695	.935
VAR00008	58.1500	254.134	.746	.934
VAR00009	58.4500	276.997	.182	.943
VAR00010	58.1000	259.358	.710	.935

VAR00011	57.7000	256.642	.770	.934
VAR00012	57.2500	257.776	.649	.936
VAR00013	57.7500	257.250	.791	.934
VAR00014	57.2000	246.800	.792	.933
VAR00015	57.1000	250.832	.822	.933
VAR00016	56.3000	262.116	.507	.938
VAR00017	55.9000	267.147	.657	.937
VAR00018	57.0000	249.684	.755	.934
VAR00019	55.9500	272.050	.265	.943
VAR00020	56.0000	272.842	.417	.939

Base de dato de la prueba piloto del desempeño docente

	Desempeño docente																			
	Capacidades pedagógicas					posición para la labor docente					Responsabilidad laboral				Relaciones interpersonales				resultado d	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1
2	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2
3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2
4	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2
5	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4
6	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4
7	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4
8	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
9	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
10	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3
11	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
13	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3
14	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3
15	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1
16	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3
17	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3
18	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2
19	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1
20	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4

Resultado de la confiabilidad del desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.924	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	63.2000	264.589	.603	.920
VAR00002	64.5000	262.474	.612	.920
VAR00003	64.8500	255.082	.648	.919
VAR00004	64.0500	260.366	.626	.920
VAR00005	64.7000	246.432	.801	.915
VAR00006	65.2500	269.882	.473	.923
VAR00007	64.4500	262.682	.511	.923
VAR00008	63.4000	266.253	.555	.921
VAR00009	63.4000	270.253	.517	.922
VAR00010	62.6000	283.411	.436	.925
VAR00011	64.2000	262.695	.534	.922
VAR00012	64.7000	252.326	.694	.918
VAR00013	63.8500	263.082	.613	.920
VAR00014	63.1500	260.661	.698	.918
VAR00015	64.4500	255.734	.614	.920
VAR00016	63.1000	268.516	.556	.921
VAR00017	63.3000	265.905	.543	.922
VAR00018	63.3500	270.134	.485	.923
VAR00019	64.7000	254.116	.673	.919
VAR00020	64.4500	263.208	.707	.919

Anexo C

Base de datos de las variables

		Gestión educativa																								
		Organizacional				Administrativa						Pedagógica - didáctica				Comunitaria										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1		5	5	4	4	18	5	4	3	1	1	3	17	3	3	3	2	11	3	3	4	4	5	4	23	69
2		5	5	4	4	18	5	3	3	1	1	3	16	3	3	3	4	13	3	5	5	4	5	4	26	73
3		2	2	1	1	6	3	4	1	1	1	1	11	1	3	1	1	6	3	1	3	1	5	5	18	41
4		2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	2	16	2	3	3	3	11	3	2	4	3	3	3	18	55
5		3	3	2	2	10	2	3	1	1	1	1	9	2	2	1	1	6	1	2	4	2	4	4	17	42
6		3	2	3	2	10	3	3	1	1	1	3	12	3	3	3	3	12	3	3	4	3	4	4	21	55
7		2	2	2	1	7	2	3	1	1	1	2	10	2	2	2	2	8	2	3	3	2	1	2	13	38
8		4	5	1	2	12	4	3	4	3	2	3	19	2	3	2	3	10	4	5	5	4	5	5	28	69
9		2	1	2	3	8	2	3	3	2	3	2	15	1	2	1	1	5	3	2	1	2	1	2	11	39
10		5	5	3	1	14	5	5	3	4	4	3	24	4	4	4	4	16	4	5	5	3	5	5	27	81
11		3	3	3	2	11	3	1	1	1	2	2	10	2	2	2	2	8	3	4	3	3	2	2	17	46
12		4	3	4	3	14	4	4	4	5	3	3	23	4	4	4	3	15	4	4	5	4	5	5	27	79
13		1	4	3	1	9	3	3	1	2	3	2	14	2	4	3	3	12	3	4	4	3	4	4	22	57
14		5	4	5	3	17	5	4	5	5	4	3	26	4	3	3	4	14	4	5	5	4	4	5	27	84
15		4	3	3	2	12	3	5	2	4	4	3	21	4	4	4	4	16	3	5	5	4	5	5	27	76
16		3	3	2	1	9	3	1	2	1	2	3	12	3	4	3	3	13	2	2	4	2	2	3	15	49
17		3	4	4	3	14	4	4	3	3	3	4	21	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	5	25	74
18		2	1	2	2	7	3	3	1	1	1	1	10	2	3	2	3	10	2	4	5	3	4	5	23	50
19		4	4	3	4	15	4	5	3	2	3	3	20	3	3	3	3	12	4	3	3	3	4	5	22	69
20		4	3	4	4	15	4	1	1	2	1	2	11	2	1	1	1	5	1	2	3	1	2	2	11	42
21		1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	5	5	1	5	5	22	40
22		5	3	1	1	10	1	5	1	2	3	2	14	3	1	1	5	10	3	5	5	4	5	4	26	60

23	1	1	3	2	7	2	4	3	1	1	1	12	1	2	2	2	7	3	3	3	2	3	3	17	43
24	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	4	3	2	5	4	19	35
25	1	1	1	1	4	4	5	1	1	1	1	13	1	5	3	3	12	4	5	5	5	5	5	29	58
26	3	2	3	3	11	3	3	2	2	2	2	14	3	4	3	3	13	2	3	4	4	4	4	21	59
27	4	4	3	2	13	3	4	4	4	2	4	21	4	4	3	3	14	4	4	4	4	5	4	25	73
28	5	4	3	2	14	3	5	1	2	5	1	17	4	3	2	5	14	4	5	5	1	1	4	20	65
29	5	5	5	4	19	5	5	4	4	1	3	22	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	5	30	89
30	5	4	3	2	14	3	2	2	3	3	1	14	3	3	3	3	12	3	5	5	3	5	5	26	66
31	5	5	5	4	19	5	5	4	4	1	4	23	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	5	30	90
32	4	5	5	4	18	4	4	3	4	3	3	21	3	3	4	5	15	5	5	5	5	5	5	30	84
33	5	5	4	4	18	5	4	3	1	1	3	17	3	3	3	2	11	3	3	4	4	5	4	23	69
34	5	5	4	4	18	5	3	3	1	1	3	16	3	3	3	4	13	3	5	5	4	5	4	26	73
35	2	2	1	1	6	3	4	1	1	1	1	11	1	3	1	1	6	3	1	3	1	5	5	18	41
36	2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	2	16	2	3	3	3	11	3	2	4	3	3	3	18	55
37	3	3	2	2	10	2	3	1	1	1	1	9	2	2	1	1	6	1	2	4	2	4	4	17	42
38	3	2	3	2	10	3	3	1	1	1	3	12	3	3	3	3	12	3	3	4	3	4	4	21	55
39	2	2	2	1	7	2	3	1	1	1	2	10	2	2	2	2	8	2	3	3	2	1	2	13	38
40	4	5	1	2	12	4	3	4	3	2	3	19	2	3	2	3	10	4	5	5	4	5	5	28	69
41	2	1	2	3	8	2	3	3	2	3	2	15	1	2	1	1	5	3	2	1	2	1	2	11	39
42	5	5	3	1	14	5	5	3	4	4	3	24	4	4	4	4	16	4	5	5	3	5	5	27	81
43	3	3	3	2	11	3	1	1	1	2	2	10	2	2	2	2	8	3	4	3	3	2	2	17	46
44	4	3	4	3	14	4	4	4	5	3	3	23	4	4	4	3	15	4	4	5	4	5	5	27	79
45	1	4	3	1	9	3	3	1	2	3	2	14	2	4	3	3	12	3	4	4	3	4	4	22	57
46	5	4	5	3	17	5	4	5	5	4	3	26	4	3	3	4	14	4	5	5	4	4	5	27	84
47	4	3	3	2	12	3	5	2	4	4	3	21	4	4	4	4	16	3	5	5	4	5	5	27	76
48	3	3	2	1	9	3	1	2	1	2	3	12	3	4	3	3	13	2	2	4	2	2	3	15	49
49	3	4	4	3	14	4	4	3	3	3	4	21	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	5	25	74
50	2	1	2	2	7	3	3	1	1	1	1	10	2	3	2	3	10	2	4	5	3	4	5	23	50

