

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16567 YAMBOLÓN
DISTRITO DE POMAHUACA – JAÉN 2017.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: HUGO YAJAHUANCA SANTA CRUZ

Asesor:

Dr. HÉCTOR DIOMEDES VILLEGAS CHÁVEZ

Cajamarca - Perú

2020

COPYRIGHT © 2020 by
HUGO YAJAHUANCA SANTA CRUZ
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

**LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16567 YAMBOLÓN
DISTRITO DE POMAHUACA – JAÉN 2017.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: HUGO YAJAHUANCA SANTA CRUZ

JURADO EVALUADOR

Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
Asesor

Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
Jurado Evaluador

Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador

Dr. Lennin Rodríguez Castillo
Jurado Evaluador

Cajamarca - Perú

2020



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



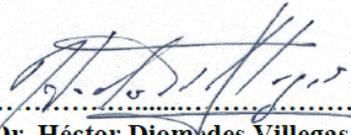
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

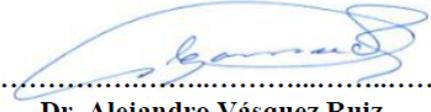
ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

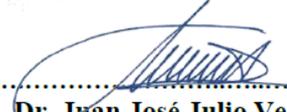
Siendo las 17:00 horas del día 09 de diciembre de dos mil veinte, reunidos a través de meet.google.com/fnx-ufus-zye, creado por la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ, Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO, Dr. LENNIN RODRÍGUEZ CASTILLO,** y en calidad de Asesor el **Dr. HÉCTOR DIOMEDES VILLEGAS CHÁVEZ.** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16567 YAMBOLÓN DISTRITO DE POMAHUACA – JAÉN 2017;** presentada por el Bach. en Educación **HUGO YAJAHUANCA SANTA CRUZ.**

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó **APROBAR** con la calificación de **17 DIECISIETE (EXCELENTE)** la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bach. en Educación HUGO YAJAHUANCA SANTA CRUZ,** está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS,** de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA.**

Siendo las 18:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
Asesor


.....
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
Jurado Evaluador


.....
Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador


.....
Dr. Lennin Rodríguez Castillo
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A mi esposa y amigos que me apoyaron
en forma directa o indirecta para poder
cristalizar mis sueños.

A mi hijo Dayron Jhair
Por ser mi motor y motivo
En mi vida.

Autor

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado
la vida, salud, sabiduría
y guiarnos por el camino
del bien.

A mis padres, profesores
Y amigos de la UNC que
Nos brindaron sus
Conocimientos para poder
Cristalizar mis sueños.

Autor

Nunca consideres al estudio como una obligación, sino como una oportunidad para
penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber
by Albert Einstein

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
EPÍGRAFE.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
LISTA DE ABREVIATURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
CAPITULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1.Planteamiento del problema.....	1
1.2.Justificación e importancia.....	3
CAPITULO II.....	5
MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes de la investigación o marco referencial.....	5
2.2. Marco Legal.....	11
2.3. Bases Teóricas.....	13
2.4. Marco conceptual.....	16
2.5. Definición de términos básicos.....	25
CAPITULO III.....	28
PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	28
3.1. Hipótesis.....	28
3.3.Operacionalización / categorización de los componentes de las hipótesis	29
CAPÍTULO IV.....	30
MARCO METODOLÓGICO.....	30
4.1. Ubicación geográfica.....	30
4.2. Diseño de la investigación.....	30
4.3. Métodos de investigación.....	30
4.4. Población y muestra.....	31
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	32

CAPÍTULO V	33
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
5.1. Presentación de resultados	33
5.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados	46
5.3. Contrastación de hipótesis	48
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
APÉNDICES	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01.	Operacionalización de las variables.....	29
Tabla 02.	Estadística de fiabilidad.....	33
Tabla 03.	Sexo de docentes de la Institución Educativa N° 16567 del caserío Yambolón, distrito de Pomahuaca de la Provincia de Jaén – 2017.....	34
Tabla 04.	Grado de instrucción de los docentes de la Institución Educativa N° 16567 del caserío Yambolón, distrito de Pomahuaca de la Provincia de Jaén – 2017.	35
Tabla 05.	Dimensión pedagógica.....	36
Tabla 06.	Dimensión Institucional	37
Tabla 07.	Dimensión Administrativa.....	38
Tabla 08.	Dimensión Comunitaria.....	39
Tabla 09.	Dimensión Ética.....	40
Tabla 10.	Dimensión desempeño docente.....	41
Tabla 11.	Dimensión institucional	42
Tabla 12.	Dimensión interpersonal.....	43
Tabla 13.	Situación actual del nivel de gestión educativa en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.....	44
Tabla 14.	Situación actual del nivel del desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.....	45
Tabla 15.	Correlación entre gestión educativa y desempeño docente	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01.	Sexo de docentes de la Institución Educativa N° 16567 del caserío Yambolón, distrito de Pomahuaca de la Provincia de Jaén – 2017. .	34
Figura 02.	Grado de instrucción de los docentes de la Institución Educativa N° 16567 del caserío Yambolón, distrito de Pomahuaca de la Provincia de Jaén – 2017.....	35
Figura 03.	Resultados de la dimensión pedagógica.....	36
Figura 04.	Resultados de la dimensión institucional	37
Figura 05.	Resultados de la dimensión administrativa	38
Figura 06.	Resultados de la dimensión comunitaria	39
Figura 07.	Resultados de la dimensión ética	40
Figura 08.	Resultados de la dimensión Desempeño Docente	41
Figura 09.	Resultados de la dimensión institucional	42
Figura 10.	Resultados de la dimensión interpersonal.....	43
Figura 11.	Resultados de la situación actual del nivel de gestión educativa en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017..	44
Figura 12.	Resultados de la situación actual del nivel del desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017	45

LISTA DE ABREVIATURAS

MINEDU: Ministerio De Educación

UNESCO: United Nations Educational

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

El tipo de investigación será descriptiva, porque describe la situación de la realidad cuando se refiere al problema y establece posibles soluciones.

El diseño es no experimental y transversal, no experimental porque solo se observa el comportamiento de la variable, y transversal porque el investigador lo realiza en un determinado tiempo.

La validación del instrumento de colección de datos para terminar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente se utilizó el paquete estadístico SPSS y el alfa de Cron Bach dando un $\alpha = 0.6618$.

Uso el método inductivo – deductivo, para una población conformada de 12 docentes, con una media de 1.83 y una moda igual a 2.

La muestra (n=12) por ser igual a la población, se le llama muestra exhaustiva, con una media igual 1.83 y una moda igual a 2.

En conclusión, se determinó la relación que existe entre gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017. Determinando que al 95% de confianza, se afirmó que la relación es positiva entre la Gestión Educativa y el Desempeño docente de la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

Palabras Claves: Gestión educativa, desempeño docente, rendimiento académico.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between educational management and teaching performance in the Educational Institution No. 16567 Yambolón-Pomahuaca-Jaén, 2017.

The type of investigation will be descriptive, because it describes the situation of reality when it refers to the problem and establishes possible solutions.

The design is non-experimental and cross-sectional, not experimental because only the behavior of the variable is observed, and cross-sectional because the researcher performs it in a certain time.

The validation of the data collection instrument to end the relationship between educational management and teacher performance, the statistical package SPSS and Cron Bach's alpha were used, giving $\alpha = 0.6618$.

I use the inductive - deductive method, for a population of 12 teachers, with a mean of 1.83 and a mode equal to 2.

Because the sample ($n = 12$) is equal to the population, it is called an exhaustive sample, with a mean equal to 1.83 and a mode equal to 2.

In conclusion, the relationship that exists between educational management and teaching performance was determined in the Educational Institution No. 16567 Yambolón-Pomahuaca-Jaén, 2017. Determining that at 95% confidence, it was affirmed that the relationship is positive between Educational Management and the Teaching Performance of the Educational Institution N ° 16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

Keywords: Educational management, teaching performance, academic performance.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos todos somos conscientes de la problemática que enfrentan las instituciones educativas del Perú, el proceso de enseñanza aprendizaje va acompañado de variables como Gestión Educativa y Desempeño Docente, las mismas que una depende de la otra, para la cual la Institución educativa N° 16567-Yambolón-Pomahuaca no es ajena a los diferentes cambios, y acepta el reto que la sociedad requiere.

La agudización de la deficiente gestión administrativa, se manifiesta en la falta de liderazgo, inadecuado y deficiente uso de los instrumentos de gestión. Este contexto ocasiona un desempeño docente inapropiado, desmotivación, bajo rendimiento académico en los estudiantes, producto de la falta de compromiso y competencias del personal docente.

En ese contexto se propuso realizar la investigación, la cual se busca determinar si existe relación entre la gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N°16567-Yambolón-Pomahuaca.

La presente tesis consta de seis capítulos: El primero constituido por el planteamiento del problema, el segundo por el marco teórico, el tercero por el planteamiento de la hipótesis y variables, el cuarto por el marco metodológico, el quinto por el resultado y discusión, el sexto por la propuesta, finalmente se presentan, conclusiones, recomendaciones, referencias, bibliográficas, y anexos.

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

La educación forma parte importante del tejido institucional y social de nuestro país y es cimiento de su potencial humano. Este potencial está actualmente afectado en el Perú por la agudización de la deficiente gestión administrativa, lo cual se manifiesta en

la falta de liderazgo, estrategias de motivación, inadecuada y deficiente uso de los instrumentos de gestión.

Este contexto ocasiona un desempeño docente inapropiado, desmotivación, bajo rendimiento académico en los estudiantes, producto de la falta de compromiso y competencias del personal docente.

A esto se suma el poco compromiso de parte del gobierno que poco les importa la educación de nuestro país, que se manifiesta en un cambio permanente del modelo educativo que no es compatible con las exigencias de nuestra sociedad.

1.1.2. Descripción del problema

La situación en la que se encuentra nuestra educación a nivel local tiene que ver con la deficiente gestión administrativa por parte de los funcionarios de la UGEL y los Directores de las instituciones educativas que no desempeñan sus funciones a cabalidad debido a la improvisación, desmotivación y falta de compromiso de los involucrados.

Es por esta razón, que se ha tenido a bien realizar la investigación denominada. La gestión educativa y la relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón Distrito de Poma huaca-Jaén- 2017.

1.1.3. Formulación del problema

1.1.3.1. Problema General

¿Cómo es la relación que existe entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca-Jaén- 2017?

1.1.3.2. Problemas específicos

¿Cuál es la situación actual de la gestión Educativa en la Institución Educativa N°16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca-Jaén- 2017?

¿Cómo es la situación actual del desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca-Jaén- 2017?

¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca-Jaén- 2017?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación científica

Esta investigación es importante porque estudia dos variables que juegan un papel importante en el desarrollo de la sociedad, ya que en la actualidad se requiere de directores capacitados y conscientes de su labor en la institución, así como de maestros comprometidos con el quehacer educativo.

1.2.2. Justificación técnica-práctica

La presente investigación nos va permitir determinar si existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, y además los aportes servirán para que la institución mejore los procesos que le permitan ser una institución que servicios de calidad.

1.2.3. Justificación institucional, personal y social

La investigación se justifica en forma social porque en la medida que se mejore la gestión educativa se mejorará también el desempeño docente, lo cual beneficiará a los estudiantes de la I.E. N° 16567 de Yambolón.

1.3. Delimitación de la investigación

La investigación tendrá como ámbito de aplicación la Institución Educativa N°16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca-Jaén- 2017 con el propósito de identificar la relación de la gestión educativa y el desempeño docente, para lo cual se aplicará la guía de entrevista al Director y una encuesta a los 12 docentes de la Institución educativa.

