

UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE
ESCUELA DE POSTGRADO



Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba, 2019.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA**

AUTOR

Shirley Pamela Martos Machuca

ASESOR

William Jesús Rojas Gutiérrez

**Lima, Perú
2019**

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi familia, que durante todo este tiempo me brindaron todo su apoyo, así mismo a todas las personas que hicieron posible la culminación de la misma.

Todo este proceso estuvo acompañado de muchas aventuras dentro de los conocimientos, los que han sido de mucha utilidad, y nada sería posible sin las posibilidades que se presentan gracias a los que me apoyaron.

*Un hombre sabio se buscará más
oportunidades de las que se le presentan
(Francis Bacon)*

Agradecimiento

A Dios, por regalarme cada día y darme salud, para poder estar con fuerzas en todo este proceso, siendo mi guía e iluminándome siempre. A mi asesor Mg. William Jesús Rojas Gutiérrez porque estuvo brindándome apoyo y orientación constante. A las personas que con sus grandes conocimientos contribuyeron en gran parte de esta investigación.

Si eres agradecido con lo que tienes, generarás más. En cambio, si te concentras en lo que no, jamás tendrás lo suficiente.

Resumen

En el presente estudio se consideró como objetivo determinar la relación entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba, dando la oportunidad para que los trabajadores de esta comunidad educativa expresen con veracidad sus opiniones respecto a las dos variables.

En todo el proceso se consideró aspectos relacionados al problema de investigación, dando a conocer como planteamiento del problema dentro de la realidad que se vive en esta región del país, formulando el problema general y los específicos, justificando el por qué se consideraron las variables, el objetivo general y específicos del estudio.

Dentro del marco teórico se consideró cinco antecedentes internacionales y cuatro nacionales; así mismo fue fundamental la descripción teórica de gestión educativa desde sus inicios y el desempeño docente en su totalidad.

En lo que corresponde a la metodología, se dio a conocer el tipo y diseño de estudio, además de la población y muestra descrita en un cuadro que la conformaron 40 trabajadores de la Institución Educativa dentro de sus dos niveles de educación. Para lo cual fue necesario considerar un instrumento adecuado que permita la recolección de los datos necesarios; considerando así el cuestionario y escala de Likert.

Luego, en el desarrollo de la investigación, se dio a conocer los resultados, dentro de los cuales se describe que existe correlación positiva alta de 0.895, validando así la hipótesis general: “Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba”.

Después de conocer el resultado principal de este estudio se recomienda al director fomentar y seguir gestionando las dimensiones: pedagógica, administrativa, comunitaria e institucional, a fin de seguir manteniendo el buen desempeño docente, basado en la buena gestión educativa.

Palabras claves: gestión, educación, desempeño docente.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between Educational Management and teaching performance in EI José Luis Purisaca Aldana-Los Angeles, Moyobamba, giving the opportunity for workers in this educational community to express their opinions regarding the two variables.

In the whole process, aspects related to the research problem were considered, making it known as an approach to the problem within the reality that is lived in this region of the country, formulating the general and specific problems, justifying why the variables were considered, the general and specific objective of the study.

Within the theoretical framework, five international and four national backgrounds were considered; Likewise, the theoretical description of educational management since its inception and the teaching performance as a whole was fundamental.

In what corresponds to the methodology, the type and design of the study was disclosed, in addition to the population and sample described in a table that was made up of 40 employees of the Educational Institution within its two levels of education. For which it was necessary to consider an appropriate instrument that allows the collection of the necessary data; thus considering the questionnaire and Likert scale.

Then, in the development of the research, the results were announced, within which it is described that there is a high positive correlation of 0.895, thus validating the general hypothesis: “There is a significant relationship between Educational Management and teacher performance in the IE José Luis Purisaca Aldana- Los Angeles, Moyobamba”.

After knowing the main result of this study, it is recommended that the director encourage and continue managing the dimensions: pedagogical, administrative, community and institutional, in order to continue maintaining good teaching performance, based on good educational management.

Keywords: management, education, teaching performance

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice	vii
Lista de tablas y figuras	viii
Introducción	xi
Capítulo I: El Problema de investigación.....	13
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Pregunta general	16
1.2.2 Preguntas específicas.....	16
1.3 Justificación del Tema de la Investigación	17
1.4 Objetivos de la Investigación.....	19
1.4.1 Objetivo general	19
1.4.2 Objetivos específicos.....	19
Capítulo II: Marco teórico.....	20
2.1 Antecedentes del estudio	20
2.2 Bases teóricas	24
2.3 Definición de términos básicos	62
2.4 Hipótesis de la investigación.....	62
2.4.1 Hipótesis general	62
2.4.2 Hipótesis específicas	63
Capítulo III: Metodología	64
3.1 Enfoque de la investigación	64
3.2 Alcance de la investigación.....	64
3.3 Diseño de la investigación	65
3.4 Descripción del ámbito de la investigación.....	66
3.5 Variables.....	67
3.5.1 Definición conceptual.....	67
3.5.2 Definición operacional	67
3.5.3 Operacionalización de Variables	68
3.6 Delimitaciones.....	73
3.6.1. Temática	73
3.6.2. Temporal	73
3.6.3. Espacial	73
3.7 Limitaciones	73
3.8 Población y muestra.....	74

3.8.1	Población	74
3.8.2	Muestra	74
3.9	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	75
3.9.1	Técnicas	75
3.9.2	Instrumentos	75
3.10	Validez y confiabilidad del instrumento	76
3.10.1	Validez	76
3.10.2	Confiabilidad	77
3.11	Plan de recolección y procesamiento de datos	79
Capítulo IV: Desarrollo de la investigación		81
Capítulo V: Discusión, conclusiones, recomendaciones		115
Referencias		121
Anexos		129

Lista de tablas y figuras

Tabla N° 01:	El director promueve opciones de metodologías pedagógicas.....	80
Tabla N° 02:	El director supervisa y/o monitorea las programaciones curriculares de los docentes.....	81
Tabla N° 03:	<i>La dirección realiza capacitaciones en la jornada pedagógica</i>	<i>83</i>
Tabla N° 04:	Se promueve adecuadamente al potencial humano asignándole comisiones, cargos y funciones	84
Tabla N° 05:	La dirección distribuye correctamente las aulas y laboratorios en la Institución Educativa.....	85
Tabla N° 06:	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico	86
Tabla N° 07:	El director realiza coordinaciones con la DRE u otras instituciones del MED	87
Tabla N° 08:	Se informa documentos de la DRE a los docentes y administrativos.....	88
Tabla N° 09:	El director establece en la Institución Educativa, relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios.....	89
Tabla N° 10:	Fomenta la dirección participación activa entre la comunidad educativa en eventos a favor de la Institución Educativa y la comunidad	89
Tabla N° 11:	La dirección gestiona la participación en las jornadas de sensibilización de salud, valores y cuidado ambiental	91

Tabla N° 12: El director plantea proyectos educativos como respuesta a los problemas de la comunidad	92
Tabla N° 13: El reglamento interno de su Institución Educativa es revisado y actualizado	92
Tabla N° 14: El director acata las normas emanadas por MINEDU, y del sector educación.....	94
Tabla N° 15: Es Ud. convocado por la dirección a participar en la elaboración de los documentos de gestión	95
Tabla N° 16: La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y a características de los docentes	96
Tabla N° 17: Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.....	97
Tabla N° 18: Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas.....	98
Tabla N° 19: Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.....	99
Tabla N° 20: Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.....	99
Tabla N° 21: Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.....	100
Tabla N° 22: Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	102
Tabla N° 23: Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	103
Tabla N° 24. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	104
Tabla N° 25: Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo. ...	105

Tabla N° 26 : Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.....	1075
Tabla N° 27: Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.....	107
Tabla N° 28: Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.....	108
Tabla N° 29: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.....	109
Tabla N° 30: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.....	110
Tabla N° 31: Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.....	111
Tabla N° 32: Rho de Spearman de Gestión Educativa y el desempeño docente	111
Tabla N° 33: Rho de Spearman de Dimensión Pedagógica y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	111
Tabla N° 34: Rho de Spearman de Dimensión Administrativa y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	112
Tabla N° 35: Rho de Spearman de Dimensión Comunitaria y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con la I.E	112
Tabla N° 36: Rho de Spearman de Dimensión Institucional y la Identidad con la I.E ..	113

Introducción

A través del tiempo, el hombre se ha visto en la necesidad de adaptarse a los cambios que han surgido en la naturaleza que lo rodea, unido a ese aspecto se considera fundamental el adquirir nuevos conocimientos, que si bien es cierto en sus inicios lo que ha protagonizado es el aprendizaje en base a la experiencia.

Junto a los cambios surgidos también los modos de aprendizaje se han modificado, teniendo en cuenta el transmitir conocimientos de generación en generación entre personas que se basan en teorías ya demostradas y validadas.

Sin embargo, hoy en día la educación se complementa con muchos aspectos para que sea de calidad, uno de ellos es la gestión educativa. Y para hablar de gestión se tiene que tener en cuenta su evolución, ya que según Casassus (2002) “La gestión educativa data de los años 60 en Estados Unidos, de los años 70 en el Reino Unido y de los años 80 en América Latina” (p.49). Es por ello que se seguirá considerando aspectos de mejoras para todas las comunidades educativas.

En el presente estudio se ha considerado dar inicio con la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre Gestión Educativa y el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019? aspecto de mucha importancia hoy en día que tiene que ver con la educación de nuestra población joven, como base para su futuro. Teniendo en cuenta además que cada comunidad educativa se encuentra inmersa en una realidad diferente, y esta Institución Educativa en la que se lleva a cabo la investigación está rodeada de múltiples factores que la hacen única.

Se describe a continuación las partes que comprende el desarrollo de la presente investigación:

Capítulo I: se considera el problema de investigación con su respectivo planteamiento; además de la justificación, como también los objetivos para la gestión educativa y el desempeño docente.

Capítulo II: se describe el marco teórico, dentro del cual se presentan nueve antecedentes relacionados a las variables, cada una de sus variables con sus bases teóricas, así mismo la hipótesis que dará soporte a la presente investigación.

Capítulo III: se considera la metodología de la investigación, y dentro de la que también se considera, el enfoque, alcance, diseño, variables, limitaciones, población, técnicas e instrumentos, para lograr autenticidad del estudio en el lugar aplicado.

Capítulo IV: dentro del presente capítulo se dan a conocer los resultados de forma gráfica y en tablas con datos estadísticos, demostrando en cada uno de ellos el proceso de los datos obtenidos en cada uno de los instrumentos.

Capítulo V: llegando a la parte final del proceso en la que se describen las discusiones, conclusiones, recomendaciones, dando a conocer dentro de estos aspectos, la esencia del estudio realizado. Complementándolo también con las referencias bibliográficas como base de la información plasmada; y anexos con los que se apoyó el estudio.

Es necesario mencionar que, durante todo el desarrollo de este estudio, se conoció información que servirá de mucha ayuda para sugerencias de mejoras en la comunidad educativa en la que fue aplicado el estudio. Además, los resultados encontrados servirán de ayuda para otros profesionales que consideren profundizar aún más dicho estudio, ya sea en la misma u otra institución educativa.

Capítulo I: El Problema de investigación

1.1 Planteamiento del problema.

Al referirnos a la palabra gestión, nuestros pensamientos se dirigen al manejo de instituciones reconocidas como empresas, entidades financieras, municipios, instituciones privadas; sin embargo, se tiene que reconocer que la esencia está enfocada en mejorar una organización, siendo encaminada y dirigida por buen sendero; dejando muchas veces de lado la puesta en práctica en una institución con fines educativos y por lo contrario se centran solamente en cumplir con guías, reglamentos, estrategias metodológicas, etc. Casassus (2002) señala que “la gestión educativa data de los años 60 en Estados Unidos, de los años 70 en el Reino Unido y de los años 80 en América Latina” (p.49).

Por lo que este autor expresa, la gestión educativa tiene poco tiempo de aplicación y muchas veces es una de las piezas fundamentales para el éxito de toda una comunidad educativa; de lo contrario será un problema de gran magnitud porque la educación está en todos lados y es parte del desarrollo en todos los países.

En nuestro país, el Consejo Nacional de Educación (2010), considera dentro del sistema educativo peruano su propia estructura, considerando etapas: una de ellas es la Educación Básica, orientada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, con un enfoque inclusivo y que es gratuita. Dentro de sus modalidades, una de ellas se dirige a niños y adolescentes, otra a personas con necesidades educativas especiales. Es necesario considerar todo esto también porque las necesidades son individuales y no se debe generalizar.

Entonces ya en el camino de la educación surgen nuevas perspectivas y concepciones, con la intención de darle calidad en el servicio de educación, ampliando su visión para considerar a los que la reciben como usuarios. De ese modo, consecuentemente ya se tenía en cuenta el resultado para poderlo evaluar y mejorar en lo que fuere necesario. Sin embargo, para Casassus (2002), al presentarse limitaciones para encontrar un orden y secuencia lógica en la gestión para el sistema, se convirtió en un gran problema.

Las nuevas reglas establecidas de cambio del sistema, mediante la descentralización y centralización, se modificaron para el sistema educativo. Por consiguiente, ante un cambio siempre aparecen dificultades, porque no se logra la adaptación de los

implicados de un momento a otro y es lo que pasa en cada cambio que surge, ya que se genera desequilibrio entre las políticas y la puesta en práctica.

Además también se enfrenta dentro de la gestión educativa, lo que tiene que ver con la diferencia que existe entre los objetivos de nivel macro y los objetivos del nivel micro; dicho de otro modo, la parte que dirige se enfoca más en políticas, mientras que los intereses del entorno de la escuela se centra en los resultados educativos. Es ahí donde juega un rol importante los docentes y el aspecto que se tendrá en cuenta es su desempeño; pero esto tiene que ir de la mano con la gestión educativa, quien les dirige y acompaña en el proceso.

Si la gestión educativa no busca un equilibrio con el desempeño docente, los que se afectarían serían los estudiantes, desde su inicio, durante el proceso y en el logro de sus resultados; quizás sin tener oportunidad de crear nuevos saberes y otros aspectos dentro de su educación; teniendo en cuenta también a los padres de los alumnos que son parte de la formación (educación) de sus hijos donde muchas veces lo dejan en su totalidad en las manos de los docentes. Al no tener siempre resultados positivos todos buscan responsables, sin asumir lo que como deber les corresponde. Estos sucesos se dan en todas las regiones y sin ser ajena a la región San Martín de nuestro país.

Guadalupe, León, Rodríguez y Vargas (2017), consideran como base información objetiva y verás que permitirá diseñar objetivos, analizar las políticas existentes y proponer la evaluación y creación de proyectos que faciliten llegar hacia la meta; para que en nuestro País se pueda tener en cuenta el contenido de la Ley General de Educación (LGE).

Según el Gobierno Regional de San Martín GORESAM (2016) “la administración presenta múltiples dificultades, tales como: La confusa normatividad existente, la débil capacidad institucional y recursos limitados para la gestión educativa, sumado a ello las limitaciones en las competencias laborales (profesionales o técnicas) del personal” (p.26).

Sin ser ajenos (GORESAM, 2016) a otras realidades de las regiones de nuestro país, que en su mayoría todos los procesos se desarrollan según lo que creen conveniente y en base a su experiencia; sin percatarse en algunos casos el incumplimiento de: atención brindada en el momento preciso, buen uso de los recursos, el contacto amable y empático para los demás haciendo hincapié el brindar un buen servicio; propiciando a que se den momentos en los que no permiten una gestión eficiente, que de tal manera contribuyan a fortalecer a la calidad de la educación.

Para el GORESAM (2016) la parte institucional, la puesta en práctica y la distribución organizacional de nuestro método formativo en la región y a nivel específico en la zona, se encuentra sometida y acaparada por la parte administrativa o exigencias establecidas en el nivel central.

Por lo antes mencionado, acarrea consigo el hecho de perjudicar el desempeño docente que se ve direccionado, impidiendo crear sus propias estrategias de aprendizaje, ya que primero se les exige objetivos de modo general, como si todas las realidades fuesen iguales.

Sin embargo los representantes de nivel central están ausentes para brindar acompañamiento y asesoramiento constante hasta que los docentes logren adaptarse a los cambios que se dan, porque no es algo que se logra en un corto plazo; por lo tanto las instituciones inmersas en este proceso de cambio actúan solas, según lo que creen, y muchas veces con frustración porque las reglas no se ajustan a su realidad. La débil capacidad de gestión en las instancias educativas descentralizadas es uno de los problemas identificados.

Entonces, el reconocimiento al desempeño docente se ve influido por lo que se exige a nivel central, aún sin estar presentes durante el proceso de cambio, haciendo lo que cada uno ha interpretado, tratando de adaptarlo a cada una de las diferentes realidades que representan cada uno de los estudiantes.

Según el documento Proyecto Educativo Nacional (2021), la mayoría de las instituciones de formación magisterial (no universitaria) manifestaba procesos formativos intermedios o bajos en cuanto a logro. Más aún, el PEN señala que la escasez de recursos es una limitante frecuente en la mayoría de las instituciones donde los maestros reciben formación.

Los resultados reflejados en el PEN, surgen del desempeño docente, que se ve perjudicado muchas veces por las limitantes que no pueden vencer, agregando a ello las capacitaciones sin una buena base, que en su mayoría escapan de las distintas características en los estudiantes tales como (nivel económico, disfunción familiar, distancias considerables de la casa a la institución, falta de apoyo de los padres, problemas de salud y alimentación desatendidos) y que solo son conocidas por cada uno de los docentes.

Según el PEN, es inevitable y a la vez necesaria la existencia de muchos institutos y facultades de educación superior pero que no cuentan con el material o la implementación necesaria para calificarlo como óptimo en la formación de futuros

educadores. Pero también hay que tener en cuenta que algunos docentes en su desempeño, resalta la falta de disciplina, sus actitudes no son las adecuadas sin dejar de mencionar que viene de formación en casa y que en el camino no intentan mejorar su actuar.

También tiene mucho que ver, que el desempeño docente se siente condicionado a seguir programas curriculares que no favorecen su independencia u autonomía en sus estrategias y metodología de enseñanza, limitándolo muchas veces y de manera indirecta lo aleja de los alumnos, lo que no facilita la dedicación sobre la relación maestro- alumno en el desarrollo de aprendizajes, uno de ellos es lo implementado hace poco como la Jornada Escolar completa, donde generalizaron su aplicación en todos los colegios de zonas urbanas y rurales sin tener en cuenta que son muy diferentes.

La institución educativa donde se realizó la presente investigación está ubicada una zona rural donde las condiciones son distintas; algunos estudiantes caminan desde sus domicilios hasta 2.5 horas para llegar a la institución, van con muy poco presupuesto ya que muchas veces no les es posible traer el almuerzo y solo tienen para un refrigerio en el quiosco escolar que no es el adecuado para la alimentación que necesita un escolar, disminuyendo así la energía que necesita para el desarrollo de las múltiples actividades; mencionando además que solo cuentan con dos períodos de descanso, uno de 15 minutos y otro de 30 minutos, en un total de 9 horas pedagógicas, generando que el estudiante no se recupere de su desgaste mental para mantenerse concentrado y activo en sus actividades a desarrollar. Por todo lo anteriormente expuesto se plantea la siguiente interrogante:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Pregunta general

P.G “¿Qué relación existe entre Gestión Educativa y el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019?”

1.2.2 Preguntas específicas

PE 1: “¿Qué relación existe entre dimensión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019?”

PE 2: “¿Qué relación existe entre dimensión administrativa y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019?”

PE 3: “¿Qué relación existe entre dimensión Comunitaria y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019?”

PE 4: “¿Qué relación existe entre dimensión institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019?”

1.3 Justificación del Tema de la Investigación

Este trabajo es muy relevante para la sociedad entera, ya que nuestros sistemas educativos están en proceso de mejora y con muchas dudas, dificultades aún; lo que hace necesaria su ejecución para contribuir en dichos procesos, especialmente importante para los directores que lideran las instituciones educativas. En nuestro país, hoy en día la realidad de nuestro sistema educativo da a conocer en sus resultados que algo está pasando y no está funcionando la capacidad de gestión desde el nivel central hacia las regiones, en la cual están implicados los estudiantes, los docentes, los padres de los alumnos, el director y todo el entorno. Todos articulados en busca de objetivos en común, viéndose además la necesidad de hacer hincapié o relevancia en este aspecto como base para el desarrollo de la comunidad; en tal razón la siguiente investigación presenta justificación teórica, práctica, metodológica y legal.

En lo teórico, esta investigación será parte de la formulación de nuevos conocimientos referentes a la gestión educativa, donde sean más cercanos al desempeño docente; así mismo los nuevos conceptos que puedan surgir, podrán dirigir de manera referencial una gestión efectiva que considere las características individuales de las comunidades educativas.

Es importante además para los docentes conocer si depende de ellos la mejoría del proceso educativo, cuánto depende de ellos, para que en su desempeño haya una dirección hacia donde avanzar; para que así, ellos no se vean influenciados por las críticas que se enfocan primero en su quehacer, antes que en otros aspectos que son parte de todo el proceso. Al obtener información novedosa a través de este estudio, llenaremos muchos vacíos que actualmente existen en nuestro sistema educativo, vacíos que generan dudas, dudas que llevan a la toma de malas decisiones o decisiones

equivocadas; trayendo así consecuencias que afectan a muchos; por eso es necesario tener información adecuada que encaminen hacia otras direcciones con beneficios para todos.

En lo práctico, los que se beneficiarán con los resultados de este estudio serán principalmente los estudiantes, además de los directores, los docentes y los padres de familia con su comunidad en conjunto; porque si se encuentran respuestas que coinciden con las expectativas de la comunidad educativa, se generarán cambios: mejor gestión por parte del director, desempeño adecuado de los docentes, autoformación en los estudiantes, satisfacción en los padres de familia, una comunidad más comprometida al ver mejores resultados.

Desarrollando el presente estudio, se conocerán los aspectos que hay que mejorar para el proceso educativo con buenos resultados; una vez conocidos dichos aspectos, se podrá poner en práctica una mejora progresiva, sin tener que criticar a todo lo que se aplica, muchas veces cada uno defendiendo su actuar, tratando de dar una solución a ciegas que muchas veces trae consigo otros problemas donde estaría inversos todos los que integran la comunidad educativa.

En lo metodológico, la adaptación de los instrumentos originales, los cuales han sido debidamente validados, permitirá obtener información más específica de lo que se quiere saber respecto a diferentes instituciones educativas, además de otros métodos que dirijan el cumplimiento en el desempeño docente y gestión educativa, así como se ha reflejado en los resultados del presente estudio.

De esta manera se ayudará a resolver los problemas por los que viene atravesando la educación en nuestro país, diferentes en cada lugar, dependiendo de su entorno, ya que no es desconocido el hecho de que los sistemas educativos no dan los mismos resultados para todos, porque no están en las mismas condiciones; generando algunas satisfacciones para unos y frustraciones para otros.

En lo legal, según el artículo 7° Proyecto educativo nacional, de la Ley general de la educación N° 28044; donde se crean planes y estrategias que conducen o guían el proceso de la educación, teniendo en cuenta la interculturalidad del país. Para eso es necesario este estudio que nos dirija a conocer un panorama de cómo se está brindando el servicio educativo, desde la parte directiva hasta la puesta en práctica dentro de las aulas, pero teniendo en cuenta que después de identificadas las dificultades, su mejoría no será de inmediato; los logros que se quieren alcanzar, se verán en un futuro, acondicionando todo según el ritmo y la adaptación de los integrantes.

Para finalizar, la investigación será pertinente, más aun por los problemas que se están dando en la educación; muchas veces cuando se quiere dar cambios de mejora aplicando nuevos programas educativos, surgen nuevos problemas porque no se ajustan a las necesidades y realidades de todos. Los resultados que se encuentren ayudarán a guiar en su actuar a la institución educativa que se estudia, y se podrá sugerir a los encargados, aspectos que sirvan en un futuro.

Este estudio servirá también para otras investigaciones que puedan contribuir aún más, ya sea en la misma institución, porque el tiempo pasa y los sistemas educativos cambian; o en otras instituciones donde se sepa sus propias deficiencias de acuerdo a sus propios contextos y zonas, rurales o urbanas.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo general

OG: “Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba, 2019”.

1.4.2 Objetivos específicos

OE 1: “Determinar la relación que existe entre dimensión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019”.

OE 2: “Determinar la relación que existe entre dimensión administrativa y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019”.

OE 3: “Determinar la relación que existe entre dimensión comunitaria y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019”.

OE 4: “Determinar la relación que existe entre dimensión institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019”.

Capítulo II: Marco teórico

2.1 Antecedentes del estudio

Antecedentes internacionales

Ramírez (2012): *“Innovación en gestión escolar aprendizajes para las políticas públicas”* Chile. Tuvo como objetivo general “Elaborar recomendaciones de política pública, a partir de la identificación y el análisis de las condiciones que posibilitan el desarrollo de prácticas de innovación en la gestión educativa de los establecimientos educacionales.” (p.3). “Metodología de investigación de carácter descriptivo, interpretativo con un análisis cualitativo” (p.4); dentro de su población y muestra “el estudio contemplo el desarrollo de entrevistas en profundidad a cuatro informantes claves, pertenecientes a dos niveles de representación: expertos en gestión escolar y directivos” (p.5). Las técnicas e instrumentos que se utilizaron fueron “entrevistas en semiestructuradas en profundidad” (p.6). Como resultados: la voz de los actores. “La gestión es administrar y organizar en coherencia con los objetivos de los planes y el proyecto educativo que tiene la escuela (Director)” (p.19). “La gestión escolar es el piso base sobre el cual uno construye una escuela con buen desempeño. Gestionar es entender la complejidad del proceso completo y darse cuenta que están todos los elementos conectados (Experto)” (p.20).

Monroy (2013): “liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente.” De la escuela “Rafael Saturno Guerra”-Valencia-estado Carabobo –España. “La metodología es de tipo Descriptiva, documental con diseño de campo. La población está representada por 24 docentes de aula que laboran en la institución objeto de estudio, cuya muestra es intencionada censal” (p. xix). “El instrumento para recabar información fue una encuesta tipo cuestionario, compuesta por 24 ítems de respuestas cerradas, tipo escala de estimación y con 4 opciones posibles (policotómicos)” (p. xix). “Esto proporcionó los elementos que dieron respuestas a las directrices que guiaron este estudio, que permitió describir el proceso de gerencia, el desempeño de las funciones del gerente educativo, así como el desempeño docente, que conforman la muestra” (p. xix).

Zapata (2015) “La gestión Humanista en la institución educativa Fray Julio Tobón Betancur”. Medellín; su objetivo general fue: “Determinar cómo se articula la fundamentación pedagógica con la Gestión Escolar en la Institución Educativa Fray Julio Tobón B” (p.11). Este estudio en su metodología “se realizó desde un

paradigma mixto, descriptiva diferenciada; vinculando datos cuantitativos y cualitativos en el mismo” (p.41). “La población participante en el trabajo de investigación fue seleccionada con un muestreo a conveniencia y muestras estratificadas al azar una muestra de 55 personas” (p.43). “Las técnicas e instrumentos que utilizó fueron: entrevistas de tipo formal y semiestructurada, encuestas, cuestionarios, análisis documental” (p.42). Dentro de sus resultados, encontraron que “combinan lo pedagógico con lo administrativo haciendo procesos transversales en todas las gestiones y con las comisiones de apoyo y el equipo líder”, (p.46) “de las cuatro gestiones según el Ministerio de Educación Nacional consideran que todas son importantes, dando más relevancia a la gestión académico pedagógica; serían estas básicas para lograr los propósitos de formación y calidad que desarrolla el modelo institucional de formación” (p.48). Dentro de su conclusión “las instituciones se investiguen, de ello depende que en nuestro sistema educativo podamos encontrar caminos alternativos que nos orienten en la gestión educativa donde integremos gestión y educación, tanto en lo teórico, lo práctico, lo pedagógico y lo administrativo” (p.96). Concluye además que se debe “preguntar y observar cuál enfoque es más adecuado, cuáles favorecen el aprendizaje de los alumnos y que estos aprendizajes sean los adecuados para vivir, no en el pasado; sino en un mundo emergente, lleno de movimiento y en constante cambio” (p.97).

Gallo y Vásquez (2015) “*Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la unidad educativa Santa María D Mazzarello en el año lectivo 2013-2014*”. Quito. Su objetivo general fue “analizar el liderazgo institucional en relación a la gestión escolar para determinar la calidad educativa de la Unidad Educativa Santa María D Mazzarello en el período lectivo 2013-2014” (p.84). Su enfoque fue “predominantemente cualitativo. De carácter descriptiva” (p.50). En su población y muestra lo aplicaron a “las 4 autoridades, 38 docentes, 221 estudiantes y 60 padres de familia” (p.11). Las técnicas que se utilizaron fueron 4 diferentes tipos de encuestas. La segunda técnica, fue la observación” (p.55). Entre sus resultados; “es importante destacar que no existe un estilo de liderazgo puro en el director, pues hay momentos en que entremezclan las características de unos con otros” (p.70). Dentro de su conclusión se tuvo “el liderazgo impacta en la gestión escolar en relación a la misión y visión establecida en la comunidad educativa” (p.84).

Capacho y Rincón (2018) *“La Gestión Educativa y sus Implicaciones en las Instituciones Educativas en Tiempos de Posacuerdo, Bogotá”* Bogotá. Su objetivo general fue: “Analizar los procesos de gestión educativa que se configuran en las instituciones educativas oficiales para dar respuesta al posacuerdo” (p.9). “Se ubica en una perspectiva del enfoque cualitativo, se basó en estudio de caso múltiple” (p.43). “Participaron dieciocho rectores y veintidós coordinadores, cinco orientadores y dos docentes miembros del equipo de gestión” (p.46). La técnica e instrumento fue la “entrevista semiestructurada” (p.45). Entre sus resultados “los directivos coinciden en que la educación y sus instituciones se convierten en espacios para el desarrollo de los derechos fundamentales en términos de acogida a los niños, las niñas y los jóvenes” (p.67). En dicho estudio como conclusiones “hoy en día debe ser pensada desde la capacidad que tienen los directivos docentes de promover acciones de planeación y organización de recursos para alcanzar los objetivos y propósitos propuestos” (p.117). “La gestión debe ser entendida como un ejercicio mucho más allá de la administración y el control de los recursos” (p.117).

Antecedentes Nacionales

Reyes (2012) *“Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla, Callao”*. Su objetivo general fue: “Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla” (p.47). Su “enfoque cuantitativo, este estudio de tipo básico descriptivo correlacional” (p.49). “La población de estudio o marco de muestreo lo conforman los 40 profesores del nivel secundario” (p.51). “Su técnica e instrumento fue la encuesta; la ficha de evaluación; y el registro de casos y anecdotario (p.52). En su investigación “como conclusión general, “se expresa que no se confirma la hipótesis general debido a que o hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente” (p.70). “El desempeño docente se encuentra vinculado a múltiples factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, tiempo de servicios, capacitación y actualización; entonces el liderazgo ejercido por el director constituye un aspecto más” (p.70).