51	4	4	3	4	15	4	5	3	2	3	3	20	3	3	3	3	12	4	3	3	3	4	5	22	69
52	4	3	4	4	15	4	1	1	2	1	2	11	2	1	1	1	5	1	2	3	1	2	2	11	42
53	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	5	5	1	5	5	22	40
54	5	3	1	1	10	1	5	1	2	3	2	14	3	1	1	5	10	3	5	5	4	5	4	26	60
55	1	1	3	2	7	2	4	3	1	1	1	12	1	2	2	2	7	3	3	3	2	3	3	17	43
56	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	4	3	2	5	4	19	35
57	1	1	1	1	4	4	5	1	1	1	1	13	1	5	3	3	12	4	5	5	5	5	5	29	58
58	3	2	3	3	11	3	3	2	2	2	2	14	3	4	3	3	13	2	3	4	4	4	4	21	59
59	4	4	3	2	13	3	4	4	4	2	4	21	4	4	3	3	14	4	4	4	4	5	4	25	73
60	5	4	3	2	14	3	5	1	2	5	1	17	4	3	2	5	14	4	5	5	1	1	4	20	65
61	5	5	5	4	19	5	5	4	4	1	3	22	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	5	30	89
62	5	4	3	2	14	3	2	2	3	3	1	14	3	3	3	3	12	3	5	5	3	5	5	26	66
63	5	5	5	4	19	5	5	4	4	1	4	23	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	5	30	90
64	4	5	5	4	18	4	4	3	4	3	3	21	3	3	4	5	15	5	5	5	5	5	5	30	84
65	5	5	4	4	18	5	4	3	1	1	3	17	3	3	3	2	11	3	3	4	4	5	4	23	69
66	5	5	4	4	18	5	3	3	1	1	3	16	3	3	3	4	13	3	5	5	4	5	4	26	73
67	2	2	1	1	6	3	4	1	1	1	1	11	1	3	1	1	6	3	1	3	1	5	5	18	41
68	2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	2	16	2	3	3	3	11	3	2	4	3	3	3	18	55
69	3	3	2	2	10	2	3	1	1	1	1	9	2	2	1	1	6	1	2	4	2	4	4	17	42
70	3	2	3	2	10	3	3	1	1	1	3	12	3	3	3	3	12	3	3	4	3	4	4	21	55
71	2	2	2	1	7	2	3	1	1	1	2	10	2	2	2	2	8	2	3	3	2	1	2	13	38
72	4	5	1	2	12	4	3	4	3	2	3	19	2	3	2	3	10	4	5	5	4	5	5	28	69
73	2	1	2	3	8	2	3	3	2	3	2	15	1	2	1	1	5	3	2	1	2	1	2	11	39
74	5	5	3	1	14	5	5	3	4	4	3	24	4	4	4	4	16	4	5	5	3	5	5	27	81
75	3	3	3	2	11	3	1	1	1	2	2	10	2	2	2	2	8	3	4	3	3	2	2	17	46
76	4	3	4	3	14	4	4	4	5	3	3	23	4	4	4	3	15	4	4	5	4	5	5	27	79
77	1	4	3	1	9	3	3	1	2	3	2	14	2	4	3	3	12	3	4	4	3	4	4	22	57
78	5	4	5	3	17	5	4	5	5	4	3	26	4	3	3	4	14	4	5	5	4	4	5	27	84
79	4	3	3	2	12	3	5	2	4	4	3	21	4	4	4	4	16	3	5	5	4	5	5	27	76
80	3	3	2	1	9	3	1	2	1	2	3	12	3	4	3	3	13	2	2	4	2	2	3	15	49

81	3	4	4	3	14	4	4	3	3	3	4	21	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	5	25	74
82	2	1	2	2	7	3	3	1	1	1	1	10	2	3	2	3	10	2	4	5	3	4	5	23	50
83	4	4	3	4	15	4	5	3	2	3	3	20	3	3	3	3	12	4	3	3	3	4	5	22	69
84	4	3	4	4	15	4	1	1	2	1	2	11	2	1	1	1	5	1	2	3	1	2	2	11	42
85	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	5	5	1	5	5	22	40
86	5	3	1	1	10	1	5	1	2	3	2	14	3	1	1	5	10	3	5	5	4	5	4	26	60
87	1	1	3	2	7	2	4	3	1	1	1	12	1	2	2	2	7	3	3	3	2	3	3	17	43
88	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	4	3	2	5	4	19	35
89	1	1	1	1	4	4	5	1	1	1	1	13	1	5	3	3	12	4	5	5	5	5	5	29	58
90	3	2	3	3	11	3	3	2	2	2	2	14	3	4	3	3	13	2	3	4	4	4	4	21	59
91	4	4	3	2	13	3	4	4	4	2	4	21	4	4	3	3	14	4	4	4	4	5	4	25	73
92	5	4	3	2	14	3	5	1	2	5	1	17	4	3	2	5	14	4	5	5	1	1	4	20	65
93	5	5	5	4	19	5	5	4	4	1	3	22	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	5	30	89
94	5	4	3	2	14	3	2	2	3	3	1	14	3	3	3	3	12	3	5	5	3	5	5	26	66
95	5	5	5	4	19	5	5	4	4	1	4	23	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	5	30	90
96	4	5	5	4	18	4	4	3	4	3	3	21	3	3	4	5	15	5	5	5	5	5	5	30	84
97	5	5	4	4	18	5	4	3	1	1	3	17	3	3	3	2	11	3	3	4	4	5	4	23	69
98	5	5	4	4	18	5	3	3	1	1	3	16	3	3	3	4	13	3	5	5	4	5	4	26	73
99	2	2	1	1	6	3	4	1	1	1	1	11	1	3	1	1	6	3	1	3	1	5	5	18	41
100	2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	2	16	2	3	3	3	11	3	2	4	3	3	3	18	55
101	3	3	2	2	10	2	3	1	1	1	1	9	2	2	1	1	6	1	2	4	2	4	4	17	42
102	3	2	3	2	10	3	3	1	1	1	3	12	3	3	3	3	12	3	3	4	3	4	4	21	55
103	2	2	2	1	7	2	3	1	1	1	2	10	2	2	2	2	8	2	3	3	2	1	2	13	38
104	4	5	1	2	12	4	3	4	3	2	3	19	2	3	2	3	10	4	5	5	4	5	5	28	69
105	2	1	2	3	8	2	3	3	2	3	2	15	1	2	1	1	5	3	2	1	2	1	2	11	39
106	5	5	3	1	14	5	5	3	4	4	3	24	4	4	4	4	16	4	5	5	3	5	5	27	81
107	3	3	3	2	11	3	1	1	1	2	2	10	2	2	2	2	8	3	4	3	3	2	2	17	46
108	4	3	4	3	14	4	4	4	5	3	3	23	4	4	4	3	15	4	4	5	4	5	5	27	79
109	1	4	3	1	9	3	3	1	2	3	2	14	2	4	3	3	12	3	4	4	3	4	4	22	57
110	5	4	5	3	17	5	4	5	5	4	3	26	4	3	3	4	14	4	5	5	4	4	5	27	84
111	4	3	3	2	12	3	5	2	4	4	3	21	4	4	4	4	16	3	5	5	4	5	5	27	76
112	3	3	2	1	9	3	1	2	1	2	3	12	3	4	3	3	13	2	2	4	2	2	3	15	49