1.4. Limitaciones

Las dificultades que se pueden encontrar en el presente trabajo de investigación es la poca predisposición a brindar información por parte del personal docente, Director y comunidad educativa, la cual dificultará la recopilación de información.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

1.5.2. Objetivos Específicos

Identificar la situación actual del nivel de gestión educativa en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

Conocer la situación actual del nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

Establecer la relación que existe entre la Gestión y el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación o marco referencial

- **2.1.1. A nivel Internacional**

(Aranelis, 2013) En la tesis denominada “Liderazgo del Director para el desempeño laboral de Docentes de la Unidad Educativa estatal José Tadeo Monagas”. El objetivo fue analizar las estrategias gerenciales aplicadas por el directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Estatal José Tadeo Monagas ubicada en el municipio Baralt. Concluye: (1) Los directivos de la institución seleccionada no implementan un estilo de liderazgo dirigido a propiciar un mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, por cuanto no ofrecen espacios de participación al personal para la toma de decisiones en asuntos relacionados con el bienestar de la organización escolar. Asimismo, a demostrando no poseer las competencias y habilidades que le permitan conducir eficientemente al personal de la institución. (2) El desempeño laboral de los docentes en la institución es objeto de estudio es medianamente bajo por cuanto no están laborando según los parámetros establecidos por el ente rector, pues sólo en ocasiones especiales planifican proyectos de aprendizaje relacionados con el Proyecto Educativo Integral Comunitario de la institución, pues la mayoría de las veces, éstos son elaborados a conveniencia del docente, obviando necesidades tanto del estudiante como de la comunidad.

(Ambrocio, 2014) Tesis de grado “LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DOCENTE”. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente. Los informantes coincidieron en la confirmación de la existencia de una vinculación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Una amplia mayoría de respuestas obtenidas apuntan a que

el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan afectan o influyen el accionar pedagógico de los docentes en las aulas. Señalaron que la vinculación entre las dos variables es alta.

El liderazgo de los directores, desde el punto de vista de los tres grupos encuestados alcanzó resultados favorables en ocho de los once aspectos revisados y medidos, mientras que en sólo en tres fueron calificados como deficientes.

Concluye: Que existe una vinculación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Una amplia mayoría de respuestas obtenidas que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan, afectan o influyen el accionar pedagógico de los docentes en las aulas. Señalaron que la vinculación entre las dos variables es alta.

(Espinoza, 2014) Tesis de Titulación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza en el nivel de educación básica superior del centro educativo colegio de bachillerato ciudad de Portovelo, el cantón Portovelo, provincia de el Oro 2013-2014 - Ecuador”. Un docente debe procurar la formación integral de los estudiantes, inculcándoles buenos hábitos y valores, permitiéndoles alcanzar una educación de calidad.

Tuvo como objetivo: obtener información del desempeño de los docentes en los principales ámbitos de gestión. Se llevó a cabo una investigación en el colegio ciudad de Portovelo, con un grupo de educadores, a quienes se aplicó una encuesta y se les realizó el registro de observación del proceso didáctico pedagógico en el aula, información que fue tabulada y agrupada en tablas estadísticas de las cuales se efectuó el correspondiente análisis que permitió identificar la deficiente de docentes.

Con la finalidad de dar solución a la deficiencia encontrada de un proyecto de mejoramiento educativo titulado “Taller pedagógico para la aplicación de los indicadores esenciales de evaluación en las asignaturas básicas”. (p. 13)

2.1.2. A nivel Nacional

(Torres, 2014) En la tesis titulada “Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – Perú”. La investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno. Se aplicó la investigación descriptiva correlacional, la muestra es la probabilística y estratificada y estuvo conformado por una población de 158 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo r de Pearson. El instrumento fue el cuestionario donde se aplicó los quintiles de la escala de Likert. Finalmente Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe relación directa ($r=0,714$) y significatividad ($t = 12,72$) entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno.

Concluye que existe relación directa positiva media o moderada ($r=0,611$) y significatividad ($t=9,63$) entre la Organización y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno 2014.

(Yábar, 2013) En su tesis titulada “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría, Lima”. El objetivo fue determinar la relación que existe entre Gestión Educativa y la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría, Lima. La gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales; la IEP Santa Isabel de Hungría no es ajena a los cambios y es así que asume los retos para la calidad de los procesos en el aula. De esta forma la gestión educativa busca dar respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas. Ya que el capital más importante lo constituyen los principales actores educativos que

aúnan los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en la práctica del día a día, siendo esta la columna vertebral, del éxito de la Institución, para ello tomaremos en cuenta el liderazgo del Director y el apoyo de toda la comunidad educativa, a los padres de familia, alumnos alumnas y comunidad.

Concluye: Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, 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 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa.

(Reyes, 2012) En su tesis titulada “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao, Perú”. La investigación tiene como objetivo: determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de la Región Callao en el distrito de Ventanilla durante el año 2009. Tanto la encuesta sobre liderazgo directivo como la ficha de evaluación del desempeño docente fueron aplicadas sobre toda la población conformada por 40 profesores, sin criterios de exclusión. Se obtuvieron como resultados la no correlación entre los aspectos estudiados y se concluye que el desempeño docente está vinculado a diversos factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc., y que la percepción del liderazgo ejercido por el director es sólo un aspecto más. Se incluye un análisis descriptivo comparativo con los aspectos sociodemográficos considerados, tales como edad, género, estado civil, tiempo de servicios, área de enseñanza y otros.

Como conclusión general: Se expresa que no se confirma la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009.

(Mabel, 2010) en la tesis titulada “Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa”. El objetivo fue: Determinar la influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa. Concluye como el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- Lima, en el periodo Marzo - mayo del 2009. La dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (0.619). Presenta una correlación conjunta, directa y significativa de 0.949.

Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de probabilidad que lo pedagógico se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- Lima, en el periodo Marzo - Mayo del 2009. Presenta una correlación parcial, directa y significativa de 0.937

Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe relación entre lo administrativo de los directores y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- - Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009 Presenta una correlación parcial, directa y significativa de 0.919 202.

2.1.3. A nivel regional

(Gomez, 2010) En su tesis grado de Maestro “El desempeño docente y su relación con el acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa Federico Villarreal en el modelo de Jornada Escolar Completa, 2016”. El objetivo fue determinar la relación entre el desempeño docente y el acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa Federico Villarreal de Cura Mori con el modelo de jornada escolar completa, El tipo de investigación fue no experimental con diseño descriptivo y correlacional. Se trabajó con una población muestral de 24 docentes y 6 directivos. En la recopilación de los datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios uno para recoger el desempeño docente

y el otro para medir el acompañamiento pedagógico. Se planteó como hipótesis que el desempeño docente se relaciona significativamente con el acompañamiento pedagógico. En los resultados se ha determinado que un porcentaje significativo de docentes mantiene un regular desempeño y manejo de capacidades pedagógicas, aunque existe un tercio de ellos con un alto nivel de desempeño y manejo de capacidades pedagógicas. Se comprobó que el directivo mantiene un nivel alto de acompañamiento pedagógico y de asesoramiento pedagógico. Se halló correlación significativa entre el desempeño docente con el acompañamiento pedagógico directivo; y entre la capacidad pedagógica docente con el asesoramiento pedagógico. Se conoció que la mitad y más de la mitad de docentes mantienen un buen nivel de capacidad emocional y de capacidad personal respectivamente. Se halló que la mayoría de los directivos muestra un nivel medio de clima afectivo y de manejo de monitoreo pedagógico. En la correlación entre las dimensiones capacidad emocional del docente con el clima afectivo directivo; y la capacidad personal docente con el monitoreo pedagógico se encontró que no están correlacionadas. (P.9)

(Panta, 2015) En su tesis titulada “Análisis del Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de la plana Docente del Consorcio Educativo "TALENTOS" de la Ciudad de Chiclayo”. El objetivo fue determinar la correlación entre Clima Organizacional y el Desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo “Talentos” de la ciudad de Chiclayo. La investigación realizada demostró la falta de preocupación por las directoras para que exista un buen clima y que su plana docente se pueda desempeñar eficientemente; esto se pudo determinar a través de las encuestas y entrevistas que se utilizaron como métodos para recopilar información de los miembros de la organización.

Con respecto al objetivo general Establecimiento de correlación encontramos la siguiente conclusión: Se evidencia que no existe influencia

significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo; como lo muestra la teoría científica seleccionada en nuestro marco teórico, un adecuado clima organizacional lleva de la mano el desempeño laboral de los docentes.

Referente al Clima Organizacional se concluye: El tipo de Clima Organizacional existente entre la Plana Docente del Consorcio Educativo Talentos, es el autoritario, el cual está basado en un sistema de autoritarismo explotador. Cabe resaltar que este tipo de clima es muy malo, porque no se tiene confianza en sus empleados, siendo ésta imprescindible en una organización, donde el educando es el perjudicado. En este tipo de clima la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, castigos, amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. (pp.5- 86)

2.2. Marco Legal

• Constitución Política del Perú. Título I de la persona y la sociedad, capítulo I derechos fundamentales las personas (Art 15-1993).

El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública. La ley establece los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. El estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación y promoción permanentes. El educando tiene derecho a una formación que respete su identidad, así como al buen trato psicológico y físico.

Toda persona, natural o jurídica, tiene el derecho de promover y conducir instituciones educativas y el de transferir la propiedad de éstas, conforme a ley.

- **La ley general de Educación Ley N° (28044), Art-120.**

Establece que el Director de la institución educativa es el representante legal, responsable de la gestión de la institución educativa y líder de la comunidad educativa. En las instituciones educativas públicas, el Director es seleccionado y designado por el periodo establecido por ley, a través de concurso público. Asegura mecanismos para garantizar la calidad del servicio educativo, el clima institucional favorable para el aprendizaje y las relaciones con la comunidad. (p. 47)

- **Ley de la carrera pública magisterial ley N° 29062 Art 18**

El Director es la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa. Es el responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa. Promueve las mejores condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes y para que los educandos logren aprendizajes significativos.

- **Ley de reforma Magisterial N° 29944, sub capítulo VI, Artículo 18**

La formación de Directivos tiene por finalidad fortalecer las competencias del profesor que ejerce cargos directivos para consolidarse como líder del Proyecto Educativo Institucional, además de gestionar con eficacia y eficiencia los recursos de la institución educativa, con miras al progresivo empoderamiento de la institución educativa como primera Instancia de Gestión Educativa Descentralizada. Introduce en la formación aspectos pedagógicos, administrativos, financieros y organizacionales que le permitan ejercer un liderazgo pedagógico e institucional, centrado en la persona, que propicie el buen clima escolar y la reducción de los conflictos interpersonales. (p. 86)

- **Proyecto Educativo nacional al 2021: La educación que queremos para el Perú (Resolución Suprema 001-2007-ED). Objetivo estratégico cuarto.**

Una gestión descentralizada, democrática, que logre resultados y es financiada con equidad.

Resultado uno: gestión educativa eficaz, ética, descentralizada y con participación de la ciudadanía, una gestión eficiente y descentralizada, altamente profesional y desarrollada con criterios de ética pública, coordinación intersectorial y participación. Asimismo, una gestión informada, transparente en sus actos y desarrollada tecnológicamente en todas sus instancias. (p.17)

2.3. Bases Teóricas

Teoría Neoclásica

En la década de los 50 surge la teoría neoclásica, los principales autores neoclásicos definen esta teoría como el enfoque global de la administración, siendo la renovada teoría clásica que abarca las otras teorías para su ejecución en las organizaciones actuales. Para los autores neoclásicos la administración radica en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un conjunto de personas para obtener un objetivo en común. El buen administrador es aquel que posibilita al grupo lograr sus objetivos de manera eficiente y eficaz.

Esta teoría fue elaborada por Drucker Peter, en el año 1954 bajo la perspectiva metodológica. Quien considera a la organización formal e informal. Para Drucker la organización es un sistema social con metas racionales por alcanzar. La participación de esta teoría es que les asigna una alta jerarquía a las definiciones clásicas de estructura, autoridad y responsabilidad. Así también, aporta otros enfoques teóricos como la dinámica de grupos, la organización informal, la comunicación interpersonal y el camino hacia una dirección democrática. Las metas organizacionales, son la incorporación entre objetivos personales de los trabajadores con los objetivos organizacionales.