Arana y Coronado (2017) *“Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa parroquial del Distrito de San Isidro”*. Su objetivo general fue “determinar la relación de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente

en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro” (p.21). Su estudio tuvo un “enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transaccional y correlacional” (p.98). Su población y muestra “estuvo constituida por 48 docentes” (p.101). “Como instrumentos utilizaron cuestionarios” (p.105). En su resultado general obtuvo que: “existe una relación directa y significativa entre los estilos de Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente” (p.122). “Director es líder, conduce a los docentes a una visión compartida. Se puede deducir que los directores con este estilo de liderazgo son agentes de cambios, delegan responsabilidades, dan autonomía al trabajo docente y hacen un acompañamiento a su labor” (p.122). En su investigación concluye: “Los docentes presentan altos niveles de desempeño docente, debido a la buena gestión realizada por el directivo y por el estilo de liderazgo predominante en la Institución Educativa” (p.127).

Sosa (2017) “*La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E de Puente Piedra*”. Objetivo general “determinar la influencia de la gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra” (p.73). Alcance “descriptivo, explicativo, diseño no experimental” (p.83). “La población está constituida por 1260 docentes, muestra 294 docentes” (p.82). Técnica que se utilizó fue “la encuesta y su instrumento fue el cuestionario” (p.85). Resultado general “se ha podido probar que la gestión educativa influye positivamente en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra” (p.112). En su investigación, concluye: “La gestión educativa influye plenamente en el marco del buen desempeño docente. La gestión directiva influye directamente en el marco del buen desempeño docente. La gestión pedagógica influye en gran medida en el marco del buen desempeño docente (p.123). La gestión de la comunidad permite mejorar e influye en el marco del buen desempeño docente. La gestión administrativa y financiera influye directamente en el marco del buen desempeño docente en las I.E de Puente Piedra.”(p.123)

Yábar, I. (2013) “*La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*”. En su investigación tiene como objetivo general: “Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la I.E.P Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima” (p.12). “Enfoque cuantitativo, alcance descriptivo relacional no causal” (p.88). Su población y muestra “suman un total de 44 docentes” (p.91). “El instrumento que se aplicará, un cuestionario estructurado” (p.92). En su

resultado “un P valor 0.00 a nivel de significancia 0.05 con lo que se acepta la hipótesis de la investigación, la Gestión Educativa se relaciona con la práctica docente” (p.131). Lo mismo que afirmó en su conclusión.

2.2 Bases teóricas

Gestión

Deriva del latín “gestio”, también proveniente de los gestores, quienes cumplen con ciertas actividades o diligencias con el propósito de lograr algo. Inicialmente hacía referencia a la parte empresarial, parte de negocios que iba de la mano con la palabra administración; juntas hacia los mismos propósitos, ya que una dirigía y la gestión se dirigía a buscar estrategias para cumplir con acciones, actividades.

Para Platón, la gestión se entendió como acciones autoritarias, dando a conocer que el camino del hombre debe ir de la mano con la autoridad. Sin embargo, con otro personaje, Aristóteles dentro de su gobierno lo practicó como acciones democráticas; considerando que el mismo hombre es quien busca o construye su propio camino en dirección a logros que lo harán crecer (Casassus, 2002).

Gestión tiene diversidad de áreas y además Casassus (2002) presenta modelos, que son: “el normativo, el prospectivo, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional” (p.53). Cabe aclarar que cada modelo fue importante en su momento, y formó parte del surgimiento y desarrollo de la gestión. Se busca generar las formas para lograr lo que se ha planteado, por lo que será necesario la unión entre los trabajadores, recursos materiales, económicos, etc. Además de utilizar instrumentos como fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas (FODA) que permitan identificar las características de una institución educativa.

2.2.1. Gestión Educativa

La palabra gestión se define de muchas maneras, según sea a lo que se refiere, haciendo de esta manera posible que educación y gestión se puedan relacionar.

Para MINEDU (2012) la gestión educativa es el conjunto articulado de acciones de conducción de una II.EE a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el Proyecto Estratégico Institucional a través del aspecto institucional, administrativo, pedagógico y comunitario.

Casassus (2002), da a entender que, es una disciplina que aún tiene poco tiempo, donde se aplica aspectos del campo de la gestión en el campo de la

educación, de esta manera se intenta combinar ambos para poner en práctica y obtener mejores resultados en la organización de una institución educativa, dicho de otro modo, no se habla de gestión solo para referirnos a una empresa, sino que se busca llevar esto a las instituciones educativas, donde también se cuenta con una infraestructura, recursos humanos y materiales propios.

Gestión educativa “para Botero (2009), guarda relación con gestión administrativa, y la considera como; el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación”. (pág.4). Agrega también que se le puede considerar como algo más genérico, encargado de crear políticas para la educación y además se pueda obtener una infraestructura educativa en lugares donde sea necesario.

Portugal (2013) a partir de varias definiciones, relacionar la gestión con la educación, se considera necesario tener en cuenta el campo de la administración para direccionar las actividades según lo que cada país destina para la educación de sus ciudadanos; conociendo tanto las políticas de cada gobernante como las características particulares de cada comunidad educativa, teniendo en cuenta la importancia de la relación entre el docente y el estudiante.

Además, Blejmar (2005) se refiere a la gestión como un conjunto de actividades dirigidas por decisiones de los gobernantes con la finalidad de obtener resultados desde un antes y hacia un después.

2.2.2 Procesos de la Gestión Educativa

Dentro de los logros institucionales (MINEDU, 2011); se tiene que tener claro que es un proceso en el que se consideran aspectos importantes, a veces con dificultades, pero es donde la institución educativa debe buscar satisfacer sus necesidades de acuerdo a las características que posee.

Cada proceso es diferente en cada institución, de acuerdo a lo que se busca realizar y además, los recursos con que cuenta, las limitaciones; además es sujeto a cambios antes, durante, y al finalizar, porque es así que se generan mejoras de acuerdo a las realidades del entorno que es cambiante.

Los procesos de gestión guían y consiguen llevar un orden en los procedimientos que persiguen los objetivos planteados en la institución educativa, indicando que el trabajo no solo le corresponde a los que están en la labor administrativa si no que es trabajo además de cada uno de los integrantes

de la comunidad educativa; lo que se quiere lograr es brindar a la comunidad un servicio íntegro. Aunque alguna de las etapas del proceso de gestión haya concluido, se considera importante el trabajo continuo y del día a día.

Cabe mencionar que Walter Shewhart (MINEDU, 2011), creó las diferentes partes de los procesos de la gestión, a desarrollarse de forma cíclica, y que W. Edwards Deming lo hizo conocido como el “ciclo de Deming”. Los momentos dentro de este ciclo son:

2.2.2.1 Planificación

En este primer momento (MINEDU, 2011), toda la comunidad educativa establece cómo y de qué manera lograr los objetivos establecidos según la misión y visión del proyecto educativo de la misma institución educativa. Se toman decisiones de cómo dar el inicio, qué recursos utilizar, qué dificultades tenemos que superar.

La planificación, se caracteriza por crear críticas de lo que ha hecho para luego elaborar e implementar actividades que están sujetas al cambio de acuerdo a necesidades porque se trabaja con personas. Al planificar también se busca que los estudiantes consigan los mismos logros, aun considerando sus diferencias entre cada uno de ellos. Entonces la planificación contempla el tener una buena observación en todos los detalles que rodean a los estudiantes: qué quieren lograr, qué temores tienen, si desea o no realizar las actividades, de esa forma se consigue respetarlos y una planificación mejor elaborada.

Para diseñar una buena planificación, se tiene que considerar: conocer la realidad de lo que tiene la institución educativa, “fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades” en todos sus aspectos; seguido de establecer sus objetivos que guarda relación con el plan estratégico. Se sigue con una secuencia de actos de manera ordenada, pero sabiendo con qué recurso humano, que materiales, y qué presupuesto tiene para ser eso posible.

2.2.2.2 Ejecución

Para que se dé a cabo la ejecución (MINEDU, 2011), es necesario organizar todos los recursos con que cuenta la institución educativa, se asignan responsabilidades entre todos y las actividades que se realizarán, además se tienen que preparar para poder actuar de acuerdo a cualquier contexto y así no aplicar la misma rutina de tareas para diferentes situaciones. Para la distribución

de tareas se tendrá en cuenta la estructura de la institución educativa, su identidad, cómo se ha organizado y qué pretende adoptar en su funcionamiento.

En este momento es indispensable considerar cada aspecto de lo que se ha planeado y desarrollarlo tal cual, para poder tener una evaluación continua y permanente de lo que se está llevando a cabo; se tiene que adaptar según los materiales y personal con que cuenta; de esa manera logran ser creativos, generando estrategias para que si algo escasea no sea motivo para interrumpir el proceso.

2.2.2.3 Evaluación y monitoreo

Este es otro momento (MINEDU, 2011) que primero se tiene que verificar; es así que se puede ver si la ejecución guarda relación con la planificación, también permite monitorizar las actividades realizadas por cada encargado y así verificar si se ha logrado en su totalidad lo que se planifico. Es en este momento en el que se puede modificar lo que sea necesario e implementar con algún material faltante.

Después de la evaluación se podrá decidir qué actividades se seguirán realizando de la misma manera y si es necesario la modificación de algunas acciones, con la finalidad de mejorarlas. Para finalizar el proceso se tiene que actuar; una vez que se obtengan los resultados del monitoreo y qué modificaciones se consideró para poder lograr los objetivos establecidos.

2.2.3 Instrumentos de la Gestión Educativa

Es de mucha importancia (MINEDU, 2011), que el trabajo sea planificado y guiado; pero además en algunas etapas se necesita de instrumentos que también sirvan de guía y de antecedentes para mejoras en años posteriores, para su elaboración de los instrumentos se tiene que considerar características; dentro de las que se puede mencionar: el trabajo en equipo, integrando a todos los que integran la comunidad educativa, así entre todos pueden concientizarse sobre el servicio educativo que quieren brindar.

Otra característica a tener en cuenta es que se debe reconocer si algún grupo de la comunidad educativa posee habilidades y destrezas para guiar el proceso, sin dejar de lado que el trabajo y responsabilidad es de toda la institución educativa; pero se tiene que aceptar la guía por algún experto en gestión o el director. Además, después de realizado el trabajo de todos el equipo se considera

importante cada aporte, cada intervención y participación, logrando igualdad para todos.

Otra característica, es que se considera necesario organizar el trabajo de acuerdo a las habilidades de cada uno, para que todos se sientan incluidos y respetados en el proceso, trabajando en equipo. También se considera reflexionar respecto al trabajo que se viene realizando y como es que se está encaminando la institución educativa, se considera nuevas propuestas para ser desarrolladas.

Se considera fundamental, que los protagonistas de la gestión lleguen a acuerdos sobre lo que necesitan y lo que quieren lograr para su institución educativa, sin dejar de lado que a partir de la estructura de la institución se puede ejecutar actividades para mejorar, sin modificar lo que ya se ha construido anteriormente.

2.2.3.1 Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Es uno de los instrumentos considerados por el MINEDU (2011), donde se establecen actividades a desarrollarse a mediano y largo plazo y que además está liderado por el proyecto educativo nacional. Este instrumento contiene aspectos únicos de la institución educativa, lo que la diferencia de las demás, también permite que la institución sea guiada conservando el orden y la convivencia armoniosa.

Para la elaboración del proyecto se tiene que mantener sus características socioculturales y en búsqueda de una de lo que se quiere lograr en un futuro institucional, este instrumento da a conocer lo que es la institución en sí, como consecuencia de todo el trabajo realizado por todos los trabajadores. Es flexible y dinámico de acuerdo a las circunstancias, consiguiendo modificarse según las necesidades, abarca todos los aspectos sin distinción.

Posee características, tales como ser una herramienta sencilla, en la que todos pueden acceder para aclarar sus dudas; la parte física acepta imágenes, esquemas u otros recursos adecuados para los que lo utilizarán, ya sea docentes, estudiantes, los padres de familia y los diferentes miembros de la comunidad educativa, además se tiene que elaborar de forma llamativa, didáctica, que despierte el interés en querer conocer lo que ofrece la institución a su entorno.

Otra característica es, que debe poseer toda la información necesaria para que sirva de orientación en las actividades a desarrollar, a partir de toda esta

información se puede elaborar el plan anual y los proyectos de aula. Debe ser integral, considerando todos los aspectos de la institución educativa, incluidas las dimensiones que lo articula con los padres de familia, con las autoridades, con los estudiantes y demás docentes. Debe seguir una secuencia lógica, ordenada.

El PEI debe tener en cuenta a todos los integrantes de la institución educativa; otra característica es que debes estar sujeta a modificaciones, en las que se puede agregar aspectos necesarios y con ello continúe avanzando, generar estrategias de mejoras en los problemas que se puedan presentar.

Dentro de su elaboración contiene elementos que a su vez son partes de su elaboración: “identidad de la I.E” en la que se considera su pasado, establece la finalidad de su existencia, en que se quiere convertir o hacia donde quieren llegar, basándose en el cumplimiento de normas éticas que la distinguen de las demás instituciones, posee calidad, disciplina, creencias, tradiciones a continuar cultivando.

Otro elemento es el “diagnóstico” en el que la I.E se conocerá lo que posee tanto internamente como externamente, refiriéndose a sus fortalezas “administrativa” que son todo lo que posee la institución, docentes, estudiantes, autoridades, materiales y que es importante que lo utilicen; oportunidades como las oportunidades “pedagógica” que tiene la institución ya sea desde su propio contexto hasta la parte internacional y en todos sus aspectos; debilidades “institucional” referidas a lo que dentro de la institución limita un poco que siga su progreso normal, ya sea materiales o recurso humano; y amenazas “comunitaria” que son todas las realidades que rodean a la I.E y que impiden o ponen en riesgo los logros de la institución, respectivamente.

2.2.3.2 Propuesta pedagógica.

El segundo instrumento es la “propuesta pedagógica” en el que forman parte, los contenidos (Enfoque pedagógico) que se desarrollaran, establecer lo que caracteriza al que brinda estos conocimientos y al que recibe estos conocimientos, además considera los principios a considerar dentro del proceso educativo y los aspectos culturales de la I.E. La elaboración de todo un plan para que se guíen las estrategias para poder desarrollar los contenidos; (Proyecto curricular- PCI) que según MINEDU, (2011) “contiene las definiciones respecto

a la organización curricular, la metodología y la evaluación de los aprendizajes” (p.79).

2.2.3.3 Propuesta de gestión.

Considerado otro instrumento, (MINEDU, 2011) se tiene la “propuesta de gestión institucional es el conjunto articulado de las características, políticas y procesos de la organización que ha de llevar a la práctica el planteamiento pedagógico que se propone desarrollar la comunidad educativa” (p.84). Es útil cuando facilita que se llegue a las metas pedagógicas. Se debe considerar, que sea factible y posible de cambiar, respetar la autoridad a cargo, seguir la secuencia de participación, respetar las preferencias de los integrantes de acuerdo a sus habilidades y capacidades que los harán desenvolverse mejor, establecer buenas relaciones con la comunidad para que sea posible el apoyo entre ambos. Dentro de la propuesta de gestión, comprende cuatro instrumentos:

a) El reglamento interno; está formado por las normas, deberes, derechos y obligaciones de todos los que integran la institución educativa, todo esto elaborado respetando las normas legales de educación. Considera lo que establece el Ministerio de educación pero adecuando a los intereses de la I.E. desde la parte administrativa hasta la parte pedagógica en las aulas.

b) Así mismo se considera el organigrama; que es una forma gráfica de representar el orden en jerarquía de los responsables de la gestión y los demás integrantes de la comunidad educativa, tiene que ser sencillo para cualquiera de los integrantes; en su mayoría lo encabeza el director, luego el sub director y así de forma secuencial. Esto ayuda a que se siga de forma regular las instancias para la solución de problemas o necesidades, presentación de propuestas, de forma ordenada y con respeto.

c) Se suma también el manual de funciones, que contiene lo que ha de desarrollar de forma general y de forma específica la institución educativa, además de aclarar lo que compete a cada encargado y va de la mano con sus delimitaciones para respetar la jerarquía. Las indicaciones de las funciones debe ser de forma específica, para que queden claros todos los aspectos, de esa manera despejar dudas y que cada integrante sepa lo que tiene que hacer y lo que harán el resto para un trabajo en conjunto de manera responsable.

d) El manual de procedimientos administrativos, describe de forma secuencial, los procesos a seguir para cumplir funciones de acuerdo a las áreas

que integran la institución educativa. Este manual hace posible que los trámites tengan un recorrido corto sin demora y con los requisitos mínimos necesarios. Los encargados de brindar el servicio lo harán de forma adecuada orientando al usuario que se sentirá satisfecho de la atención recibida. Para que continúe el mismo tipo de servicio se tiene que capacitar a los trabajadores nuevos.

2.2.3.4 Plan anual de trabajo (PAT).

Otro tipo de instrumento de gestión; (MINEDU, 2011) dicho plan será ejecutado en fecha cercana, en tanto se elabora el proyecto educativo de la institución. Como guía para elaborar el plan anual, se tiene en cuenta las metas y objetivos a alcanzar ya establecidos en el proyecto educativo, guardando relación entre ambos para la continuidad de las actividades.

2.2.3.5 El informe de Gestión anual.

Es otro instrumento (MINEDU, 2011); al final del año escolar es necesario conocer los resultados logrados después de todo lo planificado, esfuerzos, mejoras aplicadas de la institución educativa, así se podrá elaborar propuestas de mejoras en el proceso educativo. Se tiene en cuenta conocer los resultados de la parte institucional, pedagógico, administrativo y además la convivencia o articulación con la comunidad. Dicho informe tiene que ser aprobado por el Director mediante una resolución, también se considera la opinión del Consejo Educativo de la institución, además es necesario brindar un detalle del presupuesto utilizado durante el año escolar.

2.2.3.6 Los proyectos de implementación o mejoramiento educativo.

Considerado como instrumento, (MINEDU, 2011); destinado a la busca de soluciones para los problemas que se presenten en la institución educativa; por lo tanto se tiene que inicialmente conocer los problemas o lo que se tiene que modificar, respetando los objetivos o los ideales de la institución, además de seguir cada una de las etapas, para luego generar una crítica constructiva en base a la experiencia y así tener en cuenta para el futuro, las dificultades o limitaciones presentadas. Se encarga de que se dé inicio la ejecución del proyecto educativo institucional.

Todos los instrumentos expuestos anteriormente se relacionan entre sí de manera secuencial, articulados en el PEI, logrando una gestión óptima, como resultado una calidad educativa efectiva y no solo plasmada en documentos. Son importantes y permiten satisfacer las necesidades dentro y fuera de la institución

y además se pueden adecuar a cada institución logrando enfatizar su identidad, sus valores, sus objetivos; y que de no ser un trabajo en equipo no se lograría lo que se busca, comprometerse con la calidad en la educación.

2.2.4 Dimensiones de la Gestión Educativa.

2.2.4.1 Dimensión Pedagógica. Es una de las dimensiones de la primera variable, según MINEDU (2011) Se encarga de velar por el proceso de Enseñanza- Aprendizaje, de ver el desarrollo de la programación curricular dando uso a todo lo necesario para dicho fin. Así mismo después de verificar el desenvolvimiento de los docentes, tiene que motivar para que éstos sean competentes. Por lo tanto esta parte de la gestión va enfocada a la plana docente.

Considerando eventos específicos de cada institución, permitiendo crear su propia identidad, construyendo así sus propias estrategias: modos de enseñar, “teorías de enseñanza y del aprendizaje” que guían a los docentes en su práctica. Se tienen en cuenta también los conocimientos que se obtienen, la evaluación de los mismos y todo lo que se obtiene al final del proceso concluido.

Primero, parte de la comunidad educativa, se centrará en identificar para luego tener análisis y por consiguiente llevar a la reflexión de cuál es la finalidad, con qué intensidad y que es el objetivo que se busca lograr en los estudiantes; todo esto de manera conjunta con las demás instituciones educativas y así diseñar el currículum que finalmente es la esencia y parte protagónica que orienta una sola forma o método de enseñanza.

Segundo, tener en cuenta los currículums ya planteados donde se describen algunos problemas en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, siendo atendidos y sirviendo como base para ampliar estos aspectos. Finalmente, a partir de todo lo conocido, establecer acuerdos entre todas las comunidades educativas, alcanzando sus propios intereses en forma homogénea.

Es importante, que los aspectos establecidos en los currículums ya diseñados no se generalicen de forma radical, si no que se tienen que considerar las características propias de cada institución, ya que todo inicia en propuestas a seguir, luego cumplir con el desarrollo de las propuestas y finalmente en el aula que se necesita la evaluación de los estudiantes. Por lo tanto si no se generaliza los procesos educativos, se puede realmente atender la problemática de cada institución para luego perseguir sus propios ideales, de acuerdo a su realidad, sus

recursos, su entorno, sin generar presión si no por lo contrario libertad de construir y descubrir.

Indicadores de la Dimensión Pedagógica:

- a) *Orientación educativa, tutoría.* Que según el Manual de Tutoría y Orientación Educativa (MINEDU, 2007) se define como “un servicio de acompañamiento socio afectivo, cognitivo y pedagógico de los estudiantes. Es parte del desarrollo curricular y aporta al logro de los aprendizajes y a la formación integral, en la perspectiva del desarrollo humano” (p.10). Es así como el docente no solo transmite conocimientos, sino que además acompaña durante el proceso de aprendizaje. “A través de la tutoría, se garantiza el cumplimiento del derecho de todos los y las estudiantes a recibir una adecuada orientación (Ley General de Educación 28044, artículo 53°, inciso a)” (p.10). Guiando al docente en sus intervenciones después de identificar las necesidades de cada uno de sus estudiantes.

Se considera importante dentro de las horas de clase, una hora de tutoría, pero esto no se limita a esa hora programada, sino que debe ser constante cada vez que se considere necesario, para que así los estudiantes sean guiados y se sientan protegidos. Por otra parte cabe mencionar que no es tarea solo de un docente encargado de la tutoría sino que es tarea de toda la comunidad educativa, incluidos los estudiantes, quienes deben saber acudir en busca de orientación, demostrando su confianza en sus educandos.

Cada estudiante es único, con sus propios talentos, límites, que de alguna manera hacen que siga su propio ritmo en su aprendizaje; es entonces donde la tutoría o acompañamiento es esencial para identificarlos y crear estrategias; además que sirve como guía para actuar, de lo contrario si no se conoce a los estudiantes se trabaja a ciegas y no se podrá avanzar de forma pareja.

- b) *Enfoque de evaluación.* Norma Técnica de Evaluación de los Aprendizajes (MINEDU, 2019) considera que se debe “establecer orientaciones pedagógicas y de gestión para el proceso de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de manera que contribuya al desarrollo integral del estudiante y la mejora continua del proceso enseñanza y aprendizaje” (p.4).

De este modo se busca la autoevaluación tanto del estudiante como

del docente cuando se conoce los resultados, despertando el interés en mejorar los aspectos que sean necesarios durante el proceso de enseñanza y aprendizaje; así mismo generar estrategias para que el estudiante se recupere y construya su propio conocimiento en base a saberes previos.

Si bien es cierto es importante conocer los resultado de algún proceso que se ha desarrollado, también es necesario que lo que concierne a la evaluación se debe llevar a cabo de forma natural como parte del proceso y no atemorizar a los que integrarán o formarán parte de ello.

- c) *Actualización docente.* Camargo A. M et al (2004) considera que “La formación permanente (o capacitación) del docente debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales y a las poblaciones que atiende” (p.81).

Por lo que se describe anteriormente, se considera que el docente debe responder a los cambios que se van dando, estando preparado, y aceptando las nuevas tendencias, ya que será el que imparte los nuevos conocimientos. La actualización entonces se considera una necesidad y deber del profesional responsable en asegurar una educación de calidad y confiable.

- d) *Estilo de enseñanza.* Laudadio y Da Dalt (2014) consideran que no se puede establecer con claridad estilos de enseñanza definitivos, ya que para elegirlos o crearlos se tendrán en cuenta muchos de los factores en los estudiantes que pueden guiar en su elaboración a través de la observación. Además de ello se tiene que tener en cuenta aspectos, tales como la participación del docente que engloba todo lo que por su parte quiere contribuir en busca de una adecuada formación de los estudiantes, teniendo en cuenta también para ello su desarrollo personal.

Otro aspecto a considerar es la perspectiva del estudiante, tanto la que crea el docente como la que el estudiante quiere lograr guiado de sus propios intereses. La finalidad de la educación es otro de los aspectos que se tienen en cuenta durante la elaboración de los contenidos según la especialidad y los objetivos que se han establecido, aquí se combinan los dos aspectos anteriores ya que se tienen que respetar la visión del docente y del estudiante.

El cuarto aspecto tiene que ver con la puesta en práctica o el desarrollo de los contenidos que se consideraron según el aspecto anterior. Como quinto aspecto se considera los contenidos de la enseñanza, refiriéndose a que no se limita a lo que está descrito si no que va más allá, despertando en el estudiante el interés de investigar y considerar todas las disciplinas articuladas entre sí. Por último se considera el aspecto de evaluación, que se llevará a cabo desde el inicio del proceso considerando todos los aspectos y creando críticas constructivas.

- e) *Relación con estudiantes.* Lineamientos para la Gestión de la Convivencia escolar, la prevención y la Atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes –MINEDU. (2018). Lo describe como los acontecimientos que se dan en el día a día dentro de una institución educativa, respetando los derechos de todos, las características que los hacen únicos a cada estudiantes, considerando que no solo se refiere a los docentes y los estudiantes, si no que involucra a toda la comunidad educativa, generando un clima armonioso, cómodo, íntegro y con “cero” violencia.

Se fomenta el respeto no solo del estudiante a los docentes, sino también de los docentes a los estudiantes y a sus padres, sus costumbres, sus creencias, buscando llegar a acuerdos cuando hay aspectos que no siempre están dentro de las ideologías de los que forman parte de la institución.

- f) *Enfoque pedagógico, estrategias didácticas y proceso de enseñanza-aprendizaje.* El enfoque pedagógico según el Currículo Nacional de Educación Básica (MINEDU, 2016) se refiere a lo que dirige el proceso de enseñanza, considerando su propia doctrina, normas establecidas que la distinguen de otros enfoques, orientando hasta donde se quiere llegar con los saberes. Teniendo en cuenta las estrategias didácticas como guías de nivel práctico pedagógico en el que se tiene en cuenta de forma planificada; la forma, los materiales a utilizar desde el inicio, durante y al final del proceso del aprendizaje.

Mientras que el proceso de enseñanza aprendizaje, se define por el Currículo Nacional de Educación Básica (MINEDU, 2016) como “la planificación, ejecución y evaluación de todos los procesos, en los espacios educativos: Partir de situaciones significativas, generar interés y disposición

como condición para el aprendizaje, aprender haciendo, partir de los saberes previos, entre otros” (p.97).

Es importante considerar la opinión y participación de cada integrante de la institución educativa, de esa manera lo que quede establecido, genere satisfacción en todos y no origine más desacuerdos o problemática. El trabajo es parte de todos hacia el mismo fin, y no de manera distinta que conduce a los integrantes por senderos diferentes.

g) *Planes y programas*. Se crean con la finalidad de (Planificación Escolar, 2016) “Mejorar la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa, implementando diferentes intervenciones que coadyuven a este fin, instituciones públicas y privadas aportan de distintas formas, priorizando su atención a niños, niñas y jóvenes necesitados” (p.42).

De tal forma que lo que se va a realizar, ya se conozca por todos ya que estará establecido de forma explícita, organizada, y no de forma improvisada que impida el trabajo, ampliando tiempo y actividades innecesarias.

2.2.4.2 Dimensión Administrativa. Otro indicador de la primera variable, que para MINEDU, (2011) considera la parte encargada de estar pendiente de todo lo que forma parte de la institución, materiales y recursos. Además considera importante un equilibrio de los beneficios para toda la comunidad educativa.

Además se tiene en cuenta también los tiempos que se requieren para el logro de las propuestas, considerando dentro de esta dimensión a los procesos que buscarán que sea posible el proyecto educativo, después de lo que se ha utilizado, se tiene que informar a las partes que corresponda y así lograr la formalidad. En esta dimensión se busca que cada trabajador no busque sus intereses propios queriendo ser beneficiado solo uno, sino que se busca los intereses de la institución en general, un todo y no por separado.

Es importante para el logro de los objetivos, el manejar con mucho cuidado aspectos de esta dimensión, para ello se tienen que tomar decisiones a partir de lo que se quiere lograr siendo lo necesario y no insuficiente que interrumpa el proceso. Para eso va de la mano el conocer los intereses de la institución en particular, y no guiándose de la burocracia donde están ya establecidos de forma general cantidades, tiempos, que varían entre una realidad y otra.

Indicadores de la dimensión administrativa

- a) *Presupuesto económico.* El presupuesto de la Institución Educativa (Sampaolesi. L. 2018) consiste en obtener el cálculo de lo que requiere después de que se ha identificado sus necesidades, en base al proceso que seguirá su trabajo planificado. Después de ello se conseguirá llevar a cabo lo que está dentro del plan educativo.

Se tendrá en cuenta los planes anteriores, presupuestos anteriores, además de las modificaciones que han surgido para que el cálculo sea más exacto de acuerdo a la actualidad, considerando también posibles inconvenientes que surgen en el camino, prever de acuerdo al contexto, la realidad y experiencias pasadas.

- b) *Distribución de tiempos, jornada de trabajo: docentes, administrativo, servicio.* La Elaboración y Aprobación del cuadro de distribución de Horas Pedagógicas (MINEDU, 2019) lo define como “un instrumento técnico que permite determinar: horas efectivas de clases, horas de libre disponibilidad, carga horaria del personal directivo, jerárquico y docente” (p. 2).

Se considera por una parte aspectos ya establecidos por los manuales del Ministerio de Educación, pero también se considera la realidad geográfica, el número de recursos humanos para poder hacer dicha distribución, de manera que se llegue a acuerdos que no afecten a algunos y que a la vez sea organizado, dirigido a alcanzar logros que forme parte del día a día. Considerando parte fundamental el cumplimiento y disciplina de cada miembro que integran la institución educativa.

- c) *Administración de recursos materiales.* Normas y procedimientos para la gestión del proceso de distribución de materiales y recursos educativos para las instituciones y programas educativos públicos y centros de Recursos educativos. (Resolución Ministerial, 2013) define como “medios que facilitan el logro de aprendizajes de los estudiantes, complementando la acción pedagógica del docente, lo que incluyen materiales educativos impresos, digitales, concretos o manipulativos, así como los recursos de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC)” (p.2).

Una vez que se ha logrado adquirir recursos materiales innovadores, ya sea por gestión propia de la institución o distribución general del

ministerio de educación; se entrega o se da a conocer a cada docente de la existencia de dichos recursos, para que tenga en cuenta en el desarrollo de sus clases dentro del aula o según su programación.

d) *Relación con instancias del Ministerio de Educación.* (Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2019 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica, MINEDU 2018). En este aspecto hace referencia al cumplimiento de lo establecidos desde la instancia nacional (MINEDU), regional (Dirección regional de educación, DRE) y local (Unidad de Gestión Local, UGEL); con la finalidad de que surja poco a poco la Institución Educativa con la intención de mejoras en todos sus aspectos.