113	3	4	4	3	14	4	4	3	3	3	4	21	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	5	25	74
114	2	1	2	2	7	3	3	1	1	1	1	10	2	3	2	3	10	2	4	5	3	4	5	23	50
115	4	4	3	4	15	4	5	3	2	3	3	20	3	3	3	3	12	4	3	3	3	4	5	22	69
116	4	3	4	4	15	4	1	1	2	1	2	11	2	1	1	1	5	1	2	3	1	2	2	11	42
117	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	5	5	1	5	5	22	40
118	5	3	1	1	10	1	5	1	2	3	2	14	3	1	1	5	10	3	5	5	4	5	4	26	60
119	1	1	3	2	7	2	4	3	1	1	1	12	1	2	2	2	7	3	3	3	2	3	3	17	43
120	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	4	3	2	5	4	19	35

Desempeño docente																										
	Capacidades pedagógicas						posición para la labor docente				Responsabilidad laboral				Relaciones interpersonales				s resultado d							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20						
1	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	18	5	4	4	5	18	1	5	5	4	15	1	3	4	73
2	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	19	5	2	5	5	17	1	5	5	4	15	1	3	34	108
3	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	15	5	1	3	5	14	1	5	5	5	16	1	1	34	87
4	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	17	3	4	4	5	16	3	5	5	5	18	3	3	42	114
5	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	11	1	1	4	3	9	2	4	3	3	12	2	3	29	69
6	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	13	3	2	3	3	11	3	4	3	4	14	1	2	31	84
7	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	12	2	1	4	1	8	1	2	2	2	7	1	1	16	54
8	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	16	2	2	3	5	12	3	5	1	5	14	3	4	35	94
9	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	11	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	15	47
10	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	20	3	3	5	5	16	3	5	4	4	16	5	5	42	114
11	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	13	1	1	1	1	4	1	3	2	2	8	3	2	21	58
12	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	16	2	3	5	4	14	2	4	3	4	13	3	3	32	99
13	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	40	106
14	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	18	2	2	4	5	13	3	4	4	4	15	4	4	38	107
15	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	17	1	2	3	4	10	2	3	3	5	13	2	3	31	90
16	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	14	1	1	2	3	7	3	3	3	4	13	4	2	32	82
17	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	18	3	3	3	5	14	2	3	5	5	15	3	4	37	104
18	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	14	2	3	3	3	11	1	2	5	5	13	3	2	31	86
19	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	17	3	1	3	5	12	3	3	4	1	11	4	4	30	88
20	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	11	1	1	1	4	7	2	5	2	1	10	1	1	22	63
21	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	20	1	1	1	5	8	5	5	5	1	16	1	1	34	92
22	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	14	4	1	1	5	11	1	1	5	5	12	4	2	30	82
23	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	12	3	3	2	3	11	1	3	2	3	9	2	2	22	65
24	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	13	1	1	2	2	6	2	4	4	4	14	1	2	31	74
25	5	5	3	4	4	1	22	3	5	5	5	18	3	1	4	5	13	5	5	5	3	18	4	4	44	115
26	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	11	3	4	3	4	14	3	4	4	4	15	2	4	36	97
27	3	4	3	3	3	2	18	3	5	4	5	17	3	2	4	5	14	3	4	4	5	16	3	4	39	104
28	5	1	5	3	4	1	19	1	3	3	5	12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	49	120

29	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	49	135
30	5	3	3	3	3	2	19	3	2	4	4	13	1	3	3	3	10	3	4	3	3	13	3	3	32	87
31	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	49	134
32	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	49	137
33	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	18	5	4	4	5	18	1	5	5	4	15	1	3	34	103
34	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	19	5	2	5	5	17	1	5	5	4	15	1	3	34	108
35	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	15	5	1	3	5	14	1	5	5	5	16	1	1	34	87
36	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	17	3	4	4	5	16	3	5	5	5	18	3	3	42	114
37	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	11	1	1	4	3	9	2	4	3	3	12	2	3	29	69
38	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	13	3	2	3	3	11	3	4	3	4	14	1	2	31	84
39	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	12	2	1	4	1	8	1	2	2	2	7	1	1	16	54
40	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	16	2	2	3	5	12	3	5	1	5	14	3	4	35	94
41	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	11	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	15	47
42	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	20	3	3	5	5	16	3	5	4	4	16	5	5	42	114
43	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	13	1	1	1	1	4	1	3	2	2	8	3	2	21	58
44	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	16	2	3	5	4	14	2	4	3	4	13	3	3	32	99
45	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	40	106
46	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	18	2	2	4	5	13	3	4	4	4	15	4	4	38	107
47	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	17	1	2	3	4	10	2	3	3	5	13	2	3	31	90
48	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	14	1	1	2	3	7	3	3	3	4	13	4	2	32	82
49	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	18	3	3	3	5	14	2	3	5	5	15	3	4	37	104
50	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	14	2	3	3	3	11	1	2	5	5	13	3	2	31	86
51	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	17	3	1	3	5	12	3	3	4	1	11	4	4	30	88
52	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	11	1	1	1	4	7	2	5	2	1	10	1	1	22	63
53	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	20	1	1	1	5	8	5	5	5	1	16	1	1	34	92
54	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	14	4	1	1	5	11	1	1	5	5	12	4	2	30	82
55	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	12	3	3	2	3	11	1	3	2	3	9	2	2	22	65
56	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	13	1	1	2	2	6	2	4	4	4	14	1	2	31	74
57	5	5	3	4	4	1	22	3	5	5	5	18	3	1	4	5	13	5	5	5	3	18	4	4	44	115