Características de la teoría neoclásica

Énfasis en la práctica de la administración

La teoría neoclásica se caracteriza por hacer un excelente análisis en los aspectos prácticos de la administración, por el pragmatismo y por la exploración de resultados

concretos y palpables, no se preocupó mucho por las definiciones teóricas de la administración. Los principales autores pretendieron desarrollar sus conceptos de manera práctica y útil, su pensamiento era: “la teoría solo tiene valor cuando se operacionaliza en la práctica”.

Reafirmaron de los postulados clásicos

Los autores neoclásicos retoman gran parte del material desarrollado por la teoría clásica, redimensionándolo, y reestructurándolo de acuerdo con las contingencias y dentro de un contexto moderno y de época actual, dándole así una distribución más elástica y extensa.

Énfasis en los principios básicos de la administración

Los autores neoclásicos utilizaban los principios de la administración como leyes científicas, que fueron retomadas por los neoclásicos como criterios más o menos flexibles, en la indagación de soluciones administrativas prácticas, que se rige en la presentación y discusión de principios principales como: planear, organizar, dirigir y controlar.

Énfasis en los objetivos y los resultados

Mientras que la administración científica hizo énfasis en los métodos y en la racionalización del trabajo y la teoría clásica por su parte, en los principios generales de la administración, la teoría neoclásica, consideraba medios en la investigación de la eficiencia, pero enfatiza brutalmente los fines y los resultados, en la exploración de la misma. En ese movimiento se encuentra una fuerte transformación hacia los objetivos y los resultados.

Eclécticismo en la teoría clásica

Los autores neoclásicos a pesar de basarse mucho en la teoría clásica, son extensamente eclécticos, es decir agrupa lo que le parece verdadero y útil de distintas teorías, y de esa forma almacenan el contenido de casi todas las teorías administrativas

a saber

Eclecticismo en la Teoría Clásica: Los autores neoclásicos a pesar de basarse mucho en la teoría clásica, son ampliamente eclécticos, es decir reúne lo que le parece verdadero y útil de varias teorías, y de esta manera recogen el contenido de casi todas las teorías administrativas a saber:

- La teoría de las relaciones humanas: Se basa y hace énfasis en la organización informal, las dinámicas de grupos, de comunicaciones y liderazgo. Se podría catalogar al respecto como una corriente humanista, donde enfatizan el incremento del capital de mano de obra a través de la socialización y establecimiento de comunidades productivas.
- La teoría estructuralista: Retoma la importancia de las relaciones de la organización y el contexto externo, el estudio comparativo de las organizaciones mediante sus estructuras, la adopción paralela entre los conceptos de organización formal (teoría clásica) y organización informal (teoría de las relaciones humanas) intentando de esta manera hacerlos compatibles.
- La Teoría Del Comportamiento: Conceptos recientes de motivación, estilos de administración, el comportamiento humano en las organizaciones, los conflictos organizacionales e individuales, equilibrio organizacional entre el sistema de recompensas y contribuciones.
- La Teoría Matemática: Intento de aplicar la investigación operacional y sus métodos de cuantificación, el enfoque de medición de resultados.
- La Teoría De Sistemas: El enfoque de la organización compuesta por múltiples subsistemas su de integración y reciprocidad.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. La gestión educativa

(Alvarado, 2004) Señala que “la gestión del directivo en el ámbito educativo debe ser considerada como un proceso para organizar y controlar los recursos dentro de las condiciones óptimas para garantizar la consecución de los objetivos educativos y administrativos previamente establecidos”.

(Davis & Newstrom, 2003) Definen la gestión gerencial como un “proceso que ayuda a otros para trabajar con entusiasmo hacia determinados objetivos, es decir, el acto fundamental facilitador del éxito de una organización y su gente”. Lo cual implica en las organizaciones educativas incorporar personas para que, con sus conocimientos, habilidades y actitudes, trabajen en pro del logro de los objetivos de la organización.

2.4.2. Modelo de gestión educativa

a) Estratégico

(Casassus, 1999) Principios de los 80. La estrategia tiene un carácter estratégico (normas) y táctico (medios para alcanzar lo que se desea). Articula los recursos humanos, técnicos materiales y financieros propios de una organización.

Recién, a inicios de los 90 se empieza a considerar este enfoque en la práctica de la planificación y gestión en el ámbito educativo. Se plantean diagnósticos basados en el análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas) que pone en relieve la visión y la misión de la institución educativa.

b) Estratégico situacional

A mediados de los 80. La dimensión estratégica se introduce la dimensión situacional. El análisis y el abordaje de los problemas hacia un objetivo, es situacional. Se quiebra el proceso integrador de la planificación y se multiplican los lugares y entidades planificadoras, lo que da lugar a la descentralización educativa.

c) Calidad total

(Juran, 1998) A inicios de los 90. Se refiere a la planificación, el control y la mejora continua, lo que permitiría introducir “estratégicamente” la visión de la calidad en la organización. Los componentes centrales de la calidad son: la identificación de usuarios y sus necesidades, el diseño de normas y estándares de calidad, el diseño de procesos que conduzcan hacia la calidad, la Mejora continua de las distintas partes del proceso y la reducción de los márgenes de error. Surgen dos hechos importantes, primero. Se reconoce la existencia de un “usuario” y Segundo. Preocupación por los resultados del proceso educativo.

Se orientan a mejorar los procesos mediante acciones tendientes, entre otras, a disminuir la burocracia, reducir costos, mayor flexibilidad administrativa y operacional, aprendizaje continuo, aumento de productividad y creatividad en los procesos. Se generaliza el desarrollo de sistemas de medición y evaluación de la calidad.

d) Reingeniería

(Champy, 1990) Se sitúa en el reconocimiento de contextos cambiantes dentro de un marco de competencia global. Las mejoras no bastan, se requiere un cambio cualitativo, radical. Implica un re conceptualización fundacional y un rediseño radical de los procesos.

Se reconoce mayor poder y exigencia acerca del tipo y la calidad de la educación que se espera. En el paradigma sobre educación y aprendizaje, si se quiere una mejora en el desempeño, se necesita un cambio radical de los procesos.

e) Comunicacional

(Casassus, 1999) Segunda mitad de los 90. Es necesario comprender a la organización como una entidad y el lenguaje como formador de redes comunicacionales. El lenguaje es el elemento de la coordinación de acciones, esto supone un manejo de destrezas comunicacionales, ya que los procesos de

comunicación facilitarán o no que ocurran las acciones deseadas. Se comienza una gestión en la que se delega decisiones a grupos organizados que toman decisiones de común acuerdo. Responsabilidad compartida, acuerdos y compromisos asumidos de forma corporativa en un trabajo de equipos cooperativos.

2.4.3. Dimensiones de la gestión educativa

2.4.3.1. Dimensión institucional u organizacional

(Educativas, 2011) Esta dimensión contribuirá a identificar las formas como se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de institución educativa.

- Uso de tiempos y espacios
- Canales de comunicación formal
- Comisiones de trabajo
- Manual de funciones y procedimientos
- Reglamento interno y organigramas

En esta dimensión es importante promover, valorar el desarrollo de habilidades, capacidades individuales y de grupo, con el fin que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. (p. 35).

2.4.3.2. Dimensión administrativa

En esta dimensión se tiene en cuenta los siguientes aspectos.

- Consideración de recursos humanos y financieros
- La planificación de las estrategias
- Distribución de tiempos, jornadas de trabajo:
Docentes, administrativos y servicios.
- Administración de recursos materiales
- Relación con instancias el MED

2.4.3.3. Dimensión pedagógica

Esta dimensión se refiere al proceso fundamental del quehacer De la institución educativa y los miembros que la conforman.

- Orientación educativa y tutoría
- Enfoque de evaluación
- Actualización docente
- Estilos de enseñanza
- Relación con los estudiantes
- Enfoque pedagógico, estrategias didácticas y procesos de enseñanza-aprendizaje
- Planes y programas

2.4.3.4. Dimensión comunitaria

Esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad, de la cual es parte, conociendo, comprendiendo sus necesidades y demandas.

- Relación de padres y madres de familia
- Proyectos de proyección social
- Relación, con redes educativas, instituciones municipales eclesiásticas y organismos civiles

2.4.4. Dirección

(Kotler, 1997) Considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un directivo sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear, estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal calificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además, controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir

las acciones.

2.4.4.1. Estilos de dirección

a) Estilo autocrático

Este tipo de directivo actúa en una relación vertical jefe- subordinado, por tanto, toma las decisiones en la institución la toma sin consultar a ninguno de los miembros.

No permite la participación porque ve en ella una amenaza con la que puede perder el poder. En este estilo de dirección se ejerce a todo nivel un alto grado de control de las actividades que realizan las personas y se restringe la participación de la comunidad educativa en las decisiones de la institución, pues es el directivo quien tiene siempre la última y única palabra.

El directivo autocrático tiene una alta orientación a las tareas y a los resultados, lo que significa que está más interesado y preocupado por la realización de unas actividades determinadas para el logro de objetivos y metas que por sus colaboradores como personas.

b) Estilo paternalista

(Gibb, 1981) Este tipo de directivo es amable, paternal y cordial ante muchas de las necesidades de la comunidad educativa y la institución, pero siente que debe tomar las decisiones más importantes en nombre de ellas y por el bien de ellas.

El directivo paternalista consulta, pero finalmente es él quien toma las decisiones. Es efectivo en la medida en que evita las discordias; además es protector, se asume en el rol de padre porque no quiere que su equipo de trabajo tome las decisiones equivocadas. Por eso, este tipo de directivo no delega; piensa que nadie más puede conducir la institución como él lo hace, con tanta dedicación, eficiencia o protección. Además, da consejos, mantiene su influencia en los miembros por su paternalismo y competencia. En consecuencia, este tipo de

liderazgo genera individuos inmaduros, dependientes e incapaces de tomar decisiones.

c) Estilo democrático o participativo

El directivo democrático se caracteriza por tomar conjuntamente las decisiones con sus colaboradores a través de estrategias como la participación y el consenso. Para el directivo democrático el crecimiento y desarrollo de los miembros de la comunidad educativa es de vital importancia, por eso el liderazgo es compartido y se distribuye entre los diferentes actores de la institución, porque el directivo considera que su equipo de trabajo posee la responsabilidad, la madurez y las competencias necesarias para asumir sus compromisos con el Proyecto Educativo Institucional. En este caso, el directivo no teme perder poder, pues sabe que lo importante para el equipo de trabajo y la institución educativa es alcanzar los objetivos propuestos, a través de la acción conjunta y la participación de cada uno de los actores. Un directivo con estilo democrático otorga también un especial interés a las relaciones interpersonales como base para la resolución de problemas.

2.4.5. Desempeño docente

Es un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que niñas, niños y adolescentes logren aprendizajes fundamentales.

Se trata de un ejercicio muy significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes un asunto público de gran importancia para el bien común.

2.4.5.1. Dimensiones compartidas con otras profesiones

a) Dimensión reflexiva

El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. El autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor. Esta práctica reflexiva demanda una toma de conciencia crítica personal y grupal que derive en compromisos de transformación de las relaciones sociales, que se desarrollan principalmente en una organización y se inscriben en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la diversidad.

b) Dimensión relacional

La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural.

El tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental. La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos. Desde esta perspectiva, la enseñanza se configura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa, especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad.

c) Dimensión colegiada

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios — los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares — docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

d) Dimensión ética

Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional. El fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes. La complejidad del ejercicio docente demanda una visión de la diversidad que reconozca la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país, y pensar en la manera cómo la escuela puede canalizar sus aportes hacia la construcción de sociedades más democráticas. Ministerio de educación (Marco del buen desempeño docente 2014. (pp. 13-16).