En esta dimensión es importante mantener la comunicación constante con estas instituciones, dado que hay aspectos que se tienen que respetar, ejecutar; además que se consulta las dudas que se puedan presentar, se puede obtener ayuda necesaria en los procesos que se están llevando a cabo, dentro de los cuales se pueden conocer sus actualizaciones dadas por los cambios en el programa educativo.

2.2.4.3 Dimensión Comunitaria. La gestión comunitaria, para MINEDU (2011). Busca que la institución educativa tenga en cuenta y respete la interculturalidad del contexto en el que está ubicada, para que de esa manera originen métodos que beneficien a la comunidad y a una educación de calidad; son la parte primordial dentro de la educación de los estudiantes, ya que se da en casa, que es donde permanecen el mayor tiempo del día y es esencial que los padres estén comprometidos.

También se considera a los diferentes actores para den a conocer sus aportes en las decisiones y en lo que se llevará a cabo para que participen; fortaleciendo así el vínculo entre la institución educativa y a comunidad. Por otro lado se tiene que entender la posición en que se mantiene la comunidad frente a la institución educativa, puesto que hay cierta problemática que se ve de forma diferente desde afuera. Además considerar fundamental y parte del contexto las costumbres que han estado inmersas en la comunidad desde inicios de su proceso de formación.

Los actores sociales también son parte de la comunidad, por lo que se cree necesario tomar en cuenta a cada una por separado, pero que a la vez se mantenga una articulación entre todas, conservando un sistema de comunicación

para que en conjunto se conozca la realidad y características de cada institución educativa, pudiendo así participar de ser necesario.

Indicadores de la Dimensión Comunitaria:

- a) *Relación de padres y madres de familia.* (Guía para el trabajo con padres y madres de familia de Educación Inicial, MINEDU 2013). Cada familia es única, por lo tanto cada estudiante viene de casa con sus propias costumbres cotidianas, trayendo consigo saberes previos que los padres les imparten en casa, es por ello que la Institución Educativa necesita familiarizarse con cada uno de ellos, tratando de conocerlos, escuchando sus opiniones, para lograr un trabajo en conjunto por el bien de sus hijos, los estudiantes.

Se considera necesario informar a los padres de familia que la responsabilidad de la educación de sus hijos no recae totalmente en los docentes o la Institución Educativa, considerando que horas del día están conviviendo dentro de la casa con todos los que lo rodean y que cada integrante de la familia contribuye como ejemplo para su educación. Por lo que se puede decir que es repartida entre la casa y la institución educativa.

- b) *Proyectos de proyección social.* (Manual para la elaboración de Proyectos Educativos Ambientales. MINEDU, 2014). La educación a los estudiantes no se limita a la entrega de información, datos, saberes, dentro del aula, sino que además se considera fundamental crear en ellos una visión de protección al medio ambiente que lo rodea, para lo cual se crean diversos proyectos en beneficio de toda la sociedad, teniendo en cuenta otros aspectos en los que se puede participar para satisfacer otras necesidades de la población.

Lo que busca la educación con este aspecto es concientizar a los estudiantes con la importancia que tiene el entorno que forma parte de su presente y su futuro, no solo generando su propio bienestar sino que además el bienestar colectivo. De esa manera los conocimientos formarán parte de sí mismos y será trascendental con las demás generaciones.

- c) *Relación – Redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles.* (MINEDU, 2011), además de la relación de la Institución Educativa con los padres de familia, considera necesaria y fundamental con otras organizaciones de su entorno tales como la municipalidad, organizaciones civiles (PNP, bomberos, etc.), la Iglesia, etc.

Todas las relaciones con la misma finalidad que es contribuir con el progreso de la educación a los estudiantes.

Cuando las Instituciones Educativas establecen relación con las organizaciones anteriormente mencionadas, se logran beneficios importantes; como seguridad, orientación cristiana, incremento de sus conocimientos sobre sus deberes y derechos como ciudadanos, etc.

2.2.4.4 Dimensión institucional. Según MINEDU (2011). Verificará la forma en que se preparan y distribuyen todos lo que integrantes de la institución educativa; de esa manera efectivizar el desarrollo de todas las estructuras que forman parte de la identidad de la Institución educativa, buscando su desarrollo con el aporte individual y de grupo de los integrantes. Cuidando y valorando lo que es parte del patrimonio.

Los docentes, directores y personal administrativo, además los estudiantes y los padres de familia; cada uno desarrollará una tarea que se conecte con la educación, siguiendo lo que ya esté organizado, teniendo en cuenta el cumplimiento de lo que está normado y exigido por parte de la institución. Es así que se considera las características individuales y en conjunto.

Dicho de otro modo, cada pieza del rompecabezas es fundamental; cada integrante de la comunidad educativa juega un rol importante para la estructura de la organización, facilitando conocer y decidir las responsabilidades para su cumplimiento a plenitud, pero sin dejar de lado que no todo es rígido sino que debe ser flexible, posible de llevar a cabo y que muchas veces se tienen que modificar o actualizar y para eso los integrantes tienen que estar sujetos al cambio, aceptando y adaptándose en cierta medida.

Indicadores de la Dimensión Institucional:

a) *Reglamento interno, organigramas.* (Compromiso de Gestión Escolar, 2015). En las instituciones educativas, el encargado de validar con Resolución, al Reglamento interno, es el director, en el que contiene las reglas a seguir para una convivencia armoniosa en toda la comunidad educativa, además de las prohibiciones que generan inconvenientes si no se respetan.

Es necesario la elaboración del mismo, o que cada institución cuente con ello, ya que se necesita orden en los procesos a desarrollarse, y esto permite direccionar a cada integrante de la institución educativa y así sea más factible lo que se quiere concretar, aprovechando aspectos que se conocerán y poder modificarlo de ser necesario, por lo contrario mantener lo que ya está establecido.

- b) *Manual de Funciones y Procedimientos*. (Ministerio de Educación, 2017). Es un documento que permite gestionar actividades básicas dentro de una Institución, conduciendo de manera formal toda la organización, dando funciones de manera específica a cada integrante de la comunidad educativa, incentivando así la responsabilidad y cumplimiento en todas las áreas que se les ha designado.

De este modo, cada integrante se sentirá parte esencial del proceso educativo, considerando importante cada actividad, no una más que otra si no que todas esenciales para la construcción de lo que se quiere lograr, con el mismo respeto, la consideración, buscando un equilibrio en bien de todos y cada uno.

- c) *Comisiones de trabajo*. (La Guía de comisiones que se conforman en las I.IEE de educación Básica regular- MINEDU, 2019) considera un grupo de personas encargadas de diferentes tareas y al mismo tiempo se encarga de vigilar que los procesos educativos se den de manera transparente y democrática; para lo que considera necesario la formación del “Consejo Educativo Institucional- CONEI”, encargado de distribuir a cada integrante de la comunidad educativa y conformar así comisiones de trabajo permitiendo así lograr mejoras en la institución.

Si bien, se tiene que cumplir con lo establecido en el Ministerio de Educación, en este indicador se tendrá en cuenta la flexibilidad o adaptación de lo normado, y realizar actividades que también tengan que ver con la comunidad en sí, respetando sus costumbres, creencias, (aniversario), etc.

- d) *Canales de comunicación formal*. El Contenido transversal: Habilidades interpersonales- MINEDU. (2016), da a conocer; la comunicación, como necesidad de dar a conocer mensajes, conocimientos e ideas respecto a cada individuo y a lo que lo rodea, es un proceso amplio. Para poder poner en práctica dicho proceso, cada uno debe estar preparado para dar inicio sobre

todo en espacios donde interactúan muchas personas, como son las II.EE., donde la comunicación es básica para dar a conocer la diversidad de acontecimientos que se dan a diario y en cada momento.

Además, (MINEDU, 2016) para que se dé el proceso de comunicación, es necesario la integración del que transite el mensaje, el o los que reciben el mensaje, el medio que utilizarán para transmitir el mensaje, ya sea de forma verbal o escrita (oficios, memorándums) y el contexto donde se dará el proceso de comunicación. Cabe además, señalar que en las instituciones educativas protagoniza el tipo de comunicación verbal, sin dejar de lado la comunicación no verbal que muchas veces es complemento de lo que se quiere dar a conocer, entre los que se mencionan a los gestos, la mirada, la vestimenta, la postura en general.

MINEDU (2016), considera que es necesario las “Habilidades necesarias para la comunicación desde el liderazgo pedagógico: la empatía, la escucha activa y la asertividad.”(p.24). Se entiende que las tres habilidades deben estar bien desarrolladas para que el resultado sea satisfactorio.

- e) *Uso de tiempos y espacios.* (Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes. MINEDU, 2014). Cuando se refiere al tiempo a utilizar dentro de la institución educativa, es fundamental considerarlo prioridad para el lograr adquirir experiencias valiosas dentro del aprendizaje. Se inicia desde la convivencia de los docentes con los estudiantes, según el tiempo establecido dentro de la institución para lograr sus objetivos. Entonces el tiempo se considera un recurso que debe ser atendido con énfasis, facilitando para ello también los espacios adecuados para lograr que se dé la convivencia entre los miembros de la comunidad educativa.

Este indicador, se encarga de velar por el cumplimiento de lo programado en la calendarización para el año vigente, considerando el inicio y el final del año escolar, las fechas a rendir homenaje, (el día del logro), los días a considerar como vacaciones para los estudiantes, de presentarse inconvenientes o circunstancias que interrumpan el cumplimiento de dicho proceso, se tendrá que evaluar la posibilidad de recuperación según los acontecimientos suscitados.

2.2.2 Desempeño Docente.

Entendiendo primero el “desempeño” según Chiavenato, I. (2010) a todas las actividades o comportamientos que se pueden observar en los integrantes de una institución que tienen que ver con los resultados contemplados dentro de los objetivos de una organización o institución.

El desempeño docente, para MINEDU (2017) es la función que realiza el docente en la institución educativa a través de los roles que se encuentran inmersos en los dominios de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Incluye a todos los docentes de educación básica, la sociedad, y el estado; para que todos en acuerdo busquen un mismo fin, que será el docente competente y el aprendizaje de todos los estudiantes. Parte clave y fundamental de la institución educativa, los que transmiten todo lo que implica a su formación, dirigido a los estudiantes.

Valdés (2006) considera que el desempeño de un docente se puede conocer durante el recorrido del camino que lo lleva al logro de sus resultados, para constatar el efecto de sus estrategias en sus estudiantes, complementándose además con sus valores y cualidades que faciliten la convivencia con toda la comunidad educativa.

Se tiene en cuenta que se considera un recurso, que orienta hacia la visión de los docentes que se requiere ahora en todo el país; no por imposición del estado ni decisión individual, sino que en acuerdos con los docentes y su entorno, de acuerdo a las exigencias que se van dando según aparezcan las necesidades en un mundo competitivo. Por eso, este recurso contiene aspectos que caracterizan a un buen profesor o profesora para que pueda ejercer la docencia.

2.2.2.1 Necesidad de cambios en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente en el Perú.

Las actividades que realizan los diferentes profesionales surgen a partir de los cambios que se dan en las sociedades según la época en la que se encuentren, es así que la demanda guía al hombre a crear nuevas especialidades de acuerdo a las tendencias actuales, conservando integridad ya que son servicios que se dan a la sociedad.

Referente a la profesión docente, en nuestro contexto y el exterior, necesitan que se adecúen y creen los cambios que sean necesarios para la actualidad. Ya

que anteriormente la práctica docente a estado sujeta a una metodología con carácter autoritario incluso violento, de relaciones verticales entre el docente y el estudiante, sin considerar dentro de sus planes el entorno que los rodeaba, y era del mismo modo para todas las instituciones sin importar la diferencia de los contextos en los que se encontraban.

Sin embargo, a través del tiempo han surgido leyes que protegen al ser humano, otorgándoles derechos, siendo uno de ellos, la educación, actualmente sujetos a cambios, intercambios de culturas, de tecnologías propicias para mejorar la pedagogía, ya que se siguen dando casos de migraciones para lo que genera convivencia entre varias culturas y que a su vez hacen necesario el uso de varios idiomas en un mismo contexto, respetando así la características propias de la comunidad.

Es así que en la actualidad, se exige a los docentes preparar a sus estudiantes para un futuro que se viene con nuevos cambios, que sepan crear estrategias, innovar; además que va de la mano con el acompañamiento a los docentes para que sea un trabajo colectivo con toda la comunidad educativa y las autoridades pertinentes. Si se requiere que los cambios permanezcan a través del tiempo, tanto en la comunidad, las metodologías y los docentes, se tiene que lograr nuevos ideales para la docencia, donde haya compromiso por parte de todos los que están inmersos en brindar este servicio educativo a la sociedad. Una de las primeras guías hacia la nueva visión para la docencia, es el marco del buen desempeño docente.

2.2.2.2 La docencia y los aprendizajes fundamentales

Los manuales y normas creados por el estado, orientan el trabajo de manera ordenada y cumple con el requisito que se puede desarrollarla respetando las características del contexto. El Proyecto Educativo Nacional, considera que los contenidos deben ser de manera específica, fundamentales, y plasmados en un currículo; de tal forma que se logren resultados similares a nivel nacional. Además considera la necesidad de priorizar el transmitir conocimientos, el estudiante descubra y construya, las características propias del estudiante y de todos para crear buenas relaciones entre todos; respetando la diversidad de sociedades y culturas acoplándose a la globalización.

Lo que se busca lograr en los sistemas de aprendizaje, es que sean más dinámicos, creativos, que despierten el interés en todos los que participan, ya no

al cumplimiento de la monotonía de un mismo sistema de aprendizaje. Donde el estudiante sea capaz de construir sus propios conocimientos en base a un juicio crítico, análisis y reflexión. Se logra con ello la autonomía y la libre participación, sintiéndose parte de su propio autoaprendizaje. La nueva política curricular, destinada a satisfacer las demandas en el aprendizajes, para lo que sugiere reconsiderar los procesos de enseñanza aprendizaje en las escuelas, y también especificar las actuales tareas y la función del docente frente a la sociedad. Además lo que persigue es que se concreten los aprendizajes fundamentales, para ello se necesitan muchos cambios.

2.2.2.3 La docencia ya la escuela que queremos

La Institución Educativa (MINEDU, 2012), como tal, tiene que cumplir con la responsabilidad para brindar un servicio educativo de calidad para la sociedad, de forma equitativa, respetando la opinión de todos. Respetar las diversas identidades y expresiones de sus estudiantes, sin dar lugar a la discriminación, dar a conocer a los padres de familia el rol importante que cumplen dentro de la educación de sus hijos, y a las autoridades civiles, creando así un ambiente armonioso dentro de la institución. Características de la escuela:

- a) *La gestión escolar.* Encargada de vigilar el tipo de conocimientos, la metodología a impartir en los estudiantes; en la cual participan desde el director, docentes, estudiantes, autoridades de la comunidad y padres de familia; todos de acuerdo y respetando las decisiones de cada uno.
- b) *La convivencia.* En la actualidad se vela por la inclusión en todas las instituciones educativas, además de conservar los demás principios que lo convierten en armoniosa. Al compartir un mismo espacio entre todos, tiene que primar el respeto a las diferencias sociales, culturales, anatómicas, idiomas, religiosas, considerando los derechos de todos, Poner confianza en los estudiantes, sin subestimarlos en cualquier situación a desarrollar.
- c) *La relación escuela, familia, comunidad.* Actualmente se considera un pacto entre la institución educativa y la comunidad, ya que se respeta la diversidad de familias, su cultura, sus tradiciones. En el desarrollo de los aprendizajes están consideradas las autoridades de la comunidad que en base a su experiencia han adquirido conocimientos, y pueden agregar a los que ya se han diseñado, generando que sus hijos logren los resultados esperados en

base a sus sugerencias a los docentes, ya que son los padres los que conocen gran parte del ser de sus hijos.

- d) *Los procesos pedagógicos.* Los docentes conocen la realidad de sus estudiantes, y considerándola como base, crean estrategias, donde ellos sean los protagonistas de su aprendizaje, trabajando en equipo, siendo creativos, investigadores, y que además considerando las diferencias entre ellos surja el respeto entre todos y además la ayuda de parte de los que tienen diferentes habilidades o capacidades.

2.2.2.4 Nueva visión de la profesión docente

La visión que propone el MINEDU (2012); está enfocada a un cambio en la profesión docente. Para lo que genera dos propuestas de cambio: la primera que tenga los objetivos y procedimientos ya establecidos, dando a conocer los medios y la finalidad de manera explícita, buscando la eficiencia ; la segunda propuesta considerando para su creación en esencia, la diversidad para la cual tiene que responder, con procedimientos adecuados, plausibles, dinámicos de acuerdo a los contextos y diferentes culturas y sociedades que a su vez van cambiando, respetando los aspectos éticos con los estudiantes en las diferentes situaciones que se presenten.

El marco de buen desempeño docente, cree conveniente la segunda propuesta, ya que el docente se prepara para cumplir diversos roles, con la capacidad de decidir en cualquier contexto que se presente, creando autonomía para solucionar dificultades. Además de ser una profesión que se da creando una relación para que interactúen docentes y estudiantes. El docente se da cuenta de su participación en el cambio al ser considerado con sus experiencias y decisiones.

Por otro lado, se considera en todas las profesiones que surgen cambios que están sujetos a las necesidades de la sociedad, tanto en salud, con la tecnología; por lo tanto se considera necesario el reconocer la amplitud del conocimiento en diferentes características o espacios para las que el docente se prepara, ya sea las que se articula con otras profesiones y las que son propias de la docencia. Se describe a continuación las características que son compartidas con otras profesiones:

- a) *Característica reflexiva.* El docente se siente identificado en su práctica diaria. Crea estrategias para que los conocimientos lleguen a sus estudiantes,

se autoevalúa y reflexiona sobre los aspectos que tiene que mejorar. Pone en primer lugar los conocimientos a desarrollar, así como las características de sus estudiantes, dentro de las finalidades de la enseñanza. Considera una autoevaluación sobre su desempeño y de los demás. Sustenta su actividad en base a su competencia como docente, creativo, dinámico, para que su trabajo resulte completo.

El docente a través de su práctica, sus conocimientos y sus capacidades, tiene un cúmulo de información para que construya e innove. Se apoya en su experiencia desde sus inicios como docente y persona, hasta su actual desenvolvimiento. Todo lo expuesto ayuda a que se creen críticas constructivas de forma personal y en equipo y como consecuencia que elaboren compromisos de innovación tanto en su relación con las otras personas y las metodologías de enseñanza que se aplicarán.

- b) *Característica relacional.* Cuando se ejerce la docencia se está rodeado de varias personas con las que se debe establecer vínculos, al compartir conocimientos, afecto y relaciones sociales, por lo que es necesario tener cualidades que logren dicho propósito. La comunicación entre el docente y los estudiantes es primordial.

El docente tiene la capacidad de lograr a través de un buen ejemplo, recibir del estudiante, respeto, confianza para dar a conocer sus inquietudes. Las relaciones entre ambos tienen que ser con objetividad tanto en el aula como la institución educativa, promoviendo la consideración del respeto, la tolerancia y comprensión. Al establecer relaciones con los estudiantes, su familia y la comunidad, se fortalece e incrementa su labor como docente.

- c) *Característica colegiada.* El docente considera primordial la esencia de su trabajo reflejada en los resultados de sus estudiantes, con lo que aprenden e incrementan sus capacidades según los planes establecidos. Se aseguran del trabajo en equipo en la institución para seguir su visión y misión. Logra adquirir su propia experiencia y consigue mejorarla enfocado en los objetivos de la institución educativa.

El docente comprende que sus logros individuales dependen de los logros de los demás, en función de lo que han desarrollado y que además parte de su propia práctica; para lo que se planifica todo el proceso de

enseñanza, según los intereses de la institución, y adecuándolo a lo que caracteriza a sus estudiantes.

- d) *Característica ética.* Reflejada en cada uno de los estudiantes, tanto en la adquisición de sus conocimientos, como en su desarrollo personal. Para que sea posible, el docente tiene que ser consciente que trabaja con grupos de estudiantes pero que su trabajo es individualizado, guiándose de la misión que tiene la institución educativa.

La docencia se fundamenta de forma ética en respetar los derechos e integridad de las niñas(o) y adolescentes. El docente tiene que lograr una formación íntegra con valores y moral en su actuar. Además debe velar porque a su alrededor los demás brinden respeto, haya democracia en la sociedad por la existencia de la diversidad étnica, idioma, cultura propia de nuestro entorno. Los principales beneficiados son los estudiantes, es por ellos que no se permite actos de violencia, corrupción, que falten a la moral.

Por otro lado se describen las características que son propias de la docencia:

- a) *Característica cultural:* Referente a la necesidad de adquirir conocimientos respecto a su entorno local, nacional e internacional al que pertenecen. Con lo que se hará posible enfrentar las dificultades. Se tiene en cuenta además los cambios, dudas y retos, a partir de los cuales se construyen nuevos conocimientos para transmitirlos a las nuevas generaciones.
- b) *Característica política.* Describe al docente como el responsable no solo de impartir sus conocimientos sino que además formar a sus estudiantes como futuros ciudadanos responsables del cuidado de su país, tanto del medio ambiente, la convivencia de la sociedad justa, equitativa y responsable, crear en los estudiantes juicio y análisis sobre las diferentes identidades de las sociedades.
- c) *Característica pedagógica.* Esta característica es la esencia de la profesión docente. El docente está en la capacidad de que a partir de los conocimientos previos o los que están a su alcance, crea, complementa y construye nuevos conocimientos, de acuerdo a su teoría y práctica, generando así, diversidad. La actividad específica que realiza es la enseñanza, con habilidad de generar interés del estudiante.

El docente busca brindar sus conocimientos actualizados en base a su experiencia y la exigencia de las nuevas tendencias, luego es motivador de la

autoformación en sus estudiantes, para que finalmente se cree y se fortalezca el compromiso con los estudiantes, iniciativa de ponerse en el lugar del otro, buscando el bienestar en común.

El marco de buen desempeño, describe y considera las tres características antes mencionadas, con la finalidad de ayudar a orientar el múltiple trabajo del docente, es necesario agregar también, que no busca ser una norma, sino un material que oriente la formación docente y en consecuencia busquen su desarrollo como profesionales cuando se sometan a algún tipo de evaluación.

Cuadro N° 3
Dominios y competencias

Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
	Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
	Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominios de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias,
	Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
Dominio 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional v así se pueda generar aprendizaje de calidad.
	Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
	Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Fuente: *Marco de buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como Maestro y guía el aprendizaje de tus estudiantes. MINEDU- 2012*

2.2.2.5 Dominios del desempeño docente

El buen desempeño docente (MINEDU, 2012). Tiene como finalidad, utilizar un lenguaje sencillo entre los docentes y los demás que forman parte de la comunidad educativa y los que no ejercen la docencia; también que entre los docentes surjan deseos de llevar a cabo sus funciones a cabalidad y dentro de lo establecido, tendiendo la misma visión de lo que quieren enseñar. Lograr entre los ciudadanos el respeto a todos los docentes considerando y valorando su esfuerzo por actualizarse, desarrollarse en su campo para adquirir la experiencia, y que además demuestran mucha capacidad de acuerdo a las exigencias.

Así mismo otra finalidad es que los docentes orienten hacia la creación de políticas de desarrollo, valoración y así sea valorado su trabajo, teniendo mejores condiciones dentro de su ejercicio profesional. Se considera dentro del buen desempeño docente cuatro dominios que a su vez tienen nueve competencias y dentro de ellas se dan a conocer 40 desempeños.

Se define a la palabra dominio (MINEDU, 2012). Como el lugar donde los docentes ejercen su labor de entrega de conocimientos, haciéndolo de manera íntegra tratándose de prestar un servicio a la ciudadanía y vigilando el desenvolvimiento de los estudiantes. Competencia se describe no solo como la capacidad de entrega de saberes sino que además es la habilidad innata en los docentes para enfrentarse a situaciones de problemas, generando soluciones dentro del marco ético, para lo que será necesario que conozca su realidad. Desempeños, se refiere al actuar de cada docente reflejado hacia la observación de los demás, demostrando su responsabilidad para el desarrollo de todo lo establecido para finalmente reflejar su puesta en práctica en la obtención de los resultados esperados. En esta etapa el MINEDU considera los siguientes dominios:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Para MINEDU (2012), “comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, en las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales- materiales e inmateriales” (p. 25): refiriéndose a aquellos que viven en un mismo contexto con características similares, características culturales: que se entiende por los hábitos, creencias,

que adquieren desde sus familias y toda la comunidad, características materiales e inmateriales.

Indicadores de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, SEGÚN (MINEDU, 2012)

- a) COMPETENCIA 1. El docente está en la capacidad de describir lo que es peculiar entre sus alumnos y lo que les rodea dentro de la institución y su vida diaria; además tiene claro los diferentes grupos de conocimientos y lo que utiliza para poder llegar al estudiante, sin olvidar ningún aspecto, buscando una formación completa.

Dentro de la primera competencia MINEDU, (2012). Considera el desempeño en el que conoce aspectos que se dan durante el aprendizaje y desarrollo tanto de la niñez y adolescencia, donde se encuentra diversidad entre ellos, tales como: lo que necesita aprender cada uno según sus intereses, su contexto sociocultural, genero, diferentes edades, sus propios dialectos para comunicarse, su cultura, costumbres y tradiciones donde los estudiantes han crecido formando parte de ello, las características individuales de las familias.

Los docentes buscan la forma de acercarse a los estudiantes, conociendo de ellos para que les sea familiar lo que demuestran según su entorno. Conociéndolos pueden emplear métodos adecuados de enseñanza aprendizaje, además de conocer sus capacidades y dificultades “discapacidades” que se puedan presentar.

También MINEDU, (2012). Considera dentro de la primera competencia el desempeño donde el docente conoce todo lo que concierne al área donde fue formado, teniendo en cuenta la estructura, la expectativa y las últimas actualizaciones; guardando relación con las otras asignaturas, además de que respete la secuencia según la edad, la cultura y lo que rodea al estudiante. El docente maneja con profesionalidad los contenidos relevantes que forman parte del área a su cargo.

Otro desempeño que según MINEDU, (2012). Forma parte de la primera competencia es; el docente está al tanto de los enfoques y está consciente que es parte de la puesta en práctica de su enseñanza. Para ello sabe elegir la manera más adecuada de llevar el conocimiento de

acuerdo al avance del estudiante, comprendiendo su cultura, sus conocimientos previos, siguiendo los pasos del estudiante para que su aprendizaje sea significativo.

- b) **COMPETENCIA 2.** (MINEDU, 2012), Se asegura de brindar una conocimientos de calidad, cumpliendo todo el proceso de forma secuencial, según la finalidad en los estudiantes, recurriendo a los materiales según sus necesidades, para que finalmente se evalúe el resultado. Teniendo consigo la necesidad de que cada parte del proceso sea coherente y sujeto a cambios de ser necesarios.

En esta competencia se encuentra el desempeño donde considera dar inicio haciendo un análisis del currículo nacional, además del regional y también el local para crear junto a su equipo de trabajo, sus propias sesiones que generarán aprendizaje en sus estudiantes de acuerdo a su realidad en el aula.

El docente está preparado para planificar estrategias de enseñanza aun cuando haya variedad de realidades en su entorno. Considerando también que si existen dos idiomas, estas estrategias deben tener sus contenidos en los dos idiomas para ser impartidos de manera equitativa, clara y se refleje en los resultados que si fue pertinente.

Otro desempeño, (MINEDU, 2012). El docente es muy cuidadoso en la selección de los contenidos a desarrollar teniendo en cuenta la diversidad que existe entre sus estudiantes, y que además los métodos y medios que utiliza sean guiados por los aprendizajes que espera se desarrollen en sus estudiantes; todo esto en base a lo establecido de manera explícita en el currículo nacional, pero que lo puede adaptar de acuerdo a sus necesidades.

Además el desempeño que considera (MINEDU, 2012); el docente es flexible en los métodos de enseñanza que ya están diseñados y que deben seguir, pues consigue que sus estudiantes sean parte de este proceso contribuyendo en la creación de estrategias que se combinen con las que ya existen; de esa forma los estudiantes tendrán el interés en descubrir y construir sus propios conocimientos, desarrollando su capacidad de resolver problemas aun cuando se presenten dificultades o falta de recursos.

Desempeño que describe, (MINEDU, 2012); si bien es cierto ya está establecida la estructura del programa curricular anual, es el docente quien

lo programa de acuerdo a las cualidades de sus estudiantes. Llevándolos a aplicar conocimientos en sus propios contextos que los rodean, ya sea su espacio geográfico, ingresos económicos y la parte sociocultural. De esta manera al relacionar los conocimientos con hechos de su vida diaria, el aprendizaje será más significativo y recordado por los estudiantes.

Desempeño donde; (MINEDU, 2012); el docente tiene la capacidad de elegir material adecuado no solo físicos sino que también considera las experiencias de vida de sus estudiantes para ser argumentadas en un momento dado y formen parte del proceso, considera la variedad de inteligencias donde cada estudiante puede crecer. Considera necesario utilizar espacios fuera del aula para que los estudiantes construyan sus conocimientos a partir de los recursos con que cuentan y las experiencias adquiridas.

Desempeño nueve, donde (MINEDU, 2012), el docente tiene la finalidad de evaluar tanto el proceso como los resultados de la enseñanza y aprendizaje, considerando diversas formas de evaluación de acuerdo a las diferentes características de cada estudiante. Crea estrategias e instrumentos para las evaluaciones de las habilidades, conocimientos, actitudes y además formas de retroalimentación con la finalidad de mejorar todo el proceso educativo.

Desempeño que considera, (MINEDU, 2012); el docente está preparado para utilizar diferentes estrategias, elementos y recursos para desarrollar sus clases de forma sistemática, secuencial, para conseguir un orden en el aprendizaje de sus estudiantes, teniendo en cuenta sus habilidades previas. Todo lo que se utiliza con la finalidad de lograr los aprendizajes esperados.

Dominio2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Según MINEDU (2012), forma parte de la verificación del proceso de enseñanza, sin tener que poner límites, dejando a la libre creatividad de los estudiantes, aquí el docente selecciona los instrumentos de manera cuidadosa, para que cumplan su finalidad de lograr nuevos saberes en todos los estudiantes, corroborándolos en sus distintas evaluaciones que sirvan como ayuda para encontrar deficiencias y así mejorar la calidad del servicio.

Indicadores de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, comprende tres competencias:

- a) COMPETENCIA 3. (MINEDU, 2012). Se asegura de que el lugar donde brinda sus conocimientos tengan las condiciones ideales para que además de formar estudiantes, se formen seres humanos, que sepan convivir y además, desarrollen pensamiento crítico respetando la particularidad de cada estudiante.

En esta competencia (MINEDU, 2012). Se encuentra un desempeño, en el que el docente se encarga de que el clima donde interactúen sus estudiantes sea con respeto y consideración entre todos, dando a todos el beneficio de seguridad y confianza. Consigue así que los estudiantes no tengan temores de dar a conocer sus inquietudes, emociones con la escucha respetuosa de los demás; el docente comprende las expresiones de sus estudiantes interesándose se acuerdo a sus contextos culturales para que sientan apoyo y orientación de acuerdo a la etapa en la que se encuentran.