58	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	11	3	4	3	4	14	3	4	4	4	15	2	4	36	97
59	3	4	3	3	3	2	18	3	5	4	5	17	3	2	4	5	14	3	4	4	5	16	3	4	39	104
60	5	1	5	3	4	1	19	1	3	3	5	12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	49	120
61	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	49	135
62	5	3	3	3	3	2	19	3	2	4	4	13	1	3	3	3	10	3	4	3	3	13	3	3	32	87
63	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	49	134
64	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	49	137
65	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	18	5	4	4	5	18	1	5	5	4	15	1	3	34	103
66	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	19	5	2	5	5	17	1	5	5	4	15	1	3	34	108
67	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	15	5	1	3	5	14	1	5	5	5	16	1	1	34	87
68	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	17	3	4	4	5	16	3	5	5	5	18	3	3	42	114
69	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	11	1	1	4	3	9	2	4	3	3	12	2	3	29	69
70	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	13	3	2	3	3	11	3	4	3	4	14	1	2	31	84
71	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	12	2	1	4	1	8	1	2	2	2	7	1	1	16	54
72	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	16	2	2	3	5	12	3	5	1	5	14	3	4	35	94
73	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	11	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	15	47
74	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	20	3	3	5	5	16	3	5	4	4	16	5	5	42	114
75	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	13	1	1	1	1	4	1	3	2	2	8	3	2	21	58
76	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	16	2	3	5	4	14	2	4	3	4	13	3	3	32	99
77	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	40	106
78	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	18	2	2	4	5	13	3	4	4	4	15	4	4	38	107
79	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	17	1	2	3	4	10	2	3	3	5	13	2	3	31	90
80	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	14	1	1	2	3	7	3	3	3	4	13	4	2	32	82
81	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	18	3	3	3	5	14	2	3	5	5	15	3	4	37	104
82	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	14	2	3	3	3	11	1	2	5	5	13	3	2	31	86
83	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	17	3	1	3	5	12	3	3	4	1	11	4	4	30	88
84	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	11	1	1	1	4	7	2	5	2	1	10	1	1	22	63
85	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	20	1	1	1	5	8	5	5	5	1	16	1	1	34	92
86	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	14	4	1	1	5	11	1	1	5	5	12	4	2	30	82
87	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	12	3	3	2	3	11	1	3	2	3	9	2	2	22	65



**Gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones
Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.**

Br. Deisy Neydina Tolentino Luna

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación titulada: Gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, el objetivo fue determinar la incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. El tipo de investigación fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal y correlacional causal. La población estuvo conformada por 210 docentes y la muestra de 120 docentes. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y el instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra fuerte confiabilidad. Se obtuvo los resultados en la parte descriptiva la gestión educativa es inadecuado y los directivos manifiestan que el desempeño de los docentes se ubica en el nivel proceso. Concluyó que existe incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, con un 55,4%.

Palabras clave: Gestión directiva, capacidades pedagógicas, disposición para la labor educativa, responsabilidad laboral, relaciones interpersonales y principales resultados de su labor.

Abstract

Entitled research: educational management in the teaching performance in institutions educational of the Red 03, UGEL Ventanilla, Callao, 2018, the objective was to determine the incidence of educational management in the teaching performance in educational institutions of the network 03, UGEL window Callao, 2018. The type of investigation was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design, cross-cutting and correlational causal. The population was comprised of 210 teachers and the sample of 120 teachers the technique employed to collect information was a survey and the instruments type questionnaires which were properly validated through expert opinions and establishing reliability through the statistical Cronbach's showing strong reliability. Obtained results in the descriptive part educational management is inadequate and managers expressed that the performance of teachers is located at the process level. He concluded that there is incidence of educational management in the teaching performance in institutions educational of the Red 03, UGEL Ventanilla, Callao, 2018, with 55.4%.

Key words: management, pedagogical capabilities, provision for educational work, job responsibility, interpersonal relationships and main outcomes of its work.

Introducción

En la actualidad a nivel mundial la gestión educativa es un tema que preocupa a las autoridades de los diferentes países del mundo. En un mundo globalizado se ha puesto como prioridad a la educación como uno de los principales pilares del desarrollo de un país, porque se ha reflejado a lo largo del tiempo una decadente dirección educativa que trae como consecuencia la pérdida innecesaria de los diversos recursos, si éstos englobaran únicamente el aspecto económico, los obstáculos no serían tan peligrosos, pero lo que se ve dañado en esta realidad son los estudiantes, docentes y los padres de familia y de forma indirectamente el Estado y sus integrantes, quedando evidenciado que la falencia se engrandece. Nuestro país no queda exento de los cambios vertiginosos que acontecen en el planeta y específicamente en América Latina, espacio donde se está transformando el núcleo de estructuración entre el Estado y los integrantes de la sociedad, de ser partícipe de los retos que instaura la tecnología, mediante roles

comprometidos que estén ligados con la demanda de personas responsables y de profesionales que, dicho sea la cuestión el ámbito educativo es limitado.

Una institución que pueda catalogarse competitiva, únicamente podrá alcanzar este objetivo contando con el esfuerzo de cada integrante de la comunidad en los procesos educativos; además debe estar respaldado por un modelo de gestión que cimiente sus bases en las necesidades del grupo social al cual asiste, respetando su cultura. La administración de la institución debe distribuir los recursos que tiene a su alcance según la prioridad de sus necesidades que deben estar establecidas en sus objetivos y lograr de manera coordinada los esfuerzos de los actores de la comunidad educativa, de tal forma que el director se transforma en el gestor de cambio para dirigir a la entidad educativa hacia un mejoramiento constante de sus procesos.

La UGEL Ventanilla como entidad debería cumplir algunos objetivos de mejoras, para descargar de responsabilidades al directivo administrativo que lo saturan con fechas muy apretadas en los presupuestos de mejoras de su institución y no olvidando por otro lado la entrega de documentos. Es obvia que se ve obligado alejarse de su formación pedagógica para cumplir otras funciones. Es por estas razones que el directivo debe recuperar el liderazgo educativo para convertirse en un órgano rector de la institución. Dando un desarrollo conciliador en la comunidad, priorizar una mejora de la infraestructura y espacios adecuados poniendo en práctica el mantenimiento preventivo y correctivo del local educativo. Igualmente a generar una política que ayude a la acción pedagógica de los maestros, lo cual permita mejorar el aprendizaje.

En la Red 03, UGEL Ventanilla se ha visto avasallado por el tiempo, dando lugar a una gestión inadecuada a las necesidades que exige la sociedad actual. Esto se ha reflejado en una mala praxis y en un clima institucional, en tal sentido los directivos se debe replantear los objetivos que se deben alcanzar, para mejorar los resultados pedagógicos y contar con una clima laboral adecuado para el desarrollo de actividades en aras de conseguir los objetivos institucionales y además el directivo retome el papel de líder asertivo en el cual los actores de la comunidad educativa observen a un modelo que motive mejorar los procesos para lograr una educación de calidad desde cada colegio que forma parte de la

Red N°3 de Ventanilla. Y contribuir de esa manera en el mejoramiento de los resultados educativos en los estudiantes, superando las metas establecidas.