2.4.6. Dimensiones específicas de la docencia

a) Dimensión pedagógica

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación.

b) Dimensión cultural

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

c) Dimensión política

(Educación, 2014) Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio

ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos. (pp. 17-18)

2.5. Definición de términos básicos

a) Plan

Análisis y crítica de la metodología para la realización de planes regionales en el estado de Guanajuato, plan se define como el conjunto coherente de metas e instrumentos que tiene como fin orientar una actividad humana en cierta dirección anticipada.

b) Liderazgo

Representación de la (MINEDU, 2011) Manual de gestión educativa para Directores El equipo que oriente el proceso cuenta con un liderazgo reconocido por la comunidad educativa. Si bien el compromiso de trabajo es colectivo, es necesario que quede establecido un papel de liderazgo que oriente y monitoree todo el proceso. Generalmente, ese equipo puede estar dirigido por el director o una persona especializada en el tema de gestión. (p. 55)

c) Capacidad de liderazgo

Capacidad del director de una institución educativa para concebir una visión de futuro y de conducir a la institución educativa a la búsqueda de esa visión, así mismo requiere propósitos y metas.

d) Calidad educativa

Considerar la calidad Educativa como una meta a lograr por las Instituciones Educativas un esfuerzo de todos los elementos que conforman el ámbito social, económico, productivo, educativo, etc. Llevar acabo todos los esfuerzos conjuntos para lograr el objetivo de calidad, que da la aportación que cada área o agente participante, el cual debe contribuir para el logro exitosos de

los planes presentados por la institución educativa y la participación importante en la presentación de propuestas tales como la aplicación de los planes de mejora continua para el logro del aseguramiento de la calidad y elevar su nivel.

e) Director

El director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo.

f) Docente

Es agente fundamental del proceso Educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano por la naturaleza de sus funciones, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes.

g) Estilo

Es la conducta que manifiesta el líder en ejercicio de su poder para Integrar intereses comunes y lograr objetivos institucionales.

h) Estilo liderazgo

Es la capacidad de dirigir y organizar una institución educativa de parte de los directores.

Es la forma de cómo los directores dirigen y organizan la institución educativa, en relación con los otros agentes educativos, contribuyendo a una gestión vertical, horizontal o intermedio de objetivos de la institución.

i) La función directiva

(Veciana, 2002) Como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”. En el caso del sector educativo, esto significa que el directivo docente es quien orienta y lidera en la institución el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

CAPITULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La relación es positiva entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca-Jaén- 2017.

3.1.2. Hipótesis específicas

La situación actual del nivel de la gestión Educativa es deficiente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca-Jaén- 2017.

La situación actual del nivel del desempeño docente es deficiente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca-Jaén- 2017.

Existe una alta relación directa significativa entre la Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca-Jaén- 2017.

3.2. Variables/categorías

Variable Independiente: Gestión educativa

Variable dependiente: Desempeño docente

3.3. Operacionalización / categorización de los componentes de las hipótesis

Tabla 01. Operacionalización de las variables

Fuente: Elaboración propia

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento/técnica
V. Independiente: Gestión Educativa	La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas, locales y regionales.	Pedagógica	Apoyo a la gestión del aprendizaje	Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta
			Valoración del desempeño docente	
		Institucional	Planeación estratégica	
			Clima institucional	
			Cumplimiento de normas	
		Administrativa	Gestión de recursos materiales	
			Gestión de recursos humanos	
			Gestión de recursos financieros	
		Comunitaria	Educación de calidad	
			Participación	
V. Independiente: Desempeño docente	El desempeño docente está vinculada a la gestión educativa, pues implica la construcción social de las prácticas en la Institución Educativa la cual consideramos los siguientes aspectos.	Ética	Justicia	Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta
			Respeto	
		Trabajo docente	Métodos	
			Didáctica	
			Pedagogía	
		Institucional	Cultura institucional	
			Normas	
		Interpersonal	Relación docente – estudiante	
			Relación docente - docente	

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

La Institución Educativa Primaria y Secundaria de menores N° 16567- Yambolón se encuentra ubicada dentro de la jurisdicción del Distrito de Pomahuaca, provincia de Jaén, región Cajamarca, dentro del área rural a unos 2. 000 MSNM. Presenta un clima frío durante todas las noches y soleado durante las 11 am, lluvioso en los meses de noviembre y mayo.

Yambolón se ubica a unos 103.00 km de la ciudad de Jaén, a unas 2.30 horas en camioneta, su población se dedica a cultivo del café, menestras árboles frutales y pan llevar.

4.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental transversal. Es no experimental, porque solo se observarán el comportamiento de las variables sin manipularlas.

Es transversal, porque la investigación se realizará en un momento determinado del tiempo.

4.3. Métodos de investigación

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos:

- a) **Inductivo:** Se utiliza para hacer inferencias acerca de su tendencia y correlación de los Niveles de La Gestión Educativa y la relación con el Desempeño Docente N°16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca-Jaén-2016.
- b) **Deductivo:** Es un razonamiento lógico que se hace uso de la deducción de una conclusión detallando los hechos y argumentos.

4.4. Población y muestra

4.4.1. Población

La población de la investigación estará conformada por el Director de la I.E. 16567 del caserío Yambolón y por los 11 docentes de los cuales; 4 son de nivel primario y 7 de nivel secundario. $N = 12$.

4.4.2. Muestra

La muestra de la investigación estará conformada, por el Director de la I.E. 16567 del caserío Yambolón y por los 11 docentes de los cuales; 4 son de nivel primario y 7 de nivel secundario. Es decir, la muestra será igual $n = 12$. Esta muestra por ser igual a la población se llama Exhaustiva (Batista, Hernández & Fernández, 2008) Metodología de la Investigación.

4.4.3. Unidad de análisis

La investigación se llevará a cabo en la Institución Educativa N° 16567 del caserío Yambolón, distrito de Pomahuaca de la Provincia de Jaén, aplicándose el instrumento al Director respecto a la Gestión educativa y al personal docente respecto al desempeño.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

4.5.1. Técnica

La técnica que se aplicó en el trabajo de investigación fue la encuesta, a la vez fue aplicada por el investigador.

4.5.2. Instrumento

El instrumento que se aplicará en el trabajo de investigación será el cuestionario, con preguntas estructuradas para recopilar la información respecto a las variables de la investigación.

A. Cuestionario de las variables

El instrumento de cada variable consta de 12 ítems. El instrumento de la gestión educativa, consta de 4 dimensiones: pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria. El instrumento del desempeño docente consta de 4 dimensiones: ética, desempeño docente, institucional e interpersonal. Los instrumentos se califican de acuerdo al puntaje que fijará a cada opción de respuesta que oscila entre 1 a 5 puntos, dando un puntaje total de 120 puntos como máximo. Las categorías diagnosticadas a utilizar son:

Bueno = [120 – 90]

Regular = [90 – 60]

Deficiente = [60 – 30]

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

La información recopilada se procesó mediante el programa estadístico SPSS 22.0 y luego se trabajó con el programa Microsoft Excel 2016 para elaborar las tablas y gráficos con los cuales se hizo el análisis e interpretación. Finalmente, se hicieron las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO V
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

Tabla 02. Estadística de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N^a de elementos
0.6618	12

Interpretación de la significación

Se halló un $\alpha = 0.6618$, lo que significa que los resultados de los 12 docentes con respecto a los ítems considerados se encuentran en un nivel de fiabilidad de manera altamente confiable y aceptable como se demuestra en la Tabla 2. (Ruiz, 2002)

Tabla 03. Sexo de docentes de la Institución Educativa N° 16567 del caserío Yambolón, distrito de Pomahuaca de la Provincia de Jaén – 2017.

Sexo		
<i>Opciones</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Masculino	10	83.3
Femenino	2	16.7
Total	12	100.0

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

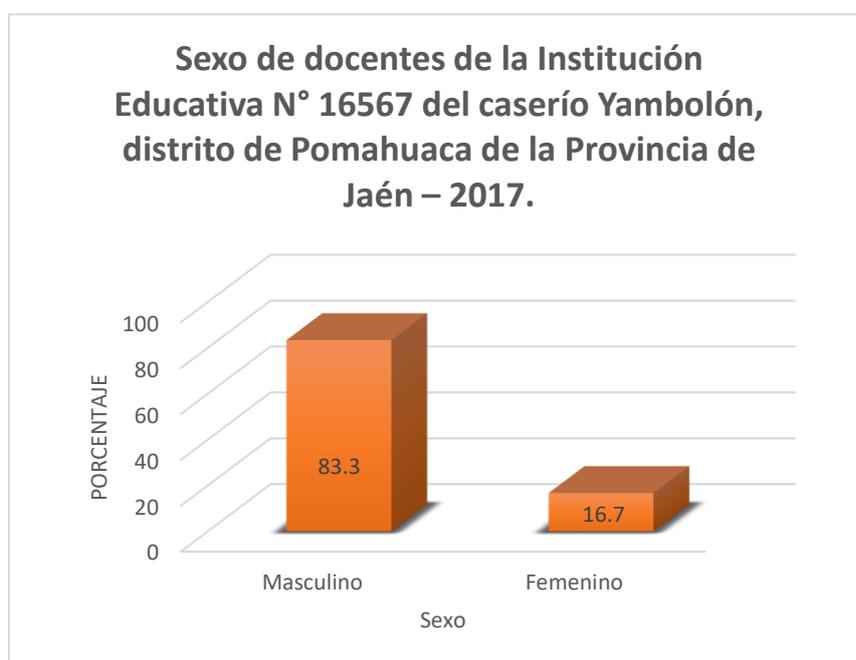


Figura 01. Sexo de docentes de la Institución Educativa N° 16567 del caserío Yambolón, distrito de Pomahuaca de la Provincia de Jaén – 2017.

Interpretación

Con respecto al sexo de los docentes de la I.E. N°16567 del caserío Yambolón, los resultados demuestran que: el 16.7% de los docentes son de sexo femenino, mientras que el mayor porcentaje con un 83.3% de los docentes son de sexo masculino.

Tabla 04. Grado de instrucción de los docentes de la Institución Educativa N° 16567 del caserío Yambolón, distrito de Pomahuaca de la Provincia de Jaén – 2017.

Grado de instrucción		
<i>Opciones</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Licenciatura	5	41.7
Maestría	0	0.0
Doctorado	0	0.0
Título pedagógico	7	58.3
Total	12	100.0

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

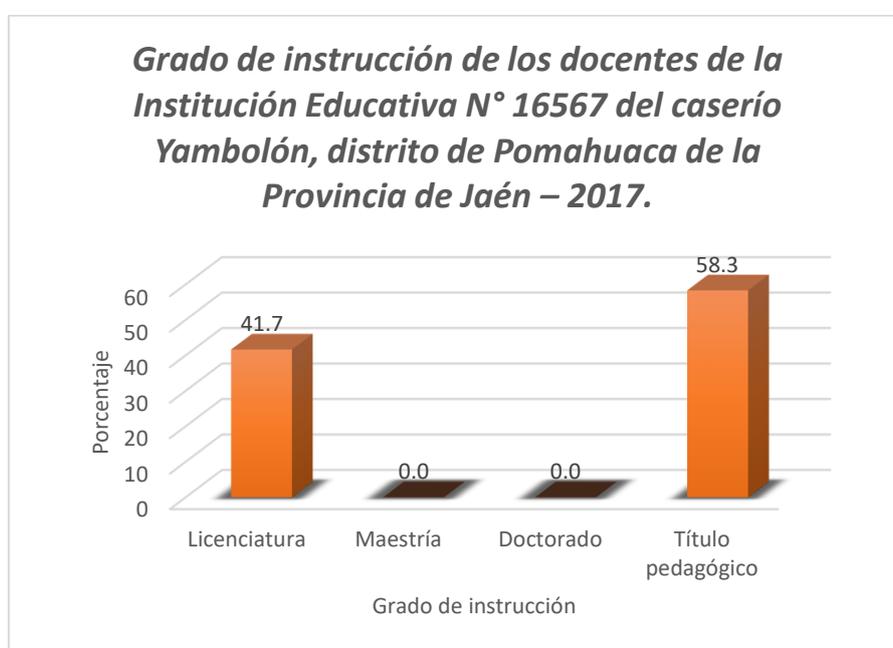


Figura 02. Grado de instrucción de los docentes de la Institución Educativa N° 16567 del caserío Yambolón, distrito de Pomahuaca de la Provincia de Jaén – 2017.