El docente (MINEDU, 2012); da a conocer a los estudiantes que no hay límites para su aprendizaje, para que tengan en cuenta sus capacidades y de lo que pueden logran por si solos gracias a su esfuerzo y según las exigencias de la institución educativa. Se adecúa a los avances pero sin llegar a imponer los métodos, de esa forma conoce a sus estudiantes para que les transmita confianza en sí mismos y en lo que pueden lograr. Genera oportunidades para todos los estudiantes respetando sus diferencias entre ellos, para luego ver la satisfacción de sus logros en todos ellos.

El docente, (MINEDU, 2012); crea un ambiente propicio donde interactúen sus estudiantes, cada uno con sus habilidades; brinda orientación a todos según sus necesidades para que consigan los mismos objetivos. Genera una convivencia armoniosa entre los estudiantes, despertando el mismo interés para todas las asignaturas por igual.

El docente, (MINEDU, 2012); logra identificar a los estudiantes que tienen mejores habilidades y los orienta a apoyar a sus demás compañeros, fomentando el respeto, el afecto entre ellos y la importancia de trabajar en grupo. Genera contextos con las mismas oportunidades para todos y según los logros obtenidos considera retroalimentar si es necesario. Está pendiente

del avance en cada uno de sus estudiantes, tanto en sus conocimientos como en su desenvolvimiento, expresiones orales, postura, y con amor propio.

El docente, (MINEDU, 2012); vigila que el ambiente donde se imparten los conocimientos, sea respetado con su comportamiento siguiendo las normas de convivencia, disciplina en todo el grupo estando en contra de la discriminación. La institución educativa busca la formación de seres humano capaces de resolver sus conflictos de forma pacífica, generando cambios en las conductas irrespetuosas.

El docente (MINEDU, 2012); se encarga de preparar todo lo que concierne al desarrollo de una sesión educativa, en un ambiente favorable, para que cada estudiante sabiendo qué hacer, encuentren seguridad y los recursos necesarios según el propósito de la enseñanza, además consigue variar los ambientes haciéndolos didácticos y entretenidos. Se asegura que el resto de la infraestructura sea adecuada a las limitaciones físicas que algún estudiante pueda presentar; también los servicios higiénicos separados por sexo, y si encontrara alguna falla lo comunica a las autoridades encargadas.

Como parte del desarrollo de sus clases, (MINEDU, 2012); se considera momentos para fomentar el diálogo donde los estudiantes pueden dar a conocer su identidad cultural, su idioma, palabras que los identifiquen según sus regiones, costumbres, etc. En base a lo que se conocen entre todos, se relatan eventos en los que se han conocido casos de discriminación; los estudiantes dan a conocer alguna experiencia relacionada y algunos dan a conocer su punto de vista sobre el tema, consiguiendo finalmente la reflexión de todos sobre temas de discriminación y la importancia del autoestima, del sentirse identificado y orgulloso de sus raíces.

b) COMPETENCIA 4. (MINEDU, 2012). Guía el desarrollo de sus sesiones de clase, demostrando seguridad en el uso de estrategias adecuadas para cada uno de los estudiantes obtengan resultados satisfactorios al demostrar capacidad de tomar decisiones correctas en cualquiera de sus contextos. Dentro de la presente competencia se encuentra el desempeño donde el docente cumple a cabalidad lo programado en sus clases, sin embargo después de evaluar algunas situaciones donde surgen dificultades de

aprendizaje, se pueden modificar los métodos para satisfacer a la realidad donde se está llevando a cabo, entonces el docente es creativo y disciplinado para alcanzar los resultados esperados.

Siguiente desempeño, (MINEDU, 2012). Fomenta que se lleven a cabo sesiones de aprendizaje basados en preguntas de situaciones reales con problemas que despiertan el interés en sus estudiantes por la importancia social que tienen para ellos, necesitando respuestas que conseguirán después de analizar y generar críticas en base a lo logrado, de esa forma conseguir que el aprendizaje sea construido por ellos mismos de forma más completa.

Desempeño que da a conocer, (MINEDU, 2012); al inicio de la sesión a desarrollar, el docente se asegura de dejar en claro a sus estudiantes los objetivos de aprendizaje que se quieren lograr; luego durante el proceso va verificando que efectivamente se comprendió lo explicado y se está llevando a cabo, para eso genera situaciones en las que sus estudiantes ponen en práctica sus conocimientos y son sometidos a una evaluación según lo establecido en el plan de enseñanza.

Desempeño para el que, (MINEDU, 2012); desarrolla con responsabilidad los contenidos del área donde enseña, con habilidad de dejarse entender por el alumno ya sea en su idioma u otro distinto, utilizando un lenguaje con términos fáciles de entender, dando ejemplos para responder lo que no quedó claro y necesita repetirse otra vez. Para todo esto se mantiene actualizado en los nuevos métodos de enseñanza de acuerdo a su especialidad.

Desempeño en el que, (MINEDU, 2012); realiza actividades donde los estudiantes tienen que utilizar materiales en diferentes espacios y enfrentarse a situaciones de problemas que ellos tendrán que responder utilizando su análisis y creatividad, combinando sus conocimientos recibidos y la creación de técnicas que puestas en prácticas generaran resultados evaluados por ellos mismos.

Desempeño donde, (MINEDU, 2012); utiliza recursos y materiales de acuerdo a la sesión que va a desarrollar, teniendo en cuenta las diferentes habilidades de sus estudiantes, el tiempo que se toma cada uno de ellos para familiarizarse con la tecnología brindada de manera oportuna a todos por

igual. Tolo el proceso se lleva a cabo de manera organizada, secuencial para aprovechar el tiempo de aprendizaje en cada uno de sus estudiantes.

En este desempeño, (MINEDU, 2012); brinda atención a todos los estudiantes sin excepción, a los que presenten necesidades especiales, adecuando los materiales y los ambientes que utilizará para obtener los objetivos esperados. Los apoya para que creen sus propias formas de aprendizaje fomentando así su independencia y su autoevaluación, además incrementarán sus capacidades de almacenar información recibida. El docente se encarga que las actividades asignadas se consideren de igual importancia pese a que hayan sido modificadas; finalmente evalúa si los estudiantes están satisfechos con lo que se ejecutó,

- c) **COMPETENCIA 5.** (MINEDU, 2012). Cumple con corroborar los aprendizajes de sus estudiantes según lo que se establece en el plan que tiene la institución, de acuerdo a los resultados se tiene en cuenta la posibilidad de fortalecer las habilidades estudiantiles además de las estrategias utilizadas, para conservar el contexto intercultural de cada uno. Comprende el desempeño donde, considera necesario e importante los momentos de evaluación como parte de la mejora en el proceso de aprendizaje, pero utilizando diferentes métodos en los que se tiene en cuenta el contenido de sus trabajo de los estudiantes, la expresión oral y otros aspectos que en su conjunto permite un resultado que orientará al estudiante a la reflexión sobre sus logros y consideren mejoría en sus desenvolvimiento. El docente observa al estudiante y tiene en cuenta las diferentes formas de aprendizaje para los que son necesarios diferentes métodos de evaluación.

En este desempeño, (MINEDU, 2012); diseña diferentes instrumentos para documentar la evaluación que se realiza de acuerdo a los aprendizajes esperados. De esa manera los estudiantes toman en cuenta y reflexionan sobre las habilidades, conocimientos adquiridos y así conseguir complementar con sus actitudes tanto individuales como en grupo para un avance en conjunto.

En el presente desempeño, (MINEDU, 2012); continuando la secuencia del desempeño anterior, una vez aplicados los instrumentos de evaluación, se da a conocer a los estudiantes los resultados obtenidos;

basándose en los resultados se toman medidas de retroalimentación según sea requerido. Trae consigo la posibilidad de conocer las capacidades, debilidades, guiando hacia las intervenciones de mejoras según los resultados obtenidos en los procesos de aprendizaje.

Desempeño para el que, (MINEDU, 2012), los aprendizajes son evaluados según los objetivos establecidos, actividades a llevar a cabo y las habilidades de los estudiantes. Los criterios de evaluación ya están establecidos y se respetan con la finalidad de que se lleve un orden guardando relación entre la evaluación y los conocimientos que se ha brindado. Durante todo el proceso de evaluación se recalca que es necesaria para las mejoras, más no para imponer miedo o manipular conductas en los estudiantes.

Desempeño que considera, (MINEDU, 2012); culminada la evaluación se da a conocer los resultados en general a los estudiantes, sus padres y las demás autoridades para que tengan en cuenta el avance, comparando lo que han logrado y lo que se espera lograr de manera individual sin comparaciones con los resultados de otros estudiantes, la evaluación documentada en registros se entrega a los padres, comprometiéndolos a apoyar a sus hijos y tener cuidado con los correctivos adecuados para mejoras en ellos.

Dominio3. Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad. Para MINEDU (2012), en esta parte se tiene en cuenta las características propias de una comunidad, conociéndolas e incluyéndolas en una planificación educativa de la institución; así se las respeta y se consigue un ambiente en armonía con todos los integrantes de la comunidad educativa. Ser capaces de tener como principio la inclusión. Considera también la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa en todo el proceso del Proyecto Educativo Institucional.

Indicadores de la participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad, comprende dos competencias:

- a) **COMPETENCIA 6.** (MINEDU, 2012). Se encuentra presente en todos los momentos que son parte de la elaboración del proyecto educativo perteneciente a la institución, contribuyendo con sus sugerencias de mejora

para que se logran aprendizajes completos. Dentro de esta competencia está el desempeño en el que, todos los docentes en conjunto se reúnen en un espacio adecuado para que cada uno exponga sus perspectivas, experiencias de enseñanza y sus resultados; pese a las diferentes opiniones aportadas, se respetan y se llega a acuerdos que generen un clima de respeto e igualdad. Se aceptan las críticas constructivas que traigan consigo soluciones a problemas que se pueden presentar, al final se consigue armoniosa relación entre los directivos y los docentes en favor del aprendizaje.

Desempeño donde, (MINEDU, 2012); el docente forma parte de las reuniones con los demás docentes para que juntos elaboren documentos de gestión, para contribuir con propuestas de mejora y respetando las demás, todo en coordinación con los demás, luego de ser escuchados y además guiados por una visión para todos. Se compromete también en la innovación de la documentación de gestión en busca de un ambiente ideal para el proceso de enseñanza y aprendizaje; sin olvidar las metas que quiere conseguir la institución educativa.

Desempeño donde, (MINEDU, 2012); se identifica con los nuevos proyectos de innovación para mejorar métodos de enseñanza, donde adquiera conocimientos y pueda generar propuestas en bien de la institución educativa según las necesidades de los estudiantes y el impacto que pueda lograr en la sociedad y la cultura de la comunidad. A partir de los proyectos de investigación educativa existentes, aportará conocimientos para crear los que pertenezcan o estén dentro de la institución educativa; dolo el trabajo en coordinación con las autoridades directivas para obtener su aprobación y quede documentado.

- b) COMPETENCIA 7, (MINEDU, 2012); Es primordial la consideración entre todos los integrantes de la institución y a su vez con las demás que la rodean; utiliza todos sus conocimientos y materiales en la enseñanza que imparte para luego demostrar los logros. En esta competencia se encuentra el desempeño donde el docente se dirige a las familias de los estudiantes para reconocer las posibilidades con que cuentan, los recursos, las limitaciones para luego poder orientarlos en la participación del aprendizaje de sus hijos. Se respeta su cultura, sus costumbres, sus conocimientos.

Consigue que las familias se comprometan más y entiendan que los logros de los estudiantes en parte tiene que ver con la contribución de cada familia.

Desempeño donde el docente, (MINEDU, 2012), considera fundamental el respeto a la diversidad de cultura en la que se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje, complementando con el entorno que rodea a los estudiantes, sus recursos históricos, lugares de la comunidad que serán escenarios para el aprendizaje interactivo entre todos. Se elaboran planes de enseñanza en base a los establecidos pero incluyendo en ellos conocimientos de personas con sabiduría y mujeres que conocen mucho de su realidad; dando así el valor correspondiente a los acontecimientos históricos que forman parte de la identidad de dicha comunidad.

Desempeño donde, (MINEDU. 2012); es consciente que la educación es un derecho para todos los niños (a), adolescentes, y que debe ser de integral, parte de ello incluye el dar a conocer a los padres de familia los resultados de los aprendizajes después del trabajo que el docente ha dirigido. Da a conocer también las innovaciones que surgen en los procesos educativos y para los cuales se debe preparar considerándolo un desafío, asimismo debe continuar de forma periódica mantenerlos al tanto a las familias y autoridades.

Dominio 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

MINEDU (2012), expresa que en esta dimensión, el docente se identifica con su institución, entregando todo de sí de manera competente, y a la vez continuando en un proceso de formación continua, que le servirá para mejorar estrategias y metodologías de enseñanza. Los objetivos de la institución los comparte toda la comunidad docente, de tal forma que todos están comprometidos para el logro de los mismos. Teniendo claro que es fundamental el trabajo en equipo.

Indicadores para el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, comprende dos competencias:

- a) COMPETENCIA 8. (MIENDU, 2012). Se auto evalúa y genera reflexión respecto a su desenvolvimiento, tanto con los conocimientos que tiene como con la experiencia adquirida; para luego poder fortalecer en lo que fuere necesario, no solo de forma individual sino además en grupo con su equipo

de trabajo, brindando y recibiendo apoyo. En esta competencia se encuentra el desempeño que indica que; el docente es el que busca conocer su propio desempeño y para eso tiene en cuenta el trabajo realizado en sus estudiantes. Conociendo los resultados, sabrá si las estrategias que ha utilizado fueron suficientes o si necesitará mejorarlas o implementarlas; no es trabajo de un solo docente ya que la comunidad educativa depende de la unión de todos los que la integran, y se necesitan acuerdos y buenas decisiones en busca de buenos resultados.

En este desempeño (MINEDU, 2012). El docente busca su superación, busca mejorar sus métodos y estrategias de enseñanza, aceptando los cambios que se pueden dar, aceptando sus capacidades y dificultades que pueda tener, recurre a información novedosa que le pueda ser útil en su enseñanza y según las características de sus estudiantes.

Otro desempeño es (MINEDU, 2012); en el que tiene que conocer que políticas en educación están vigentes, y poder así aportar con su opinión en la elaboración de las mismas, en todos los niveles, desde el local hasta el nacional. Es importante porque permite al docente conocer las tareas a su cargo y cuáles son sus derechos dentro de su práctica profesional. Tiene en cuenta los resultados que han generado en la institución educativa todas las normas ya establecidas, y las que entran en vigencia para guiar el sistema educativo que comprende la gestión pedagógica y el desempeño del docente.

- b) **COMPETENCIA 9.** El docente, (MINEDU, 2012); como educador que es, construye una imagen íntegra, para velar por lo que corresponde a los estudiantes a quienes se dirige, de forma equitativa, teniendo muy clara su labor y desempeño para los demás. Dentro de la última competencia se tiene el desempeño donde el docente busca que su desempeño sea en base a los principios éticos en todo su actuar con sus estudiantes, y siendo el que guíe para que en caso de identificar acciones en contra de la moral, discriminación o racismo; sepan que hacer ya sea él como un ejemplo a seguir o los mismos estudiantes tomando conciencia y reflexión sobre dichos actos. El derecho a la educación de todos los estudiantes es de conocimiento público y como tal, el docente tiene que brindar un servicio impecable, resolviendo conflictos de la mejor manera según sus normas ya

establecidas adecuándolas a la institución educativa, y siendo responsabilidad de todos cumplirlas.

El último desempeño, (MINEDU, 2012); es consiente que la institución educativa tiene una finalidad primordial dirigida a la formación de los estudiantes como parte de sus derechos humanos; es responsable de cumplir lo que se le ha encomendado como docente, siendo equitativo en busca de proteger la integridad de niños y adolescentes, porque su responsabilidad no termina en brindar conocimientos sino que además velar por su desarrollo personal.

2.3 Definición de términos básicos

Gestión: Gestión tiene diversidad de áreas y además (Casassus 2002) presenta modelos, que son: “el normativo, el prospectivo, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional” (p.53).

Gestión Educativa: es el conjunto articulado de acciones de conducción de una I.E.E a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el Proyecto Estratégico Institucional a través del aspecto institucional, administrativo, pedagógico y comunitario. (MINEDU, 2017)

Desempeño: según Chiavenato, I. (2010) a todas las actividades o comportamientos que se pueden observar en los integrantes de una institución que tienen que ver con los resultados contemplados dentro de los objetivos de una organización o institución.

Desempeño Docente: El desempeño docente, para MINEDU (2017) es la función que realiza el docente en la institución educativa a través de los roles que se encuentran inmersos en los dominios de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

2.4 Hipótesis de la investigación

2.4.1 Hipótesis general

HG: “Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba, 2019”.

2.4.2 Hipótesis específicas

HE 1: “Existe relación significativa entre dimensión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019”.

HE 2: “Existe relación significativa entre dimensión administrativa y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019”.

HE 3: “Existe relación significativa entre dimensión comunitaria y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Ángeles, Moyobamba, 2019”.

HE 4: “Existe relación significativa entre dimensión institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019”.

Capítulo III: Metodología

3.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación está bajo el enfoque cuantitativo, debido que para comprobar la relación de la variable uno y la variable dos se realizan a través de datos, con fundamentos en la medida numérica y la interpretación de los datos estadísticos obtenidos para obtener secuencias de conductas y de esa manera poder probar la hipótesis que se plantea.

Hernández, Fernández & Baptista (2006) mencionan en su libro Metodología de la investigación: “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base de en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 5).

También, Niño (2010) menciona en su libro metodología de la investigación: “La investigación cuantitativa tiene que ver con la cantidad y, por tanto, su medio principal es la medición y el cálculo. En general, busca medir variables con referencia a magnitudes” (p.29).

La investigación, tiene como finalidad medir los resultados estadísticos de la correlación de la variable número uno, gestión educativa, con la variable número dos, desempeño docente, y observar la relación entre las dos variables y de esta manera poder argumentar y afirmar la hipótesis que se plantea.

3.2 Alcance de la investigación

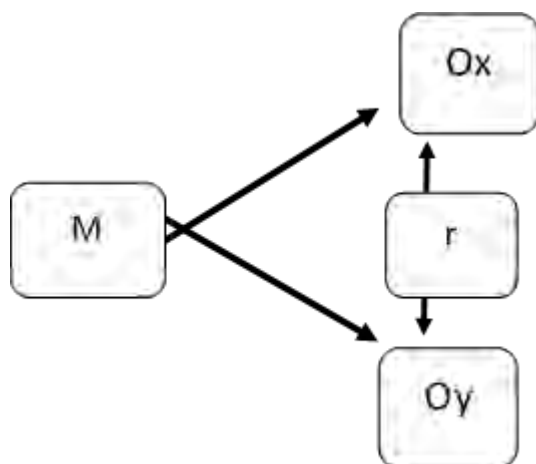
La investigación tiene un alcance de tipo correlacional, puesto que su finalidad es de establecer una posible relación entre la variable uno: gestión educativa y la variable dos: desempeño docente y de esa manera ver la posible asociación o asociaciones. En este diseño no se puede demostrar causa y efecto, pero si se puede intuir.

El nivel de la investigación es correlacional porque integra las dos variables a través de un modelo probable para una población o muestra. Por tanto, el propósito de dicha investigación es “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, (p.81).

Antuna (2015) “Diseño descriptivo cuantitativo correlacional. Que señalan y determinan la relación probable entre variables. Las asociaciones entre variables nos

dan pistas para suponer influencias y relaciones causa – efecto. Con el diseño correlacional no se puede analizar la relación causa y efecto” (p.37).

El esquema adoptado es el siguiente:



Este esquema representa lo siguiente:

M: Es la muestra

O_x: Gestión Educativa

O_y: Desempeño Docente

r: Señala la relación entre las variables.

Tipo de Investigación

La presente investigación corresponde al tipo básica o pura , porque su finalidad es comprender a nivel teórico la relación de la variables gestión educativa y desempeño docente, teniendo como objetivo ampliar los conocimientos teórico científicos a fin de que estos para que puedan servir como antecedentes.

Valderrama (2015) afirmó: “La investigación básica, se fundamenta en la recopilar información de la realidad para justificar una teoría, con la finalidad de incrementar los conocimientos teórico – científicos, sin ser necesario utilizar los resultados a problemas prácticos” (p. 38).

Pardinas (2015) nos dice que la investigación básica o pura: “tiene como objeto el estudio de un problema destinado exclusivamente al progreso o a la simple búsqueda del conocimiento” (p. 45).

3.3 Diseño de la investigación

La presente investigación tiene diseño no experimental, correlacional y transversal, explicándolo cada uno a continuación:

La investigación es no experimental porque se enfoca en una relación estadística entre dos variables, pero no incluye la manipulación de una variable independiente. Este tipo de investigación toma la forma de investigación correlacional. En la investigación correlacional, el investigador mide las dos variables de interés con poco o ningún intento de controlar las variables. (Gallardo, 2017).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman: “El diseño no experimental de corte transversal (transeccional), consiste en recopilar datos en un tiempo determinado, con el objetivo de caracterizar y examinar la interrelación de las variables objeto de estudio durante un momento específico” (p. 154).

Bernal (2010) refiere: “El diseño de corte seccional o transversal, se fundamenta en la obtención de datos de la población o muestra objeto de estudio en un tiempo determinado, con la finalidad de identificar y contrastar la interrelación de las variables de estudio” (p. 123).

“El diseño de la investigación es el no experimental, de corte transversal, porque se observará, sin manipular deliberadamente las variables objeto del estudio”, sin modificar el comportamiento de la variable 1: Gestión educativa, con la finalidad de evaluar el efecto sobre la variable 2: Desempeño docente.

3.4 Descripción del ámbito de la investigación

La presente investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa “José Luis Purisaca Aldama, en el Centro poblado Los Ángeles, distrito de Moyobamba, de la provincia Moyobamba en el departamento San Martín. La institución ofrece el servicio educativo. Brinda un servicio en los dos niveles educativos (primaria y secundaria). Su población escolar de Primaria estuvo constituida por estudiantes de clase media baja.

La institución educativa cuenta con dos pisos, por cada piso se encuentran: 11 aulas de estudio, sala de profesores, auditorio, biblioteca, centro de cómputo baño de hombres, baño de mujeres y baño para docentes; cada aula cuenta con un promedio de 25 y 30 estudiantes, lo que nos da un promedio de 390 estudiantes en toda la institución, solo en el turno mañana.

La infraestructura es de material noble y ofrece condiciones favorables para el desarrollo de los aprendizajes. Entre sus características más comunes de los docentes son las siguientes:

- Cooperativos
- Proactivos
- Colaboradores, participativos.

3.5 Variables

3.5.1 Definición conceptual

Gestión educativa

La Gestión Educativa es el conjunto articulado de acciones de conducción de una I.I.EE a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el proyecto Estratégico institucional a través del aspecto institucional, administrativo, pedagógico y comunitario. (MINEDU, 2017)

Desempeño Docente

Es la función que realiza el docente en la institución educativa a través de los roles que se encuentran inmersos en los dominios de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (MINEDU, 2017)

3.5.2 Definición operacional

Gestión educativa.

Variable definida por el resultado obtenido en la prueba estadística Alfa de Crombach que consta de 16 ítems agrupadas en las dimensiones: dimensión pedagógica con 4 ítems, la dimensión administrativa integrada por 4 ítems, dimensión comunitaria conformada por 4 ítem y dimensión institucional con 4 ítems.

Desempeño Docente

Variable definida por el resultado obtenido en la prueba estadística Alfa de Crombach que consta de 15 ítems agrupadas en las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 4 ítems, enseñanza para el aprendizaje de los estudiante representada por 4 ítems, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad integrada por 4 ítems y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con 3 ítems.

3.5.3 Operacionalización de Variables

VARIABLE 1						
Gestión Educativa						
Dimensiones	Indicadores	Nº de Ítems	Nivel de Medición	Categorías	% de ítems	Instrumento
Pedagógica	Conoce metodologías pedagógicas significativas	1. ¿El Director promueve opciones de metodologías pedagógicas?	Ordinal	Casi siempre: (5)	25%	Cuestionario
		2. ¿El Director supervisa y/o monitorea las programaciones curriculares de los docentes?		Siempre:(4)		
	Planifica actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	3.La dirección realiza capacitaciones en las jornadas pedagógicas		A veces:(3)		
		4.Se promueve adecuadamente al potencial humano, asignándoles ,comisiones, cargos, funciones		Nunca:(2) Casi nunca: (1)		
Administrativa	Administra los recursos materiales	5. La Dirección distribuye correctamente las aulas y laboratorios en la institución Educativa	Ordinal	Casi siempre: (5)	25%	Cuestionario
		6.Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico		Siempre:(4)		
	Se relaciona con las instancias del MED	7.El Director realiza coordinaciones con la DRE u otras instancias del MED		A veces:(3)		
		8. Se informa de los documentos de la DRE a los docentes y administrativos		Nunca:(2) Casi nunca: (1)		

Comunitaria	Propicia relaciones de la escuela con el entorno	9. El Director establece en la institución educativa, relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios	Ordinal	Casi siempre: (5) Siempre:(4) A veces:(3) Nunca:(2) Casi nunca: (1)	25%	Cuestionario
		10. Fomenta la dirección participación activa entre la comunidad educativa en eventos a favor de la I.E y la comunidad				
	Establece respuestas a las necesidades de la comunidad.	11. La dirección gestiona la participación en jornadas de sensibilización de salud, valores y cuidado ambiental.				
		12. El Director plantea proyectos educativos como respuestas a los problemas de la comunidad				
Institucional	Considera las normas explícitas e implícitas	13. El reglamento interno de su institución educativa es revisado y actualizado	Ordinal	Casi siempre: (5) Siempre:(4) A veces:(3) Nunca:(2) Casi nunca: (1)	25 %	Cuestionario
		14. El director acata las normas emanadas por MINEDU y el Sector de Educación				
	Organiza a la institución educativa, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores	15. Es Ud. convocado por la dirección a participar en la elaboración de los documentos de gestión				
		16. La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los docentes.				

VARIABLE 2

DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	Nº de Ítems	Nivel de Medición	Categorías	% de ítems	Instrumento
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conoce y comprende las características de todos los estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. 2. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas.	Ordinal	Casi siempre: (5)	26.67 %	Rubrica
	Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	3. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. 4. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.		Siempre:(4) A veces:(3) Nunca:(2) Casi nunca: (1)		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar	5. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de	Ordinal			

	ciudadanos críticos e interculturales.	aprendizajes. 6. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	Casi siempre: (5)	26.67 %	Rubrica	
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	7. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	Siempre:(4)	A veces:(3)	Nunca:(2)	Casi nunca: (1)
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	8. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y	9. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y				

	<p>colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p>de los planes de mejora continua involucrándose e activamente en equipo de trabajo.</p> <p>10. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p> <p>11. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>12. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>	Ordinal	<p>Casi siempre: (5)</p> <p>Siempre:(4)</p> <p>A veces:(3)</p> <p>Nunca:(2)</p> <p>Casi nunca: (1)</p>	26.67 %	Rubrica
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad,</p>	<p>13. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>14. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p> <p>15. Actúa de</p>	Ordinal	<p>Casi siempre: (5)</p> <p>Siempre:(4)</p> <p>A veces:(3)</p> <p>Nunca:(2)</p>	19.99 %	Rubrica

justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	Casi nunca: (1)
--	---	--------------------

3.6 Delimitaciones

3.6.1. Temática

En cuanto a la delimitación temática, se van a definir la relación de las dos variables de la presente investigación.

La primera variable, cuando se habla de gestión educativa solo se tendrá en cuenta los establecidos por el Ministerio de educación en sus 4 dimensiones: Pedagógica, Administrativa, Comunitaria e Institucional. La segunda variable relacionada con el desempeño docente, considera el Marco del Buen Desempeño Docente, del Ministerio de Educación.

3.6.2. Temporal

En cuanto a la delimitación temporal, estuvo bajo la disposición del horario de los docentes, debido a la programación que poseen. El desarrollo de la investigación ha sido un año aproximado, contado desde la elección del tema .La aplicación de los instrumentos se desarrolló en el mes de setiembre del año 2019.

Como consecuencia se tuvo que buscar un tiempo prudente para aplicar los instrumentos, de gestión educativa y desempeño docente.

3.6.3. Espacial

La delimitación espacial, en la presente investigación se realizó en el departamento de San Martín, Perú. El distrito de Moyobamba Provincia de Moyobamba. La investigación se llevó a cabo en el Instituto Educativa Institución educativa José Luis Purisaca Aldama del centro poblado Los Ángeles.

3.7 Limitaciones

- a. **Fuentes de Información:** Se tuvo limitaciones para obtener la información, dado que solo existen rubricas de carácter nacional, las cuales serían más

enriquecedoras si estuviesen contextualizadas en la región de estudio. Vale decir, que las regiones del país, a través de las DREIS deberían contextualizar aspectos concretos del bien desempeño docente.

- b. Determinación de los problemas:** Al inicio existió dificultades al seleccionar las variables, por cuanto la realidad educativa es vasta y a su vez es importante identificar que aspecto de ella estudiar.
- c. Limitaciones metodológicas:** Por su misma naturaleza el diseño descriptivo nos limita a determinar la correlación causa efecto de las variables, las mismas que dan origen a posibles temas de investigación.

3.8 Población y muestra

3.8.1 Población

Carrillo Flores, A. (2015), Entendiéndose como población al “conjunto de elementos que presentan una característica o condición común que es objeto de estudio” (p. 8).

Por ende, la población estará conformada por 40 trabajadores de la I.E José Luis Purisaca Aldama, que conforman los niveles de primaria y secundaria en el centro poblado Los Ángeles, Moyobamba.

Tabla 1. Distribución del personal que labora en la I.E José Luis Purisaca Aldana, según niveles.

DOCENTES	CANTIDAD
Nivel Primaria	14
Nivel Secundaria	26
Total	40

Fuente: Registro de la oficina de Personal de la I.E José Luis Purisaca Aldama.

3.8.2 Muestra

Hernández (2014) cuando se quiere realizar el estudio en todos los que forman parte de la población, se aplica un censo, como una operación estadística que no trabaja sobre una muestra sino sobre la población total.

Bajo esa premisa siendo 40 docentes entre el nivel primario y secundario, se ha considerado que también sea tomado en su 100% la muestra, siendo de esta manera una muestra no probabilística.

El muestreo no probabilístico, considera “emplear solamente la población investigada, es decir, únicamente sobre los elementos estudiados”. Raj (1998)

3.9 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.9.1 Técnicas

Con respecto a las variables, consideramos apropiado la encuesta, por cuanto: Sierra (1994) conceptualiza a la encuesta como “una aplicación de carácter masivo que se vale de un sistema de muestreo a fin de obtener información por medio de las manifestaciones de los interesados”.

Para García Ferrando (1993), una encuesta es “una investigación referidos a una muestra de sujetos representativos de un colectivo sustentado en la vida cotidiana, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población”. (pp. 123-152).