Antecedentes del problema

Pasarelli (2016) en la investigación titulada *Clima laboral y el desempeño docente en los profesores del Colegio Mayor de Buenos Aires*. Universidad de Buenos Aires. Tesis para graduarse en la maestría gestión de la educación. El objetivo medular de su investigación fue determinar la correlación entre clima laboral y desempeño docente en los profesores del Colegio Mayor de Buenos Aires. El diseño del trabajo de investigación es no experimental de corte transversal, consideró como muestra a 140 docentes. Utilizó un cuestionario para recoger la información pertinente, con el apoyo del SPSS22 logró arribar a las siguientes conclusiones: el nivel de desempeño docente alcanzó una posición adecuada con el 75%, la posición muy adecuada con el 15% y la posición inadecuado con el 10%. Concluyó que existe una alta correlación ($r_s=0,864$) entre gestión educativa y desempeño docente en el Colegio General San Martín. La tesis es similar al presente trabajo por la variable desempeño docente y su aporte fue muy valioso para la comparación con los resultados del presente estudio de investigación.

Vélez (2016) en el estudio de investigación titulado *Gestión educativa y clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas básicas de la ciudad de Bucaramanga*. Universidad Autónoma de Bucaramanga Santander Colombia. El propósito de la investigación fue determinar el grado de correlación entre gestión educativa y clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas básicas de la ciudad de Bucaramanga. La investigación corresponde al tipo básico de diseño no experimental. Seleccionó la muestra utilizando el método probabilístico siendo esta de 157 docentes. Para el recojo de los datos pertinentes utilizó un cuestionario para ambas variables. Con el apoyo del paquete estadístico se obtuvo los resultados pertinentes y finalmente obtuvo las conclusiones que se detallan a continuación: el nivel de gestión educativa alcanzó el nivel bueno con el 60%, el nivel muy bueno con el 15%, el nivel regular con el 10% y el nivel deficiente con el 15% de acuerdo a la percepción de los docentes. En la prueba inferencial. Concluyó que existe una correlación alta ($r_s=0,812$) entre las variables de gestión educativa y clima laboral en los maestros de las entidades educativas básicas de la ciudad de Bucaramanga. La investigación guarda cierta similitud por

la variable gestión educativa y cuyos resultados fueron útiles para confrontarlos con las conclusiones del trabajo de indagación.

Cáceres (2016) en la tesis que se denomina *Gestión educativa y desempeño docente en los profesores de la Entidad Educativa El Rosario. Universidad Nacional del Centro*. Tesis para optar el grado profesional de maestría en gestión de las ciencias de la educación. El objetivo central del trabajo de investigación fue precisar el nivel de correlación entre la variable de gestión educativa y desempeño docente en los profesores de la Entidad Educativa El Rosario. La tipología de estudio corresponde al básico, cuyo modelo de diseño es no experimental de corte transversal. Su muestra lo seleccionó utilizando el método de muestreo probabilístico y siendo la muestra de 95 docentes. Para recoger la información usó cuestionarios para ambas variables. Luego del recojo de la información y con el apoyo del SPSS22 obtuvo los resultados de ahí las siguientes conclusiones: el nivel que alcanzó la gestión educativa fue el nivel bueno con el 65%, el nivel regular 20% y el nivel deficiente con el 15%. Concluyó que existe una moderada correlación ($rs=0,651$) entre la variable de estudio gestión educativa y la variable desempeño docente en los profesores de la Entidad Educativa El Rosario. El producto de investigación es similar por la variable gestión educativa que permitió clarificar la tesis.

Armas (2015) en la tesis titulada *Calidad educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red N°02 de UGEL del distrito de Ate Vitarte, 2015*. Universidad de San Martín de Porres. Investigación para obtener el nivel profesional de maestro en gestión educativa. El objetivo general de la tesis fue hallar la asociación entre Calidad educativa y desempeño docente dentro de las Instituciones Educativas que pertenecen a la red N°02 de UGEL del distrito de Ate Vitarte, 2015. La clase de estudio es básica, la modalidad es no experimental cuyo enfoque es del tipo cuantitativo. Utilizó el método probabilístico para seleccionar la muestra que fue de 146 docentes. Utilizó como instrumento el cuestionario para recoger la información pertinente y con el uso del SPSS22 llegaron a los resultados, de los cuales se dedujo los siguientes resultados: el nivel de práctica docente alcanzó el nivel bueno con el 50%, el nivel intermedio con el 40% y el nivel deficiente con el 10%. En la parte inferencial concluyó: existe una moderada correlación ($rs=0,665$) entre calidad educativa y desempeño

docente en las Instituciones Educativas que pertenecen a la red N°02 de UGEL del distrito de Ate Vitarte, 2015. El fruto de la investigación es similar por la variable desempeño docente y cuyo aporte fue muy valioso para confrontar en la discusión de los resultados.

Revisión de literatura

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) definieron: “es conducir, gestionar, es limitar los efectos imprevisibles e indeseables. Es determinar rumbos, ritmos y modos” (p. 11). Los directivos deben gestionar el talento humano, los recursos financieros de manera eficiente y cuidando a aquellos que forman parte de la institución educativa; además deben planificar las acciones y actividades que se realizarán durante el año escolar para prever situaciones indeseables que puedan causar interrupción en el desarrollo del proceso aprendizaje de los estudiantes y dañen o retrasen el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Cuevas (2015) manifestó:

La gestión gerencial trata en esencia de organizar y administrar mejor las actividades de la empresa, orientadas a la aceleración de su desarrollo económico, de asegurar el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas y de agrupar aún más estrechamente a todos los trabajadores en torno a las metas establecidas. (p.22). Plantear procesos que direccionen hacia un mejoramiento constante de los procedimientos educativos, dar un tratamiento peyorativo a todas las alternativas para la innovación duradera como parte de la cultura institucional, donde se priorice los proceso de enseñanza.

Así mismo el Ministerio de Educación, en el Manual de Gestión Escolar (2015) hace referencia que “la gestión escolar requiere prácticas que permitan generar condiciones favorables y asegurar los aprendizajes en la IE. Por otro lado, también es fundamental el liderazgo del director para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en ese cambio educativo” (p.11).

En nuestro Perú, el Ministerio de Educación viene implementando el quehacer educativo dirigido a generar y sostener el buen funcionamiento administrativo y también los procesos internos de características democráticas y equitativas, que favorezcan estudiantes responsables y eficaces, pero es

insuficiente puesto que no existe un modelo que permita la gestión en escuelas rurales, estas son ajenas a la realidad al que se explica en el manual.