Interpretación

Con respecto al grado de instrucción de los docentes de la I.E. N°16567 del caserío Yambolón, los resultados demuestran que: el 41.7% de los docentes tienen licenciatura, mientras que el mayor porcentaje con un 58.3% de los docentes tienen título pedagógico.

Tabla 05. Dimensión pedagógica

Dimensión Pedagógica	El director apoya el desarrollo de aprendizaje de los alumnos		El director valora y reconoce el buen desempeño de los docentes		El director promueve la innovación y capacitación del docente	
	f	%	f	%	F	%
Nunca	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	3	25.0	2	16.7
Casi siempre	8	66.7	6	50.0	6	50.0
Siempre	4	33.3	3	25.0	4	33.3
Total	12	100	12	100	12	100

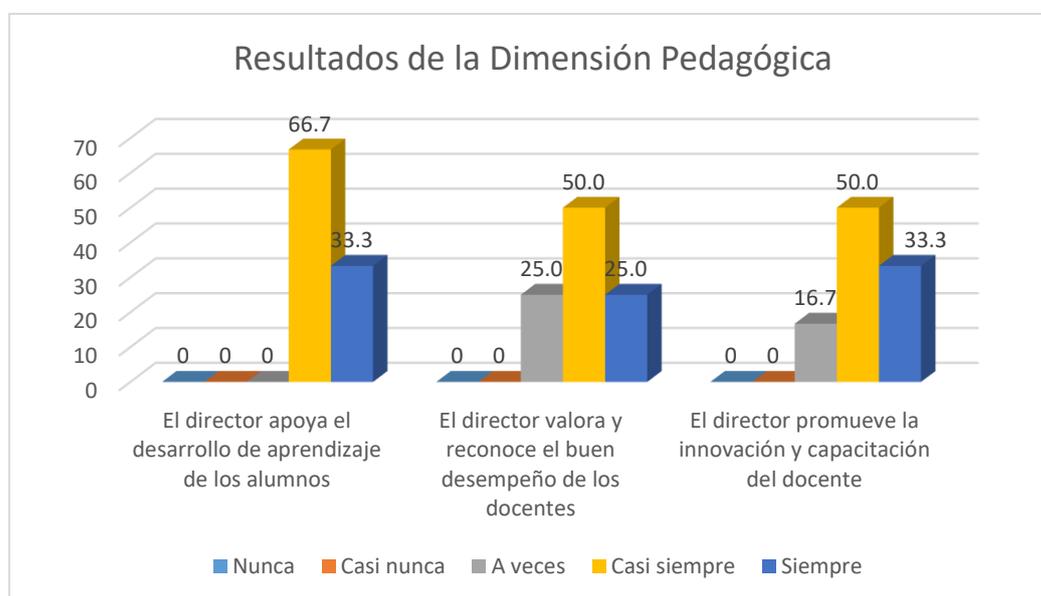


Figura 03. Resultados de la dimensión pedagógica

Interpretación

Con respecto a los resultados de la dimensión pedagógica, los resultados de la figura 3 demuestran que: el 67.7% de los encuestados manifiestan que casi siempre el director apoya el desarrollo de aprendizaje de los alumnos, el 50% de los docentes manifestaron que casi siempre el director valora y reconoce el buen desempeño de los docentes, y por último el 50% de ellos manifestaron casi siempre el director promueve la innovación y capacitación del docente.

Tabla 06. Dimensión Institucional

Dimensión Institucional	El director planea la elaboración del PEI		Se propicia un buen clima institucional en la Institución Educativa		Se hace cumplir las normas que brinda la Institución Educativa	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	2	16.7	0	0
Casi siempre	4	33.3	6	50.0	3	25.0
Siempre	8	66.7	4	33.3	9	75.0
Total	12	100	12	100	12	100

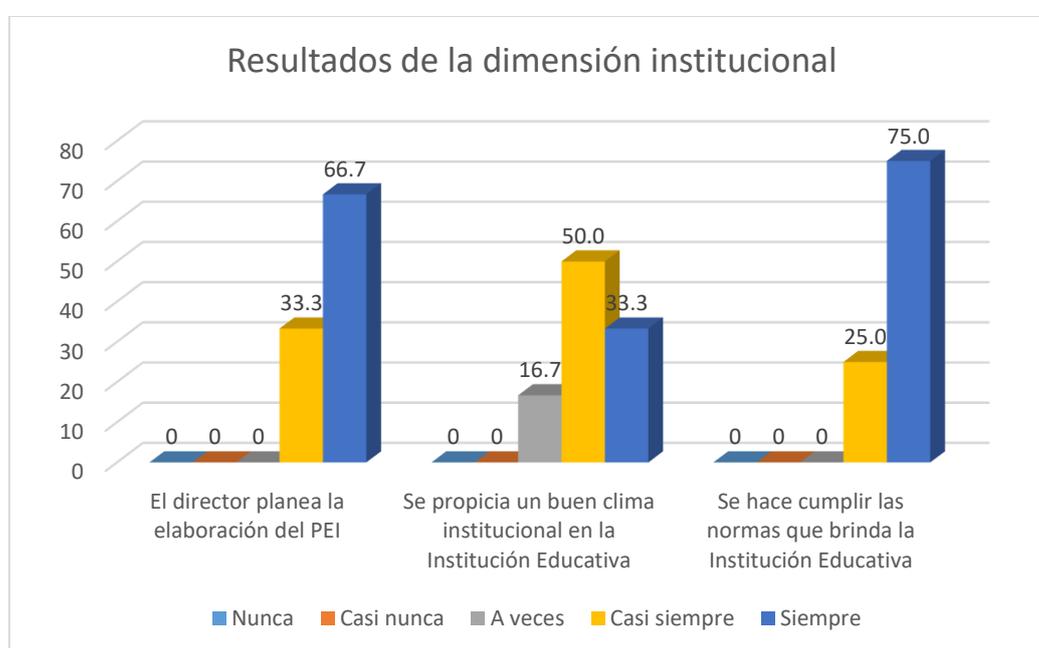


Figura 04. Resultados de la dimensión institucional

Interpretación

Con respecto a los resultados de la dimensión institucional, los resultados de la figura 4 demuestran que: el 66.7% de los encuestados manifestaron que siempre el director planea la elaboración del PEI, el 50% de ellos manifestaron que casi siempre se propicia un buen clima institucional en la I.E., y por último el 75% de ellos manifestaron que siempre se hace cumplir las normas que brinda la I.E.

Tabla 07. Dimensión Administrativa

Dimensión Administrativa	Se gestiona la adquisición de bienes y mobiliario de la I. E		Se promueve la participación organizada para la toma de decisiones en la I.E		Se administra convenientemente los recursos económicos de la I.E	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0	0	0
A veces	3	25.0	2	16.7	0	0
Casi siempre	5	41.7	4	33.3	6	50.0
Siempre	4	33.3	6	50.0	6	50.0
Total	12	100	12	100	12	100

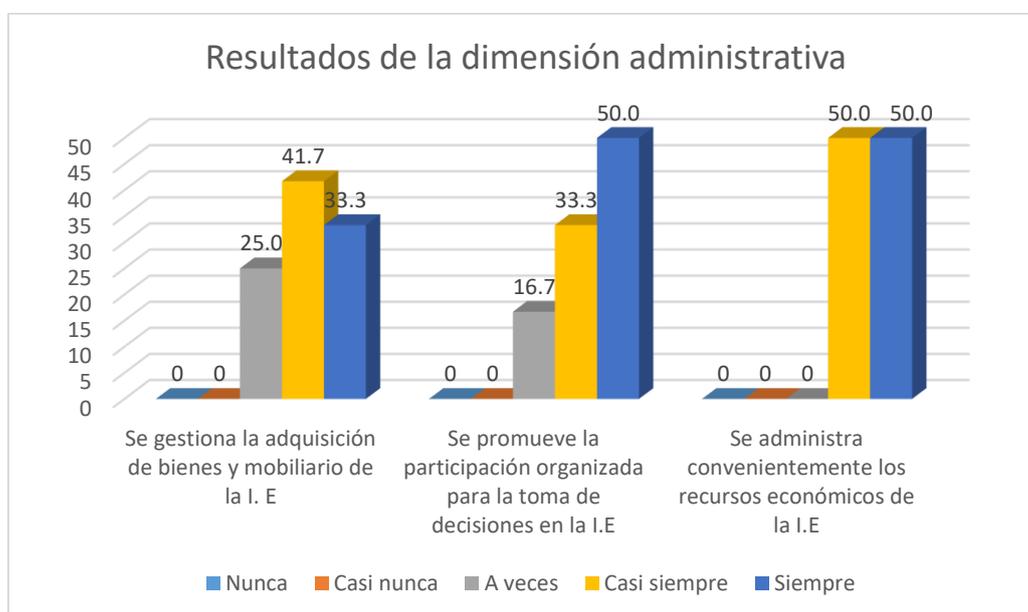


Figura 05. Resultados de la dimensión administrativa

Interpretación

Con respecto a los resultados de la dimensión administrativa, los resultados de la figura 5 demuestran que: el 41.7% de los encuestados manifiestan que casi siempre se gestiona la adquisición de bienes y mobiliario de la I.E., el 50% de ellos manifiestan que siempre se promueve la participación organizada para la toma de decisiones en la I.E. y por último el 50% de ellos manifestaron que siempre se administra convenientemente los recursos económicos de la I.E.

Tabla 08. Dimensión Comunitaria

Dimensión Comunitaria	Se promueve la participación de padres, alumnos y docentes en actividades programadas por la I.E		Se promueve reuniones de padres, alumnos y docentes en la I.E		El director está pendiente que se promueva una educación de calidad en la I.E	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	0	0	0	0
Casi siempre	2	16.7	9	75.0	8	66.7
Siempre	10	83.3	3	25.0	4	33.3
Total	12	100	12	100	12	100

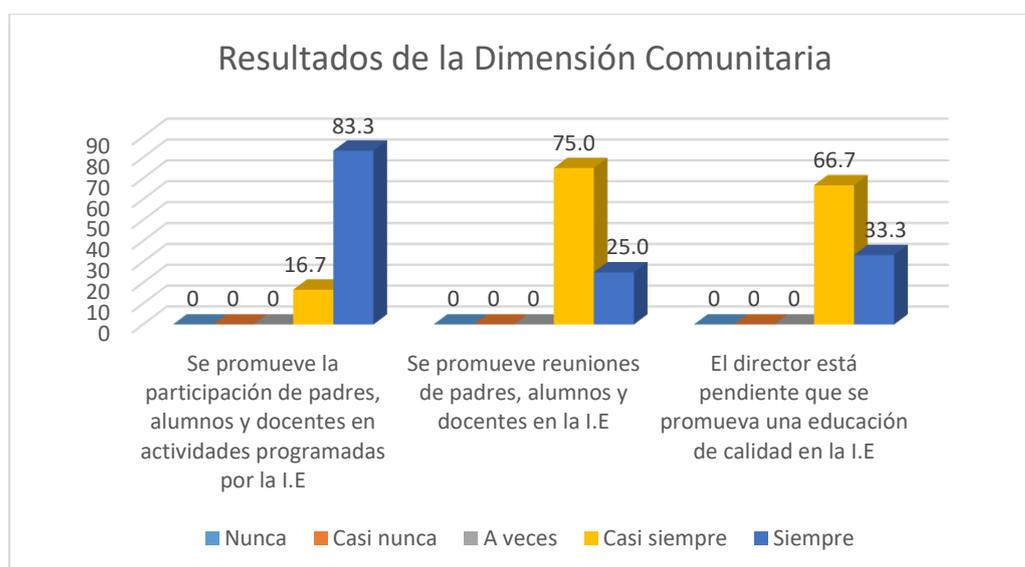


Figura 06. Resultados de la dimensión comunitaria

Interpretación

Con respecto a los resultados de la dimensión comunitaria, los resultados de la figura 6 demuestran que: el 83.3% de los encuestados manifiestan que siempre se promueve la participación de padres, alumnos y docentes en actividades programadas por la I.E., el 75% de ellos manifestaron que casi siempre se promueve reuniones de padres, alumnos y docentes en la I.E. Por último, el 66.7% de ellos manifestaron que casi siempre el director está pendiente que se promueva una educación de calidad en la I.E.