La encuesta es “un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas”. (Grasso, 2006)

3.9.2 Instrumentos

Con respecto a la primera variable, se considera pertinente el cuestionario - Escala de Likert: Gestión Educativa, adaptado del Fascículo, Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, MINEDU (2012), el instrumento considera cuatro dimensiones: Dimensión pedagógica con 4 ítems, la Dimensión Administrativa integrada por 4 ítems, Dimensión Comunitaria conformada por 4 ítem y Dimensión institucional con 4 ítem, siendo un total de 16 ítems.

Así mismo para la segunda variable, se considera el cuestionario – Desempeño Docente, adaptado de Fascículo, Marco de Buen Desempeño Docente, MINEDU (2014), el cuestionario considera cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 4 ítems, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiante representada por 4 ítems, Participación en la gestión

de la escuela articulada a la comunidad integrada por 4 ítems y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con 3 ítems, siendo un total de 15 ítems.

Ambos, con los respectivos basamentos:

Tamayo y Tamayo (2008), señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”. (p.124)

En cuanto al cuestionario, “este instrumento consiste en aplicar a un universo definido de individuos una serie de preguntas o ítems sobre un determinado problema de investigación del que deseamos conocer algo” (Sierra, 1994, p. 194)

Cerda, H (1991), define al cuestionario, como “un conjunto de preguntas escritas rigurosamente estandarizadas, las cuales deben ser también respondidas en forma escrita. Pero cualquiera sea su uso y modalidad, un cuestionario debe responder a dos requisitos básicos: la validez y fiabilidad”. (pp. 311-312)

3.10 Validez y confiabilidad del instrumento

3.10.1 Validez

La validez se fundamenta en la consistencia teórica de los ítems elaborados con respecto a las variables y las definiciones que se interrelacionan, cuyo propósito es corroborar la objetividad e intencionalidad de los ítems con respecto a las sinergias del evento, las mismas que se consensuan entre el investigador y los expertos del tópico. (Hurtado, 2012, p. 792).

La validez es “un constructo inherente a la investigación con el fin de otorgarle a los instrumentos y a la información recabada, exactitud y consistencia necesarias para efectuar las generalizaciones de los hallazgos, derivadas del análisis de las variables en estudio” (Hidalgo, 2005).

En relación al juicio de expertos, el asesor y los especialistas profesionales conocedores del tema de investigación efectuaron la validación de instrumentos teniendo como resultados los siguientes:

Tabla N° 02

Promedio de calificación al cuestionario para la gestión educativa.

	Especialista	%	Opinión
1	Mg. William Jesús Rojas Gutiérrez	90	
2	Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala	90	
3	Mg. Díaz Rebata, Elva Marisol	90	
	Total		90%

Fuente: Ficha de Validación de expertos.

Tabla N° 03

Promedio de calificación al cuestionario el desempeño docente.

	Especialista	%	Opinión
1	Mg. William Jesús Rojas Gutiérrez	90	
2	Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala	90	
3	Mg. Díaz Rebata, Elva Marisol	90	
	Total		90%

Fuente: Ficha de Validación de expertos.

3.10.2 Confiabilidad

Para la prueba de confiabilidad del “**Cuestionario – Escala de Likert: Gestión Educativa**”, se aplicó la prueba estadística Alfa de Crombach; De acuerdo a Hernández Sampieri (2004) la confiabilidad se define como “el grado en que un test es consistente al medir la variable que mide”.

La fórmula de Alfa de Crombach:

K: El número de ítems

S_i²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_r²: Varianza de la suma de los Ítems

α: Coeficiente de Alfa de Crombach

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

Para obtener la confiabilidad del instrumento, **“Cuestionario – Escala de Likert: Gestión Educativa”** aplicado a la muestra, de docentes que forman parte de la muestra pero si de la población, a continuación se siguieron los pasos:

- a) Se determinó una muestra piloto de 12 docentes de la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019.
- b) Se aplicó el cuestionario validado por juicio de expertos a la muestra.
- c) Los resultados obtenidos mediante la aplicación del Software estadístico SPSS v.24.0 para análisis de confiabilidad fue el siguiente:

TABLA N° 05
“Cuestionario – Escala de Likert: Gestion Educativa”

Alfa de Crombach	N° de elementos
.951	20

*Aplicado a una muestra de 12 docentes

Aplicando el cuestionario de 15 ítems a una muestra piloto de 12 docentes de la de la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019, se obtiene un valor de alfa de .951, este valor indica que el test tiene alta consistencia interna.

La muestra obtenida para la aplicación de la prueba de confiabilidad fue tomada de la población.

Para obtener la confiabilidad del instrumento, **“Cuestionario - Desempeño Docente”** aplicado a la muestra, de docentes que forman parte de la muestra y población, a continuación se siguieron los pasos:

- a) Se determinó una muestra piloto de 12 docentes de la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019.
- b) Se aplicó el cuestionario validado por juicio de expertos a la muestra.

- c) Los resultados obtenidos mediante la aplicación del Software estadístico SPSS v.24.0 para análisis de confiabilidad fue el siguiente:

TABLA N° 06
“Cuestionario - Desempeño Docente”

Alfa de Crombach	N° de elementos
.912	20

*Aplicado a una muestra de 12 docentes

Aplicando el cuestionario de 15 ítems a una muestra piloto de 12 docentes de la de la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019, se obtiene un valor de alfa de .912, este valor indica que el test tiene alta consistencia interna.

La muestra obtenida para la aplicación de la prueba de confiabilidad fue tomada de la población.

3.11. Plan de recolección y procesamiento de datos

Plan de recolección:

El plan de recolección de datos consta de la visualización durante el recojo de información en los dos cuestionarios, para ello se emitió un FUT la Dirección del plantel, a fin de formalizar el apoyo para poder ejecutar la investigación y por ende la aplicación de los instrumentos.

Luego de ello, se coordinó con el Director de la mencionada I.E. la fecha y forma de cómo se aplicaría el instrumento, dichos instrumentos son dos cuestionarios.

Luego de recabar dicha información de los docentes al encuestarlos, se realizó el ingreso de estos datos al programa estadístico SPSS v.24 para poder establecer los resultados que sistematizan la información obtenida.

Procesamiento de datos

Aquí cobra relevancia los resultados obtenidos del cuestionario, por cuanto el instrumento considera cuatro dimensiones: Dimensión pedagógica con ítems, la

Dimensión Administrativa integrada por ítems, Dimensión Comunitaria conformada por ítem y Dimensión institucional con ítem.

En el caso del otro instrumento, los resultados obtenidos del cuestionario, por cuanto el instrumento considera cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 4 ítems, enseñanza para el aprendizaje de los estudiante representada por 4 ítems, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad integrada por 4 ítems y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con 3 ítems, siendo un total de 15 ítems.

Para el tratamiento estadístico se hizo uso de la estadística descriptiva a través de sus recursos como son histogramas, tablas de frecuencia, medidas de tendencia central, así como también la prueba Rho de Spearman que permite determinar la correlación entre dos variables aleatorias.

Capítulo IV: Desarrollo de la investigación

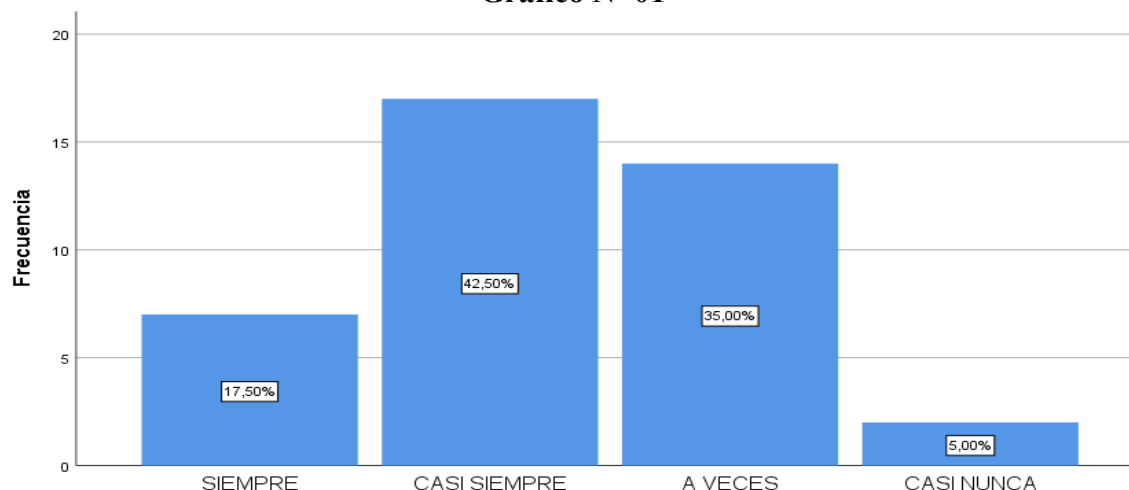
Variable Nro. 1. Gestión Educativa

Tabla N° 01: El director promueve opciones de metodologías pedagógicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	7	17,5	17,5	17,5
	CASI SIEMPRE	17	42,5	42,5	60,0
	A VECES	14	35,0	35,0	95,0
	CASI NUNCA	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 01



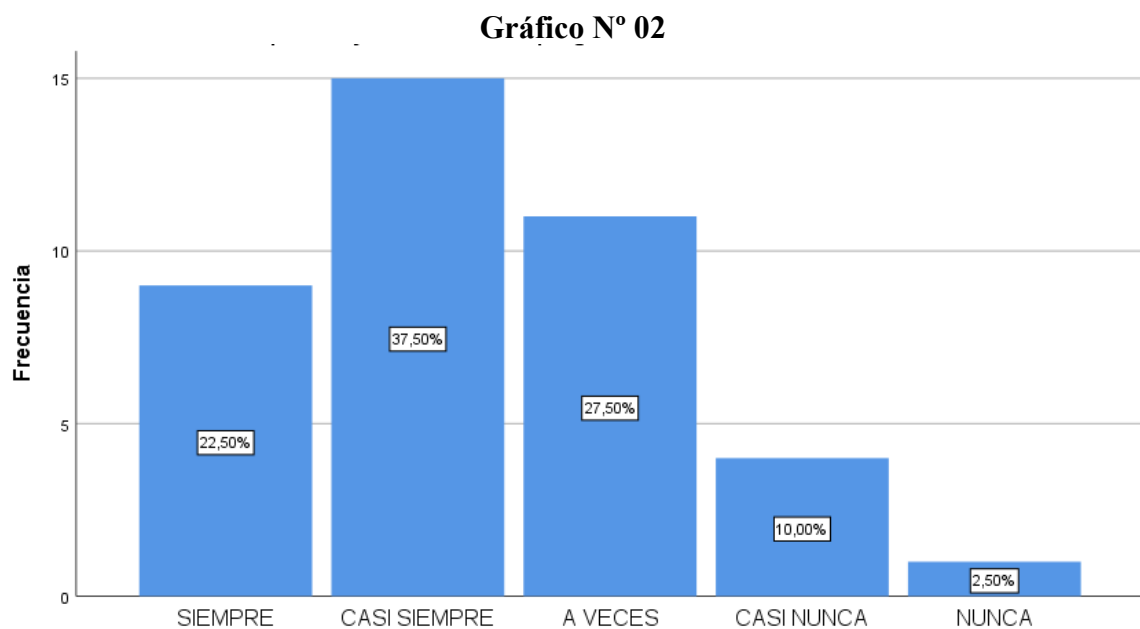
Fuente: Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 42.5 % (17) demuestra casi siempre que el director promueve opciones de metodologías pedagógicas, un 17.5% (07) lo evidencia siempre, mientras un 35% (14) a veces y el 5% (2) casi nunca lo demuestra. Lo cual indica que la mayoría de docentes se encuentra en una escala de casi siempre y a veces con respecto que el director promueve opciones de metodologías pedagógicas, quedando un reducido número en la escala de casi nunca.

Tabla N° 02: El director supervisa y/o monitorea las programaciones curriculares de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	9	22,5	22,5	22,5
	CASI SIEMPRE	15	37,5	37,5	60,0
	A VECES	11	27,5	27,5	87,5
	CASI NUNCA	4	10,0	10,0	97,5
	NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente : Elaboración Propia

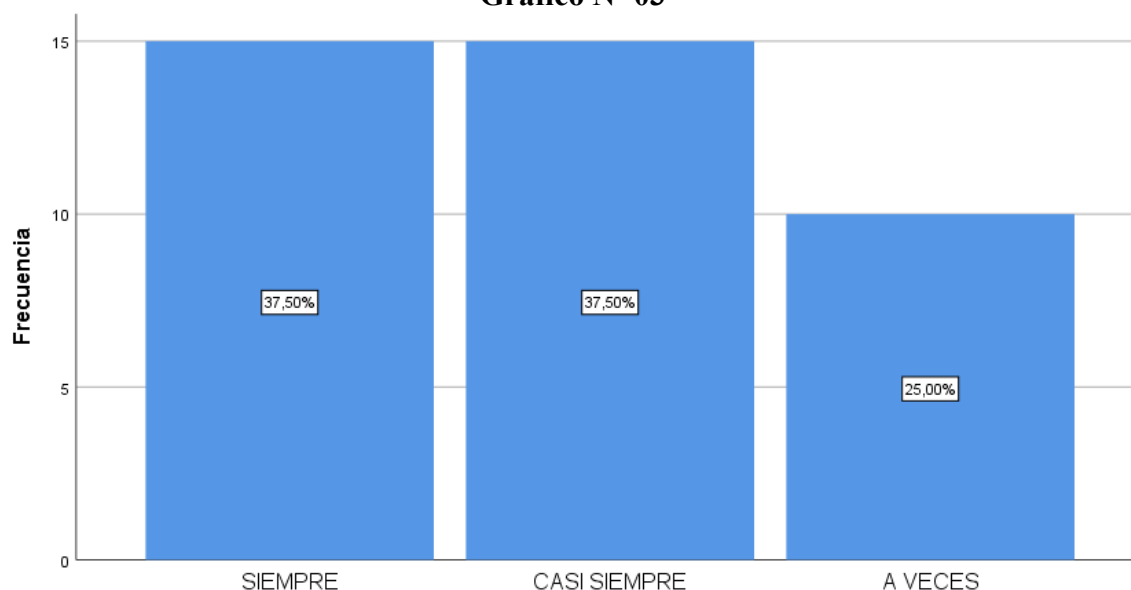
Del total de encuestados (40), tenemos que el 37.5 % (15) demuestra casi siempre que el director supervisa y/o monitorea las programaciones curriculares de los docentes, un 22.5% (09) lo evidencia siempre, mientras un 27.5% (11) a veces y el 2.5% (1) casi nunca lo demuestra. Lo cual indica que la mayoría de docentes se encuentra en una escala de casi siempre y a veces con respecto que el director supervisa y/o monitorea las programaciones curriculares de los docentes, quedando un reducido número en la escala nunca.

Tabla N° 03: La dirección realiza capacitaciones en la jornada pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	15	37,5	37,5	37,5
	CASI SIEMPRE	15	37,5	37,5	75,0
	A VECES	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 03



Fuente: Elaboración Propia

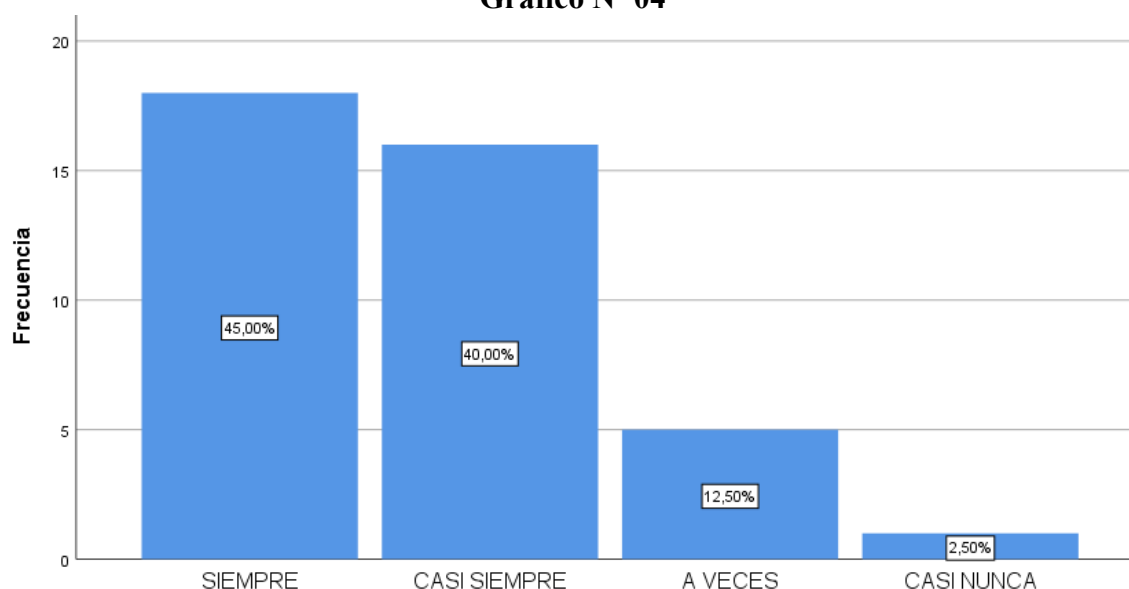
Del total de encuestados (40), tenemos que el 37.5 % (15) demuestra casi siempre que La dirección realiza capacitaciones en la jornada pedagógica, un 37.5% (15) lo evidencia siempre, mientras un 25.0% (10) a veces. Lo cual indica que la mayoría de docentes se encuentra en una escala de siempre y casi siempre con respecto que la dirección realiza capacitaciones en la jornada pedagógica, quedando un reducido número en la escala a veces.

Tabla N° 04: Se promueve adecuadamente al potencial humano asignándole comisiones, cargos y funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	18	45,0	45,0	45,0
	CASI SIEMPRE	16	40,0	40,0	85,0
	A VECES	5	12,5	12,5	97,5
	CASI NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 04



Fuente : Elaboración Propia

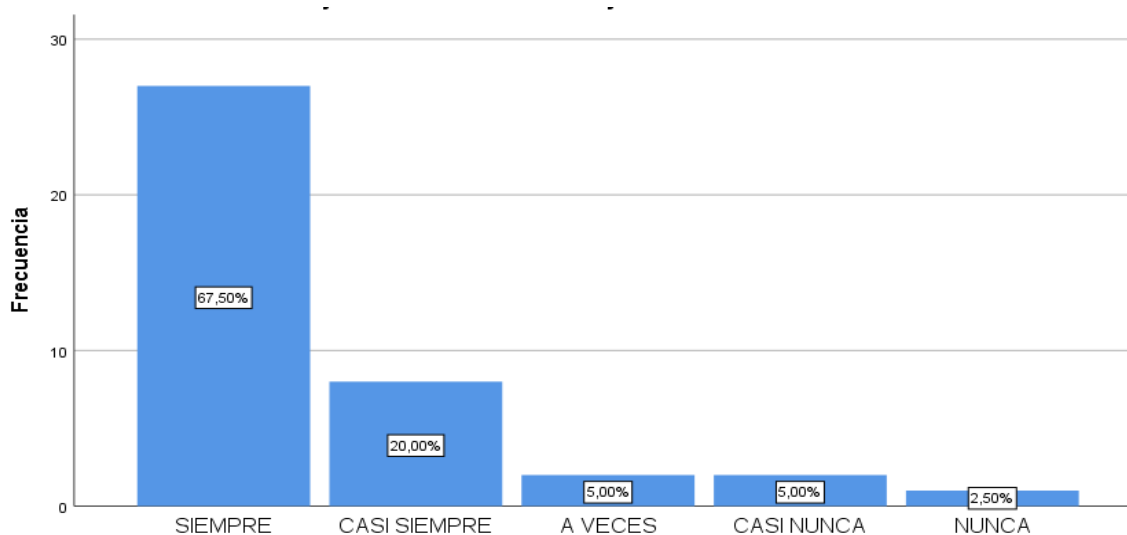
Del total de encuestados (40), tenemos que el 40 % (16) demuestra casi siempre que la dirección promueve adecuadamente al potencial humano asignándole comisiones, cargos y funciones, un 45% (18) lo evidencia siempre, mientras un 12 % (5) a veces. Lo cual indica que la mayoría de docentes piensan que la dirección promueve adecuadamente al potencial humano asignándole comisiones, cargos y funciones, quedando un reducido número en la escala casi nunca.

Tabla N° 05: La dirección distribuye correctamente las aulas y laboratorios en la Institución Educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	27	67,5	67,5	67,5
	CASI SIEMPRE	8	20,0	20,0	87,5
	A VECES	2	5,0	5,0	92,5
	CASI NUNCA	2	5,0	5,0	97,5
	NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 05



Fuente: Elaboración Propia

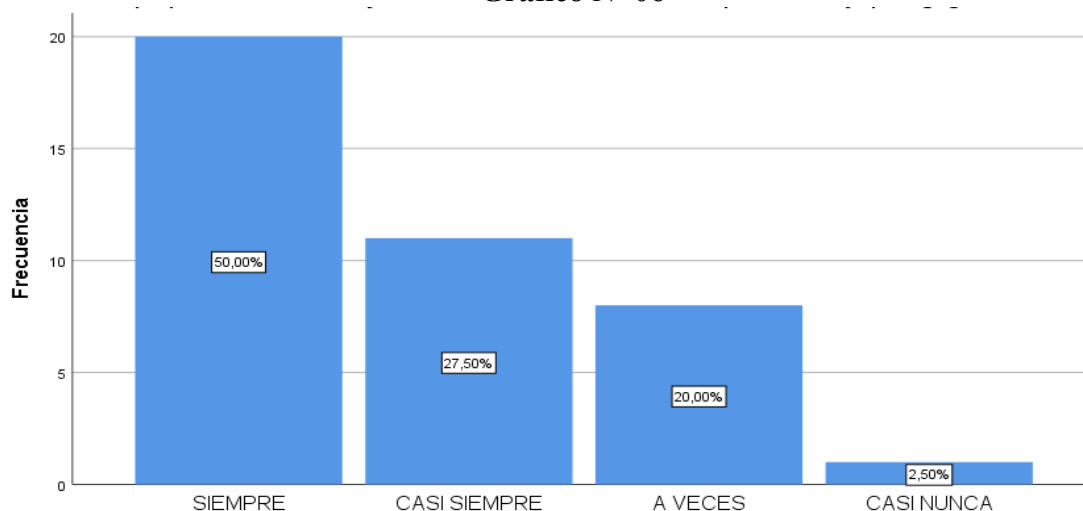
Del total de encuestados (40), tenemos que el 20 % (8) demuestra casi siempre que la dirección distribuye correctamente las aulas y laboratorios en la Institución Educativa, un 67.5% (27) lo evidencia siempre, mientras un 5 % (2) a veces. Lo cual indica que la mayoría de docentes piensan que la dirección distribuye correctamente las aulas y laboratorios en la Institución Educativa, quedando un reducido número en la escala nunca.

Tabla N° 06: Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	20	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	11	27,5	27,5	77,5
	A VECES	8	20,0	20,0	97,5
	CASI NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 06



Fuente : Elaboración Propia

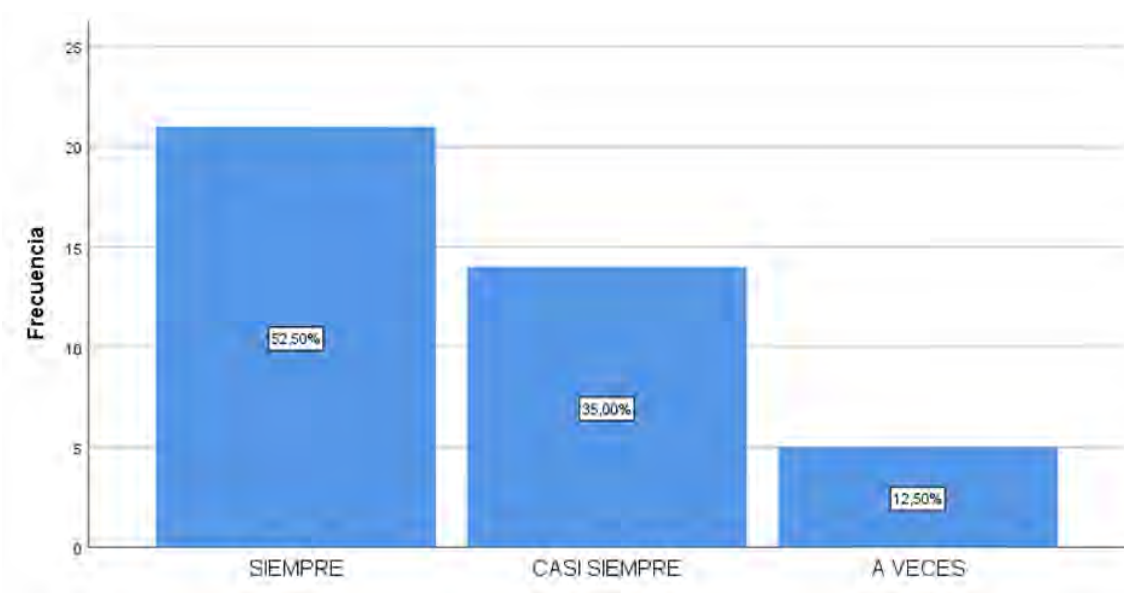
Del total de encuestados (40), tenemos que el 27.5 % (11) demuestra casi siempre que la dirección proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico, un 50 % (20) lo evidencia siempre, mientras un 20 % (8) a veces. Lo cual indica que la mayoría de docentes piensan que la dirección si proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico, quedando un reducido número en la escala casi nunca.

Tabla N° 07: El director realiza coordinaciones con la DRE u otras instituciones del MED

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	21	52,5	52,5	52,5
	CASI SIEMPRE	14	35,0	35,0	87,5
	A VECES	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 07



Fuente: Elaboración Propia

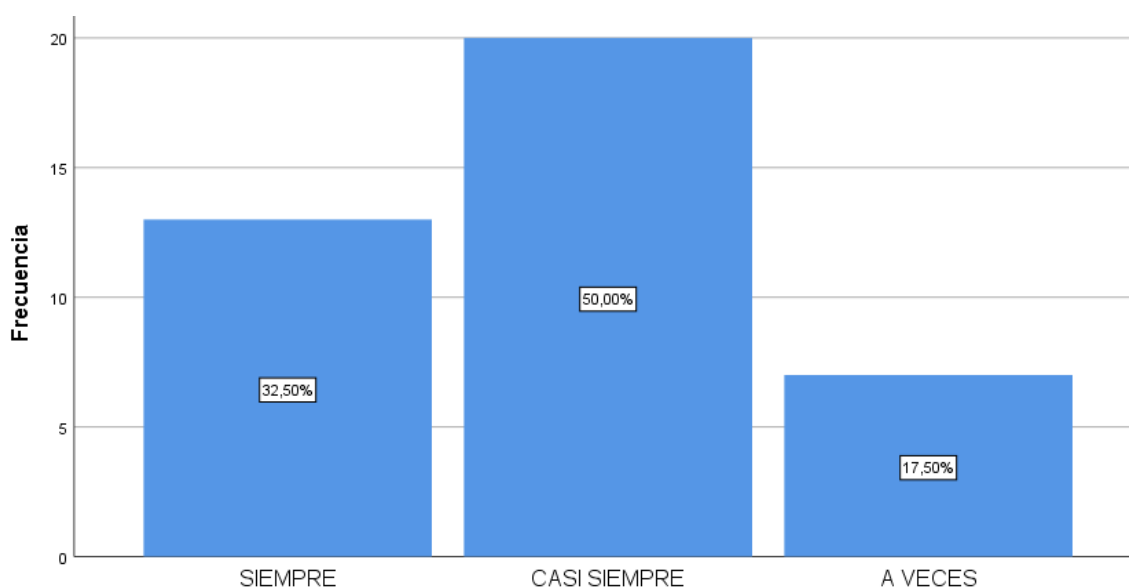
Del total de encuestados (40), tenemos que el 35 % (14) demuestra casi siempre que la dirección realiza coordinaciones con la DRE u otras instituciones del MED, un 52.5 % (21) lo evidencia siempre, mientras un 12.5 % (5) a veces. Lo cual indica que la mayoría de docentes piensan que el director realiza coordinaciones con la DRE u otras instituciones del MED, quedando un reducido número en la escala a veces.

Tabla N° 08: Se informa documentos de la DRE a los docentes y administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	13	32,5	32,5	32,5
	CASI SIEMPRE	20	50,0	50,0	82,5
	A VECES	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 08



Fuente: Elaboración Propia

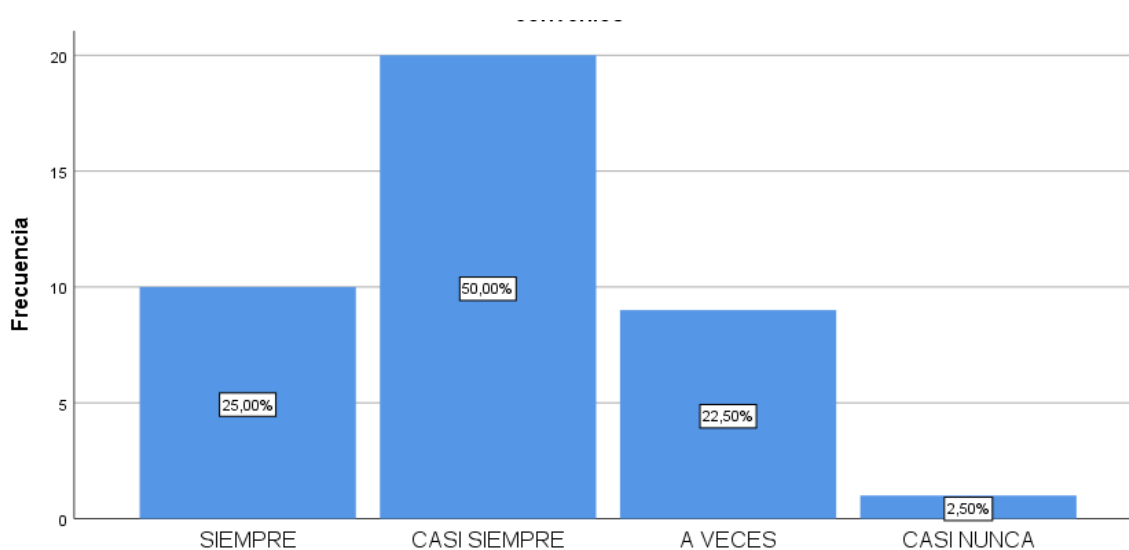
Del total de encuestados (40), tenemos que el 50 % (20) demuestra casi siempre que la dirección informa documentos de la DRE a docentes y administrativos, un 32.5 % (13) lo evidencia siempre, mientras un 17.5 % (7) a veces. Lo cual indica que la mayoría de docentes piensan que el director informa documentos de la DRE a docentes y administrativos, quedando un reducido número en la escala a veces.