Dentro de la dirección debe haber una serie de características que permiten la dirección estratégica. Miranda (2016) precisó:

Se centra en la dirección estratégica, la cultura, el clima, el gobierno escolar y la relación en la comunidad, solo así es posible que el director organice, desarrolle y evalúe el funcionamiento de la escuela. Estos elementos permiten que la gestión realizada por el director integre el interior de la institución y el exterior es decir el entorno. (p.7)

Valdés (2009) definió “es 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.13).

Fierro y Contreras (2013) definieron:

“La práctica docente es un servicio que se brinda a los estudiantes en el aula durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y generando la motivación en los estudiantes, esto implica conocer profundamente los conocimientos de los temas”. (p.10)

Por otro la práctica docente es la reflexión que se realizan los docentes sobre su desempeño en el aula, y sobre el desarrollo de las sesiones en relación a los estudiantes con el objetivo de mejorar día a día el aprendizaje de los estudiantes.

Darling -Hammond y Sykes (2003) citado por Vaillant y Marcelo (2015), quienes definieron a la práctica docente como “aquello que se basa en el conocimiento profundo de la asignatura que enseña y su capacidad para transmitir de forma asertiva esos conocimientos a la totalidad de los estudiantes” (p.11). Se trata de un grupo de actividades que pone en práctica el profesor, durante el desarrollo de las actividades pedagógicas que debe llevar a cabo, como parte del cumplimiento de sus funciones en una institución educativa. La comisión del Ministerio de Educación (2012) lo definen como: “Las capacidades, las competencias, conllevan al buen desempeño de la docencia; condiciones que son exigidas para la Educación Básica Regular del país” (p. 20).

Objetivo

Determinar la incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

Método

El tipo de investigación fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal y correlacional causal. La población estuvo conformada por 210 docentes y la muestra de 120 docentes. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y el instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra fuerte confiabilidad.

Resultados

Se observa que el 36,7% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, manifiestan que la gestión educativa es inadecuado, el 33,3% de docentes señalan que la gestión educativa es regular y un 30% de los docentes muestran que la gestión educativa es adecuado y un 50% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, el desempeño del docente se encuentran en proceso, el 25,8% de los directivos indican que el desempeño del docente es excelente y un 24,2% de los docentes se ubican en un nivel inadecuado.

Discusión

En la presente investigación se arribó en la parte descriptiva los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, manifiestan que la gestión educativa es inadecuado y los directivos manifiestan que el desempeño de los docentes se ubica en el nivel proceso. Concluyó que existe incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, con un 55,4%. Hay una semejanza con la de Cáceres (2016) concluyó que la gestión educativa se ubica en el nivel bueno con el 65%, el nivel regular 20% y el nivel deficiente con el 15%. Se demostró la hipótesis: que existe una moderada correlación ($r_s=0,651$) entre gestión educativa y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa El Rosario. La investigación es similar por la variable gestión educativa que permitió clarificar la tesis. Por lo tanto se basó a la teoría de Valdez (2009)

definió es 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.13). Cáceres se arribó que la gestión educativa es bueno, es decir en su mayoría perciben que los directivos cumplen con toda la gestión de acuerdo a la necesidad de la Institución Educativa. En la presente investigación se arribó que la gestión educativa es inadecuada, es decir los directivos de Red 03, no cumplen con el proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, no hay ayuda para mantener la autonomía institucional y les falta enriquecer los procesos pedagógicos para responder a las necesidades educativas locales, regionales.

En la presente investigación existe incidencia de la gestión educativa en las capacidades pedagógicas en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018, con un 60,6%. Hay una similitud con la tesis de Armas (2015) concluyó que la práctica docente alcanzó el nivel bueno con el 50%, el nivel regular con el 40% y el nivel malo con el 10%. En la parte inferencial concluyó: existe una moderada correlación ($r_s=0,665$) entre calidad educativa y práctica docente en las Instituciones Educativas de la red 02 de UGEL Ate Vitarte, 2015. La investigación es similar por la variable práctica docente y cuyo aporte fue muy valioso para confrontar en la discusión de los resultados. También la teoría de Valdés (2009) puntualizó: Las capacidades pedagógicas del docente están relacionadas con el dominio que tiene sobre los temas y contenidos de su área que deben ser impartidos aplicando una teoría de la educación y estrategias pertinentes para crear aprendizajes significativos. Además debe tomarse en cuenta las habilidades lingüísticas del docente ya que serán las vías de facilitación de información y seguimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje. (p. 19). Es decir Armas señaló que la práctica del docente es bueno la mayoría de los docentes cumplen con todo los procesos pedagógicos, pero de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se arribó que la mayoría de los docentes cumplen con todo los procesos pedagógicos. Por lo tanto hay una coincidencia con los resultados obtenidos. Sin embargo los docentes conocen los procesos a realizar, sus conocimientos y dominio de la materia que se va a

impartir, es condición suficiente para lograr o propiciar el aprendizaje en los estudiantes.

Conclusiones

Se determinó la incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente al 55.4%. Lo cual muestra que existe incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018. Debido a que la mala administración de los recursos por parte de los directivos trunca que los docentes cuenten con los ambientes y materiales adecuados para la realización de sus labores en mejora de los procesos educativos, realizando gastos innecesarios en la compra de artículos secundarios que no son prioridades para la institución.

Referencias

- Armas, B. (2015). *Calidad educativa y práctica docente en las instituciones educativas de la red 02 de UGEL Ate Vitarte, 2015*. Universidad de San Martín de Porres. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión educativa.
- Cáceres, L. (2016). *Gestión educativa y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa El Rosario*. Universidad Nacional del Centro. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión de la educación.
- Cuevas, R. (2015). *Gerencia, gestión y liderazgo educativo*. (1era.edic).Lima. Editorial San Marcos.ISBN:978-612-302-482-6.
- Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G. (1992). *Las instituciones educativas. Cara y ceca*. Troquel, Buenos Aires.
- Fierro, J. y Contreras, G.. (2013). *La práctica docente y sus dimensiones*. México: Paidós.
- Pasarelli, J. (2016). *Clima laboral y práctica docente en los profesores del Colegio Mayor de Buenos Aires*. Universidad de Buenos Aires. Tesis para graduarse en la maestría gestión de la educación.
- MINEDU (2017). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima.
- Miranda, S. (2015). *Un enfoque humanista de la gestión directiva en las organizaciones educativas escolares*. En: ave viajera ediciones. Bogotá (Colombia).

- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, Lima – Perú.
- Vélez, M. (2016). *Gestión educativa y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas básicas de la ciudad de Bucaramanga*. Universidad Autónoma de Bucaramanga Santander Colombia. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión de la educación.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: ORGANIZACIONAL								
1	La Institución Educativa cuenta con un organigrama funcional y estructural.	/		/		/		
2	El director (a) brinda mecanismo para una distribución adecuadas de las tareas.	/		/		/		
3	El director (a) hace cumplir el Plan Anual de Trabajo de acuerdo a sus comisiones	/		/		/		
4	El director (a) práctica la comunicación horizontal con los actores de Institución Educativa.	/		/		/		
DIMENSION 2: ADMINISTRATIVA								
5	El director (a) tienen un trato cordial y asertivo con los docentes de la Institución Educativa.	/		/		/		
6	El director (a) realiza un informe económico sobre los gastos realizados en la Institución Educativa	/		/		/		
7	El director (a) respeta las normas legales que rigen el trabajo educativo	/		/		/		
8	El director (a) toma de decisiones de una manera oportuna.	/		/		/		
9	Se cumple los objetivos institucionales de forma eficaz.	/		/		/		
10	Se cumplen las metas y objetivos institucionales haciendo el uso de los recursos humanos y financiero de una forma adecuada y en el tiempo previsto.	/		/		/		
DIMENSION 3: PEDAGÓGICO - DIDÁCTICO								
11	Los directivos brindan acompañamiento para verificar el modelo de enseñanza.	/		/		/		
12	Los directivos brindan acompañamiento para verificar si el docente basa su labor educativa en teorías de enseñanza.	/		/		/		
13	Los directivos toman en cuenta los criterios de la evaluación procesos brindados por el Ministerio de Educación.	/		/		/		
14	Los directivos fomentan estrategias para obtener resultados óptimos.	/		/		/		
DIMENSION 4: COMUNITARIA								
15	Los directivos gestionan becas escolares para los estudiantes destacados.	/		/		/		
16	Los directivos promueven la participación de las instituciones de Salud para temas de prevención como: La drogadicción, alcoholismo, embarazo adolescente, entre otros.	/		/		/		
17	Los directivos solicitan apoyo a la comisaría para otorgar seguridad en los estudiantes y docentes en horarios de	/		/		/		

	ingreso y salida.						
18	Los directivos gestionan a la Dirección Regional Educación la presencia de un psicólogo para el apoyo de emocional y conductual de los estudiantes.	/		/		/	
19	Los directivos comunican oportunamente a los apoderados que participen en las actividades que se realiza.	/		/		/	
20	Los directivos establecen horarios de atención.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Carafin Urbano Virginia Asunción DNI: 81683051

Especialidad del validador: Mg. tr. Orientación Educativa.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de 4 del 2018.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS								
1	El contenido de la clase guarda relación con el aprendizaje esperado.	✓		✓		✓		
2	El docente aplica la teoría educativa correspondiente a la institución.	✓		✓		✓		
3	El docente utiliza estrategia pertinente de acuerdo a su área.	✓		✓		✓		
4	Maneja una dicción clara y fluida cuando expresa el tema de la clase	✓		✓		✓		
5	Planifica las etapas de la sesión de clase	✓		✓		✓		
6	El docente se capacita en el área que dicta	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: DISPOSICIÓN PARA LA LABOR DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Muestra alegría y entusiasmo durante el desarrollo de la clase	✓		✓		✓		
8	Los estudiantes alcanzan el nivel de aprendizaje esperado	✓		✓		✓		
9	Cumple con los resultados de aprendizaje superando las dificultades conductuales.	✓		✓		✓		
10	El docente activa interés tomando en cuenta las experiencias previas del estudiante.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
11	El docente es puntual y cumple con el horario establecido por la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	El docente planifica con los integrantes de su área para la elaboración de sesiones.	✓		✓		✓		
13	El docente cumple con entregar los documentos normativos en su carpeta pedagógica.	✓		✓		✓		
14	El docente muestra actitud de superación en cuanto a su especialidad.	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES								
15	El docente identifica y brinda posibles soluciones a los diversos problemas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	El docente respeta y considera las diversas opiniones de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	El docente solicita colaboración necesaria de los padres en el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	El docente promueve el respeto sin diferencias de género, raza y socioeconómico.	✓		✓		✓		
DIMENSION 5: PRINCIPALES RESULTADOS DE SU								

LABOR							
19	El docente informa los resultados obtenidos de sus estudiantes.	/		/		/	
20	El docente considera la práctica de valores en el desarrollo de sus clases.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cavafin Urbano Virginia Asunción DNI: 31083051

Especialidad del validador:

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

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

...15...de...4...del 20...17...



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: ORGANIZACIONAL								
1	La Institución Educativa cuenta con un organigrama funcional y estructural.	✓		✓		✓		
2	El director (a) brinda mecanismo para una distribución adecuadas de las tareas.	✓		✓		✓		
3	El director (a) hace cumplir el Plan Anual de Trabajo de acuerdo a sus comisiones	✓		✓		✓		
4	El director (a) practica la comunicación horizontal con los actores de Institución Educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: ADMINISTRATIVA								
5	El director (a) tienen un trato cordial y asertivo con los docentes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	El director (a) realiza un informe económico sobre los gastos realizados en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
7	El director (a) respeta las normas legales que rigen el trabajo educativo	✓		✓		✓		
8	El director (a) toma de decisiones de una manera oportuna.	✓		✓		✓		
9	Se cumple los objetivos institucionales de forma eficaz.	✓		✓		✓		
10	Se cumplen las metas y objetivos institucionales haciendo el uso de los recursos humanos y financiero de una forma adecuada y en el tiempo previsto.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: PEDAGÓGICO - DIDÁCTICO								
11	Los directivos brindan acompañamiento para verificar el modelo de enseñanza.	✓		✓		✓		
12	Los directivos brindan acompañamiento para verificar si el docente basa su labor educativa en teorías de enseñanza.	✓		✓		✓		
13	Los directivos toman en cuenta los criterios de la evaluación procesos brindados por el Ministerio de Educación.	✓		✓		✓		
14	Los directivos fomentan estrategias para obtener resultados óptimos.	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: COMUNITARIA								
15	Los directivos gestionan becas escolares para los estudiantes destacados.	✓		✓		✓		
16	Los directivos promueven la participación de las instituciones de Salud para temas de prevención como: La drogadicción, alcoholismo, embarazo adolescente, entre otros.	✓		✓		✓		
17	Los directivos solicitan apoyo a la comisaría para otorgar seguridad en los estudiantes y docentes en horarios de	✓		✓		✓		

LABOR							
19	El docente informa los resultados obtenidos de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
20	El docente considera la práctica de valores en el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: Angel Inocencio Malcom DNI: 19873537