Tabla 09. Dimensión Ética

Dimensión Ética	Imparte justicia cuando califica exámenes y trabajos de sus estudiantes		Promueve el mutuo respeto entre docente y estudiante		Mantiene la disciplina en el salón de clases	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	0	0	0	0
Casi siempre	2	16.7	4	33.3	6	50.0
Siempre	10	83.3	8	66.7	6	50.0
Total	12	100	12	100	12	100

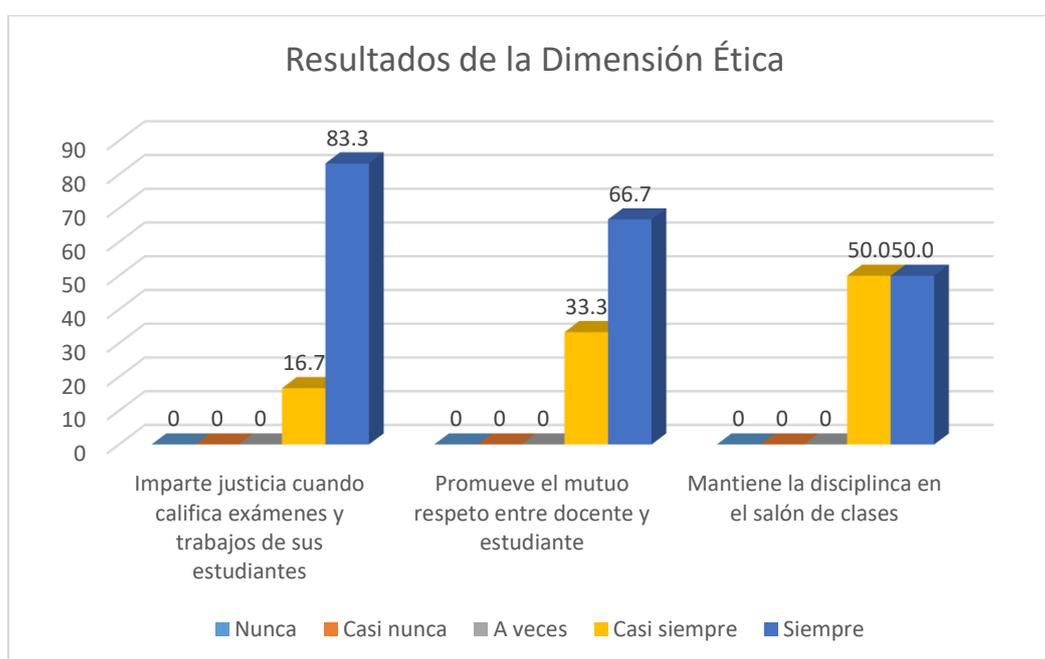


Figura 07. Resultados de la dimensión ética

Interpretación

Con respecto a los resultados de la dimensión ética, los resultados de la figura 7 demuestran que: el 83.3% de los encuestados manifestaron que los docentes siempre imparten justicia cuando califican exámenes y trabajos de sus estudiantes, el 66.7% de ellos manifestaron que los docentes promueven el mutuo respeto entre docente y estudiante, por último, el 50% de ellos manifestaron que siempre mantienen la disciplina en el salón de clases.

Tabla 10. Dimensión desempeño docente

Dimensión Desempeño docente	Utiliza métodos adecuados para lograr aprendizajes esperados		Promueve en los estudiantes el desarrollo del pensamiento crítico sobre temas de su área		Promueve la participación activa de los estudiantes en clase	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	0	0	0	0
Casi siempre	6	50.0	8	66.7	6	50.0
Siempre	6	50.0	4	33.3	6	50.0
Total	12	100	12	100	12	100

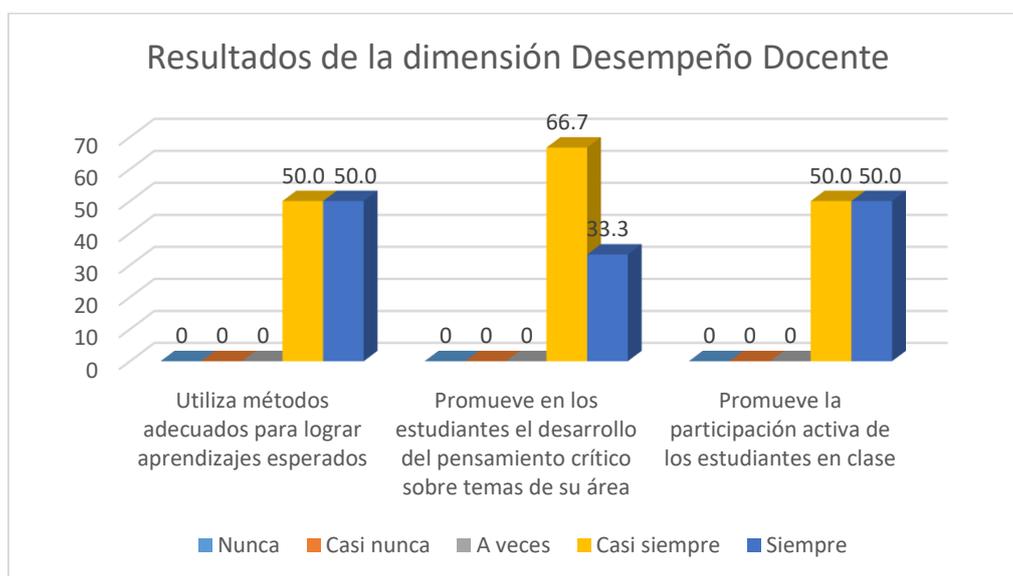


Figura 08. Resultados de la dimensión Desempeño Docente

Interpretación

Con respecto a los resultados de la dimensión docente, los resultados de la figura 8 demuestran que: del total de encuestados el 50% de los docentes utilizan métodos adecuados para lograr aprendizajes esperados, el 66.7% de ellos promueven en los estudiantes el desarrollo del pensamiento crítico sobre temas de su área y, por último, el 50% de ellos manifestaron que promueven la participación activa de los estudiantes en clase.

Tabla 11. Dimensión institucional

Dimensión Institucional	Los Docentes conocen la misión y la visión de la I.E		Se está cumpliendo con las expectativas de la visión y la misión de la I.E		La comunidad Educativa conoce el reglamento interno de la I.E	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	0	0	4	33.3
Casi siempre	8	66.7	7	58.3	6	50.0
Siempre	4	33.3	5	41.7	2	16.7
Total	12	100	12	100	12	100

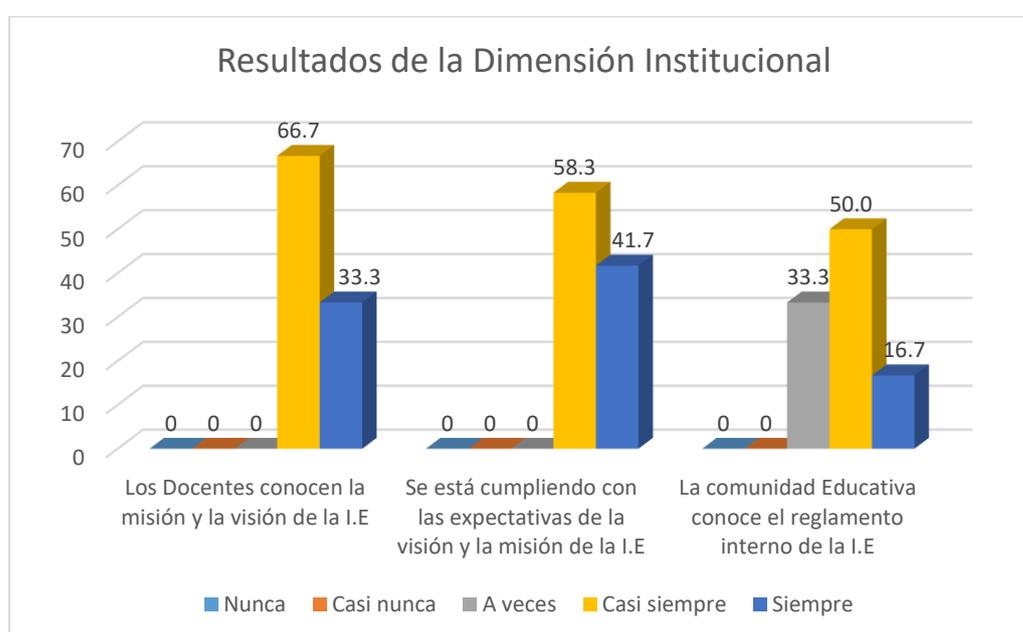


Figura 09. Resultados de la dimensión institucional

Interpretación

Con respecto a los resultados de la dimensión docente, los resultados de la figura 9 demuestran que: del total de los encuestados, el 66.7% manifestó que los docentes conocen la misión y visión de la I.E.; el 58.3% de ellos manifestaron que se está cumpliendo con las expectativas de la visión y la misión de la I.E.; por último, el 50% de ellos manifestaron que la comunidad educativa conoce el reglamento interno de la I.E.

Tabla 12. Dimensión interpersonal

Dimensión Interpersonal	Existe buena relación entre Docentes y estudiantes		Le interesa el aprendizaje de los estudiantes		Existe buenas relaciones ente Docente –Docente	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0	2	16.7
A veces	0	0	0	0	0	0
Casi siempre	6	50.0	5	41.7	4	33.3
Siempre	6	50.0	7	58.3	6	50.0
Total	12	100	12	100	12	100

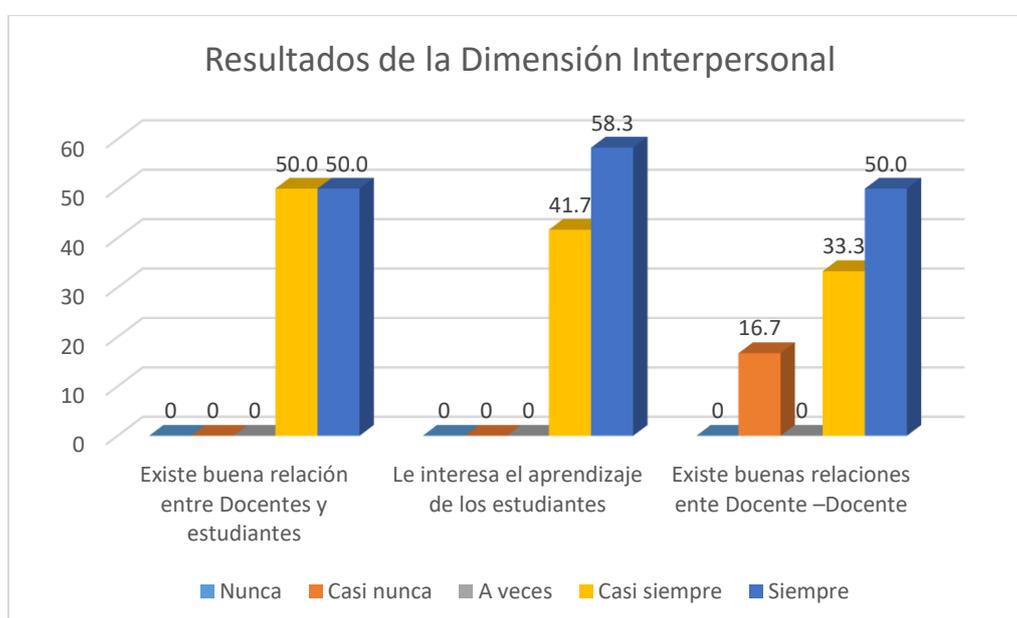


Figura 10. Resultados de la dimensión interpersonal

Interpretación

Con respecto a los resultados de la dimensión interpersonal, los resultados de la figura 10 demuestran que: del total de los encuestados el 50% manifestó que existe buena relación entre docente y estudiantes, el 58.3% de ellos manifestaron que le interesa el aprendizaje de los estudiantes, por último, el 50% de ellos manifestaron que existe buenas relaciones entre docente – docente.

Tabla 13. Situación actual del nivel de gestión educativa en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

<i>Nivel de Gestión Educativa</i>		
<i>Opciones</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Bueno	0	0.0
Regular	3	25.0
Deficiente	9	75.0
Total	12	100.0

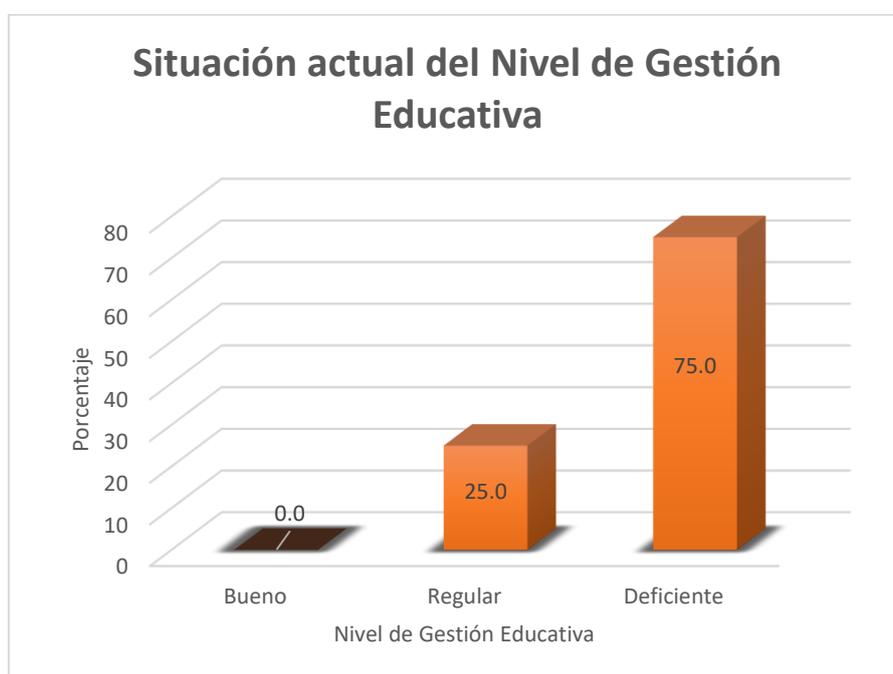


Figura 11. Resultados de la situación actual del nivel de gestión educativa en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

Interpretación

Con respecto a los resultados de la situación actual del nivel de gestión educativa en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017, los resultados de la figura 11 demuestra que: la situación actual del nivel de gestión educativa es deficiente en un 75%, y solo el 25% del nivel de gestión educativa es regular.

Tabla 14. Situación actual del nivel del desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

<i>Nivel del Desempeño Docente</i>		
<i>Opciones</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Bueno	0	0.0
Regular	2	16.7
Deficiente	10	83.3
Total	12	100.0

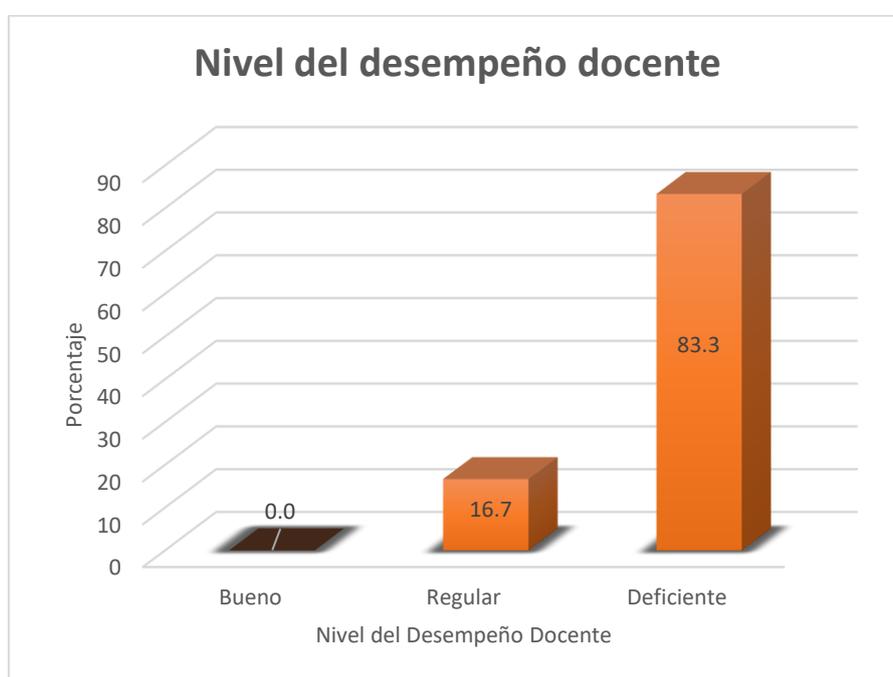


Figura 12. Resultados de la situación actual del nivel del desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017

Interpretación

Con respecto a los resultados de la situación actual del nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén 2017, los resultados de la figura 12 demuestra que: la situación actual del nivel de desempeño docente es deficiente en un 83.3%, y solo el 16.7% del nivel de desempeño docente es regular.

5.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados

Se halló un $\alpha = 0.6618$, lo que significa que los resultados de los 12 docentes con respecto a los ítems considerados se encuentran en un nivel de fiabilidad de manera altamente confiable y aceptable como se demuestra en la Tabla 2.

Con respecto a los resultados de la situación actual del nivel de gestión educativa en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017, los resultados de la figura 11 demuestra que: la situación actual del nivel de gestión educativa es deficiente en un 75%, y solo el 25% del nivel de gestión educativa es regular.

Con respecto a los resultados de la situación actual del nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén 2017, los resultados de la figura 12 demuestra que: la situación actual del nivel de desempeño docente es deficiente en un 83.3%, y solo el 16.7% del nivel de desempeño docente es regular.

Al Comprobar con un nivel de confianza del 95%, como es la relación que existe entre Gestión Educativa y el Desempeño docente de la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017. Se afirma que la relación es positiva entre la Gestión Educativa y el Desempeño docente de la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017. Estos resultados tienen similitud con la investigación de (Torres, 2014), quien en su tesis titulada “Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – Perú”. Determinó con un nivel de significancia del 5% que existe relación directa ($r=0,714$) y significatividad ($t = 12,72$) entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno.

Según la tabla 15 con respecto al coeficiente de correlación de Spearman es de 0.800, lo que demuestra que existe una alta relación significativa directa con un nivel de significancia $p = 0.000$, siendo este menor al nivel de significancia del 5% ($p < 0.05$), siendo un valor significativo por lo tanto se rechazó la hipótesis nula. Es decir, la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017. Estos resultados tienen semejanza con la investigación de (Yábar, 2013) quien en su estudio “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría, Lima “, quien encontró como resultados que: existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, ya que se observa que el valor P (Sig) es 0.00 siendo menor que 0.05, entonces a un 5% de significancia se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa.

5.3. Contrastación de hipótesis

Prueba Chi – Cuadrado para determinar la relación entre ambas variables

Comprobar con un nivel de confianza del 95%, como es la relación que existe entre Gestión Educativa y el Desempeño docente de la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

Paso 1

Ho: La relación es positiva entre la Gestión Educativa y el Desempeño docente de la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

H1: La relación es negativa entre la Gestión Educativa y el Desempeño docente de la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

Paso 2

Gestión Educativa	Desempeño Docente			TOTAL
	Bueno	Regular	Deficiente	
Bueno	0	0	0	0
Regular	0	1	2	3
Deficiente	0	1	8	9
Total	0	2	10	12

Gestión Educativa	Desempeño Docente		
	Bueno	Regular	Deficiente
Bueno	0	0	0
Regular	0	0.5	2.5
Deficiente	0	1.5	7.5

Gestión Educativa	Desempeño Docente		
	Bueno	Regular	Deficiente
Bueno	0	0	0
Regular	0	0.50	0.10
Deficiente	0	0.17	0.03

Paso 3

$$\chi^2 = \sum \left[\frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e} \right] = 0.80$$

Paso 4

Regla de decisión

Si $\chi^2_c \geq$ (datos)	$\chi^2_{(\alpha,gl)}$ (tabla)	se rechazará H_0
-------------------------------	-----------------------------------	--------------------

En la tabla ubicamos el valor de χ^2 $\alpha = 0.05$ $gl = (3-1) * (3-1) = 4$
--

-->

9.4877

Los grados de libertad son iguales a: (número de filas - 1)(número de columnas - 1).

Si $\chi^2_c \geq 9.4877$, SE
RECHAZARÁ H_0

Paso 5. Decisión

Como $\chi^2_c = 0.80 < 9.4877$ - No se RECHAZA H_0

Paso 6. Conclusión

Al 95% de confianza, se afirma que la relación es positiva entre la Gestión Educativa y el Desempeño docente de la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

Tabla 15. Correlación entre gestión educativa y desempeño docente

			X: Gestión Educativa	Y: Desempeño docente
Rho de Spearman	X: Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	1,000	0.800
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	12	12
	Y: Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0.800	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	12	12

Fuente: SPSS 22.0

Interpretación

Según la tabla 15 con respecto al coeficiente de correlación de Spearman es de 0.800, lo que demuestra que existe una alta relación significativa directa con un nivel de significancia $p = 0.000$, siendo este menor al nivel de significancia del 5% ($p < 0.05$), siendo un valor significativo por lo tanto se rechazó la hipótesis nula. Es decir, la gestión educativa tiene una relación significativamente directa con el desempeño docente de la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

CONCLUSIONES

Conclusión General

Se determinó la relación que existe entre gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017. Determinando que al 95% de confianza, se afirmó que la relación es positiva entre la Gestión Educativa y el Desempeño docente de la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

Conclusiones Específicas

Se identificó la situación actual del nivel de gestión educativa en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017. Identificando que la situación actual del nivel de gestión educativa en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017, es deficiente en un 75%, y solo el 25% del nivel de gestión educativa es regular.

Se conoció la situación actual del nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017. Conociendo que la situación actual del nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén 2017, es deficiente en un 83.3%, y solo el 16.7% del nivel de desempeño docente es regular.

Se estableció la relación que existe entre la Gestión y el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017. Demostrando que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.800, dando como resultado que existe una alta relación significativa con un nivel de significancia $p = 0.000$, siendo este menor al nivel de significancia del 5% ($p < 0.05$). Estableciéndose una relación significativa entre la Gestión Educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la I.E N^º 16567 Yambolón-Pomahuaca realizar talleres que identifiquen la situación de la gestión que realizan los docentes y directores de dicha I.E.

Se recomienda al Director de la I.E. realizar conferencias a cargo de personales jerárquicos capacitados de dicha institución con la finalidad de evaluar con la mejor precisión la situación actual del desempeño docente en dicha institución en relación a beneficios de rendimiento académicos de los estudiantes que redundará en beneficio de la comunidad y región con alumnos capacitados.

Finalmente se recomienda al director capacitar continuamente a sus docentes como exige la ley educativa para tener docentes de calidad que beneficia a los estudiantes y a la comunidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado. (2004). *El gerente de las organizaciones del futuro*. Venezuela: UPEL.
- Ambrocio. (2014). *Liderazgo del del Director y Desempeño Pedagógico Docente*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Aranelis. (2013). *Liderazgo del Director para el desempeño laboral de Docentes de la Unidad Educativa esattal José Tadeo Monagas*. Venezuela.
- Casassus, J. (1999). "Marcos conceptuales de la gestión educativa" en *La Gestión*. Santiago de Chile: UNESCO.
- Champy, J. (1990). *Modelos de Gestión Educativa*.
- Davis , K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw Hill. .
- Educación. (2014). *Dimensión política*.
- Educativas. (2011). *Dimensión institucional*.
- Espinoza. (2014). *Desempeño Docente en el proceso de enseñanza en el nivel de educación básica superior del centro educativo colegio de bachillerato ciudad de portavelo , el canton Portavelo, Provincia de el Oro . El canton del Oro ,Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja .*
- Gibb. (1981). *La inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires.
- Gomez. (2010). *El desempeño docente y su relación con el acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa Federico Villarreal en el modelo de Jornada Escolar Completa, 2016*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Juran, J. (1998). *Juran on planning for quality" the free press*.
- Kotler. (1997). *Gestión de marketing: análisis, planificación, implementación y control*. Prentice Hall.
- Mabel, S. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- MINEDU. (2011). *Manual de gestión educativa para Directores*. Perú: UNESO.

- Panta, L. (2015). *Análisis del Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de la plana Docente del Consorcio Educativo "TALENTOS" de la Ciudad de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario de una Institución Educativa de ventanilla – Callao, Perú*. Lima - Perú: Universidad San Ignacio del Oyola.
- Ruiz, P. (2002). *Validez y Confiabilidad del Instrumento*.
- Torres. (2014). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno*. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano .
- Veciana, J. (2002). *Función Directiva*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Yábar. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría, Lima*. Lima: Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría.

APÉNDICES

INSTRUMENTO DE EVALUACION

ENCUESTA

VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Esta encuesta tiene como objetivo: determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E N° 16567 Yambolón del distrito de Pomahuaca – Jaén. Es por ello que a través de la encuesta se recolectará algunos datos con los cuales nos permitirá analizar la relación que existe entre ambas variables de nuestra investigación.

Así también, se mantendrá el anonimato de los participantes en esta investigación.

NOTA: Lea atentamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que crea más conveniente.

SEXO: F () M ()

Grado de instrucción:

Licenciatura () Maestría () Doctorado () Título pedagógico ()

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

1. ¿El director apoya el desarrollo de aprendizaje de los alumnos de la Institución Educativa N° 16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca?
a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre
2. ¿El director valora y reconoce el buen desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca?
a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre
3. ¿El director promueve la innovación y capacitación del docente en la Institución Educativa N° 16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca?
a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

4. ¿El director planea la elaboración del PEI (Proyecto Educativo Institucional) de la Institución Educativa N° 16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca?
a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre
5. ¿Se propicia un buen clima institucional en la Institución Educativa N° 16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca?
a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

6. ¿Se hace cumplir las normas que brinda la Institución Educativa N° 16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca?
- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA

7. ¿Se gestiona la adquisición de bienes y mobiliario de la Institución Educativa N° 16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca?
- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre
8. ¿Se promueve la participación organizada para la toma de decisiones en la Institución Educativa N° 16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca?
- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre
9. ¿Se administra convenientemente los recursos económicos de la Institución Educativa N° 16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca?
- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

DIMENSIÓN COMUNITARIA

10. ¿Se promueve la participación de padres, alumnos y docentes en actividades programadas por la Institución Educativa N° 16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca?
- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre
11. ¿Se promueve reuniones de padres, alumnos y docentes en la Institución Educativa N° 16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca?
- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre
12. ¿El director está pendiente que se promueva una educación de calidad en la Institución Educativa N° 16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca?
- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

INSTRUMENTO DE EVALUACION

ENCUESTA

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Esta encuesta tiene como objetivo: determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E N^º 16567 Yambolón del distrito de Pomahuaca – Jaén. Es por ello que a través de la encuesta se recolectará algunos datos con los cuales nos permitirá analizar la relación que existe entre ambas variables de nuestra investigación.

Así también, se mantendrá el anonimato de los participantes en esta investigación.

NOTA: Lea atentamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que crea más conveniente.

DIMENSIÓN ÉTICA

1. ¿Imparte justicia al momento de calificar exámenes y trabajos de sus estudiantes?

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

2. ¿Promueve el mutuo respeto entre docente y estudiante?

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

3. ¿Mantiene la disciplina en el salón de clases?

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

DIMENSIÓN TRABAJO DOCENTE

4. ¿Utiliza métodos adecuados para lograr aprendizajes esperados?

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

5. ¿Promueve en los estudiantes el desarrollo del pensamiento crítico sobre temas de su área?

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

6. ¿Promueve la participación activa de los estudiantes en clase?

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

7. ¿Los Docentes conocen la misión y la visión de la Institución Educativa?

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

8. ¿Se está cumpliendo con las expectativas de la visión y la misión de la Institución Educativa?

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

9. ¿La comunidad Educativa conoce el reglamento interno de la Institución Educativa?

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

DIMENSIÓN INTERPERSONAL

10. ¿Existe buena relación entre Docentes y estudiantes?

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

11. ¿Le interesa el aprendizaje de los estudiantes?

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

12. ¿Existe buenas relaciones ente Docente –Docente?

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

MUCHAS GRACIAS

Validez del cuestionario:

“Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón- Pomahuaca-Jaén, 2017”.

Tesista: Bach: Hugo Yajahuanca Santa Cruz

EXPERTOS	INSTRUMENTO	APLICABLE
Dr. Víctor Santa Cruz Carpio	Cuestionario	es aplicable
Dra. Jessica Lihen paredes	Cuestionario	es aplicable

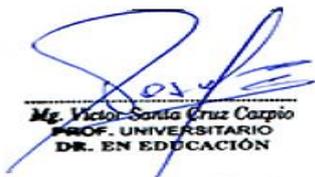
Fuente elaboración propia.

Se utilizó el estadístico SPSS para encontrar el Alfa de Crombach

Estadístico de fiabilidad

Variabes	Alfa de Crombach	Ítems
Gestión Educativa	= 0.6618	12
Desempeño docente	= 0.6618	12

Fuente: Elaboración propia



Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN



Jessica C. Lihen Paredes
ABOGADA
ICAL 5991

Constancia de Validación de Experto

Yo: Víctor Oswaldo Santa Cruz Carpio, con DNI 16650384, de profesión Lic. Estadístico y Dr. en Educación, ejerciendo actualmente como Asesor de **TESIS y Proyectos Chiclayo** y Asesor de Negocios en Bco. Scotiabank. Hago constar que he revisado, con fines de validación del instrumento, la TESIS: “**La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca-Jaén- 2017**”. Diseñado por el investigador: Br. Hugo Yajahuanca Santa Cruz, y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Excelente
Congruencia ítem-dimensión			X
Amplitud de contenidos		X	
Redacción de los ítems		X	
Ortografía		X	
Presentación			X

Chiclayo, octubre de 2020.


Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN

Firma valida:

Dr. Víctor Santa Cruz Carpio

D.N.I 16650384

Bibliografía

1. 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].
2. Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
3. OCV. La fiabilidad de los test
4. Louis de Vivas, M. (1994). Investigación cualitativa. Manual para la recolección y el análisis de la información. Caracas: El juego ciencia.
5. Prieto, Gerardo; Delgado, Ana R. (2010). Fiabilidad y validez. Papeles del psicólogo. España: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos) ISSN 0214-7823.
6. Suárez, M. (SF). Coeficiente de correlación de Karl Pearson
7. Mora, H. (SF). Validez y fiabilidad con SPSS

CONSTANCIA DE VALIDACION DE EXPERTOS

Quien suscribe, la Dra. Jessica Cecilia Lihen Paredes, con DNI N° 16781712. De profesión Abogada con Grado de Magister, ejerciendo actualmente como Gerente de Negocio Lihen S.A.C., y como asesora de Proyectos y Tesis Chiclayo. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de la TESIS “**La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca-Jaén- 2017**”. Diseñado por el investigador Hugo Yajahuanca Santa Cruz, después de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		X		
Amplitud de contenido		X		
Redacción de los Ítems		X		
Claridad y precisión		X		
Presentación		X		



DNI 16781712

Chiclayo, octubre del 2020.

Firma

Bibliografía

1. 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].
2. Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
3. OCW. La fiabilidad de los test
4. Louis de Vivas, M. (1994). Investigación cualitativa. Manual para la recolección y el análisis de la información. Caracas: El juego ciencia.
5. Prieto, Gerardo; Delgado, Ana R. (2010). Fiabilidad y validez. Papeles del psicólogo. España: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos) ISSN 0214-7823.
6. Suárez, M. (SF). Coeficiente de correlación de Karl Pearson

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos y técnicas	Metodología	Muestra
<p>La gestión educativa y la relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca-Jaén-2017</p>	<p>1. Problema general ¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón-Pomahuaca-Jaén, 2017?</p> <p>2. Problemas específicos.</p> <p>¿Cuál es la situación actual de la Gestión Educativa en la Institución Educativa N°16567 Yambolón-Pomahuaca-Jaén, 2017?</p> <p>¿Cuál es la situación actual del desempeño docente en Institución Educativa</p>	<p>1. Objetivo General Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón-Pomahuaca-Jaén, 2017.</p> <p>2. Objetivos Específico -Identificar la situación de la gestión en la institución educativa N°16567 Yambolón-Pomahuaca-Jaén, 2017.</p> <p>-Conocer la situación actual del desempeño docente en la institución educaN°16567 Yambolón-Pomahuaca-Jaén, 2017.</p>	<p>1.Hipótesis General La gestión educativa se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón-Pomahuaca-Jaén, 2017, lo cual se manifiesta en el desarrollo deficiente de las actividades.</p> <p>2.Hipótesis específicas -La Gestión Educativa es deficiente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón-Pomahuaca-Jaén, 2017.</p> <p>-El desempeño docente es deficiente en la Institución Educativa N°16567</p>	<p>Independiente</p> <p>Gestión Educativa</p>	Pedagógica	Apoyo a la gestión del aprendizaje	<p>-El instrumento será el cuestionario</p> <p>-La técnica será la encuesta</p>	<p>Inductivo deductivo</p>	<p>Serán los 12 Docentes de la I E N° 16567 Yambolón Pomahuaca</p>
					Institucional	Valoración del desempeño docente			
						Planeación estratégica			
						Clima institucional			
						Cumplimiento de normas			
					Administrativa	Gestión de recursos materiales			
					Gestión de recursos humanos				
					Gestión de recursos financieros				
				Comunitaria	Educación de calidad				
	Participación								
<p>Dependiente</p> <p>Desempeño docente</p>	Ética	- Justicia							
		- Respeto							
		- Responsabilidad							
Personal	-Vocación								
	-Proyección								
	-Satisfacción								

	N°16567 Yambolón- Pomahuaca- Jaén, 2017?		Yambolón- Pomahuaca- Jaén, 2017.	Trabajo Docente	-Métodos -Didáctica -Pedagogía -Conducta ética		
				Interpersonal	-Estudiantes -Docentes -Comunidad educativa		
				Institucional	-Cultura institucional -Normas		

Fuente: Elaboración propia 2020