Tabla N° 09: El director establece en la Institución Educativa, relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	10	25,0	25,0	25,0
	CASI SIEMPRE	20	50,0	50,0	75,0
	A VECES	9	22,5	22,5	97,5
	CASI NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 09



Fuente: Elaboración Propia

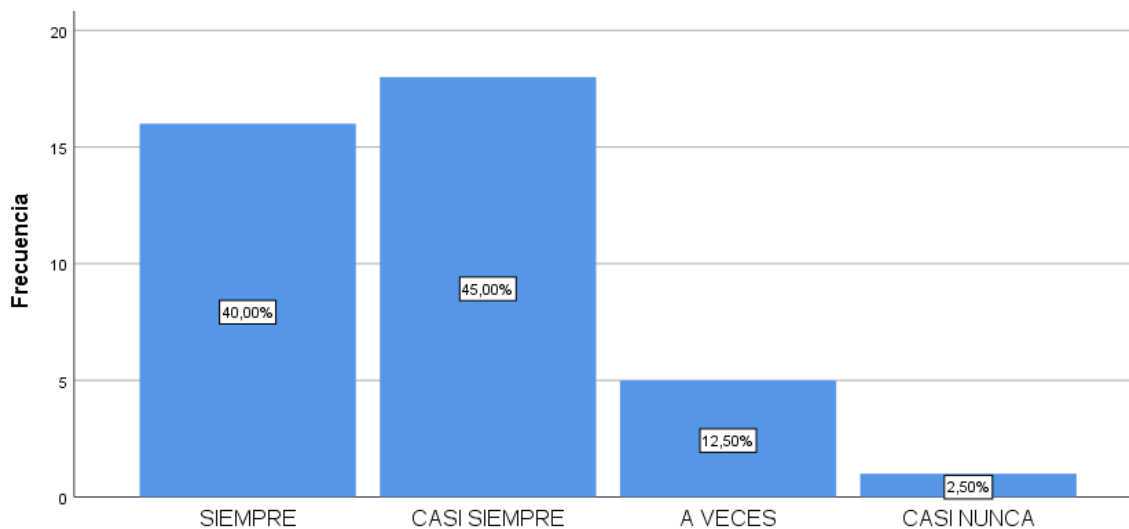
Del total de encuestados (40), tenemos que el 50 % (10) demuestra casi siempre que la dirección establece en la Institución Educativa, relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios, un 25 % (10) lo evidencia siempre, mientras un 22.5 % (9) a veces. Lo cual indica que la mayoría de docentes piensan que el director establece en la Institución Educativa, relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios, quedando un reducido número en la escala casi nunca.

Tabla N° 10: Fomenta la dirección participación activa entre la comunidad educativa en eventos a favor de la Institución Educativa y la comunidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	16	40,0	40,0	40,0
	CASI SIEMPRE	18	45,0	45,0	85,0
	A VECES	5	12,5	12,5	97,5
	CASI NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 10



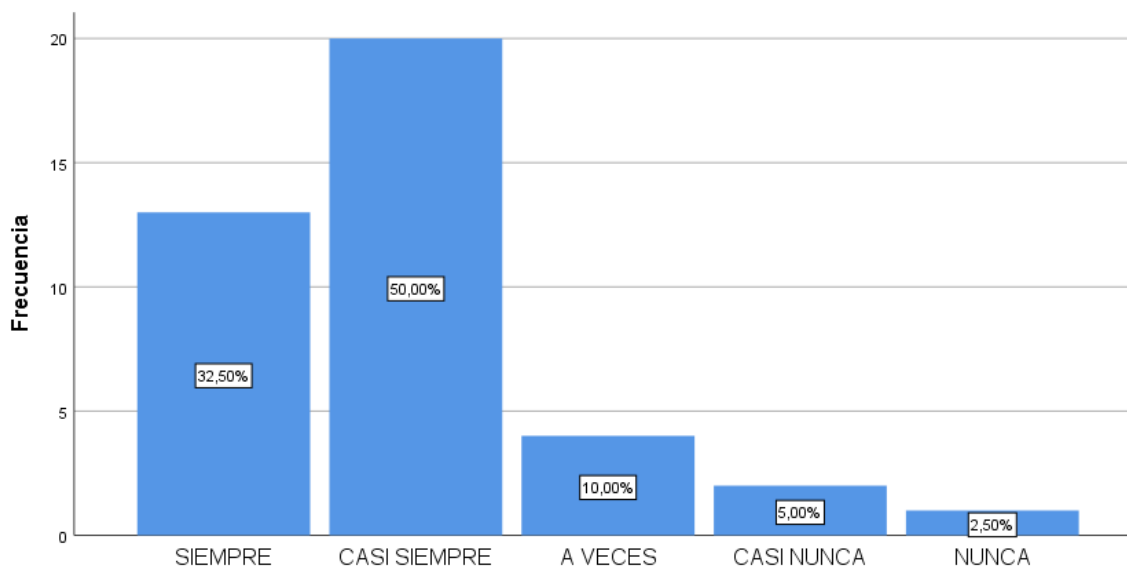
Fuente : Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 45 % (18) demuestra que casi siempre la dirección Fomenta la participación activa entre la comunidad educativa en eventos a favor de la Institución Educativa y la comunidad, un 40 % (16) lo evidencia siempre, mientras un 12.5 % (5) a veces. Lo cual indica que la mayoría de docentes piensan que el director fomenta la participación activa entre la comunidad educativa en eventos a favor de la Institución Educativa y la comunidad, quedando un reducido número en la escala casi nunca.

Tabla N° 11: La dirección gestiona la participación en las jornadas de sensibilización de salud, valores y cuidado ambiental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	13	32,5	32,5	32,5
	CASI SIEMPRE	20	50,0	50,0	82,5
	A VECES	4	10,0	10,0	92,5
	CASI NUNCA	2	5,0	5,0	97,5
	NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente : Elaboración Propia



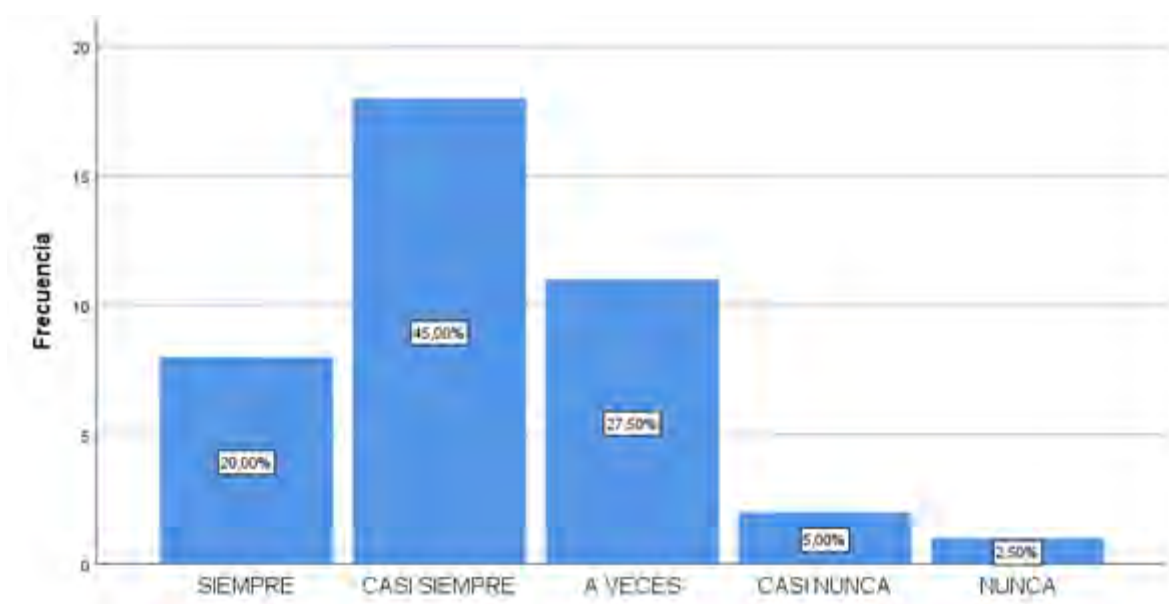
Fuente: Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 50 % (20) demuestra que casi siempre la dirección gestiona la participación en las jornadas de sensibilización de salud, valores y cuidado ambiental, un 32.5 % (13) lo evidencia siempre, mientras un 10 % (4) a veces. Lo cual indica que la mayoría de docentes piensan que el director gestiona la participación en las jornadas de sensibilización de salud, valores y cuidado ambiental, quedando un reducido número en la escala nunca.

Tabla N° 12: El director plantea proyectos educativos como respuesta a los problemas de la comunidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	8	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	18	45,0	45,0	65,0
	A VECES	11	27,5	27,5	92,5
	CASI NUNCA	2	5,0	5,0	97,5
	NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

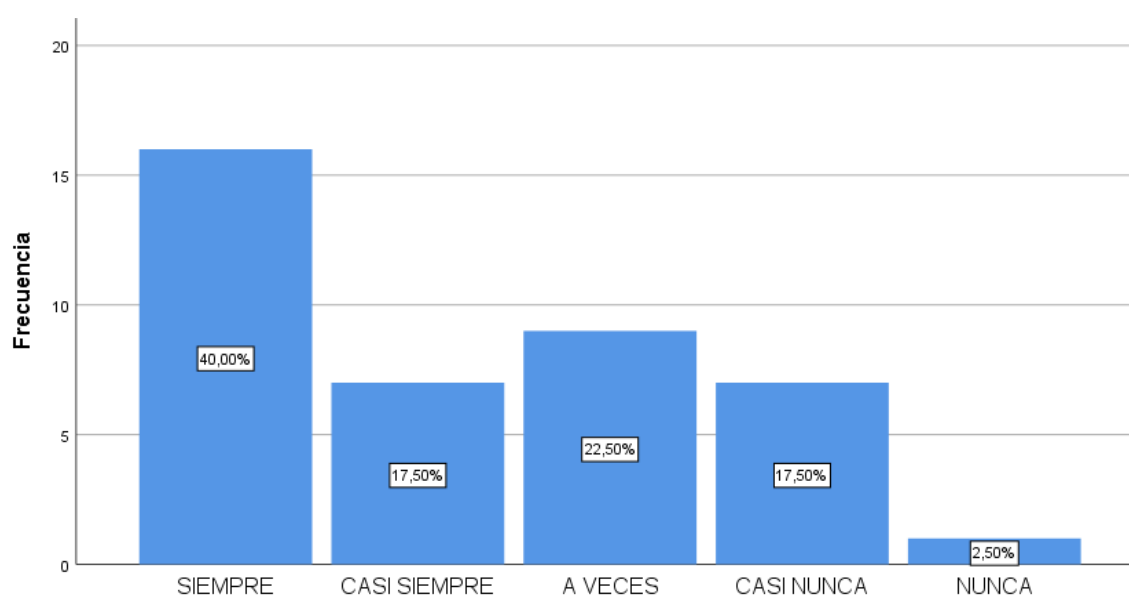


20 % (08) lo evidencia siempre, mientras un 27.5 % (11) a veces. Lo cual indica que la mayoría de docentes piensan el director plantea proyectos educativos como respuesta a los problemas de la comunidad, quedando un reducido número en la escala nunca.

Tabla N° 13: El reglamento interno de su Institución Educativa es revisado y actualizado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	16	40,0	40,0	40,0
	CASI SIEMPRE	7	17,5	17,5	57,5
	A VECES	9	22,5	22,5	80,0
	CASI NUNCA	7	17,5	17,5	97,5
	NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



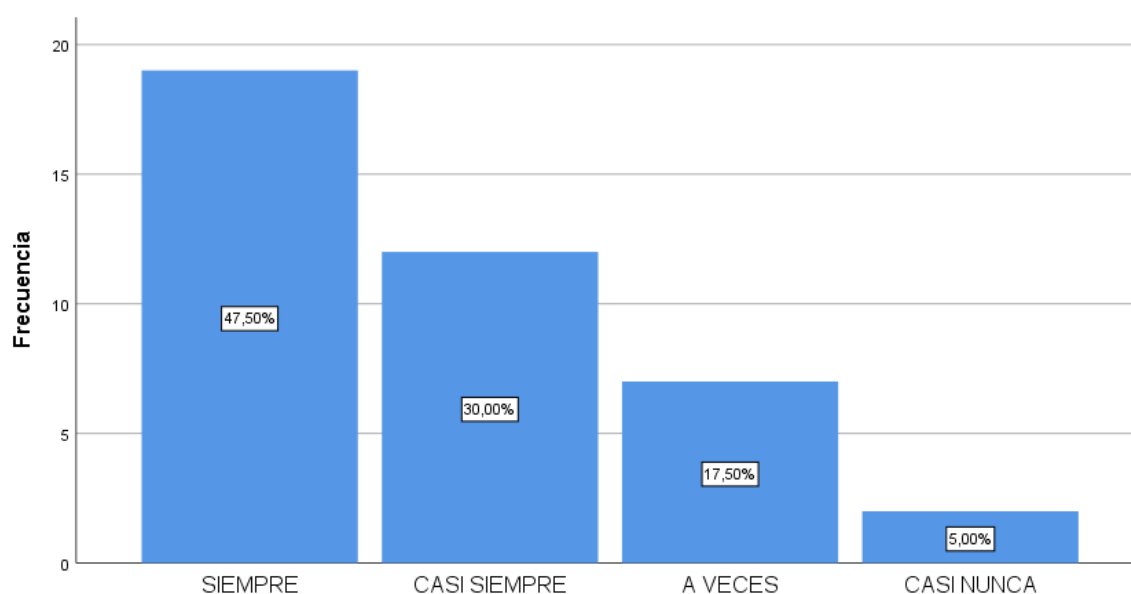
Fuente: Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 17.5 % (7) demuestra que casi siempre el director invita a los docentes a revisar y actualizar reglamento interno de su Institución, un 40 % (16) lo evidencia siempre, mientras un 22.5 % (09) a veces. Lo cual indica que la mayoría de docentes piensan el director invita a los docentes a revisar y actualizar reglamento interno de su Institución, quedando un reducido número en la escala nunca.

Tabla N° 14: El director acata las normas emanadas por MINEDU, y del sector educación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	19	47,5	47,5	47,5
	CASI SIEMPRE	12	30,0	30,0	77,5
	A VECES	7	17,5	17,5	95,0
	CASI NUNCA	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



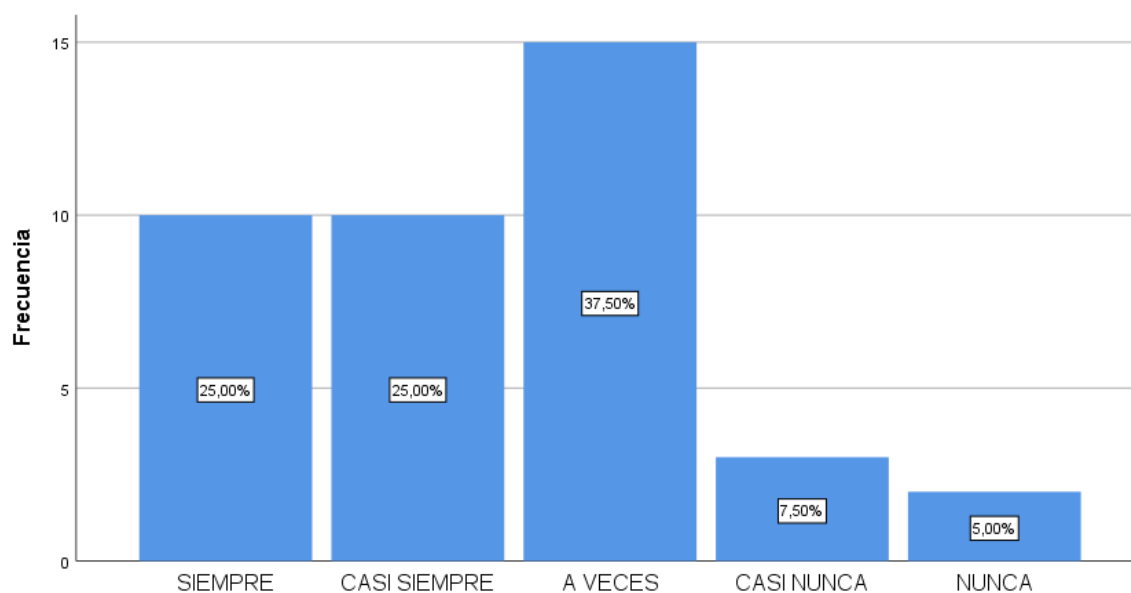
Fuente: Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 30 % (12) demuestra que casi siempre el director acata las normas emanadas por MINEDU, y del sector educación, un 47.5% (19) lo evidencia siempre, mientras un 17.5 % (07) a veces. Lo cual indica que la mayoría de docentes piensan el director acata las normas emanadas por MINEDU, y del sector educación, quedando un reducido número en la escala casi nunca.

Tabla N° 15: Es Ud. convocado por la dirección a participar en la elaboración de los documentos de gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	10	25,0	25,0	25,0
	CASI SIEMPRE	10	25,0	25,0	50,0
	A VECES	15	37,5	37,5	87,5
	CASI NUNCA	3	7,5	7,5	95,0
	NUNCA	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



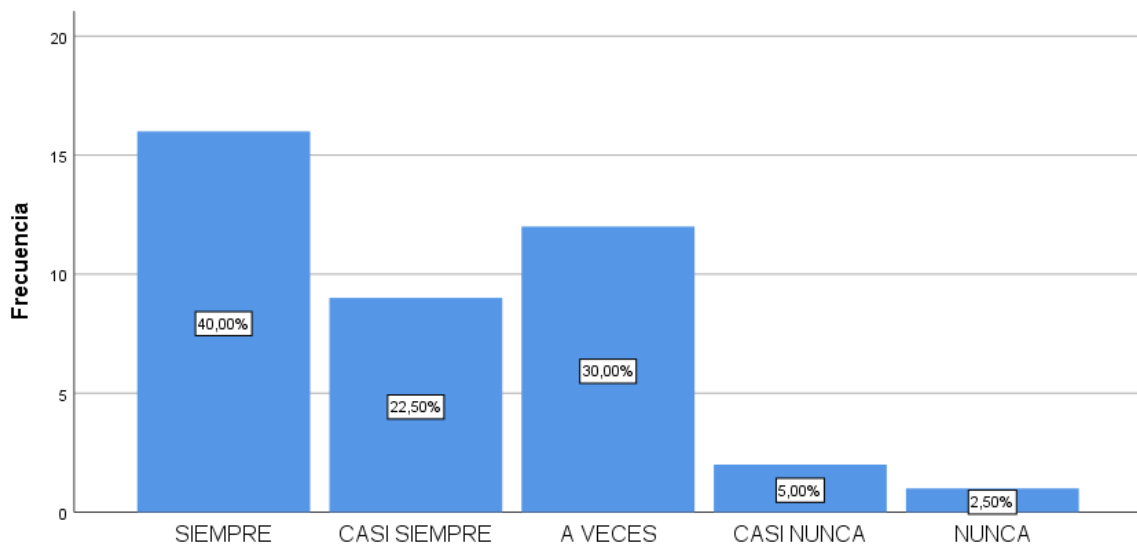
Fuente: Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 25 % (10) demuestra que casi siempre el director convoca a los docentes a participar en la elaboración de los documentos de gestión, un 25 % (10) lo evidencia siempre, mientras un 37.5 % (15) a veces. Lo cual indica que la mayoría de docentes piensan que el director convoca a los docentes a participar en la elaboración de los documentos de gestión, quedando un reducido número en la escala nunca.

Tabla N° 16: La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y a características de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	16	40,0	40,0	40,0
	CASI SIEMPRE	9	22,5	22,5	62,5
	A VECES	12	30,0	30,0	92,5
	CASI NUNCA	2	5,0	5,0	97,5
	NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 22.5 % (9) demuestra que casi siempre el director propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y a características de los docentes, un 40 % (16) lo evidencia siempre, mientras un 30% (12) a veces. Lo cual indica que la mayoría de docentes piensan que el director propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y a características de los docentes, quedando un reducido número en la escala nunca.

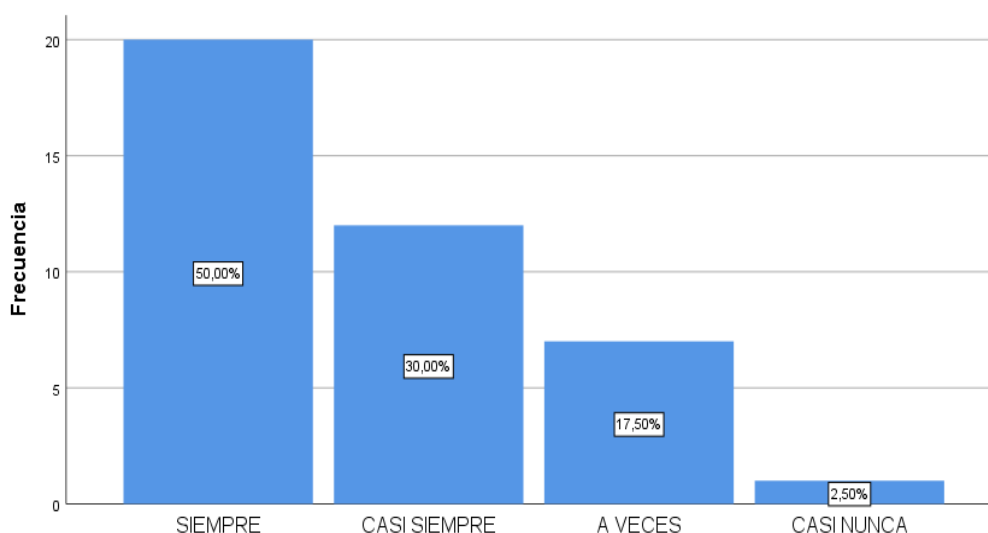
Variable Nro. 2. Desempeño Docente

Tabla N° 17: Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	20	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	12	30,0	30,0	80,0
	A VECES	7	17,5	17,5	97,5
	CASI NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 17



Fuente: Elaboración Propia

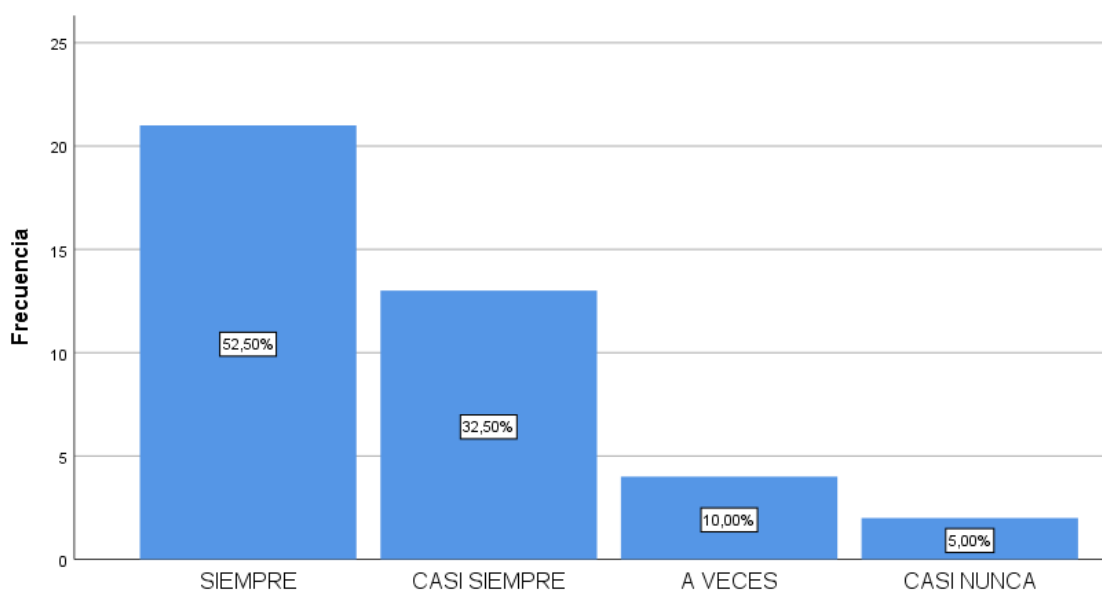
Del total de encuestados (40), tenemos que el 30% (12) demuestra casi siempre conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales, un 50% (20) lo evidencia siempre, mientras un 17.5% (7) a veces y el 2.5% (1) casi nunca lo demuestra. Lo cual indica que la mayoría de docentes se encuentra en una escala de siempre y casi siempre con respecto al conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales, quedando un reducido número en la escala de casi nunca.

Tabla N° 18: Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	21	52,5	52,5	52,5
	CASI SIEMPRE	13	32,5	32,5	85,0
	A VECES	4	10,0	10,0	95,0
	CASI NUNCA	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 18



Fuente: Elaboración Propia

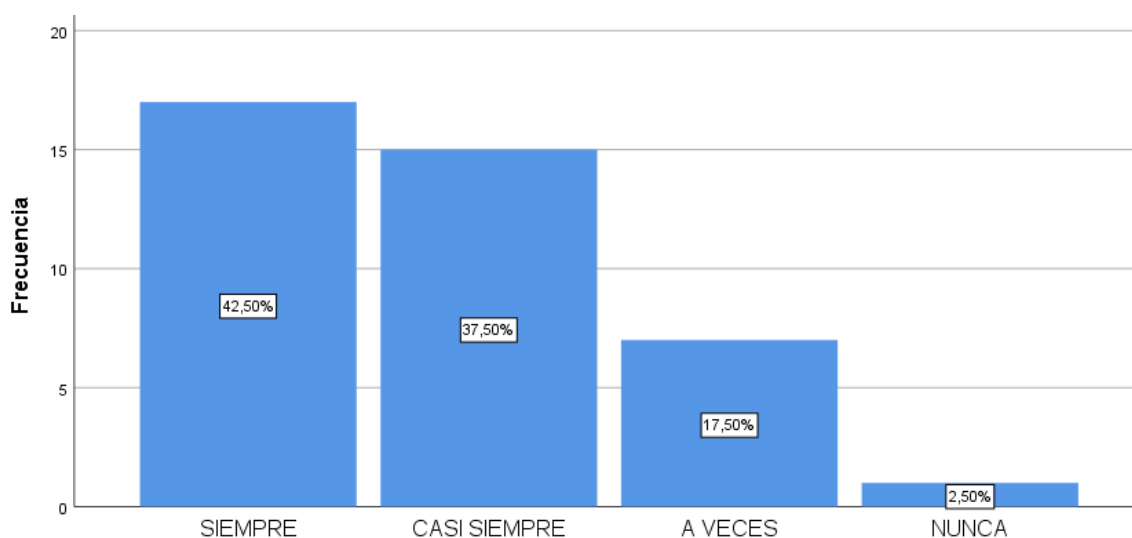
Del total de encuestados (40), tenemos que el 32.5% (13) demuestra casi siempre evidencia un conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas, un 52.50% (21) lo evidencia siempre, mientras un 10% (4) a veces y el 5% (2) casi nunca lo demuestra. Lo cual indica que la mayoría de docentes se encuentra en una escala de siempre y casi siempre con respecto a evidenciar un conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas, quedando un reducido número en la escala de casi nunca y a veces.

Tabla N° 19: Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	17	42,5	42,5	42,5
	CASI SIEMPRE	15	37,5	37,5	80,0
	A VECES	7	17,5	17,5	97,5
	NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 19



Fuente: Elaboración Propia

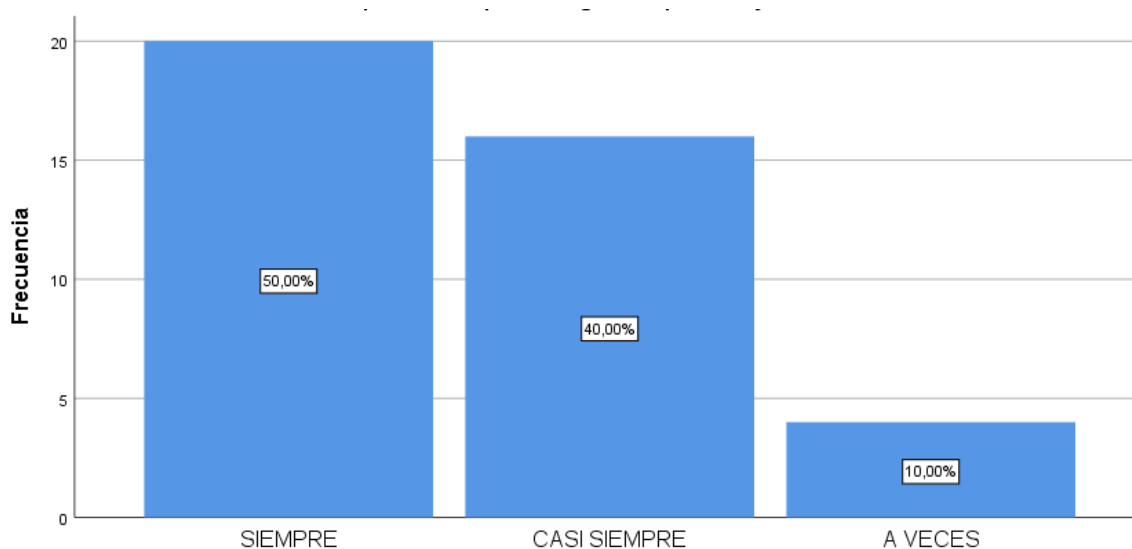
Del total de encuestados (40), tenemos que el 37.5% (15) selecciona casi siempre los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes, un 42.50% (17) lo evidencia siempre, mientras un 17.5% (7) a veces y el 2.5% (1) casi nunca lo demuestra. Lo cual indica que la mayoría de docentes se encuentra en una escala de siempre y casi siempre con respecto a la selección de los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes, quedando un reducido número en la escala de casi nunca y a veces.

Tabla N° 20: Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	20	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	16	40,0	40,0	90,0
	A VECES	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 20



Fuente: Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 50% (20) promueve siempre un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes, un 40% (16) lo evidencia casi siempre, mientras un 10% (4) a veces lo promueve.

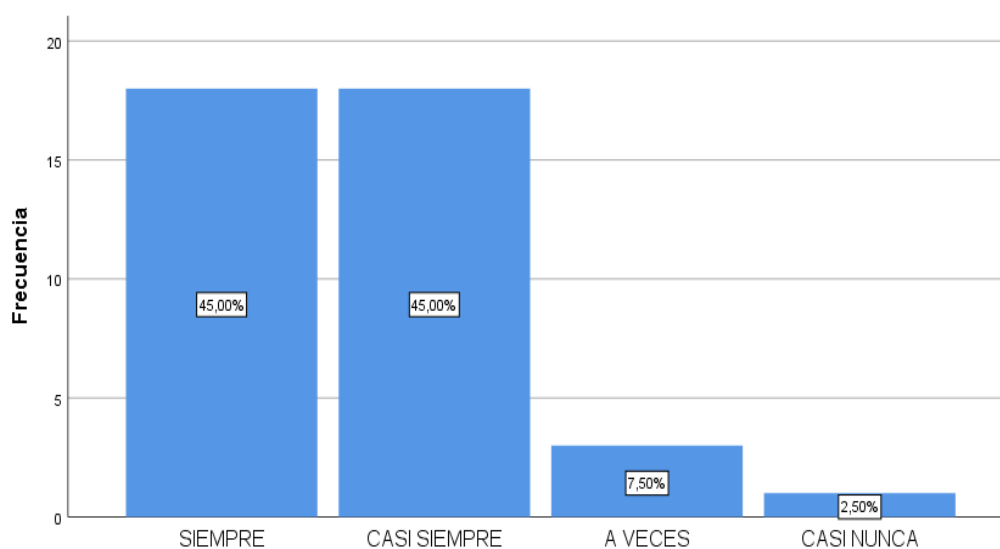
Lo cual indica que la mayoría de docentes se encuentra en una escala de siempre y casi siempre con respecto a promover un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes, quedando un reducido número en la escala de a veces

Tabla N° 21: Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	18	45,0	45,0	45,0
	CASI SIEMPRE	18	45,0	45,0	90,0
	A VECES	3	7,5	7,5	97,5
	CASI NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 21



Fuente: Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 90% (36) reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas, mientras que un 7.5% (3) lo evidencia en escala de a veces siempre, y un 2.5% (1) casi nunca reflexiona.

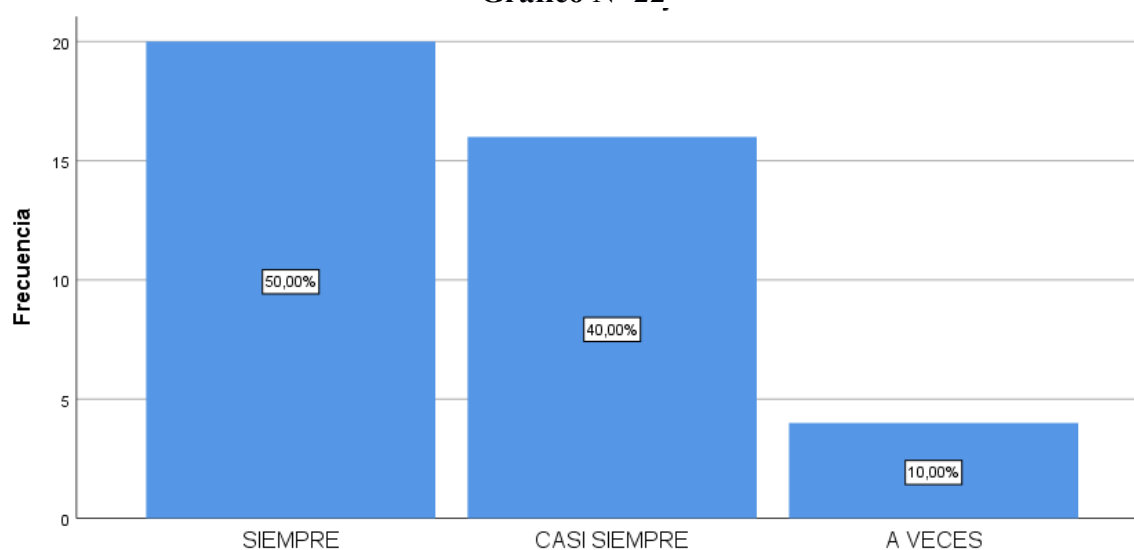
Lo cual indica que la mayoría de docentes se encuentra en una escala de siempre y casi siempre con respecto a reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas, quedando un reducido número en la escala de a veces y casi nunca.

Tabla N° 22: Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	20	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	16	40,0	40,0	90,0
	A VECES	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 22



Fuente: Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 40% (16) propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica., mientras que un 50% (20) lo evidencia en escala de siempre, y un 10% (4) a veces reflexiona.

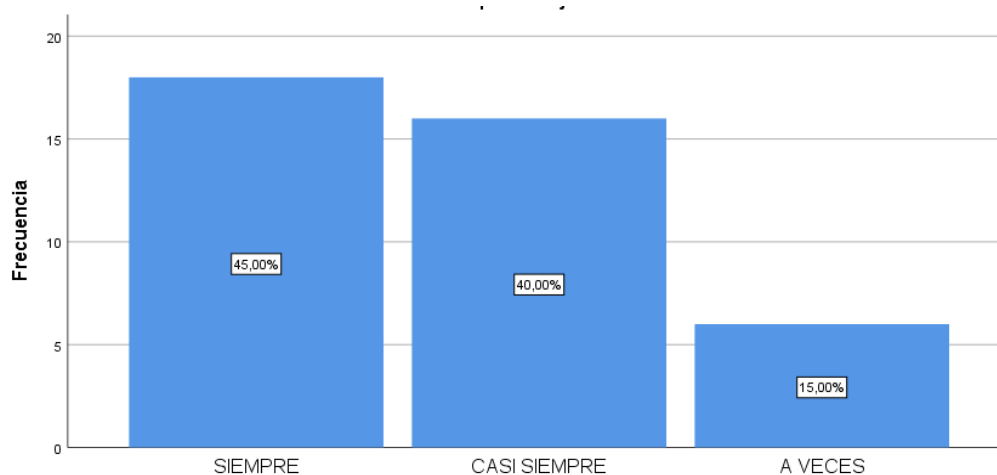
Lo cual indica que la mayoría de docentes se encuentra en una escala de siempre y casi siempre con respecto a propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica, quedando un reducido número en la escala de a veces.

Tabla N° 23: Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	18	45,0	45,0	45,0
	CASI SIEMPRE	16	40,0	40,0	85,0
	A VECES	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 23



Fuente: Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 40% (16) utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes, mientras que un 45% (18) lo evidencia en escala de siempre, y un 15% (6) a veces reflexiona.

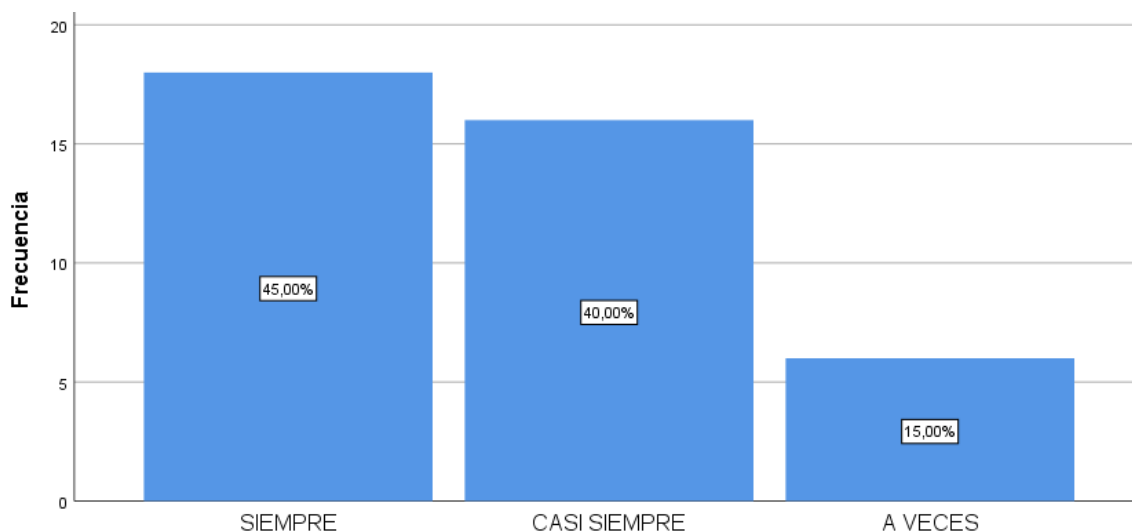
Lo cual indica que la mayoría de docentes se encuentra en una escala de siempre y casi siempre con respecto a utilizar diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes, quedando un reducido número en la escala de a veces.

Tabla N° 24. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	18	45,0	45,0	45,0
	CASI SIEMPRE	16	40,0	40,0	85,0
	A VECES	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 24



Fuente: Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 40% (16) utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes, mientras que un 45% (18) lo evidencia en escala de siempre, y un 15% (6) a veces reflexiona.

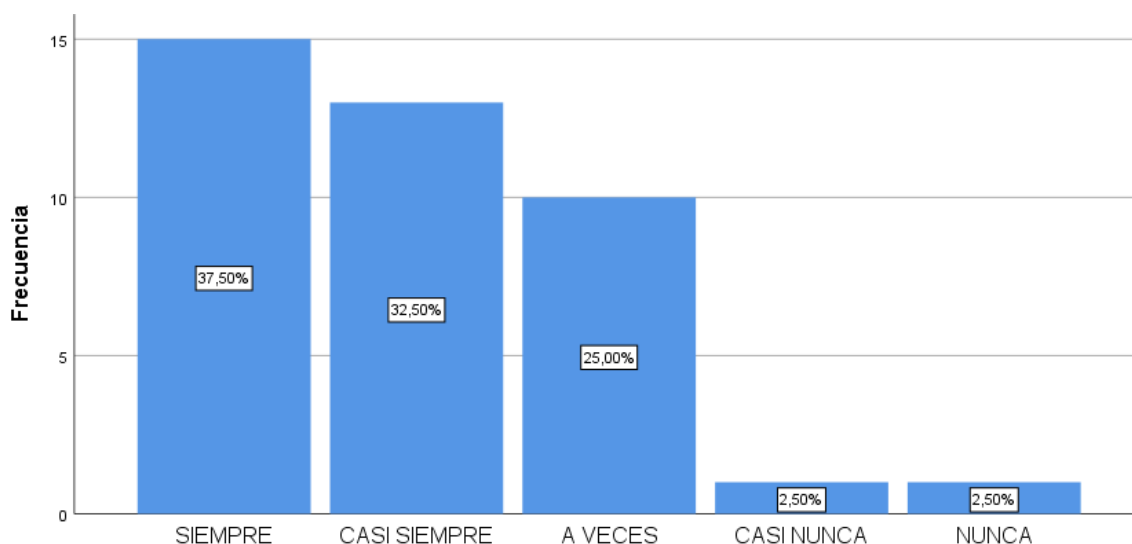
Lo cual indica que la mayoría de docentes se encuentra en una escala de siempre y casi siempre con respecto a diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes, quedando un reducido número en la escala de a veces.

Tabla N° 25: Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	15	37,5	37,5	37,5
	CASI SIEMPRE	13	32,5	32,5	70,0
	A VECES	10	25,0	25,0	95,0
	CASI NUNCA	1	2,5	2,5	97,5
	NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 25



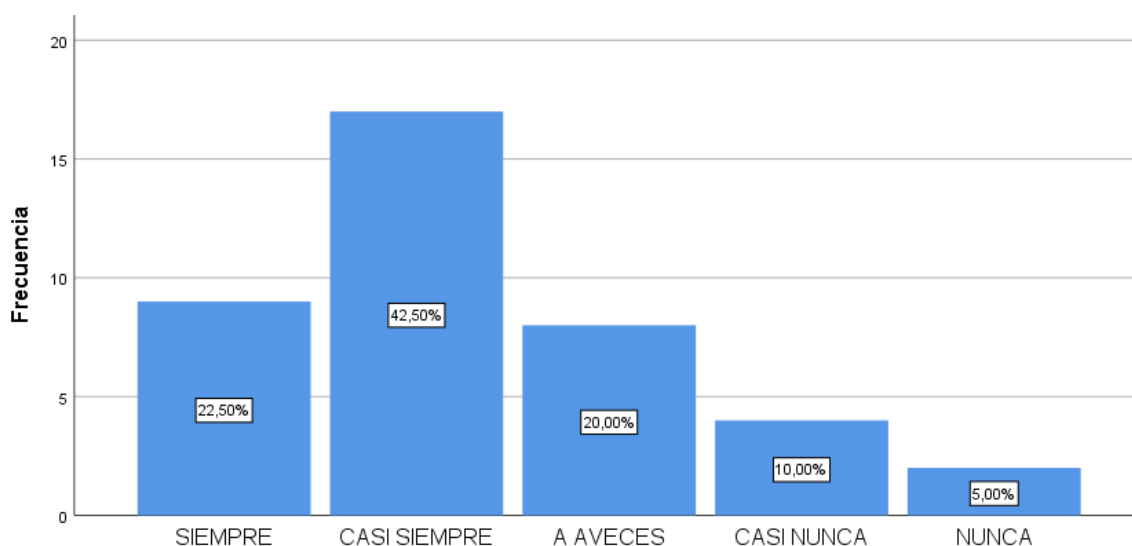
Del total de encuestados (40), tenemos que el 37.5% (15) siempre participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo, mientras que un 32.5% (13) lo evidencia en escala de casi siempre, un 25% (10) a veces, y el 20.5% en frecuencia de casi nunca y nunca respectivamente. Lo cual indica que la mayoría de docentes se encuentra en una escala de siempre y casi siempre con respecto a participar en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo, quedando un reducido número en la escala de a veces.

Tabla N° 26: Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	9	22,5	22,5	22,5
	CASI SIEMPRE	17	42,5	42,5	65,0
	A AVECES	8	20,0	20,0	85,0
	CASI NUNCA	4	10,0	10,0	95,0
	NUNCA	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 26



Del total de encuestados (40), tenemos que el 42.5% (17) desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela, mientras que un 22.5% (9) lo evidencia en escala de siempre, 20% (8) a veces, un 10% (4) indica que casi nunca lo desarrolla y el 5% (2) nunca la realiza.

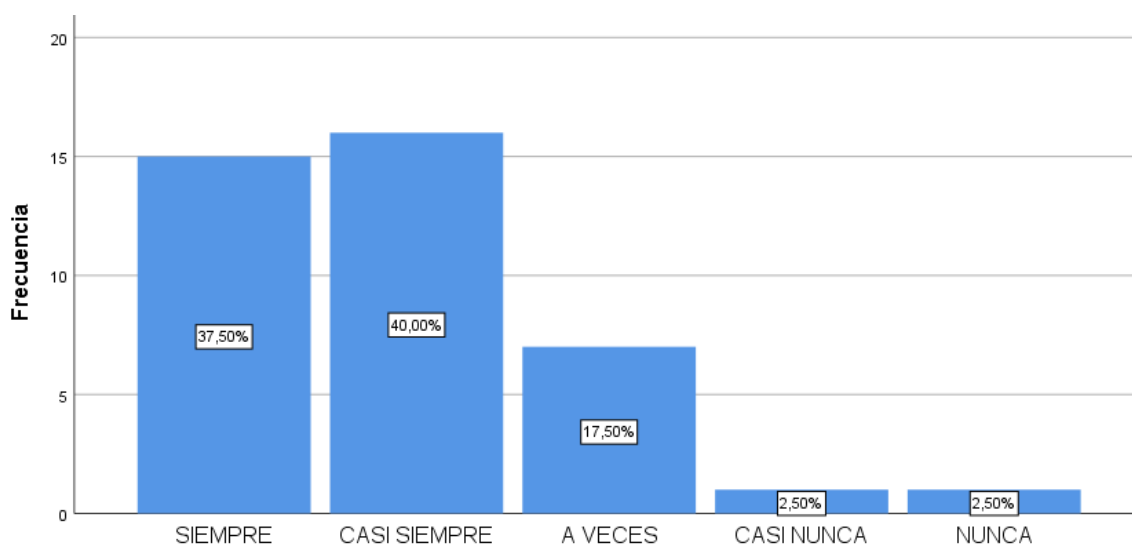
Lo cual indica que la mayoría de docentes desarrolla en una escala de siempre y casi siempre de forma individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela, quedando un reducido número en la escala de nunca y casi nunca.

Tabla N° 27: Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	15	37,5	37,5	37,5
	CASI SIEMPRE	16	40,0	40,0	77,5
	A VECES	7	17,5	17,5	95,0
	CASI NUNCA	1	2,5	2,5	97,5
	NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración Propia

Gráfico N° 27



Fuente. Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 40% (16) fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes, mientras que un 37.5% (15) lo evidencia en escala de siempre, 17.5% (7) a veces, un 2.5% (1) indica que casi nunca lo fomenta y el 2.5% (1) nunca.

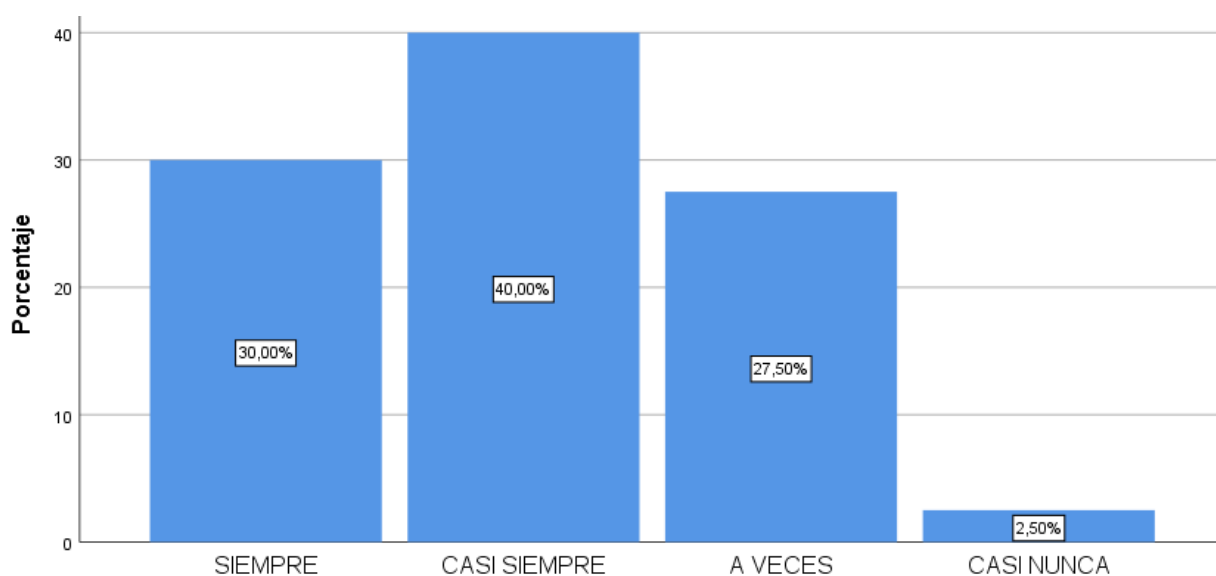
Lo cual indica que la mayoría de docentes fomenta en una escala de siempre y casi siempre de forma respetuosa el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes, quedando un reducido número en la escala de nunca y casi nunca

Tabla N° 28: Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	12	30,0	30,0	30,0
	CASI SIEMPRE	16	40,0	40,0	70,0
	A VECES	11	27,5	27,5	97,5
	CASI NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 28



Fuente. Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 40% (16) comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados., mientras que un 30% (12) lo evidencia en escala de siempre, 27.5% (11) a veces, un 2.5% (1) indica que casi nunca lo comparte.

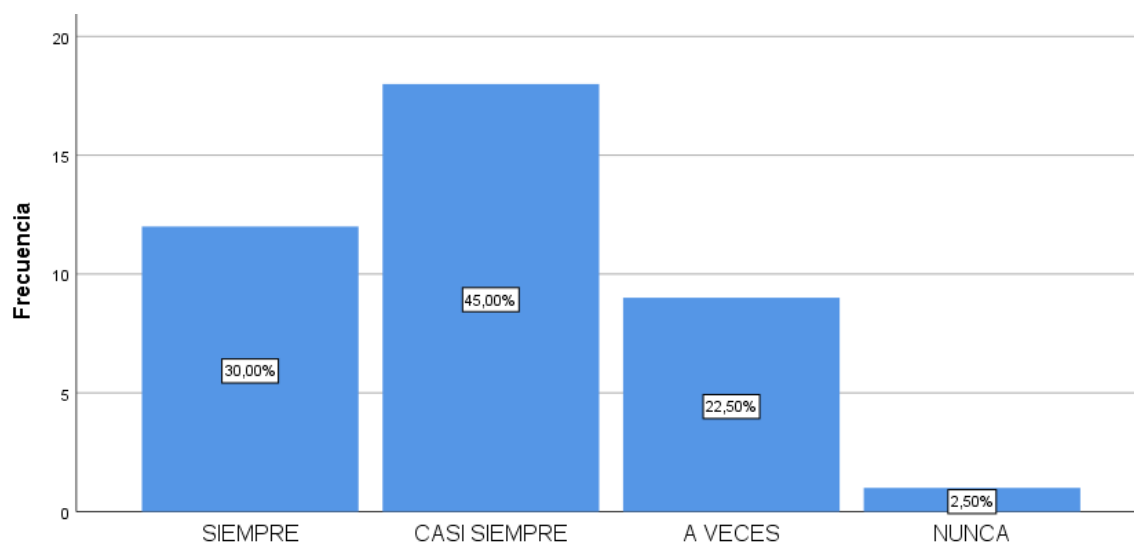
Lo cual indica que la mayoría de docentes comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados, quedando un reducido número en la escala de casi nunca.

Tabla N° 29: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	12	30,0	30,0	30,0
	CASI SIEMPRE	18	45,0	45,0	75,0
	A VECES	9	22,5	22,5	97,5
	NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 29



Fuente. Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 45% (18) reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes, mientras que un 30% (12) lo evidencia en escala de siempre, 22.5% (9) a veces, un 2.5% (1) indica que nunca lo comparte.

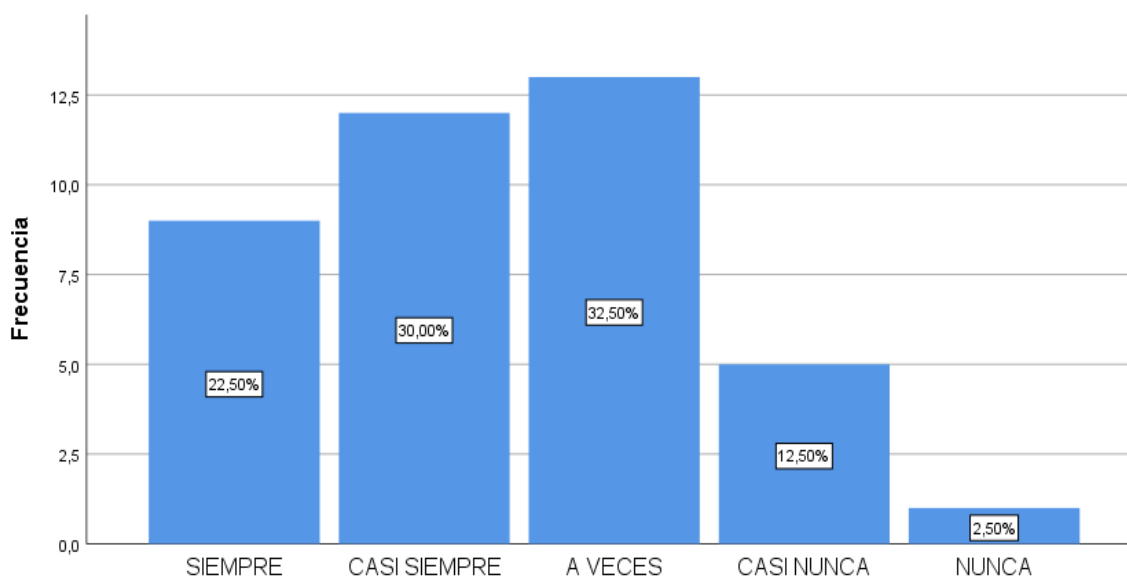
Lo cual indica que la mayoría de docentes reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes, quedando un reducido número en la escala de nunca.

Tabla N° 30: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	9	22,5	22,5	22,5
	CASI SIEMPRE	12	30,0	30,0	52,5
	A VECES	13	32,5	32,5	85,0
	CASI NUNCA	5	12,5	12,5	97,5
	NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 30



Fuente. Elaboración Propia

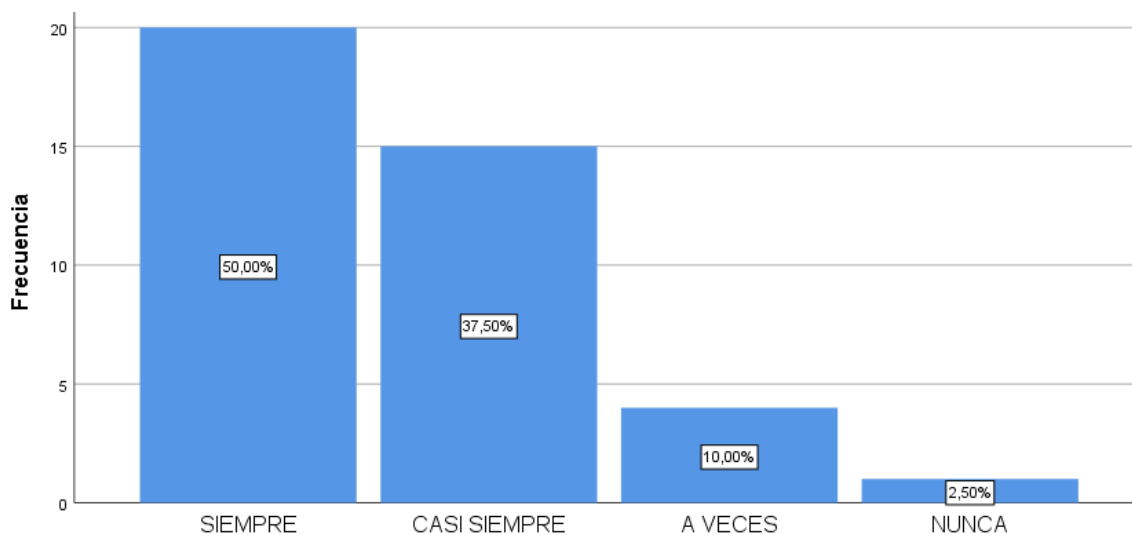
Del total de encuestados (40), tenemos que el 30% (12) participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. Mientras que un 22.5% (9) lo evidencia en escala de siempre, 32.5% (13) a veces, un 12.5% (5) indica que casi nunca participa y un 2.5% (1) nunca lo hace. Lo cual indica que la mayoría de docentes participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional, quedando un reducido número en la escala de casi nunca y nunca.

Tabla N° 31: Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	20	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	15	37,5	37,5	87,5
	A VECES	4	10,0	10,0	97,5
	NUNCA	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 31



Fuente. Elaboración Propia

Del total de encuestados (40), tenemos que el 37.5% (15) actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. Mientras que un 50% (20) lo evidencia en escala de siempre, 10% (4) a veces, un 2.5% (1) indica que nunca lo realiza.

Lo cual indica que la mayoría de docentes actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos, quedando un reducido número en la escala de nunca.

Tabla N° 32: Rho de Spearman de Gestión Educativa y el desempeño docente

			Correlaciones	
			Gestión Educativa	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,895
		Sig. (bilateral)	.	,081
		N	34	34
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,895	1,000
		Sig. (bilateral)	,081	.
		N	34	34

Fuente: Programa Estadístico SPSS v.25

Tomando como referencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor expresa el 0.895, habiéndose planteado la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba, 2019. Con ello, se acepta la hipótesis por evidenciar significatividad alta.

Tabla N° 33: Rho de Spearman de Dimensión Pedagógica y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

			Correlaciones	
			Dimensión Pedagógica	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Dimensión Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,891
		Sig. (bilateral)	.	,080
		N	34	34
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,891	1,000
		Sig. (bilateral)	,080	.
		N	34	34

Fuente: Programa Estadístico SPSS v.25

Tomando como referencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor expresa el 0.891, habiéndose planteado la siguiente hipótesis Existe relación significativa entre dimensión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019. Con ello, se acepta la hipótesis por evidenciar significatividad alta.

Tabla N° 34: Rho de Spearman de Dimensión Administrativa y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

			Correlaciones	
			Dimensión Administrativa	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Dimensión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,858
		Sig. (bilateral)	.	,073
		N	34	34
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,858	1,000
		Sig. (bilateral)	,073	.
		N	34	34

Fuente: Programa Estadístico SPSS v.25

Tomando como referencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor expresa el 0.858, habiéndose planteado la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre dimensión administrativa y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019. Con ello, se acepta la hipótesis por evidenciar significatividad alta.

Tabla N° 35: Rho de Spearman de Dimensión Comunitaria y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con la I. E

			Correlaciones	
			Dimensión Comunitaria	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con la I.E
Rho de Spearman	Dimensión Comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,864
		Sig. (bilateral)	.	,066
		N	34	34
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con la I.E	Coeficiente de correlación	,864	1,000
		Sig. (bilateral)	,066	.
		N	34	34

Fuente: Programa Estadístico SPSS v.25

Tomando como referencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor expresa el 0.864, habiéndose planteado la siguiente hipótesis Existe relación significativa entre dimensión comunitaria y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Ángeles, Moyobamba, 2019. Con ello, se acepta la hipótesis por evidenciar significatividad alta.

Tabla N° 36: Rho de Spearman de Dimensión Institucional y la Identidad con la I.E

			Correlaciones	
			Dimensión Institucional	Identidad docente con la I.E
Rho de Spearman	Dimensión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,875
		Sig. (bilateral)	.	,070
		N	34	34
	Identidad docente con la I.E	Coeficiente de correlación	,875	1,000
		Sig. (bilateral)	,070	.
		N	34	34

Fuente: Programa Estadístico SPSS v.25

Tomando como referencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor expresa el 0.875, habiéndose planteado la siguiente hipótesis Existe relación significativa entre dimensión institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019. Con ello, se acepta la hipótesis por evidenciar significatividad alta.

Capítulo V: Discusión, conclusiones, recomendaciones

Discusión de resultados

Con respecto a Yábar, I (2013) finiquita en su investigación que existe relación directa entre la Evaluación y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.3114 lo que nos indica que el 31.14% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Evaluación de la Gestión educativa, la misma que tiene correspondencia con mi estudio realizado sobre la relación entre Gestión Educativa y el desempeño docente, la misma que se encuentra en un promedio de 30.95% entre las escalas de siempre y casi siempre, la misma que se evidencia en la promoción del potencial humano, asignándoles comisiones, cargos, funciones en la IE, que contribuye a propiciar las oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.

Desde la gestión directiva, los equipos de gestión de las instituciones educativas esperan que las actividades que llegan, lo hagan con un manual de instrucciones donde se especifique el paso a paso de su implementación, Rincón, G (2018); las mismas que en la actualidad se dan a través del Marco del Buen Desempeño Docente posición que responde a la relación que existe entre dimensión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que evidencia en un 30.24% de relación, experiencias que se evidencia en el desarrolla individual y colectivo de proyectos, propuestas de innovación pedagógica que coadyuvan a la mejora de la calidad del servicio educativo.

Las implicaciones de la gestión educativa en el marco del posacuerdo se identificó que hoy en día debe ser pensada desde la capacidad que tienen los directivos docentes de promover acciones de planeación y organización de recursos para alcanzar los objetivos y propósitos propuestos, posición refrendada por Capacho, E (2018), la misma que se relaciona con los resultados obtenidos en la dimensión administrativa y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, no hay mejor estrategia de desarrollo y crecimiento del estudiante sino es por la iniciativa del maestro, la cual es producto de la reflexión en comunidades de profesionales o redes de interacción sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.

La relación entre dimensión Comunitaria y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, fue afirmada por Sosa, G (2017), afirmo que es necesario que exista un trabajo conjunto entre los docentes, alumnos, Directores, Comunidad, Municipalidades y la Empresa Privada en el mejoramiento de la Gestión de los Centros Educativos, teniendo en cuenta que de lo que más adolecen los Centros Educativos Públicos es de recursos, situación que no permite que se desarrollen adecuadamente, justamente por eso es necesario recurrir al apoyo de otras instituciones de la comunidad. Por ello, el equipo docente participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.

Sin embargo, Arana, L (2013), enumera que hay una tendencia hacia un estilo particular que lo caracterizará en la organización debido a las cualidades que reúnen y al cargo que desempeña, reafirmando con mi investigación la relación que existe entre dimensión Institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. La misma que se refleja en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados obtenidos a través del trabajo de campo se pueden establecer las siguientes conclusiones.

PRIMERA:

Existe correlación positiva alta de 0.895, entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba, 2019. Para el 35 % de los docentes encuestados sobre Gestión Educativa, solo califica en el nivel a veces, lo cual explicaría que la Gestión Educativa se ubique también en un nivel casi siempre, según la apreciación del 42.5 % de los docentes que participaron en el estudio, por cuanto se está validando la hipótesis general: “Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba, 2019”.

SEGUNDA:

La dimensión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes muestran una correlación positiva alta de 0.891. Concordante con lo anterior, el 25% de los encuestados sostiene que la dimensión pedagógica se evidencia como a veces, lo cual influiría en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019, que según el 39. % de los docentes que participaron en el estudio solo califica como siempre. Validándose la Hipótesis específica 1: “Existe relación significativa entre dimensión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019”.

TERCERA:

La dimensión administrativa y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes muestran una correlación positiva alta de 0.858. Concordante con lo anterior, el 14 % de los encuestados sostiene que la dimensión administrativa se evidencia como a veces, lo cual influiría en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019, que según el 50.6 % de los docentes que participaron en el estudio solo califica como siempre.

Validándose la hipótesis específica 2: “Existe relación significativa entre dimensión administrativa y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019”.

CUARTA:

La dimensión comunitaria y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, muestran una correlación positiva alta de 0.864. Concordante con lo anterior, el 18.5 % de los encuestados sostiene que la dimensión comunitaria se evidencia como a veces, lo cual influiría en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019, que según el 30 % de los docentes que participaron en el estudio solo califica como siempre.

Validándose la hipótesis específica 3: “Existe relación significativa entre dimensión comunitaria y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Ángeles, Moyobamba, 2019”.

QUINTA:

La dimensión institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019, muestran una correlación positiva alta de 0.875. Concordante con lo anterior, el 27 % de los encuestados sostiene que la dimensión institucional se evidencia como a veces, lo cual influiría en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019, que según el 38 % de los docentes que participaron en el estudio solo califica como siempre.

Validándose la hipótesis específica 4: “Existe relación significativa entre dimensión institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019”.

RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Considerando los resultados que evidencian una relación significativa entre la Gestión Educativa y el desempeño docente, se recomienda al director fomentar y seguir gestionando las dimensiones: pedagógica, administrativa, comunitaria e institucional, a fin de seguir manteniendo el buen desempeño docente, basado en la buena gestión educativa.

SEGUNDA:

Considerando los resultados obtenidos entre dimensión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se recomienda a los docentes a seguir participando en las capacitaciones pedagógicas y seguir desarrollando competencias y pueda seleccionar contenido significativo y contextualizado para los estudiantes.

TERCERA:

De acuerdo con los resultados en la dimensión administrativa y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se recomienda al director continuar coordinaciones con la DRE u otras instancias del MED y así los docentes puedan desarrollar en su enseñanza los lineamientos oficiales del ministerio.

CUARTA:

De acuerdo con los resultados en la dimensión comunitaria y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se recomienda al director continuar con las gestiones de la participación en jornadas de sensibilización de salud, valores y cuidado ambiental.

QUINTA:

De acuerdo con los resultados en la dimensión institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se recomienda al director continuar proponiendo la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los docentes.

SEXTA:

Propiciar investigaciones cualitativas para poder argumentar minuciosamente las peculiaridades de las variables en estudio dentro de la misma institución en la que se realizó esta investigación; y en los docentes de otras I.E a fin de poder obtener evidencias claras sobre el nivel de desempeño docente., los mismos que permitirán acrecentar la significancia de las problemáticas que se evidencian, para poder vincular el conocimiento empírico con el conocimiento científico.

Referencias

- Arana, L. y Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San isidro* (Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú). Recuperado de:
<http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/108/1/32.%20Tesis%20%28Arana%20Ag%c3%bcero%20y%20Coronado%20Tarrillo%29.pdf>
- Bernal, César. (2010) Metodología de la investigación. (3ra ed.) Colombia. Editorial: Pearson
- Blejmar, B. (2005). *Gestionar es hacer que las cosas sucedan*. Argentina: Novedades Educativas.
- Briones, G. (Diciembre, 2002) *Metodología de la Investigación Cuantitativa en las Ciencias Sociales*. Colombia: ARFO Editores e impresores Ltda.
- Botero, C. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 49(2), 2-11.
- Chiavenato, Idalberto (2000) Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill, Quinta Edición.
- Camargo A. M et al (2004) Las Necesidades de formación permanente del docente. *Educación y Educadores*, (7). 79-112. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/834/83400708.pdf>
- Capacho, E., Rincón, G. (2018). *La gestión educativa y sus implicaciones en las instituciones educativas en tiempos de posacuerdo* (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá). Recuperado de:
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/35197/La%20Gestion%20Educativa%20y%20sus%20Implicaciones%20en%20la%20Instituciones%20Educativas%20en%20Tiempos%20de%20Posacuerdo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrillos, A. (setiembre 2015) *Población y Muestra: Material didáctico solo Visión, Métodos de la Investigación*. México: Universidad Autónoma del estado de México, pág. 8
Recuperado de:
<http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>

- Casassus, J. (julio, 2002) *Problemas de la Gestión Educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B*. Em Aberto, Brasilia, 19(75), 49-69. Recuperado de:
[file:///C:/Users/ASUS/Downloads/2167-2227-1-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/2167-2227-1-PB%20(3).pdf)
- Castañeda, M. Cabrera Alberto y col. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS: Un libro práctico para investigadores y administradores educativos*. Brasil, Porto Alegre. Ed. EDIPUCRS. p. 15.
- Consejo Nacional de Educación (setiembre, 2010). *Propuesta de metas educativas e Indicadores al 2021*. Lima Perú. Auspicio de la OEI- Organización de Estados Iberoamericanos.
- Consejo Nacional de Educación (enero, 2007) *Proyecto Educativo Nacional al 2021: La educación que queremos para el Perú*. Perú: Cuidado de edición Mónica Delgado Ch. Y Luis Guerrero Ortiz.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Del Pozo, J.A. (2012). *Competencias profesionales: herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales*. Madrid: Narcea.
- Díaz San Juan, Lidia (2011) *Texto de apoyo Didáctico: La observación*. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Psicología
- Fernandez March, A. (2010) *La evaluación orientada al aprendizaje en un modelo de formación por competencias en la educación universitaria*. REDU VOL 8(1)
- Gallardo, E. E (2017). *Metodología de la investigación* (1era ed.). Perú –Huancayo: Universidad Continental.
- Gallo, A., y Vásconez, E. (2015). *Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la unidad educativa Santa María D. Mazzarello en el año lectivo 2013- 2014* (Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana. Quito). Recuperado de:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9335/1/UPS-QT07018.pdf>
- García Ferrando, M. (1993). *La Encuesta*. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* Madrid, España: Alianza Universidad

Gobierno Regional San Martín (2016). *Plan operativo institucional 2016 Reformulado de la Unidad de Gestión Educativa Local*. Lamas-U.E. 1517-305. Perú.

Recuperado de:

https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/15325/PLAN_15325_2016_POI_2016_REFORMULADO.PDF

Guadalupe, León, Rodríguez y Vargas (2017). *Estado de la educación en el Perú: Análisis y perspectivas de la educación básica*. Lima, Perú. Arteta E.I.R.L impresiones y Ediciones.

Grasso, Livio (2006) Encuestas. Elementos para su elaboración. Editorial Brujas ISBN 9789872302238

Guerrero, L. (2012). Modelo Escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que las definen y procesos requeridos para alcanzarlos. Comisión Escuelas Marca Perú. Documento de trabajo. Lima, Perú: Ministerio de Educación. Recuperado de http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wpcontent/uploads/2012/03/documentos_taller/Escuelas_Marca_Peru.pdf

Hernández, Fernández & Baptista. (2006) Metodología de la investigación. (4ta ed.). México. Editorial Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta ed.). México. Editorial Mc Graw Hill

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

Hidalgo, L. (2005). Validez y confiabilidad en la investigación cualitativa. [Documento PDF en línea]. Venezuela: UCV. Disponible: www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf [Consulta: 2013, enero 12].

Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Cica-Sypal y Quirón

Ministerio de Educación. (2016). *Contenido transversal: Habilidades interpersonales*. Perú. Autor. Recuperado de:

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5918/Contenido%20tr%20ansversal%20habilidades%20interpersonales.%20Gu%c3%ada%20para%20el%20participante%2c%20primer%20fasc%c3%adculo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación. (2015). *Compromiso de Gestión Escolar*. Perú. Autor. Recuperado de:

<http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>

Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Nacional de Educación Básica*. Perú. Autor. Recuperado de:

<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>

Ministerio de Educación. (2019). *Elaboración y aprobación del cuadro de distribución de horas pedagógicas*. Perú. Autor. Recuperado de:

http://www.ugellaconvencion.gob.pe/lc/documentos2018/INSTRUCTIVO_EA_CD_HP_2019.pdf

Ministerio de Educación. (2014). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*. Perú. Autor. Recuperado de:

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf

Ministerio de Educación. (2019). *Guía de comisiones que se conforman en las I.I.EE. de Educación Básica Regular*. Perú. Autor. Recuperado de:

<http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/guia-comisiones.pdf>

Ministerio de Educación. (2013). *Guía para el trabajo con padres y madres de familia de Educación Inicial*. Perú. Autor. Recuperado de:

http://www2.minedu.gob.pe/filesogecop/B%2053624-13%20FASCICULO%20TRABAJO%20CON%20PADRES%20Y%20CON%20FAMILIAS%20_WEB.pdf

Ministerio de Educación. (2018). *Lineamientos para la Gestión de la Convivencia escolar, la prevención y la Atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes*. Perú. Autor. Recuperado de:

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/6088/Lineamientos%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20convivencia%20escolar%2C%20la%20prevenci%C3%B3n%20y%20la%20atenci%C3%B3n%20de%20la%20violen>

[ncia%20contra%20ni%C3%B1as%20ni%C3%B1os%20y%20adolescentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2896/Manual%20de%20gesti%20c3%b3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Educación. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Representación de la UNESCO en Perú. Impreso en: Lance Gráficos S.A.C. Recuperado de:

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2896/Manual%20de%20gesti%20c3%b3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación. (2014). *Manual para la elaboración de Proyectos Educativos Ambientales: E colegios: Proyecto de Educación en E eficiencia para Instituciones Educativas Públicas*. Perú. Autor. Recuperado de:

http://www.minam.gob.pe/proyecolegios/Ecolegios/contenidos/maletin/herramientas/docs/Manual_PEA.pdf

Ministerio de Educación. (2017). *Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)*. Perú. Autor. Recuperado de:

http://www.ugellaconvencion.gob.pe/document2017/PLAN_17399_2017_MOF_2017.PDF

Ministerio de Educación (2007). *Manual de Tutoría y Orientación Educativa- TOE*. Programa de Educación Básica para todos. Perú. QUEBECOR WORLD PERU S.A Ed. Alessandra Canessa. Recuperado de:

<http://tutoria.minedu.gob.pe/assets/manual-de-tutoria-y-orientacion-educativa.pdf>

Ministerio de Educación. (2012). *Marco de buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como Maestro y guía el aprendizaje de tus estudiantes*. Perú. Impreso por: Corporación Gráfica Navarrete. Recuperado de:

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación. (2019). *Norma Técnica que orienta el proceso de Evaluación de los Aprendizajes de los Estudiantes de las Instituciones y Programas Educativos de la Educación Básica*. Lima, Perú. Recuperado de:

http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion/wp-content/uploads/sites/2/2019/03/NT_de_Evaluaci%C3%B3n_de_los_Aprendizajes-2019.pdf

- Ministerio de Educación. (2018). *Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2019 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica*. Perú. Autor. Recuperado de: <http://www.fondep.gob.pe/wp-content/uploads/2019/03/Orientaciones-para-el-desarrollo-del-a%C3%B1o-escolar-2019-en-Instituciones-Educativas-y-Programas-Educativos-de-la-Educaci%C3%B3n-B%C3%A1sica.pdf>
- Ministerio de Educación. (2016). *Planificación escolar: La toma de decisiones informadas*. Perú. Autor. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5921/Planificaci%C3%B3n%20escolar%20la%20toma%20de%20decisiones%20informadas.%20Texto%20del%20m%C3%B3dulo%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montalvo, W. (2011). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochiri - 2008. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Monroy, J. (2013). Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente (Tesis de maestría en Gerencia avanzada en la educación, Universidad de Carabobo, Valencia). Recuperado de: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700035BB.pdf>
- Niño, V. (2011). "Metodología de la Investigación". (1 ed.). Bogotá- Colombia. Editorial: Ediciones de la U. Recuperado de: <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>
- Pardinas, F. (1969). *Metodología y Técnica de la investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires: Siglo XX. Proyecto de investigación de tesis. (7ma ed.). Venezuela. Editorial El ABC de la investigación pedagógica.
- Portugal, V. J. (2013). La Gestión Educativa: Una Visión hacia la Formación Docente. *Motricidad y Persona*. (12), 33-40.
- Ramírez, M. (2012). *Innovación en gestión escolar aprendizajes para las políticas públicas* (Tesis de maestría, Universidad de Chile. Santiago de Chile, Chile).

Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111128/cf-ramirez_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reflexiones sobre la elaboración de rúbricas de evaluación (2013). Proyecto COMBAS MECD.

Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla* (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú). Recuperado de:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1302/1/2012_Reyes_Liderazgo%20directivo%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf

Resolución Ministerial. (2013). *Normas y procedimientos para la gestión del proceso de distribución de materiales y recursos educativos para las instituciones y programas educativos públicos y centros de Recursos educativos*. Perú. Autor. Recuperado de:

<http://www.ugel06.gob.pe/portal/images/materiales/rm-543-2013-ed.pdf>

Sampaolesi, L. (2018). *Cómo definir un Presupuesto en una Institución Educativa*. Eólica. Consultado el 7 de julio de 2019, en:

<https://aulica.com.ar/como-definir-un-presupuesto-en-una-institucion-educativa/>

SEP (2017). Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos. Proceso de Evaluación del Desempeño Docente. Disponible en:

http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portaldocente-2014-2018/content/ba/docs/2017/evaluacion_diagnostica/EAMI_Evaluacion_Diagnostica_EB.pdf

Sierra, R. (1994). *Técnicas de investigación social*. Madrid: Paraninfo.

Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. De puente piedra* (Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú). Recuperado de:

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LA%20EDUCACION_10413319_SOSA%20ESPINOZA_GLORIA%20VIRGINIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Valdés V., H. (2006) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: file:///C:/Users/ASUS/Downloads/docentes_sistema_educativo_cubano_analisis_carrera_desarrollo_profesional_evaluacion_desempeno_valdes.pdf
- Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/Yabar_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zapata, F. (2016). *La gestión humanista en la Institución Educativa Fray Julio Tobón Betancur* (Tesis de maestría, Universidad de Antioquia, Medellín). Recuperado de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/5267/1/fabioantonioroman_2016_gestionhumanista.pdf

Anexos

Instrumento
Cuestionario - Escala de Likert: Gestión Educativa

Datos informativos

Edad :
Sexo : M () F ()
Fecha :

Instrucción:

- **Lea detenidamente cada pregunta**
- **Marca con (x) la valoración apreciada que considere , según lo que observa**

El presente instrumento pretende recoger información respecto a la situación de la Gestión Educativa que se presenta en Institución educativa José Luis Purisaca Aldama, en los Ángeles, distrito de Moyobamba, Provincia de Moyobamba en el año 2019.

N°	Ítems	Nivel				
		SIEMPRE 1	CASI SIEMPRE 2	A VECES 3	CASI NUNCA 4	NUNCA 5
	PEDAGÓGICA					
01	¿El Director promueve opciones de metodologías pedagógicas?					
02	¿El Director supervisa y/o monitorea las programaciones curriculares de los docentes?					
03	La dirección realiza capacitaciones en las jornadas pedagógicas					
04	Se promueve adecuadamente al potencial humano, asignándoles comisiones, cargos, funciones.					
	ADMINISTRATIVA					
05	La Dirección distribuye correctamente las aulas y laboratorios en la institución Educativa.					
06	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico.					
07	El Director realiza coordinaciones con la DRE u otras instancias del MED.					
08	Se informa de los documentos de la DRE a los docentes y administrativos.					
	COMUNITARIA					
09	El Director establece en la institución educativa, relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios.					
10	Fomenta la dirección participación activa entre la comunidad educativa en eventos a favor de la I.E y la comunidad.					
11	La dirección gestiona la participación en jornadas de sensibilización de salud,					

	valores y cuidado ambiental.					
12	El Director plantea proyectos educativos como respuestas a los problemas de la comunidad.					
	INSTITUCIONAL					
13	El reglamento interno de su institución educativa es revisado y actualizado.					
14	El director acata las normas emanadas por MINEDU y el Sector de Educación.					
15	Es Ud. convocado por la dirección a participar en la elaboración de los documentos de gestión.					
16	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los docentes.					

Fuente: Adaptado de Fascículo, Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, MINEDU (2012)

Instrumento
Cuestionario - Desempeño Docente

Datos informativos

Edad :
Sexo : M () F ()
Fecha :

Instrucción:

- **Lea detenidamente cada pregunta**
- **Marca con (x) la valoración apreciada que considere , según lo que observa**

El presente instrumento pretende recoger información respecto al desempeño docente y que se presenta en Institución educativa José Luis Purisaca Aldama, en los Ángeles, distrito de Moyobamba, Provincia de Moyobamba en el año 2019.

N°	Ítems	Nivel				
		SIEMPRE 1	CASI SIEMPRE 2	A VECES 3	CASI NUNCA 4	NUNCA 5
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
02	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas.					
03	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
04	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
05	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
06	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
07	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
08	Utiliza diversos métodos y técnicas que					

	permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
09	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					
10	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
11	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
12	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
13	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
14	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
15	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					

Fuente: Adaptado de Fascículo, Marco de Buen Desempeño Docente, MINEDU (2014)

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD”

A : Santos Hualverto García Velásquez
Director de la I.E. José Luis Purisaca Aldama- Los
Ángeles- Moyobamba

DE : Shirley Pamela Martos Machuca
Maestrante de la Universidad Católica Sede Sapientiae –
Nueva Cajamarca- Rioja

ASUNTO : Solicito permiso

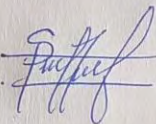
Fecha : 14 de Julio del 2019

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitarle permiso para ingresa a la Institución Educativa a su cargo; soy estudiantes de la Maestría en GESTIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA, de la escuela de Post Grado de la Universidad Católica Sede Sapientiae, filial Nueva Cajamarca- Rioja. Para lo cual estoy desarrollando una TESIS denominada “Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldama-los Ángeles, Moyobamba. 2019” y necesito aplicar los instrumentos en todos los trabajadores de su Institución.

Dicha actividad se llevaría a cabo durante el mes de setiembre del presente año, en el ambiente que Ud. designe.

Me suscribo de Ud.

Atentamente.



“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

Los Ángeles 19 de Julio del 2019

Oficio N°112 -I.E N° 00172”JLPA”-LA.-M/DE

Señora: Shirley Pamela Martos Machuca
Maestrante de la Universidad Católica Sede
Sapientiae- Nueva Cajamarca- Rioja.

Asunto: Respuesta a solicitud

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle muy cordialmente a nombre de la I.E. 00172 José Luis Purisaca Aldama, del centro poblado Los Ángeles, distrito y provincia Moyobamba- Región San Martín y al mismo tiempo dar contestación a la solicitud remitida por su persona en la cual solicita permiso para ingresa a la Institución Educativa a mi cargo; para aplicar los instrumentos a todos los trabajadores de la Institución. Concediendo el permiso correspondiente para la fecha prevista.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.

 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN S. M.
UGEL MOYOBAMBA
I.E. N° 00172 "JOSE LUIS PURIZACA ALDAMA"
Prof. Santos Huálverta García Velásquez
DIRECTOR

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00172 JOSE LUIS PURIZACA ALDANA, DEL CENTRO POBLADO LOS ANGELES, DISTRITO Y PROVINCIA MOYOBAMBA, REGIÓN SAN MARTÍN.

HACE CONSTAR:

Que la Maestrante Shirley Pamela Martos Machuca, ha desarrollado la aplicación de los instrumentos: Cuestionario- Escala de Likert: Gestión Educativa y Cuestionario Desempeño Docente en las fechas 13 y 14 de Agosto 2019, con todos los docentes y trabajadores de la Institución Educativa, a quién se le brindo todas las facilidades del caso para dicha aplicación.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Los Ángeles 20 de agosto del 2019



REGIÓN REGIONAL DE EDU-
CACIÓN
JOSE LUIS PURIZACA ALDANA
DIRECTOR

Ficha de Validación

Título de la investigación: "GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E JOSÉ LUIS PURIZACA ALDANA - LOS ANGELES, MOYOBAMBA, 2019"

Nombre del instrumento: Cuestionario Gestión Educativa - Escala de Likert

Maestría : Shirley Pamela Martos Machuca

Criterios	Indicadores	Deficiente		Malo			Regular		Bueno			Muy bueno											
		0-5	6-10	11-16	17-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96		
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado y comprensible.																				X		
2. Objetividad	Describe conductas observables en relación con las variables.																					X	
3. Actualidad	Se basa en información teórica, tecnológica o científica vigente.																					X	
4. Organización	Tiene una estructura lógica para recoger la información requerida.																					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.																					X	
6. Intencionalidad	Mide aspectos precisos de las variables.																					X	
7. Consistencia	Se basa en aspectos teórico-científicos de las variables.																					X	
8. Coherencia	Hay relación entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.																					X	
9. Metodología	Responde estratégicamente al propósito de estudio.																					X	
10. Pertinencia	Ha sido adecuado al problema de investigación.																					X	

Opinión de aplicabilidad:

El instrumento de medición está acorde con las variables e indicadores planteadas en la matriz de consistencia, por cuanto los ítems responden a los propósitos de la investigación; por ello el instrumento se encuentra apto para ser aplicado, garantizando objetividad y confiabilidad en su propósito.

Promedio de valoración:

90 %

Lugar y Fecha: Lima, 09 de agosto de 2019

Apellidos y nombres del experto: Mg. William Jesús Rojas Gutiérrez

DNI N° 40021221 Teléfono: 941855939


Mg. William Jesús Rojas Gutiérrez
CATEDRÁTICO

Mg. William Jesús Rojas Gutiérrez
DNI: 40021221

Ficha de Validación

Título de la investigación: "GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E JOSÉ LUIS PURIZACA ALDANA - LOS ANGELES, MOYOBAMBA, 2019"

Nombre del instrumento: Cuestionario Desempeño Docente - *Escala de Likert*

Maestría : Shirley Pamela Martos Machuca

Criterios	Indicadores	Deficiente		Malo				Regular				Bueno				Muy bueno				
		0 - 5	6 - 10	11 - 16	17 - 21	22 - 26	27 - 31	32 - 36	37 - 41	42 - 46	47 - 51	52 - 56	57 - 61	62 - 66	67 - 71	72 - 76	77 - 81	82 - 86	87 - 91	92 - 96
9. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado y comprensible.																			X
10. Objetividad	Describe conductas observables en relación con las variables.																			X
11. Actualidad	Se basa en información teórica, tecnológica o científica vigente.																			X
12. Organización	Tiene una estructura lógica para recoger la información requerida.																			X
13. Suficiencia	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.																			X
14. Intencionalidad	Mide aspectos precisos de las variables.																			X
15. Consistencia	Se basa en aspectos teórico-científicos de las variables.																			X
16. Coherencia	Hay relación entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.																			X
9. Metodología	Responde estratégicamente al propósito de estudio.																			X
10. Pertinencia	Ha sido adecuado al problema de investigación.																			X

Opinión de aplicabilidad:

El instrumento de medición está acorde con las variables e indicadores planteadas en la matriz de consistencia, por cuanto los ítems responden a los propósitos de la investigación; por ello el instrumento se encuentra apto para ser aplicado, garantizando objetividad y confiabilidad en su propósito.

Promedio de valoración:

90 %

Lugar y Fecha: Lima, 09 de agosto de 2019

Apellidos y nombres del experto: Mg. William Jesús Rojas Gutiérrez

DNI N° 40021221 Teléfono: 941855939



Mg. William Jesús Rojas Gutiérrez
CATEDRÁTICO

Mg. William Jesús Rojas Gutiérrez
DNI: 40021221

Ficha de Validación

Título de la investigación: “GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E JOSÉ LUIS PURIZACA ALDANA - LOS ANGELES, MOYOAMBAMBA , 2019”

Nombre del instrumento: Cuestionario Gestión Educativa - Escala de Likert

Maestriza : Shirley Pamela Martos Machuca

Criterios	Indicadores	Deficiente			Mal				Regular			Bueno			Muy bueno						
		0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	66 - 70	71 - 75	76 - 80	81 - 85	86 - 90	91 - 95	96 - 100
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado y comprensible.																		X		
2. Objetividad	Describe conductas observables en relación con las variables.																		X		
3. Actualidad	Se basa en información teórica, tecnológica o científica vigente.																		X		
4. Organización	Tiene una estructura lógica para recoger la información requerida.																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.																			X	
6. Intencionalidad	Mide aspectos precisos de las variables.																			X	
7. Consistencia	Se basa en aspectos teórico-científicos de las variables.																			X	
8. Coherencia	Hay relación entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.																			X	
9. Metodología	Responde estratégicamente al propósito de estudio.																			X	
10. Pertinencia	Ha sido adecuado al problema de investigación.																		X		

Opinión de aplicabilidad:

El instrumento de medición está acorde con las variables e indicadores planteadas en la matriz de consistencia, por cuanto los ítems responden a los propósitos de la investigación; por ello el instrumento se encuentra apto para ser aplicado, garantizando objetividad y confiabilidad en su propósito.

Promedio de valoración:

90 %

Lugar y Fecha: Lima, 15 de agosto de 2019

Apellidos y nombres del experto: Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala

DNI N° 44147446

Teléfono: 941592756

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala
 CPPS N° 0493271
 CLAD N° 19431

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala
DNI: 44147446

Ficha de validación

Título de la investigación: **"GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E JOSÉ LUIS PURIZACA ALDANA - LOS ANGELES, MOYOBAMBA , 2019"**

Nombre del instrumento: *Cuestionario Gestión Educativa - Escala de Likert*

Maestría : Shirley Pamela Martos Machuca

Criterios	Indicadores	Deficiente		Malo				Regular				Bueno				Muy bueno					
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado y comprensible.																		X		
2. Objetividad	Describe conductas observables en relación con las variables.																		X		
3. Actualidad	Se basa en información teórica, tecnológica o científica vigente.																		X		
4. Organización	Tiene una estructura lógica para recoger la información requerida.																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.																			X	
6. Intencionalidad	Mide aspectos precisos de las variables.																			X	
7. Consistencia	Se basa en aspectos teórico-científicos de las variables.																			X	
8. Coherencia	Hay relación entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.																			X	
9. Metodología	Responde estratégicamente al propósito de estudio.																			X	
10. Pertinencia	Ha sido adecuado al problema de investigación.																		X		

Opinión de aplicabilidad:

El instrumento de medición está acorde con las variables e indicadores planteadas en la matriz de consistencia, por cuanto los ítems responden a los propósitos de la investigación; por ello el instrumento se encuentra apto para ser aplicado, garantizando objetividad y confiabilidad en su propósito.

Promedio de valoración:

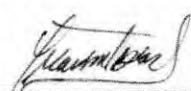
90 %

Lugar y Fecha: Lima, 15 de agosto de 2019

Apellidos y nombres del experto: Mg. Elva Marisol Díaz Rebatta

DNI N° 43728716

Teléfono: 955448496



Mg. Elva Marisol Díaz Rebatta
DNI: 43728716

Matriz de especificaciones técnicas de la Escala de Likert –Cuestionario de Gestión Educativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Puntaje	
				mínimo	máximo
Gestión Educativa	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce metodologías pedagógicas significativas • Planifica actualización y desarrollo personal y profesional de docentes. 	1,2,3, 4	1	5
	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Administra los recursos materiales • Se relaciona con las instancias del MED 	5,6,7,8	1	5
	Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Propicia relaciones de la escuela con el entorno • Establece respuestas a las necesidades de la comunidad 	9, 10,11,12	1	5

Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Considera las normas explícitas e implícitas • Organiza a la institución educativa, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores 	13, 14,15.16	1	5	
Total	4	08	16	5	20

Matriz de especificaciones técnicas del cuestionario de Desempeño Docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	Ítems	Total	
					Mínimo	Máximo
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	<p>1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.</p> <p>2. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas.</p>		0	16
		<p>Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>				
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	<p>5. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.</p> <p>6. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.</p>	5,6,7,8	0	16

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>	<p>7. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</p>
	<p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.</p>	<p>8. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p>
	<p>Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.</p>	<p>9. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo. 10. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p>

	<p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p>11. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 12. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>	9,10,11,12	0	16
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<p>13. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. 14. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. 15. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.</p>	13,14,15	0	12
Total				0	60

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión educativa y su relación con el Desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana-los Ángeles, Moyobamba. 2019.				
Planteamiento del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis de investigación	Variables de Estudio	Metodología de la Investigación
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cuál es la relación entre Gestión Educativa y el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019?	Determinar la relación entre Gestión Educativa y el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba, 2019.	Existe relación significativa entre Gestión Educativa y el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba, 2019.	Variable Independiente: Gestión Educativa: -Dimensión pedagógica -Dimensión Administrativa -Dimensión Comunitaria -Dimensión institucional	Enfoque:
				Cuantitativo
				Alcance:
				Correlacional

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Diseño
a) ¿Qué relación existe entre dimensión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019?	a) Determinar la relación que existe entre dimensión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019.	a) Existe relación significativa entre dimensión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019.	Variable Dependiente: Desempeño Docente - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	No experimental
				Tipo:
b) ¿Qué relación existe entre dimensión administrativa y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019?	b) Determinar la relación que existe entre dimensión administrativa y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019.	b) Existe relación significativa entre dimensión administrativa y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019.		Pura
				Población
				40 trabajadores de la I.E José Luis Purisaca Aldana, San Martín
				Muestra
				40 trabajadores de la I.E José Luis Purisaca Aldana, San Martín.

<p>c) ¿Qué relación existe entre dimensión Comunitaria y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019?</p>	<p>c) Determinar la relación que existe entre dimensión Comunitaria y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019?</p>	<p>c) Existe relación significativa entre dimensión Comunitaria y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019?</p>		
<p>d) ¿Qué relación existe entre dimensión Institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019?</p>	<p>d) Determinar la relación que existe entre dimensión Institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019.</p>	<p>d) Existe relación significativa entre dimensión Institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles, Moyobamba, 2019.</p>		