Especialidad del validador: Matemática Elemental

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

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

17 de 04 del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS								
1	El contenido de la clase guarda relación con el aprendizaje esperado.	✓		✓		✓		
2	El docente aplica la teoría educativa correspondiente a la institución.	✓		✓		✓		
3	El docente utiliza estrategia pertinente de acuerdo a su área.	✓		✓		✓		
4	Maneja una dicción clara y fluida cuando expresa el tema de la clase	✓		✓		✓		
5	Planifica las etapas de la sesión de clase	✓		✓		✓		
6	El docente se capacita en el área que dicta	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: DISPOSICIÓN PARA LA LABOR DOCENTE								
7	Muestra alegría y entusiasmo durante el desarrollo de la clase	✓		✓		✓		
8	Los estudiantes alcanzan el nivel de aprendizaje esperado	✓		✓		✓		
9	Cumple con los resultados de aprendizaje superando las dificultades conductuales.	✓		✓		✓		
10	El docente activa interés tomando en cuenta las experiencias previas del estudiante..	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD LABORAL								
11	El docente es puntual y cumple con el horario establecido por la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	El docente planifica con los integrantes de su área para la elaboración de sesiones.	✓		✓		✓		
13	El docente cumple con entregar los documentos normativos en su carpeta pedagógica.	✓		✓		✓		
14	El docente muestra actitud de superación en cuanto a su especialidad.	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES								
15	El docente identifica y brinda posibles soluciones a los diversos problemas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	El docente respeta y considera las diversas opiniones de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	El docente solicita colaboración necesaria de los padres en el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	El docente promueve el respeto sin diferencias de género, raza y socioeconómico.	✓		✓		✓		
DIMENSION 5: PRINCIPALES RESULTADOS DE SU								

	ingreso y salida.						
18	Los directivos gestionan a la Dirección Regional Educación la presencia de un psicólogo para el apoyo de emocional y conductual de los estudiantes.	✓		✓		✓	
19	Los directivos comunican oportunamente a los apoderados que participen en las actividades que se realiza.	✓		✓		✓	
20	Los directivos establecen horarios de atención	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. D^e Mg: *ANGEL JOSEPHINO MELGON* DNI: *19873533*

Especialidad del validador: *Psicología - Emocional*

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

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

17.de *04* del *2018*

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: ORGANIZACIONAL								
1	La Institución Educativa cuenta con un organigrama funcional y estructural.	✓		✓		✓		
2	El director (a) brinda mecanismo para una distribución adecuadas de las tareas.	✓		✓		✓		
3	El director (a) hace cumplir el Plan Anual de Trabajo de acuerdo a sus comisiones	✓		✓		✓		
4	El director (a) práctica la comunicación horizontal con los actores de Institución Educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: ADMINISTRATIVA								
5	El director (a) tienen un trato cordial y asertivo con los docentes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	El director (a) realiza un informe económico sobre los gastos realizados en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
7	El director (a) respeta las normas legales que rigen el trabajo educativo	✓		✓		✓		
8	El director (a) toma de decisiones de una manera oportuna.	✓		✓		✓		
9	Se cumple los objetivos institucionales de forma eficaz.	✓		✓		✓		
10	Se cumplen las metas y objetivos institucionales haciendo el uso de los recursos humanos y financiero de una forma adecuada y en el tiempo previsto.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: PEDAGÓGICO - DIDÁCTICO								
11	Los directivos brindan acompañamiento para verificar el modelo de enseñanza.	✓		✓		✓		
12	Los directivos brindan acompañamiento para verificar si el docente basa su labor educativa en teorías de enseñanza.	✓		✓		✓		
13	Los directivos toman en cuenta los criterios de la evaluación procesos brindados por el Ministerio de Educación.	✓		✓		✓		
14	Los directivos fomentan estrategias para obtener resultados óptimos.	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: COMUNITARIA								
15	Los directivos gestionan becas escolares para los estudiantes destacados.	✓		✓		✓		
16	Los directivos promueven la participación de las instituciones de Salud para temas de prevención como: La drogadicción, alcoholismo, embarazo adolescente, entre otros.	✓		✓		✓		
17	Los directivos solicitan apoyo a la comisaría para otorgar seguridad en los estudiantes y docentes en horarios de	✓		✓		✓		

	ingreso y salida.						
18	Los directivos gestionan a la Dirección Regional Educación la presencia de un psicólogo para el apoyo de emocional y conductual de los estudiantes.	✓		✓		✓	
19	Los directivos comunican oportunamente a los apoderados que participen en las actividades que se realiza.	✓		✓		✓	
20	Los directivos establecen horarios de atención.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lily Roxana Campos Livaque DNI: 40219849

Especialidad del validador: Gestión de la educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de Abril del 2018


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS								
1	El contenido de la clase guarda relación con el aprendizaje esperado.	✓		✓		✓		
2	El docente aplica la teoría educativa correspondiente a la institución.	✓		✓		✓		
3	El docente utiliza estrategia pertinente de acuerdo a su área.	✓		✓		✓		
4	Maneja una dicción clara y fluida cuando expresa el tema de la clase	✓		✓		✓		
5	Planifica las etapas de la sesión de clase	✓		✓		✓		
6	El docente se capacita en el área que dicta	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: DISPOSICIÓN PARA LA LABOR DOCENTE								
7	Muestra alegría y entusiasmo durante el desarrollo de la clase	✓		✓		✓		
8	Los estudiantes alcanzan el nivel de aprendizaje esperado	✓		✓		✓		
9	Cumple con los resultados de aprendizaje superando las dificultades conductuales.	✓		✓		✓		
10	El docente activa interés tomando en cuenta las experiencias previas del estudiante.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD LABORAL								
11	El docente es puntual y cumple con el horario establecido por la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	El docente planifica con los integrantes de su área para la elaboración de sesiones.	✓		✓		✓		
13	El docente cumple con entregar los documentos normativos en su carpeta pedagógica.	✓		✓		✓		
14	El docente muestra actitud de superación en cuanto a su especialidad.	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES								
15	El docente identifica y brinda posibles soluciones a los diversos problemas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	El docente respeta y considera las diversas opiniones de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	El docente solicita colaboración necesaria de los padres en el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	El docente promueve el respeto sin diferencias de género, raza y socioeconómico.	✓		✓		✓		
DIMENSION 5: PRINCIPALES RESULTADOS DE SU								

LABOR							
19	El docente informa los resultados obtenidos de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
20	El docente considera la práctica de valores en el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lily Roxana Campos Livagve DNI: 40219849

Especialidad del validador: Gestión de la educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de Abril del 2018



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Angel Salvatierra Melgar**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018**" del (de la) estudiante **Deisy Neydina Tolentino Luna**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de junio del 2018



Angel Salvatierra Melgar
DNI: 19873533



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla Callao, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE Maestra en docencia y Gestión educativa

AUTORA:

Bach. Deisy Neydina Tolentino Lona

ASESOR:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

SECCION

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %	>
2	repositorio.pedagogica... Fuente de Internet	3 %	>
3	www.bvade.paho.org Fuente de Internet	2 %	>
4	repositorio.una.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
5	registromodeloeducati... Fuente de Internet	1 %	>
6	Entregado a Tecaup Trabajo de estudiante	1 %	>
7	www.eumed.net Fuente de Internet	1 %	>





FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TOLENTINO LUNA DEISY NEYDINA

D.N.I. : 41670032

Domicilio : MZ D. 21.01 SAN PABLO

Teléfono : Fijo : Móvil : 926351273

E-mail : neydina29@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

[] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : MAESTRA EN EDUCACION

Mención : DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

TOLENTINO LUNA DEISY NEYDINA

Título de la tesis:

GESTION EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 03, UGEL VENTANILLA CALLAO, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[]

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[]

Firma : [Handwritten Signature]

Fecha : 05/10/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TOLENTINO LUNA DEISY NEYDINA

INFORME TITULADO:

GESTION EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN

INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 03, UGEL VENTANILLA CALLAO, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 13 DE JULIO DEL 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN