

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I. E. N° 20359  
REYNA DE LA PAZ - VEGUETA**

**PRESENTADO POR:**

**LIZ MARGOT HARO PAJUELO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE LA  
EDUCACIÓN**

**ASESOR:**

**Dr. Alfredo Edgar López Jiménez**

**HUACHO - 2022**

**LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.  
E. N° 20359 REYNA DE LA PAZ - VEGUETA**

**LIZ MARGOT HARO PAJUELO**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: Dr. Alfredo Edgar López Jiménez**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN  
HUACHO  
2022**

## **DEDICATORIA**

A mis abuelitos,

.....

A mi esposo e hijos,

.....

Por su comprensión,

.....

apoyo y afecto.

*Liz Margot Haro Pajuelo*

## **AGRADECIMIENTO**

A la escuela de Posgrado de la UNJFSC,  
A mis profesores y amigos de mi persona  
Que han aportado su valioso conocimiento  
Para concretizar este esfuerzo intelectual.

*Liz Margot Haro Pajuelo*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>5</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>5</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>6</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>6</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>6</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>7</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>8</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>8</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>8</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>9</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>12</b>
<b>2.3 Definición de términos básicos</b>	<b>26</b>
<b>2.4 Hipótesis de investigación</b>	<b>28</b>
<b>2.4.1 Hipótesis general</b>	<b>28</b>
<b>2.4.2 Hipótesis específicas</b>	<b>29</b>
<b>2.5 Operacionalización de las variables</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>31</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>31</b>
<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>31</b>
<b>3.2 Población y muestra</b>	<b>33</b>
<b>3.2.1 Población</b>	<b>33</b>
<b>3.2.2 Muestra</b>	<b>34</b>

3.3	Técnicas de recolección de datos	35
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	35
<b>CAPÍTULO IV</b>		<b>37</b>
<b>RESULTADOS</b>		<b>37</b>
4.1	Análisis de resultados	37
4.1.1	Resultados de las Dimensiones de la 1ra Variable: Gestión Educativa	40
4.1.2	Resultados de las Dimensiones de la 2da Variable: Desempeño Docente	44
4.1.3	Resumen de Variables de la Investigación	47
4.2	Contrastación de hipótesis	49
4.2.1	Prueba de la Primera Hipótesis Específica	49
4.2.2	Prueba de la Segunda Hipótesis Específica	50
4.2.3	Prueba de la Tercera Hipótesis Específica	51
4.3.4	Prueba de la Cuarta Hipótesis Específica	52
4.3.5	Prueba de la Hipótesis General	53
<b>CAPÍTULO V</b>		<b>53</b>
<b>DISCUSIÓN</b>		<b>53</b>
5.1	Discusión de resultados	53
<b>CAPÍTULO VI</b>		<b>55</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		<b>55</b>
6.1	Conclusiones	55
6.2	Recomendaciones	56
<b>REFERENCIAS</b>		<b>58</b>
7.1	Fuentes documentales	58
7.2	Fuentes bibliográficas	58
7.3	Fuentes hemerográficas	59
7.4	Fuentes electrónicas	60
<b>ANEXOS</b>		<b>63</b>

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de Variables e Indicadores	31
Tabla 2: Tamaño de Población y Muestra	35
Tabla 3: Identificación de Necesidades de la I.E.	40
Tabla 4: Planificación de Actividades de la I.E.	41
Tabla 5: Ejecución de Actividades de la I.E.	42
Tabla 6: Evaluación de Actividades de la I.E.	43
Tabla 7: Capacidad Profesional del Docente	44
Tabla 8: Capacidad Pedagógica del Docente	45
Tabla 9: Capacidad de Interrelaciones del Docente	46
Tabla 10: Gestión Educativa de las Autoridades	47
Tabla 11: Desempeño de los Docentes de la I.E.	48
Tabla 12: Primera Tabla de Contingencia	49
Tabla 13: Primera Prueba del Chi-Cuadrado	49
Tabla 14: Segunda Tabla de Contingencia	50
Tabla 15: Segunda Prueba del Chi-Cuadrado	50
Tabla 16: Tercera Tabla de Contingencia	51
Tabla 17: Tercera Prueba del Chi-Cuadrado	51
Tabla 18: Cuarta Tabla de Contingencia	52
Tabla 19: Cuarta Prueba del Chi-Cuadrado	52
Tabla 20: Tabla Total de Contingencia	53
Tabla 21: Prueba Total del Chi-Cuadrado	53

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Identificación de Necesidades de la I.E.	40
Figura 2: Planificación de Actividades de la I.E.	41
Figura 3: Ejecución de Actividades de la I.E.	42
Figura 4: Evaluación de Actividades de la I.E.	43
Figura 5: Capacidad Profesional del Docente	44
Figura 6: Capacidad Pedagógica del Docente	45
Figura 7: Capacidad de Interrelaciones del Docente	46
Figura 8: Gestión Educativa de las Autoridades	47
Figura 9: Desempeño de los Docentes de la I.E.	48



## RESUMEN

El Objetivo de nuestra investigación fue determinar la relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

Los métodos utilizados son la deducción y la inducción, por lo que se determina que nuestra investigación es una investigación formal. Del mismo modo, según el tipo de pregunta de investigación, se identifica como "investigación aplicada" porque la investigación se centra en problemas prácticos y problemas prácticos. En cuanto al nivel de investigación, dado que nuestra investigación busca la relación entre dos variables, se determina que es una correlación descriptiva.

La Población de nuestra investigación estuvo constituida por los Docentes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta, ellos suman un Total de 18 personas. La Muestra seleccionada fue a Juicio del Autor, y por conveniencia se decidió asumir a toda la población como el Tamaño de Población.

La herramienta utilizada para la recolección de datos es un cuestionario que contiene preguntas cerradas relacionadas con los indicadores dimensionales de cada variable. Luego de recolectar los datos y procesarlos correctamente con el apoyo de la estadística descriptiva e inferencial, los hallazgos confirmaron nuestra principal hipótesis, es decir, si la gestión educativa está relacionada con el desempeño docente de las instituciones educativas No. 20359. . La significación muestral asintótica bilateral de esta relación es 0,0003, que es menor que el valor de probabilidad de 0,05. Su grado de relación cualitativa es 0.9497, que se define como una relación muy fuerte.

La confirmación de nuestra hipótesis principal nos permitió concluir que es importante una buena Gestión de las autoridades, los cuales pueden influir en el grado de responsabilidad y cumplimiento de los docentes de la I.E. en estudio. Se sugiere la práctica de un Gestión activa.

**Palabras clave:** Gestión educativa, Identificación de Necesidades, Planificación de Actividades, Ejecución de Actividades, Evaluación de Actividades, Desempeño Docente, Capacidad Profesional, Capacidad Pedagógica y Capacidad de Interrelaciones.

## ABSTRACT

The Objective of our investigation was to determine the relationship between the Educational Administration and the Educational Acting in the Educational Institution N<sup>a</sup> 20359 Reyna of the Peace of Végueta.

The used Methods were the Deductive and Inductive, with it our investigation was identified like a formal investigation. Likewise in accordance with the type of investigation problem, it was identified like an Applied investigation, because the study was centered in a real and practical problem. With regard to the investigation level it was identified as Descriptive Correlacional, since our study looks for the relationship between two variables.

The Population of our investigation was constituted by the Educational of the Educational Institution N<sup>a</sup> 20359 Reyna of the Peace of Végueta, they add a Total of 18 people. The selected Sample went in Opinion of the Author, and for convenience he/she decided to assume to the whole population like Population's Size.

The instrument used for the gathering of data was a questionnaire with closed questions, related to the indicators of the Dimensions of each Variable. After gathering the data and of processing them appropriately with the support of the descriptive statistic and inferencial, the opposing results confirmed our main hypothesis, that is to say the Educational Administration if he/she has relationship with the Educational Acting in the Educational Institution N<sup>a</sup> 20359 Reyna of the Peace of Végueta. This relationship has a significance from smaller sample bilateral asintótica of 0.0003, to the value 0.05 probabilístico. Their grade of qualitative relationship is 0.9497 that it defines it as very strong relationship.

The confirmation of our main hypothesis allowed us to conclude that it is important a good Administration of the authorities, which can influence in the grade of responsibility and execution of the educational ones of the I.E. in study. The practice of an active Administration is suggested.

Keywords: Educational administration, Identification of Necessities, Planning of Activities, Execution of Activities, Evaluation of Activities, Educational Acting, Professional Capacity, Pedagogic Capacity and Capacity of Interrelations.

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo de una nación tiene como factor importante a la educación, este factor define el grado de cultura que tienen los ciudadanos de un país. La formación de los ciudadanos se da en diferentes niveles, empieza desde la infancia hasta niveles superiores. Hacer educación implica realizar actividades de gestión como planificar, organizar, dirigir y controlar, este proceso requiere de profesionales que pongan en evidencia su capacidad de gestión.

En las Instituciones Educativas se encargan la responsabilidad de gestionar a profesionales de la educación, quienes muchas veces tienen poca experiencia sobre gestión y lo más importante tienen poca experiencia en el manejo presupuestal. Estas situaciones hacen que a veces se cometan errores que pueden afectar el desarrollo de las actividades educativas. Más allá de saber gestionar es también importante saber cómo los responsables encargados de la gestión, comparten sus responsabilidades funcionales con el recurso humano que tiene a su disposición, para ello se requiere de un Gestor activo que se identifique con sus trabajadores profesionales y no profesionales.

El cumplimiento de metas y objetivos de una Institución Educativa, tiene mucho que ver con el grado de desempeño que realizan sus trabajadores de la educación, y estos a su vez tienen que sentirse muy identificados y comprometidos con sus labores asignadas. Para ello muchas veces se necesita que estos trabajadores se sientan motivados y comprendidos por sus jefes o superiores, quienes deben proporcionarles todo el apoyo necesario. Es en esta parte que las Autoridades de la Institución Educativa como Gestores cumplen un papel muy importante en la dirección y ejecución de acciones de las actividades educativas.

Entonces el Desempeño de los trabajadores de la educación o docentes, está relacionado de alguna manera con la Gestión de las Autoridades, lo cual implica que un factor puede afectar al otro, y por ello el tema de Gestión es muy importante en la Institución educativa. Por esta razón se decidió investigar la existencia de relación entre estos dos factores, con el fin de establecer conclusiones concretas y plantear algunas recomendaciones.

A continuación se presenta el contenido del Trabajo de Investigación realizado.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

En estos tiempos de la globalización, donde la informaciones viajan de un lado a otro en periodos muy cortos, comprometen de alguna manera a que las organizaciones tanto privadas como públicas sean cada vez más eficientes, eficaces y por lo tanto más competitivas.

MinEducación (2007) publica a través de su periódico Altablero, que las organizaciones educativas no están ajena a este fenómeno, y por esta razón, el sistema educativo enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de los futuros ciudadanos para el siglo XXI. Este reto fue ampliamente reconocido durante los debates realizados por las mesas de trabajo y las deliberaciones de la asamblea del Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016. De allí resultaron cinco líneas de acción en el campo de la gestión:

- -Fortalecer la gestión y liderazgo del sistema educativo.
- -Fortalecer los vínculos interdepartamentales e interdepartamentales a nivel nacional, departamental, municipal e institucional.
- -Fortalecer la efectividad y transparencia del sistema educativo.
- -Implementar mecanismos adecuados de inducción, selección, capacitación y evaluación del personal responsable de la educación, y
- -Establecer una cultura de evaluación para comprender, ejecutar y controlar la gestión de departamentos e instituciones educativas.

La calidad y gestión de las instituciones educativas relacionadas con estos lineamientos define una política de mejora implementada por el Minedu, que se basa en la consolidación de sistema de aseguramiento de calidad orientado a que la población

tenga más y mejores oportunidades educativas; al desarrollo de competencias básicas y ciudadanas; y a la consolidación de la descentralización y la autonomía institucional mediante el fortalecimiento de la gestión de los establecimientos educativos y de la administración de las secretarías de educación (MinEducación, 2007).

Es pues la gestión educativa el conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. En otras palabras, es fundamental lograr que todos caminen en mismo sentido para lograr lo que se quiere, y tener una mejora continua (MinEducación, 2007).

La buena gestión facilita un trabajo organizado, favorece el desarrollo de la institución y de sus miembros integrantes, entre ellas; las autoridades, el personal docente, personal administrativo y los alumnos escolares. Entonces para obtener buenos logros en los alumnos es necesaria una buena gestión educativa que garantice buenos aprendizajes, a través de un buen trabajo y desempeño docente.

Se sabe que en una institución educativa, se materializa el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el currículo y el plan de estudios, y se concretan la planeación curricular, las actividades pedagógicas, las evaluaciones y autoevaluaciones, y las relaciones con diferentes interlocutores de la comunidad educativa y otras entidades (MinEducación, 2007).

Entonces la calidad de la gestión educativa implica garantizar un buen desempeño de los docentes, para luego obtener buenos logros de aprendizaje en los alumnos escolares, y por esta razón es que posiblemente se encuentre una relación directa entre ambos factores. Un buen desempeño del docente puede ser como consecuencia de una buena calidad de gestión educativa, por lo que hay que proteger el buen desempeño docente.

En la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta, la realidad muestra que el personal docente tienen actitudes de variados comportamientos, lo cual estaría

indicando un nivel de desempeño docente no esperado, esta realidad indica que hay alguna falta de motivación profesional en los docentes para su ejercicio laboral, y se presume que las autoridades que dirigen la institución educativa tienen no están manejando una clara calidad de gestión educativa.

Una buena gestión educativa implica apoyar y aprovechar el talento de sus docentes brindando espacios para que diseñen sus clases, las actividades curriculares y las evaluaciones de los aprendizajes; propician el intercambio sistemático de experiencias, la búsqueda conjunta de soluciones a los problemas encontrados y de prácticas más apropiadas para lograr más y mejores aprendizajes. Ofrecen muchas oportunidades para que todos los estudiantes aprendan con interés y motivación. Tienen altas expectativas sobre las capacidades de todos los estudiantes, es decir, comparten la idea de que todos pueden aprender. Por ello, las diferencias relacionadas con las condiciones sociales, culturales y económicas de los estudiantes son un reto importante en el momento de definir sus estrategias pedagógicas (MinEducación, 2007).

También deben tener adecuados ambientes de aprendizaje, hacer uso apropiado y articulado de los recursos para la enseñanza y el aprendizaje. Usar el tiempo adecuadamente, haciendo una rigurosa programación de todas las actividades que se realizarán durante el año escolar y encargándose de que éste sea respetado. Cuentan con mecanismos de evaluación claros y conocidos por todos, y utilizan los resultados para mejorar. Ofrecen un ambiente favorable para la convivencia y promueven el desarrollo personal y social (MinEducación, 2007).

Así mismo deben de articular acciones con padres de familia y otras organizaciones comunitarias para potenciar su acción, con el fin de enfrentar problemas que no podrían resolver si lo hicieran de manera aislada. Preparar a sus estudiantes para continuar sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales. Para este propósito, están pendientes de los cambios que ocurren tanto en el entorno inmediato como en el contexto más amplio (MinEducación, 2007).

En la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta, la calidad de gestión educativa no es clara y aparentemente más se práctica una gestión rutinaria más

administrativa, lo que posiblemente estaría afectando el desempeño de los docentes que laboran en la misma institución educativa.

Actividades Recientes de la Institución Educativa.

La Institución Educativa N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta, celebro su 135° aniversario, El Alcalde Sr. Alejandro Alor participó del Izamiento del Pabellón Nacional y paseo de la Bandera como todos los Domingos en la Plaza Mayor del Distrito de Vegueta, teniendo como invitados a la I.E REYNA DE LA PAZ N°20359 quienes el 30 de Octubre estuvieron cumpliendo su aniversario N°135 al servicio de los niños del distrito de Végueta, por estas aulas han pasado muchas generaciones, quienes muchos de ellos hoy son profesionales que dejan bien en alto a la Institución y a su Distrito (I.E Reyna de La Paz N°20359, 2018).

En su mensaje el Burgomaestre del Distrito de Végueta saludó a la Institución Educativa a través de su directora Lic. Martha Armas Collantes, a los profesores, personal administrativo, alumnos y Padres de Familia, siendo su compromiso de seguir apoyando a la educación del distrito con programas como movilidad escolar gratuito que viene beneficiando a muchos niños de los centros poblados más alejados del distrito, quienes son trasladados gratuitamente.

En el III Concurso Escolar Regional “Rostros y Huellas de mi Región” que realizó con gran éxito la UGEL 09, participo la I.E. N° 20359 Reyna de la Paz, quienes con mucho entusiasmo participaron alumnos y maestros. Los niños y jóvenes del nivel primaria y secundaria demostraron el desarrollo y fortalecimiento de la identidad local y regional con su participación en investigación de personajes y patrimonios culturales existentes en las nueve provincias (I.E Reyna de La Paz N°20359, 2018).

La I.E. N° 20359 Reyna de la Paz fue el ganador y obtuvo el primer puesto en el nivel primaria, mientras que en el nivel secundaria la I.E.P. Avantgard College de Santa María obtuvo el primer puesto; logrando de esta forma que nuestros estudiantes tengan una formación de liderazgo, vinculada a su realidad, historia y cultura; así como de valores en solidaridad, ayuda mutua y responsabilidad, para el logro de los aprendizajes.

La Directora de la UGEL 09, Lic. Juana María Yarlequé Wong, extiende su saludo y felicitación a todos los participantes y que se haga replica de estas actividades en los diferentes colegios de la jurisdicción.

Por otra parte la Municipalidad Distrital de Végueta, organizo con gran éxito una charla informativa “Identificando y valorando lo nuestro”, el mismo que se realizó en la Institución Educativa N° 20359 Reyna de la Paz. Con el fin de seguir impulsando el potencial turístico y contagiar a la población vequetana reflejada en nuestra niñez y juventud, y así poder incentivar la valoración de nuestro pasado e importancia de los atractivos turísticos que tenemos el privilegio de contar (I.E Reyna de La Paz N°20359, 2018).

La charla estuvo a cargo de la Oficina de Imagen Institución y Turismo, con las ponencias de Nataly Gonzales, Melissa Collantes y Diego García, quienes a través de diapositivas desarrollaron esta actividad. Durante los dos días de charlas de sensibilización que se realizaron en los ambientes de la I.E. Reyna de la Paz, la asistencia fue expectante.

En el Anexo N° 1, se presenta el organigrama de la Institución Educativa Nª 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Existe relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Nª 20359 Reyna de la Paz de Végueta?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a. ¿Existe relación entre la Identificación de Necesidades y el Desempeño del Docente?
- b. ¿Existe relación entre la Planificación de Actividades y el Desempeño del Docente?



- c. ¿Existe relación entre la Ejecución de Actividades y el Desempeño del Docente?
- d. ¿Existe relación entre la Evaluación de Actividades y el Desempeño del Docente?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a. Analizar la relación entre la Identificación de Necesidades y el Desempeño del Docente.
- b. Analizar la relación entre la Planificación de Actividades y el Desempeño del Docente.
- c. Analizar la relación entre la Ejecución de Actividades y el Desempeño del Docente.
- d. Analizar la relación entre la Evaluación de Actividades y el Desempeño del Docente.

### **1.4 Justificación de la investigación**

Nuestra Investigación se justifica porque se interesó en encontrar la relación entre la Calidad de Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20359 Reyna de la Paz de Vegueta.

El desempeño de los docentes de la institución educativa en mención muestra una realidad cuestionable, y se presumió que la Calidad de Gestión Educativa de las autoridades que dirigen la institución lo estaría incidiendo de alguna manera.

El fin era llegar a establecer conclusiones concretas y de proceder a plantear algunas recomendaciones necesarias, para superar de forma parcial ó casi total la problemática existente.

## **1.5 Delimitaciones del estudio**

### **a. Delimitación Espacial.**

La investigación se desarrolló en los ambientes de la Institución Educativa N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

### **b. Delimitación Temporal.**

La Investigación consideró las informaciones recolectadas a través de diversas fuentes desde el año 2005 hasta la fecha. Su desarrollo se llevara a cabo durante los Semestres 2018-I y 2018-II.

### **c. Delimitación Social.**

La investigación involucró al autor, asesor, jurados y los docentes que laboran en la institución educativa mencionada, desde los más antiguos hasta los más recientes admitidos.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

La Investigación fue Viable, su desarrollo es posible ya que se contó con los recursos necesarios y sobre todo el acceso a la información. El estudio realizó un análisis de la Calidad de Gestión Educativa y el Desempeño Docente que existe en la Institución Educativa N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta, a través de las Variables con sus dimensiones e indicadores formulados en el cuadro de operacionalización.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

José (2010) realizó un trabajo de investigación sobre la Administración y Gestión Educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta “Pedro Nufio”. Este trabajo tuvo como objetivo conocer como influyen las prácticas de liderazgo en el aseguramiento del ejercicio de los derechos humanos de los docentes de la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio. El trabajo es de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 109 docentes de la mencionada institución educativa, de los cuales se determinó un tamaño de muestra de 29 docentes. El instrumento empleado fue un cuestionario para ambas variables. La conclusión más importante establece que las prácticas de liderazgo influyen en el aseguramiento del ejercicio de los derechos humanos de los docentes de la escuela normal mixta Pedro Nufio, esta afirmación es en base a la prueba de hipótesis planteada y probada en la investigación.

Monguet, Delgado y Herrera (2006) realizaron una investigación sobre Desempeño Docente y Motivación de los alumnos. Fue sustentada en la Universidad de Carabobo en Venezuela, para optar el grado de magister en la educación de sistemas computacionales. Utilizó un diseño cuasi experimental con grupos de comparación. El objetivo consistió en comprobar en qué medida el grado de presencia de los estudiantes en las actividades de enseñanza – aprendizaje influye en su rendimiento, en la motivación por la asignatura objeto de aprendizaje y el esfuerzo docente. La muestra estuvo conformada por 40 participantes inscritos voluntariamente en la asignatura electiva Metodologías para la Evaluación del Desempeño de Sistemas

Computacionales. Veintidós fueron de sexo femenino y 18 de sexo masculino, con edades entre 20 y 28 años con una media de 23.05 años. Se crearon tres grupos experimentales, integrados por 13, 14 y 13 participantes. Los docentes asignados de forma aleatoria un nivel de presencia (alta, media y baja) a cada grupo. La obtención de los datos se llevó a cabo mediante el uso de siete cuestionarios a los estudiantes y una entrevista a los docentes: Existe una relación significativa moderada entre el nivel de desempeño del maestro guía ( $p=,000$ ) y el grado de motivación de los alumnos del ECAS según las variables demográficas género ( $p=,002$ )”.

Calero (1998) en su estudio hacia la Excelencia educativa, considera que es importante que el Director del centro educativo, tome conciencia de su rol de líder, el mismo que le permita inspirar respeto y debe ganar el apoyo, por lo que él sostiene, por lo que él representa y por su forma de relacionarse con sus colegas docentes. El líder tiene poder, tiene autoridad, tiene influencia. El líder es poderoso, no porque tiene autoridad legal, sino porque representa, articula e infunde en la organización escolar, valores que representan las más altas aspiraciones de los miembros.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Yábar (2013) realizó una investigación sobre La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. El Objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. El estudio fue de nivel relacional causal. La población y muestra estuvo constituido por 44 docentes de la mencionada institución. El instrumento empleado para la recolección de datos fue un cuestionario. En su conclusión más importante se establece que existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , por lo que El  $R^2$  de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa.

Maldonado (2012) en su obra, “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes”. Para optar el grado académico de maestro en educación. Con mención en docencia e investigación universitaria. Universidad San Martín de Porres. Concluye que según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de 0.857, es una correlación positiva considerable, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple. Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de 0,763 es una correlación positiva considerable, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple. Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de ,780 correlación positiva considerable, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple. Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de 756 correlación positiva considerable, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple.

Mansilla (2007) realizó un trabajo de investigación sobre la “Influencia del estilo directivo, liderazgo estratégico y Gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes en la Institución Educativa Inmaculada Concepción de los Olivos – 2005”. La presente investigación se realizó en la I.E N° 21010, que ha sido declarada como una institución en emergencia por su infraestructura antigua, creado en la provincia de Huaral en el año 1947. En la actualidad cuenta con 600 alumnos en los niveles elemental y elemental, durante su existencia ha tenido grandes logros en los deportes académicos, desfiles militares escolares y otros aspectos. Si bien se viene trabajando mucho para mejorar los servicios educativos desde hace algún tiempo, se especula que no han tenido el efecto esperado en el desempeño laboral de los docentes, porque hemos visto que los docentes están poco motivados cuando se dedican a un trabajo profesional porque realizar muy poco. Interés en este sentido, es decir, la responsabilidad del docente por no cumplir con sus deberes laborales originando

malestar en los padres de familia de la comunidad rosarina, asimismo observamos ausentismo laboral, predisposición a los conflictos, etc. También se observa caos administrativo, negligencia funcional, abuso de autoridad, rompimiento de relaciones humanas porque el director actúa como él piensa; toma de decisiones improvisadas originando muchas veces rompimiento de relaciones humanas. Lo anterior se percibe a través de otorgamiento de permisos a los docentes para realizar actividades ajenas a la función pedagógica; inasistencias a la institución educativa por asuntos particulares o simulación de estar delicados de salud, improvisación en la toma de decisiones, poca comunicación con los jerárquicos, presupuesto deficitario; la presunta desmotivación de los docentes pudiera tener sus causas por los problemas económicos, trabajo pedagógico compartida con otras actividades económicas por partes de los docentes, elección del director de acuerdo a las normas educativas y no de acuerdo a las cualidades de un líder; desconocimiento de las normas legales por el director, ocasionando muchas veces tomar decisiones equivocadas. Buscando mejorar esta problemática la institución educativa N° 21010, se han realizado algunas acciones tales como planes de desarrollo estratégico, capacitaciones, encuentros pedagógicos, etc.; no obstante a esas acciones realizadas, la supuesta carencia de influencia de liderazgo del director pareciera mantenerse ocasionando malestar general en la comunidad rosarina, desprestigio de la institución educativa, incremento del porcentaje en la pérdida de alumnos. Por esta razón la presente investigación determino la relación existente entre el liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes que trabajan en la institución educativa N° 21010 – Clara Nichos Mansilla.

Osorio (2006) realizó el estudio de investigación sobre “El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las facultades de educación en las universidades de la sierra central del Perú”; Utilizar una muestra de docentes considerados (29 docentes) y parte de los alumnos de los ciclos V, VII y IX de las tres universidades estudiadas (Universidad Central, Universidad Daniel Alcides Carrión y Universidad Nacional) De Huancavelica). El propósito es establecer la relación entre el liderazgo ejecutivo y el desempeño de los docentes en las instituciones de educación primaria del Distrito Independiente de Lima. A través de la investigación se llega a las siguientes conclusiones; el desempeño de los profesores de matemáticas y física en tres facultades de educación es en promedio buena ya que obtienen 14,56 puntos como producto de

los datos proporcionados por los estudiantes, docentes y jefes de los departamentos mediante encuestas de dominio tecnológicos, científicos responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos en la que obtienen 13.36, 14.62, 15.28, 14.25 y 14.73 puntos respectivamente. El rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de matemática y física de la facultad de Educación de las tres Universidades, es en promedio deficiente porque obtienen 07.15 puntos obtenida de la prueba de conocimiento aplicada sobre matemática.

Rincón (2005) desarrollo una Tesis de Maestría en Educación sobre: “Relación entre Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes del Valle del Chumbao de la Provincia de Andahuaylas”. Realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyos problemas orientadores fueron: ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo del Director y el desempeño de los docentes? Para lo cual utiliza dos técnicas para la colecta de datos, como son: una entrevista 30 dirigida a Directores y la otra una encuesta dirigida a los estudiantes y docentes. Siendo una de sus principales conclusiones: “(T) entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe un alto grado de correlación (T)”. Por otro lado, “(T) en las instituciones educativas del Valle del Chumbao los estilos de director que predomina son el estilo anárquico y el autoritario (T)”.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión Educativa.**

Olmedo (2016) señala que la Gestión Educativa es un concepto que está relacionado con la administración de una Institución Educativa. Varios son los autores que han tratado este concepto, su enfoque está dirigido a administrar los recursos disponibles de una Institución Educativa, de la mejor manera. Se debe resolver situaciones o alcanzar los objetivos y metas planificados previamente a través de un diagnostico situacional.

“Se afirma que la gestión constituye la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. Estas son algunas definiciones al respecto” (Olmedo, 2016) :

- “Son los trámites que se realizan para la resolución de los asuntos o proyectos educativos”. (p. 45)
- “Proceso mediante el cual se dirige, conduce, orienta y administra una institución educativa”. (p. 45)
- “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 o regionales”. (p. 46)
- “Es la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados”. (p. 46)
- “Es el arte de anticipar participativamente el cambio con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado o una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado”. (p. 46)
- “Es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación”. (p. 47)
- “Es la gestión del entorno interno de la entidad docente hacia el logro de sus objetivos”. (p. 47)
- “Es el proceso de las acciones, transacciones y decisiones que la organización o escuela lleva a cabo para alcanzar los objetivos propuestos”. (p. 47)
- “Conjunto de acciones de movilización de recursos orientadas a la consecución de objetivos”. (p. 48)

“La gestión educativa como aspecto fundamental de la educación juega un rol importante en la conducción y realización de las actividades que van a conducir al logro de las metas y objetivos previstos en el sistema educativo” (Carrasco, 2002, p.45).

**Características de la Gestión Educativa** (Carrasco, 2002, p. 46):

**a. Es un Proceso Dinamizador.**

“La gestión educativa como conjunto de procedimientos y técnicas, hace posible no solamente la conducción de las empresas e instituciones educativas, sino que



también les proporciona, los mecanismos adecuados para su constante cambio de innovación” (Carrasco, 2002, p. 46).

**b. Es un proceso Sistemático.**

“Los procedimientos, técnicas instrumentos y estrategias de gestión educativa, constituyen en un conjunto de elementos que están conexionados entre sí, e interactúan para lograr los propósitos y fines de las instituciones educativas” (Carrasco, 2002, p. 46).

**c. Es un proceso Flexible.**

“Como sistema de estrategias, métodos y técnicas, posee un alto grado de flexibilidad, en tanto, debe adaptarse a las diversas características sociales y culturales que rodea a la institución educativa” (Carrasco, 2002, p. 46).

**d. Se sustenta más en la coordinación que en la imposición.**

“La coordinación es una herramienta clave en la conducción y dirección de las instituciones educativas, por tanto, una buena gestión basada en esta estrategia, tendrá definitivamente mayor éxito que aquellas que toman la imposición y la arbitrariedad como práctica permanente” (Carrasco, 2002, p. 46).

**Ámbitos de la Gestión Educativa.**

Marconi (2019) señala que “la Gestión ocurre en todos los espacios o áreas componentes de la comunidad educativa institucional, local, regional o nacional, y la misma pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos”. Fundamentalmente la gestión se realiza en las escuelas, en las escuelas se da el proceso de enseñanza, aprendizaje y convivencia entre los diferentes participantes. Es también el lugar donde se realizan el Proyecto de Educación Institucional (PEI), planes curriculares y de aprendizaje, arreglos curriculares, actividades docentes, evaluación y autoevaluación, y la relación entre diferentes interlocutores de la comunidad educativa y otras entidades.

“La Gestión Educativa, denominada también Gestión de procesos, toma en cuenta cómo la organización escolar desarrolla de manera sistemática e intencional los sub-

procesos institucionales que, en sus diversas dimensiones, se implementan con el fin de alcanzar resultados de calidad, tales como la gestión curricular y pedagógica, el desarrollo de los procesos regulares del establecimiento y el soporte administrativo de la gestión de la enseñanza; y así mismo, la forma en que se evidencia la preocupación por el mejoramiento continuo y la promoción de la búsqueda de soluciones innovadoras a los problemas de gestión” (Marconi, 2019).

### **Tipos o Niveles de la Gestión Educativa.**

Marconi (2019) manifiesta que ciertos autores apuntan que “la Gestión Educativa se compone de tres dimensiones o ámbitos: pedagógica/didáctica, administrativa y socio-humanística o comunitaria. El principio base de este proceso es la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados”. En este caso, la dimensión o dominio se entiende como el campo de intervención en la gestión educativa y se pueden agrupar tareas de la misma naturaleza, incluyendo cursos, administración, gobierno institucional, servicios y recursos humanos.

#### **a. Gestión Directiva.**

“Con su misión orientadora y promotora del mejoramiento esta gestión tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos son: la gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión administrativa y financiera. La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión” (Marconi, 2019).

“Este nivel de concreción tiene como foco central ejercer el liderazgo, y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión institucional. Implica, así mismo, los estilos de funcionamiento: organigramas, distribución de la tarea, división del trabajo, canales de comunicación formal y el uso del tiempo y de los espacios” (Marconi, 2019).

“En síntesis, constituye el soporte del resto de las dimensiones, con vistas a articular su funcionamiento, involucrando para ello los procesos orientados a facilitar la

coordinación e integración de los procesos institucionales y la inclusión de la institución educativa en los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales” (Marconi, 2019).

#### **b. Gestión Académica.**

Esta gestión es un eje fundamental en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que su enfoque es lograr que aprendan y desarrollen las habilidades necesarias para lograr su desempeño social, profesional y personal. “La misma se refiere a cómo el establecimiento decide y organiza las acciones y recursos de gestión, para asegurar la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular; así mismo, contempla la implementación de sistemas y mecanismos que posibiliten la programación, control y evaluación de la aplicación del currículo, asegurando la apropiación y mejoramiento constante de seguimiento y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje” (Marconi, 2019).

“La dimensión pedagógico-didáctica, o pedagógico-académico, está referida específicamente a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados” (Marconi, 2019).

Según Marconi (2019). Básicamente, esta gestión cubre los siguientes elementos:

- -Diseño de curriculum.
- -Implementar cursos y planes de enseñanza acordes con los programas educativos de la institución.
- -Apoyar la gestión del proceso docente.
- -Apoyar la gestión del proceso de aprendizaje de los estudiantes.

En la gestión de la enseñanza, el maestro ejecuta el proceso de enseñanza; realiza cursos e interactúa con sus alumnos y padres; lo que es más importante, promueve “el aprendizaje de los estudiantes, de los docentes y de la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se

reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral” (Marconi, 2019).

“La Gestión Académica de una Institución Educativa se desarrolla en el marco del diseño, el desarrollo y la evaluación del currículo, y tiene como dinamizador principal a la comunidad académica, cuyos aportes en conocimientos, experiencias, innovaciones o investigaciones adelantadas por parte de los diferentes agentes educativos contribuyen al desarrollo y el mejoramiento de la institución para el logro de las metas y los objetivos propuestos” (Marconi, 2019).

### **c. Gestión Administrativa.**

Marconi (2019), sostiene que “esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo”.

La dimensión Administrativa/Financiera abarca (Marconi, 2019).:

- Estrategia de planificación.
- ¿Existen los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para obtenerlos, destinarlos, expresarlos y optimizarlos con el fin de realizar la gestión de las instituciones educativas?
- Controlar las acciones promovidas.
- Gestión de la información.
- Regulaciones (en términos académicos).
- Procesos y trámites (checklists, vitrinas docentes, refrigerios, transporte, limpieza y seguimiento, mantenimiento preventivo y predictivo de fábricas físicas, traslados, informes de todas las situaciones administrativas, etc.)
- Proporcionar servicios complementarios.
- Gestionar los recursos didácticos según el proceso docente.
- Sistema de regulación y supervisión.

- Otros.

“Las dimensiones Administrativa y Financiera no se presentan desarticuladas en la práctica cotidiana de una institución, sino paralelas. Así por ejemplo, en la Gestión Administrativa se considera como el establecimiento organiza y dirige los procesos regulares y periódicos del mismo, implementando las decisiones, acciones y recursos orientados al desarrollo de la acción educativa diaria”. (Marconi, 2019).

“En la Dimensión Administrativa se analizan las acciones que ejerce el gobierno, tales como las estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos requeridos y el manejo de la información significativa”. (Marconi, 2019).

“La dimensión administrativa se vincula con las tareas que se requieren realizar para suministrar, con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros disponibles para alcanzar los objetivos de una institución, así como con las múltiples demandas cotidianas, los conflictos y la negociación, con el objeto de conciliar los intereses individuales con los institucionales” (Marconi, 2019).

### **El Modelo de Gestión Educativa Estratégica.**

Sernaqué (2018) señala que “la administración educativa ha evolucionado, en un principio paulatinamente y en las últimas tres décadas de forma vivaz. Tal es así que la mayoría de los sistemas educativos de Latinoamérica soportaron modelos administrativos, burocráticos centralistas y rutinarios”. Esta estrategia ha sabido jugar un rol en su momento, hasta que el desarrollo del modelo estratégico de gestión educativa hasta el presente, se confirmó que el modelo es un modelo basado en información relevante para proyectar lo actual hacia el futuro de manera estratégica, ocupando así el modelo actual. Tu información de una institución educativa para poder tomar una decisión.

### **Conceptualización.**

El modelo discutido constituye una estrategia eficaz para el desarrollo de las instituciones educativas, especialmente para proyectos o actividades institucionales en la era de la globalización. “Algunas personas lo definen como un conjunto de representaciones valiosas para aclarar los factores y procesos de gestión del cambio

en diferentes niveles conceptuales; otros lo conceptualizan como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales" (Sernaqué, 2018, p.12).

Este modelo es una especie de conocimiento integral, que puede vincular conocimiento y acción, moralidad y eficiencia, política y administración en el proceso de mejora continua de la práctica educativa. "En sí, la Gestión Estratégica es una manera novísima de comprender, organizar y conducir al sistema educativo de un país y a las organizaciones escolares del mismo" (Sernaqué, 2018, p.13).

"La finalidad del modelo Estratégico es asegurar progresos constantes en las formas de gestión para potenciar las condiciones que detonen mejores resultados de logro educativo, desarrollando competencias colectivas y prácticas innovadoras de gestión institucional, escolar y pedagógica, donde cada actor asuma su compromiso con la calidad educativa" (Sernaqué, 2018, p.13).

### **Características.**

La gestión estratégica se caracteriza por la formación de conocimientos complejos y en evolución, que se integran en un tiempo y espacio determinados por aspectos representativos y relevantes del trabajo de un grupo de participantes educativos. "Para que la Gestión Educativa se caracterice como estratégica, aquella ha de concretarse a partir de ciclos de mejoramiento constante de procesos y resultados, que se desarrollan con la implementación de ejercicios de planeación y evaluación" (Sernaqué, 2018, p.13).

### **Enfoques y Desarrollo de la Gestión Educativa.**

#### **a. Enfoque Sistémico de la Gestión Educativa.**

Para comprender los métodos de gestión educativa, se debe explicar con precisión qué es un sistema y sus componentes.

#### **Concepto de sistema.**

Ronsol26 (2015) sostiene que "sistema puede definirse como el conjunto global y unitario de elementos que interactúan dinámicamente para lograr determinados propósitos por ejemplo en una institución hay personas (profesionales, técnicos y

auxiliares) que interactúan, infraestructura y equipos tecnológicos, materiales, etc., que en conjunto permiten alcanzar objetivos y propuestas previamente definidos”.

Alvarado (2000) señala que “el enfoque de sistemas como categoría analítica permite por un lado la representación mental de un sistema mediante el uso de modelos para efecto de análisis del todo o de las partes en interacción con el análisis de sistemas. Identificando problemas y posibles soluciones, a efectos de lograr el mantenimiento, la regulación o el desarrollo del propio sistema. Por otro lado, en algunas circunstancias permite concebir nuevos modelos de sistemas que aún no existen, es decir, invenciones”.

### **Tipo de Sistemas.**

Alvarado (2000) identifica a los sistemas atendiendo a determinados criterios como por ejemplo la participación o no del hombre en su existencia pueden agruparse en dos rubros:

- **Sistemas Naturales.**

Existen en la naturaleza, reales y concretas, y no requieren de la participación humana para ello, es decir, existen independientemente de la voluntad humana. Estos son sistemas físicos y sistemas biológicos.

- **Sistemas Físicos.**

Se caracterizan por la constante de tiempo: por ejemplo, el sistema atómico, el sistema solar, el ciclo del agua, etc.

- **Sistemas Biológicos.**

No son muy estables y tienen una duración limitada. Por ejemplo: sistema visual, sistema circulatorio, sistema reproductivo, etc.

- **Sistemas Artificiales.**

Son sistemas desarrollados por humanos para ciertos propósitos y propósitos. Se dividen en: sistema físico artificial y sistema social artificial.

- **Sistemas Artificiales Físicos.**

Están fabricados artificialmente y tienen elementos físicos específicos como relojes, sistemas de audio, sistemas de suspensión de automóviles, etc.

- **Sistemas Artificiales Sociales.**

Están formados por un grupo de personas para lograr determinados fines. Por ejemplo: sistema educativo, sistema de salud, sistema de control de personal, etc.

### **Clases de Sistemas.**

Alvarado (2000) clasifica a “los sistemas por su nivel de jerarquía pueden agruparse en: supersistemas y microsistemas”.

- **Supersistemas.**

“Son aquellos que poseen gran complejidad en la organización de sus elementos. Ejemplo: sistema solar, sistema social, el sistema ecológico, etc”. (p. 85)

- **Microsistemas.**

“Son aquellos que poseen poca complejidad en la organización de sus componentes. Ejemplo: una institución educativa, un club social, una universidad, etc”. (p. 86)

### **b. Enfoque de Sistema respecto a la Gestión Educativa.**

Danroli<sup>70</sup> (2014) señala que “toda la acción educativa puede concebirse como un proceso mediante el cual los diversos elementos (profesores, materiales, alumnos, currículo, etc.) se organizan e integran para hacerlos interactuar armónica y coordinadamente en aras del logro de los objetivos educativos”. Este concepto teórico permite definir la educación y su gestión como un sistema integrado con una serie de elementos o factores, cuyas funciones e interrelaciones están diseñadas para lograr propósitos específicos y definidos.

Para realizar un análisis descriptivo ineludible del sistema educativo nacional, es necesario especificar de antemano algunos elementos conceptuales del propio sistema. La definición amplia sintetiza este concepto en un conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes que interactúan para lograr ciertos propósitos, formando así una entidad global concreta o abstracta. “Por ejemplo, un colegio o una universidad tienen como elementos a los profesores, alumnos, personal no docente,



recursos físicos, financieros, currículos, etc. los que en armoniosa interacción permiten lograr los objetivos para los cuales existen” (Danroli70, 2014).

Esta definición destaca dos ideas subyacentes (Danroli70, 2014):

- a. “Cualquier ente o fenómeno real o abstracto puede y debe ser visualizado como totalidad, en vez de una forma parcial o segmentada de la misma”. (p. 56)
- b. “De esta manera es posible establecer, analizar y comprender mejor las interrelaciones entre sus elementos interactuantes e interdependientes”. (p. 57)

Estas ideas permiten determinar otra categoría conceptual del funcionamiento global de una institución, fenómeno o proceso (educación, ministerios, institutos de investigación, etc.), un enfoque sistemático (entendido como visión conceptual, representación abstracta o lógica). “El enfoque sistémico como categoría analítica permite, por un lado, la representación mental de un sistema mediante el uso de modelos, para efectos de análisis del todo o de las partes en interacción con el análisis de sistemas, identificando problemas y posibles soluciones, a efectos de lograr el mantenimiento, la autorregulación o el desarrollo del propio sistema” (Danroli70, 2014).

Por otro lado, en algunos casos, es posible concebir un nuevo modelo de un sistema que aún no existe, a saber, una invención. El diseño del sistema puede ayudar a dar forma a estos nuevos sistemas. “Por ejemplo, en la creación de una entidad educativa que requiere, previamente de un modelo teórico o abstracto de cómo debería ser en la realidad, es decir que deberán abstraerse los elementos constitutivos, las características, interrelaciones e interacciones con la finalidad de lograr los propósitos deseados para su establecimiento” (Danroli70, 2014).

Mendoza (2018) señala que “la Organización Educativa peruana está constituida por niveles y modalidades integrados y articulados, que se desarrollan de manera flexible y acorde con los principios, fines y objetivos de la educación. Tiene como fundamento el desarrollo biopsicosocial de los educandos y según las características de cada realidad”.

“La estructura comprende la Educación Formal que se imparte en forma escolarizada en sus diferentes niveles y modalidades; y la Educación Informal que está constituida por el autoaprendizaje y por la acción de los diversos agentes educativos (familia, comunidad, centro de trabajo, agrupaciones políticas, religiosas y culturales) y por medio de la comunicación social” (Mendoza, 2018).

“Los niveles del Sistema Educativo son graduales, conforme lo es el proceso educativo, con objetivos propios y en función de los diferentes estados de desarrollo de los educandos. Los niveles son cuatro” (Mendoza, 2018):

- Inicial, primaria, secundaria y superior.

“Los niveles de Educación Primaria y Educación Secundaria, en su aplicación y ejecución, adoptan cinco modalidades, de acuerdo a las características del Educando y las condiciones Socio-económicas y culturales del país. Tales modalidades son las siguientes” (Mendoza, 2018):

- De menores, adultos, especial, ocupacional y a distancia.

### **2.2.2 Desempeño Docente.**

El Ministerio de Educación (2014) señala que los “desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados” (p. 29).

“Es el conjunto de acciones que realiza el docente, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen además un carácter consciente, individual y creador” (Torres, 2008).

El desempeño docente está relacionado con la calidad y eficiencia de las tareas de los maestros, incluyendo: crear un buen ambiente de aprendizaje, para que todos los

estudiantes se sientan bien, mantengan buenas relaciones interpersonales, puedan expresar sus pensamientos y sentimientos sin preocuparse, puedan participar activamente; deben planificar y preparación para las actividades de enseñanza-aprendizaje, decidir el contenido, el tiempo, el método, el lugar y la forma de enseñar, que además de motivar a los estudiantes a aprender, también les puede permitir consolidar conocimientos.

Todas estas funciones básicas y otras funciones complementarias, siempre que se puedan lograr con las actitudes, responsabilidades, eficacia, habilidades, habilidades y desempeño docente adecuados, pueden obtener resultados satisfactorios y aclarar las metas formativas en un corto período de tiempo. “Al respecto, en un informe publicado por Lesly Estrada profesara de la Universidad de Carabobo en Venezuela, sostiene que el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado” (Estrada, 2013).

“Este criterio coincide con lo expuesto en el informe publicado por la UNESCO sobre la evaluación del desempeño y carrera profesional docente: la evaluación a los docentes y el desarrollo de su carrera profesional son considerados temas que tienen incidencias en su desempeño. En efecto, son varios los países que han avanzado en la instalación de sistemas de evaluación, más allá de los tradicionales mecanismos instrumentados por la supervisión o la inspección escolar” (UNESCO, 2006).

Entonces, el "desempeño docente" es una actividad que el docente realiza como otros profesionales, y se puede determinar en base a lo que sabe y puede hacer, su comportamiento o desempeño, y los resultados de su desempeño. El buen desempeño está relacionado con un diseño cuidadoso, una gestión responsable y una evaluación en profundidad del proceso de aprendizaje; así como la relación comunicativa y emocional que ha establecido con cada alumno. Es la responsabilidad equilibrada del docente, en su desempeño permanente, hombres de nuevo tipo, con conocimientos científicos, matizados de cultura, ética, valores, etc. en la escuela que va caminando sembrando ideas y practicas transformadoras.

Congreso de la Republica (2003) de “acuerdo a la ley general de educación Ley N°28044 en su artículo N° 56 señala que: el profesor es el 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 su función, 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. Le corresponde”:

- a. Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el rendimiento de los estudiantes y trabajar en un marco que respete las normas institucionales que conviven en la comunidad educativa que constituyen.
- b. Participar en instituciones educativas, y participar en otros casos para promover el desarrollo de proyectos educativos institucionales y proyectos educativos locales, regionales y nacionales.

Todos los profesores deben tener una cierta comprensión del conocimiento de la asignatura, y deben asegurarse de que los estudiantes construyan una base para el aprendizaje en torno a estas materias; también deben tener un conocimiento de enseñanza sólido que les permita lograr lo que dicen aprendiendo, así como las características generales y características de cada alumno. Es la imagen profesional el docente, su desempeño cotidiano y sus conocimientos perdurables, que motiva, anima, guía al futuro cierto y real con seguridad a transformar. A esto se le denomina un docente de calidad.

Los maestros de alta calidad brindan oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes y, a través de su formación, contribuyen a construir la sociedad a la que aspiramos para el país.

El propósito de los "Estándares de Desempeño Docente" es promover la enseñanza en el aula para que todos los estudiantes puedan cumplir con los requisitos de graduación o estudio anunciados por el plan de estudios nacional del Ministerio de Educación. Además, el "Estándar de Desempeño Profesional del Docente" establece las características generales y básicas que deben poseer los docentes y el desempeño que deben realizar para desarrollar un proceso docente de alta calidad.

## 2.3 Definición de términos básicos

### a. Gestión.

Se refiere a la responsabilidad y responsabilidad de un determinado proceso (es decir, un conjunto de actividades), incluida la atención a la provisión de recursos y estructuras necesarias para coordinar sus actividades (y las interacciones correspondientes). Y sus compañeros. En el área educativa la gestión involucra administración de recursos disponibles, gestión pedagógica y gestión humanística.

### b. Planificación.

“También se denomina planeación o planeamiento, generalmente en países de habla hispana, pero en el sentido más universal, implica tener uno o varios objetivos en común, junto con acciones requeridas para concluirse exitosamente. Otras de las definiciones, más precisas, incluyen la planificación como un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos. Va de lo más simple a lo complejo, dependiendo del medio a aplicarse”. (Estrada, 2013) El papel de la planificación en la gestión se refiere a planes y proyectos en diferentes campos, niveles y actitudes.

### c. Ejecución de Actividades.

Este concepto se refiere al desarrollo de actividades previamente programadas en un plan de trabajo o proyecto de desarrollo. En las organizaciones públicas y privadas, la ejecución es una de las funciones de tercer nivel, porque había otras personas que planeaban ejecutar las actividades de acuerdo con el cronograma oficial. En una institución educativa las actividades se desarrollan de acuerdo con el plan institucional aprobado por su asamblea docente, estas actividades están diseñadas para brindar buenos servicios docentes a los estudiantes pertenecientes a la institución educativa.

### d. Evaluación.

Es un método para determinar el valor y el significado de algo o alguien basado en un conjunto de criterios. La evaluación se usa comúnmente para caracterizar y evaluar temas de interés en diversas actividades humanas, incluido el arte, la educación, la justicia, la atención médica, las fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, el

gobierno y otros servicios humanos. En el campo de la educación, la evaluación educativa es muy importante, ya que a través de ella se podrá medir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en los planes de la institución educativa. El objetivo de la evaluación es asegurar la calidad de la educación. Actualmente la evaluación como tal ya no es una simple medición porque ahora supone un juicio de valor sobre la información recogida.

e. Funciones.

Se refiere al grado de responsabilidad que tiene una persona en el desempeño de sus actividades laborales, familiares, sociales, etc. Está relacionado con un determinado componente del objetivo de un sistema administrativo. Ejemplo: función docente, función directiva, función cruz roja, etc.

f. Desempeño.

Se refiere a una serie de acciones que realizan los docentes en el proceso de desarrollo de las actividades docentes, es el proceso de cumplimiento de sus funciones y resultados básicos con el fin de lograr el fin último y fin educativo del nivel educativo en el que se desempeñan. El desempeño docente está estrechamente relacionado con la calidad y eficiencia de los docentes que completan tareas.

g. Profesión.

A cambio del trabajo o profesión que realiza. Asimismo, define el conjunto de profesionales que lo ejercen. Además de los estándares éticos (ontología profesional), las actividades profesionales también requieren conocimientos profesionales, formación profesional (diferentes niveles de educación y formación; básico, intermedio o superior), a través de colegios profesionales, sindicatos o sindicatos para controlar el contenido del trabajo y el propio. derechos de organización) y un cierto espíritu de servicio comunitario (altruismo).

h. Pedagogía.

Es el estudio de la educación, diseñado para organizarla para cumplir con un propósito específico, que se establece de acuerdo a las necesidades de la sociedad, es decir, los tipos de ciudadanos que quieren formarse. Pertenece a los campos de las ciencias sociales y las humanidades. El objeto de investigación de la pedagogía se menciona en

los documentos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Iberoamericana, y se le otorga por diversas leyes internacionales como "educación" educación, ciencia y educación en el sentido general. País de cultura (OEI) y las leyes de cada país (por ejemplo, leyes de educación general o nacional).

i. Interrelaciones.

Es un tipo de comunicación, es la que existe entre los miembros de una misma organización, los cuales desarrollan actividades asignadas para la organización, que pueden estar previstas en planes y proyectos de actividades. Se entiende que hay una buena interrelación cuando los miembros de la organización tienen comunicación permanente y de buena calidad, es decir que los mensajes enviados y recibidos entre ellos tienen buenos resultados y asegura el respeto entre ellos.

j. Eficiencia.

La eficiencia mide la proporción óptima de trabajadores, los recursos utilizados y los productos y servicios que brindan. Podemos definirlo como la relación entre los recursos utilizados en el proyecto y sus logros. Es comprensible que cuando se utilicen menos recursos para lograr el mismo objetivo, la eficiencia aumentará. Por el contrario, cuando se utilizan los mismos o menos recursos para lograr más objetivos.

k. Eficacia.

La Eficacia mide el Cumplimiento oportuno de las políticas y metas del gobierno definidas cualitativamente en beneficio de la comunidad y sus trabajadores. Podemos definirlo como el nivel de alcanzar una meta. La eficacia se refiere a nuestra capacidad para lograr objetivos predeterminados.

## **2.4 Hipótesis de investigación**

### **2.4.1 Hipótesis general**

Si existe relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

## 2.4.2 Hipótesis específicas

- a. Si existe relación entre la Identificación de Necesidades y el Desempeño del Docente.
- b. Si existe relación entre la Planificación de Actividades y el Desempeño del Docente.
- c. Si existe relación entre la Ejecución de Actividades y el Desempeño del Docente.
- d. Si existe relación entre la Evaluación de Actividades y el Desempeño del Docente.

## 2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE.

X: Gestión Educativa.

VARIABLE DEPENDIENTE.

Y: Desempeño Docente en la I.E. N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Tabla 1: Operacionalización de Variables e Indicadores**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Independiente:</b>	Identificación de necesidades.	- Realiza Diagnostico de la Realidad Institucional - Establece orden de prioridad de las necesidades.
	GESTIÓN EDUCATIVA	- Proyecta Actividades según las necesidades. - Designa Recursos necesarios para las actividades. - Autoriza ejecución de Actividades. - Direcciona ejecución de actividades.



	Evaluación de Actividades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitorea ejecución de actividades.</li> <li>- Evalúa el cumplimiento de las actividades.</li> </ul>
<b>Dependiente:</b>	Capacidad Profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de Estudios Superiores.</li> <li>- Tiempo de Experiencia Profesional.</li> <li>- Forma de Comunicación con sus alumnos.</li> </ul>
DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad Pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de Sesiones de Aprendizaje.</li> <li>- Utilización de Medios y Materiales Didácticos.</li> <li>- Distribución Adecuada del Tiempo de Aprendizaje.</li> </ul>
	Capacidad de Interrelaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expresa actitud amistosa y solidaria con sus alumnos.</li> <li>- Socializa los problemas para encontrar soluciones.</li> <li>- Promueve prácticas de Valores y normas.</li> </ul>

Fuente. Elaboración Propia.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

##### **3.1.1 Tipo de la Investigación.**

La Investigación de acuerdo con el Problema planteado se identificó como una INVESTIGACIÓN APLICADA. Se identificó así, porque su estudio se interesó en el estudio de un problema real. A través de esta investigación se encontró la relación entre la Calidad de Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

##### **3.1.2 Método de la Investigación.**

Los métodos que se emplearon en nuestra investigación, son los que corresponden a una Investigación formal, estos son el Deductivo e Inductivo, estos métodos nos permitirán manejar adecuadamente los Datos que se recolecten, organizarlos y analizarlos respectivamente.

##### **3.1.3 Nivel de la Investigación.**

La investigación propuesta fue de nivel DESCRIPTIVO CORRELACIONAL.

Es descriptivo porque su propósito es determinar las características del fenómeno o situación en la investigación en un momento y lugar determinados, y el propósito es tener una comprensión actualizada del fenómeno que aparece en la realidad.

Es Correlacional, porque tiene como objetivo encontrar la relación que hay entre las dos variables planteadas, en un determinado lugar y tiempo, estas variables estarían interviniendo en una determinada situación del estudio.

El Diagrama del Nivel de la Investigación que se empleará, DESCRIPTIVO CORRELACIONAL, es el siguiente:

<b>Grupo Muestral (M):</b> <b>Ox</b> <b>r</b> <b>Oy</b>
---

**Donde:**

- M** : Muestra Representativa.  
**Ox** : Observación de Variable Independiente.  
**r** : Relación entre las Variables.  
**Oy** : Observación de Variable Dependiente.

Este diseño es el más utilizado en la investigación en ciencias sociales y se utiliza en situaciones en las que es necesario determinar o evaluar la correlación entre dos o más variables de interés en una misma muestra de un mismo tema, fenómeno o evento.

- Cuando se trata de una muestra de sujetos, el investigador observa la existencia o inexistencia de las variables que quiere asociar, y luego utiliza técnicas estadísticas para correlacionarlas y determinar su influencia o relación.
- 
- Este proceso de diseño incluye los siguientes pasos:
  - Mida o evalúe la variable independiente Ox en muestras representativas seleccionadas.
  - Medir o evaluar la variable dependiente Oy en una muestra representativa preparada.
  - Utilice datos estadísticos para analizar si existe una relación entre la variable independiente "Ox" y la variable dependiente "Oy".

De acuerdo con las siguientes circunstancias, la efectividad de la influencia de una variable sobre otra variable se determina comparando o comparando los resultados de la medición o evaluación de dos variables.:

**Ox → Oy** , **Oy → Ox.**

Luego, si **Oy** varía su resultado cada vez que se modifica el resultado de **Ox**, entonces tendremos la evidencia de que **Oy** es dependiente de **Ox**, es decir tendremos la eficacia de **Ox**.

#### **3.1.4 Diseño de la Investigación.**

El Diseño de la Investigación es No Experimental, dado que en la investigación realizada no se pretendió alterar ninguna de las variables, en especial a la variable independiente. Lo que simplemente se buscó es establecer si existe ó no existe relación entre las variables en investigación.

#### **3.1.5 Enfoque de la Investigación.**

El Enfoque de la Investigación es en su mayoría fue Cualitativo, debido a que las medidas ó escalas de los indicadores, dimensiones y variables, son categóricas y ordinales, lo que lo identifica como una investigación cualitativa. Esta investigación es usada principalmente en las ciencias sociales.

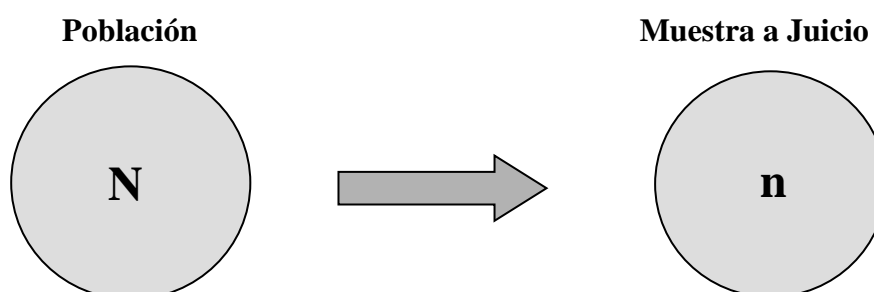
### **3.2 Población y muestra**

#### **3.2.1 Población**

La Población para nuestra Investigación tuvo las características de ser una Población Finita, estuvo compuesto por los Docentes de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta, ellos suman un Total de 18 personas. Para Quezada la población es “el conjunto de todos los individuos (personas, objetos, animales, etc.) que porten información sobre el fenómeno que se estudia. Representa una colección completa de elementos (sujetos, objetos, fenómenos o datos) que poseen algunas características comunes” (Quezada, 2010, p. 95). Por otra parte Vega sostiene que “las poblaciones pueden ser finitas o infinitas. Por ejemplo, si se extraen sucesivamente 10 bolas sin reemplazamiento de una urna que contiene 100, se está tomando una muestra de una población finita, mientras que si se lanza al aire una moneda 50 veces, se anota el número de caras, entonces se hace muestreo en una población infinita. En muchos casos prácticos, el muestreo de una población finita que es muy grande, se puede considerar como muestreo de una población infinita” (Vega, 2003, p. 157).

### 3.2.2 Muestra

Por las características y los objetivos de nuestra investigación, fue necesario trabajar con una muestra No Probabilística de la población, por esta razón nuestra Muestra fue seleccionada fue **a Juicio**, por el autor de la investigación, dado que se ha decidido trabajar con todo el tamaño de la población por ser accesible a la recolección de los datos, lo cual se convierte en el Tamaño de Muestra definido. Según Hernandez “las **muestras no probabilísticas**, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización, se utilizan en diversas investigaciones cuantitativas y cualitativas” (Hernandez, 2014, p. 189).



En la siguiente Tabla se presenta el Tamaño de Población y Muestra de nuestra Investigación.

**Tabla 2: Tamaño de Población y Muestra**

<b>GRUPO</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>
Personal Docente de la Institución Educativa N <sup>a</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta.	<b>18</b>	<b>18</b>
Porcentaje	100 %	100 %

Fuente: Padrón de Instituciones Educativas, Censo Escolar 2017. MINEDU

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

Se utilizaron diversas herramientas que permitieron la recolección de los datos, entre ellos:

#### **3.3.1 Fuentes.**

- Bibliográficas.
- Documentos Históricos.
- Informes de Trabajos.

#### **3.3.2 Técnicas.**

- Fichas de Documentación.
- Encuesta de Información Específica.

#### **3.3.3 Instrumentos.**

- Cuestionario para la primera variable.
- Cuestionario para la segunda variable.

El cuestionario utilizado en la presente investigación fue adaptado con la Escala de Likert que establece medidas ordinales. La elaboración del cuestionario de la Encuesta fue de acuerdo con los indicadores de la Variables que intervinieron en la investigación.

#### **3.3.4 Validez del Instrumento.**

La Validación del instrumento, fue a través de la evaluación de un panel de expertos, antes de su aplicación para verificar si el contenido de instrumento, se ajusto al estudio planteado. Así mismo se aplicó el análisis de Confiabilidad al instrumento mediante el modelo estadístico del Alpha de Cronbach.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

Para la elaboración de la Base de Datos y el análisis de variables, se emplearon la estadística descriptiva e inferencial, el software SPSS y hoja de cálculo EXCEL.

### **3.4.1 Análisis.**

Los Análisis se realizaron de la siguiente manera:

- Análisis Cualitativo y cuantitativo de las Variables.
- Análisis de Relación entre las Variables.

### **3.4.2 Procesamiento.**

Los procesamientos de la información se realizaron de la siguiente forma:

#### **a. Presentación de Datos y Resultados.**

- Ordenamiento.
- Clasificación.
- Selección.
- Codificación.
- Tabulación.
- Cuadros.
- Gráficos.

#### **b. Cálculo de Valores Estadísticos.**

- Tablas Estadísticas.
- Estadígrafos Descriptivos e Inferenciales.
- Modelo de Test de Ensayo de Prueba de Hipótesis Estadístico No Paramétricos ó Prueba de Independencia (Chi-Cuadrado,  $X^2$ ), para el cual se utilizaron un nivel de significancia ( $\alpha$ ) del 5% (**0.05**) ó un Nivel de Confianza (**1-  $\alpha$** ) del 95% (**0.95**).

#### **c. Interpretación de Datos.**

- Se interpretó la Aceptación ó Rechazo de la Hipótesis Nula, según el Nivel Probabilístico.
- Se estableció las Conclusiones finales en relación a los resultados de nuestra Investigación.
- Se estableció las Recomendaciones en relación a las conclusiones encontradas en nuestra Investigación.
- Se analizó el cumplimiento de los Objetivos de nuestra Investigación.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1 Análisis de resultados**

En la recolección de datos para nuestra investigación se elaboró un modelo de Encuesta que se dirigió a los Docentes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

La encuesta se aplicó a la Muestra determinada en el capítulo de metodología, el cuál fue constituido por 18 docentes de la I.E. en estudio. El Modelo de la Encuesta aplicado se muestra en el Anexo 3.

La encuesta se aplicó respetando los criterios de sinceridad, individual y anónimo. Ella se constituyó con un total de **23 Preguntas**; sobre los **Aspectos Generales** se constituyó de **06 preguntas**, sobre los Indicadores de la Variable **Gestión Educativa** se constituyó con **08 preguntas**, sobre los Indicadores de la Variable **Desempeño Docente** se constituyó con **09 preguntas**.

Cada pregunta contiene diversos niveles de respuestas, considerando la característica de escala nominal y ordinal. Su **validación** fue realizada por un grupo de expertos en investigación, quienes le dieron una aprobación del **94,4%** en promedio.

Así mismo se midió su grado de **Confiabilidad**, que según el Alpha de Cronbach le otorgó un coeficiente de consistencia interna de **0.969** para los Indicadores de la Variable **Gestión Educativa** y **0.962** para los Indicadores de la Variable **Desempeño Docente**. En ambos casos estos coeficientes se identifica como de **Muy Alta fiabilidad** porque pertenecen al intervalo de 0.8-1.0.



Sobre estos puntos, ver los Anexos 4 y 5.

El instrumento empleado, fue un modelo de cuestionario con preguntas cerradas y respuestas con escalas ordinales las mismas que corresponden a los indicadores de las variables principales, tienen los siguientes niveles:

- Bueno.
- Regular y
- Malo.

Las preguntas han tenido el propósito de cubrir las expectativas de la investigación, sobre todo en lo que a tiempo de respuesta se refiere.

Antes de la encuesta, se informó a los entrevistados sobre el propósito de la encuesta y la importancia de su colaboración con la información para el éxito de la encuesta. La información obtenida es muy valiosa, luego de organizarla y procesarla, y luego hacer las explicaciones correspondientes.

A continuación se presentan los resultados procesados de la encuesta, con sus respectivos análisis por Dimensiones. Ver en el Anexo 6 los Aspectos Generales de los Encuestados, y el Anexo 7 la Base de Datos de cada Variable.

#### 4.1.1 Resultados de las Dimensiones de la 1ra Variable: Gestión Educativa.

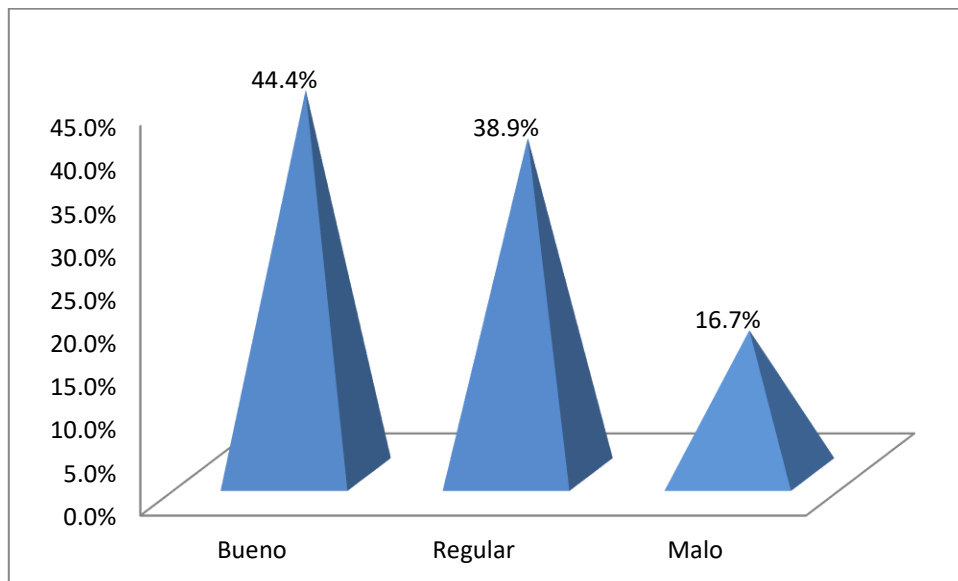
##### DIMENSIÓN 1. Identificación de Actividades.

**Tabla 3: Identificación de Necesidades de la I.E.**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bueno	8	44.4%	44.4%
Regular	7	38.9%	83.3%
Malo	3	16.7%	100.0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>	-----

Fuente: Encuesta a Docentes de I.E. N<sup>o</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Figura 1: Identificación de Necesidades de la I.E.**



##### Interpretación:

A la luz de los resultados de la investigación, se encontró que en primer lugar están las valoraciones de **Bueno**, sobre la Identificación de Necesidades de la I.E., representados con un **44,4%**. En segundo lugar se encuentran las valoraciones de **Regular**, con un **38,9%**. Estos resultados indican que casi la mitad de los encuestados están conformes con la Identificación de Necesidades de la I.E.

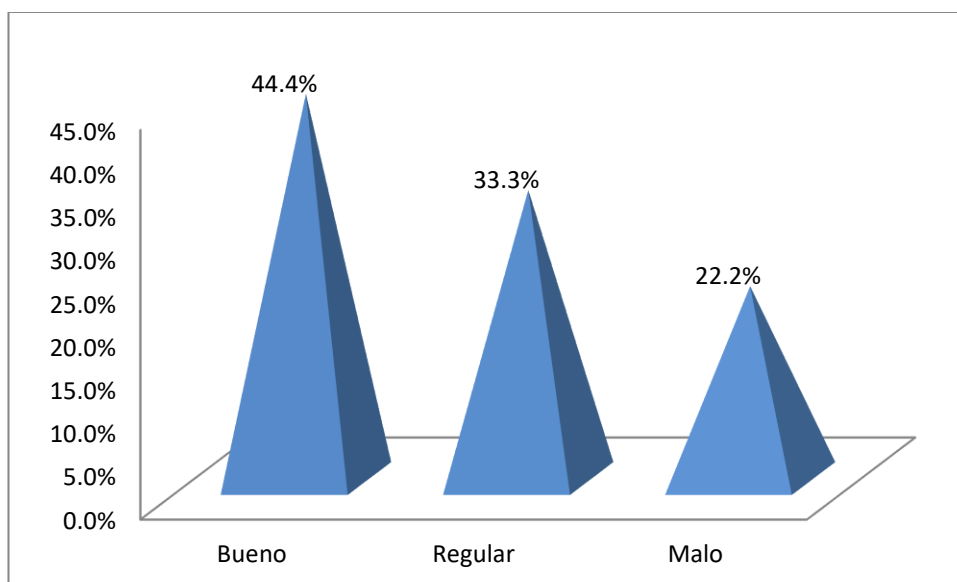
## DIMENSIÓN 2. Planificación de Actividades.

**Tabla 4: Planificación de Actividades de la I.E.**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bueno	8	44.4%	44.4%
Regular	6	33.3%	77.8%
Malo	4	22.2%	100.0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>	-----

Fuente: Encuesta a Docentes de I.E. N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Figura 2: Planificación de Actividades de la I.E.**



### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la investigación, se halló que en primer lugar están las valoraciones de **Bueno**, sobre la Planificación de Actividades de la I.E., representados con un **44,4%**. En segundo lugar se encuentran las valoraciones de **Regular**, con un **33,3%**. Estos resultados indican que casi la mitad de los encuestados están conformes con la Planificación de Actividades de la I.E.

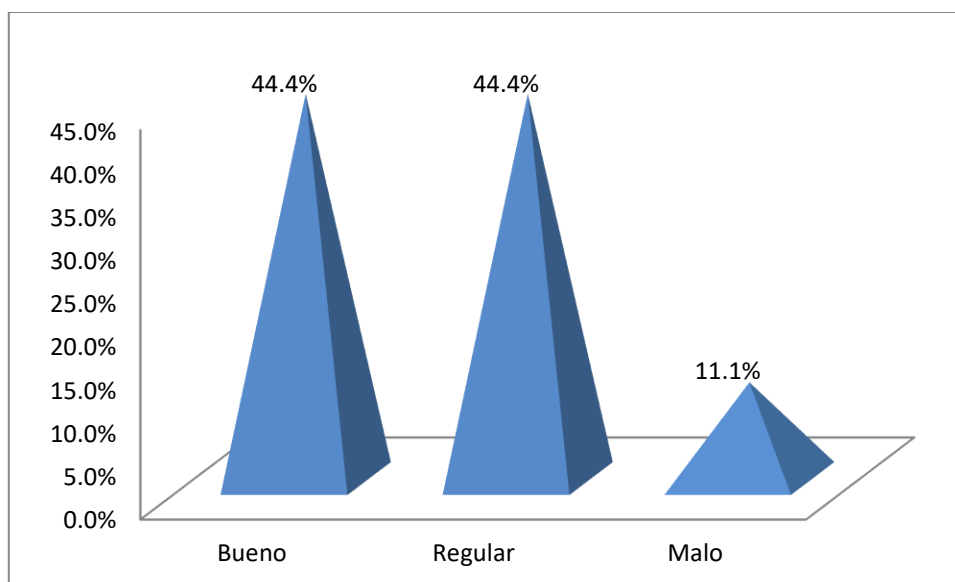
### DIMENSIÓN 3. Ejecución de Actividades.

**Tabla 5: Ejecución de Actividades de la I.E.**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bueno	8	44.4%	44.4%
Regular	8	44.4%	88.9%
Malo	2	11.1%	100.0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>	-----

Fuente: Encuesta a Docentes de I.E. N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Figura 3: Ejecución de Actividades de la I.E.**



#### Interpretación:

Según los resultados de la investigación, se descubrió que en primer lugar relativo están las valoraciones de **Bueno o Regular**, sobre la Ejecución de Actividades de la I.E., representados con un **44,4%**. En segundo lugar relativo se encuentran las valoraciones de **Bueno o Regular**, con un **44,4%**. Estos resultados indican que casi la mitad de los encuestados están conformes con la Ejecución de Actividades de la I.E.

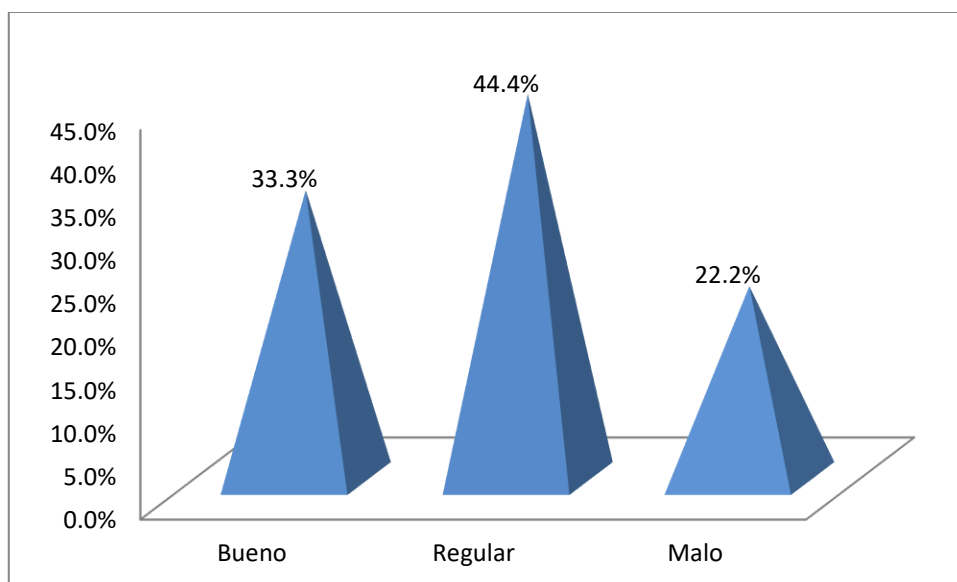
#### DIMENSIÓN 4. Evaluación de Actividades.

**Tabla 6: Evaluación de Actividades de la I.E.**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bueno	6	33.3%	33.3%
Regular	8	44.4%	77.8%
Malo	4	22.2%	100.0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>	-----

Fuente: Encuesta a Docentes de I.E. N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Figura 4: Evaluación de Actividades de la I.E.**



#### Interpretación:

Según los resultados de la investigación, se descubrió que en primer lugar están las valoraciones de **Regular**, sobre la Evaluación de Actividades de la I.E., representados con un **44,4%**. En segundo lugar se encuentran las valoraciones de **Bueno**, con un **33,3%**. Estos resultados indican que casi la mitad de los encuestados están casi conformes con la Evaluación de Actividades de la I.E.

#### 4.1.2 Resultados de las Dimensiones de la 2da Variable: Desempeño Docente.

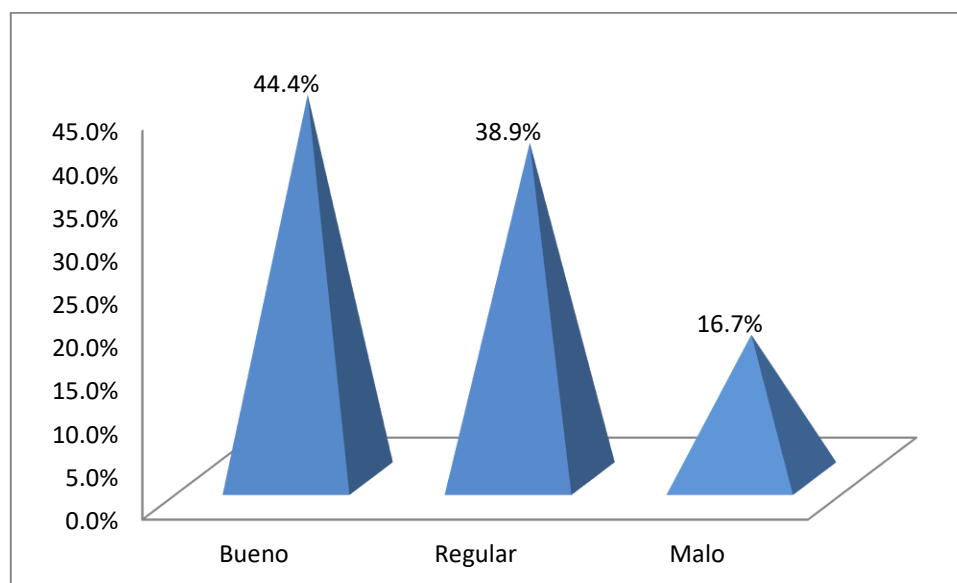
##### DIMENSIÓN 5. Capacidad Profesional.

**Tabla 7: Capacidad Profesional del Docente.**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bueno	8	44.4%	44.4%
Regular	7	38.9%	83.3%
Malo	3	16.7%	100.0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>	-----

Fuente: Encuesta a Docentes de I.E. N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Figura 5: Capacidad Profesional del Docente.**



##### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la investigación, se definió que en primer lugar están las valoraciones de **Bueno**, sobre la Capacidad Profesional del Docente, representados con un **44,4%**. En segundo lugar se encuentran las valoraciones de **Regular**, con un **38,9%**. Estos resultados indican que casi la mitad de los encuestados están conformes con la Capacidad Profesional del Docente.

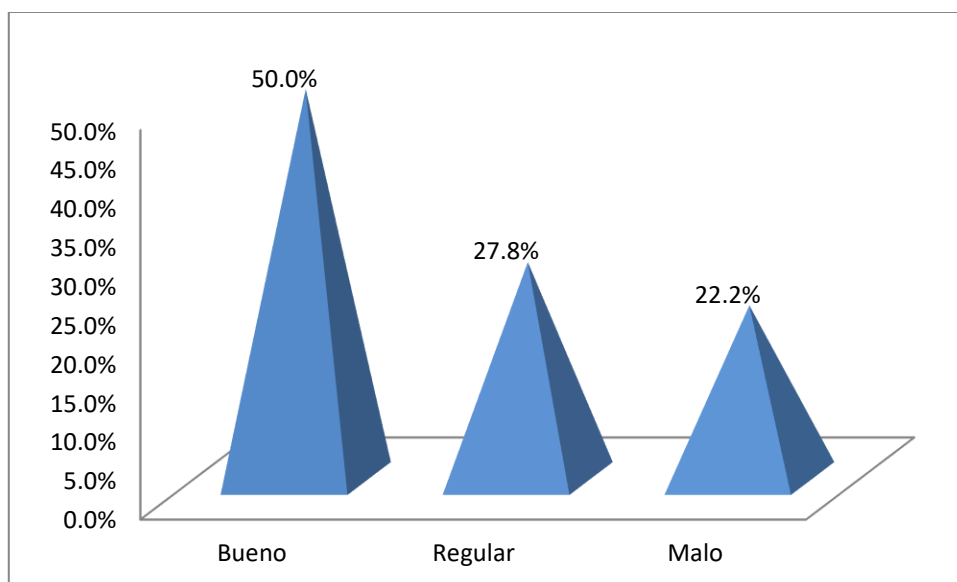
## DIMENSIÓN 6. Capacidad Pedagógica.

**Tabla 8: Capacidad Pedagógica del Docente.**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bueno	9	50.0%	50.0%
Regular	5	27.8%	77.8%
Malo	4	22.2%	100.0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>	-----

Fuente: Encuesta a Docentes de I.E. N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Figura 6: Capacidad Pedagógica del Docente.**



### Interpretación:

Según los resultados de la investigación, se determinó que en primer lugar están las valoraciones de **Bueno**, sobre la Capacidad Pedagógica del Docente, representados con un **50,0%**. En segundo lugar se encuentran las valoraciones de **Regular**, con un **27,8%**. Estos resultados indican que la mitad de los encuestados están conformes con la Capacidad Pedagógica del Docente.

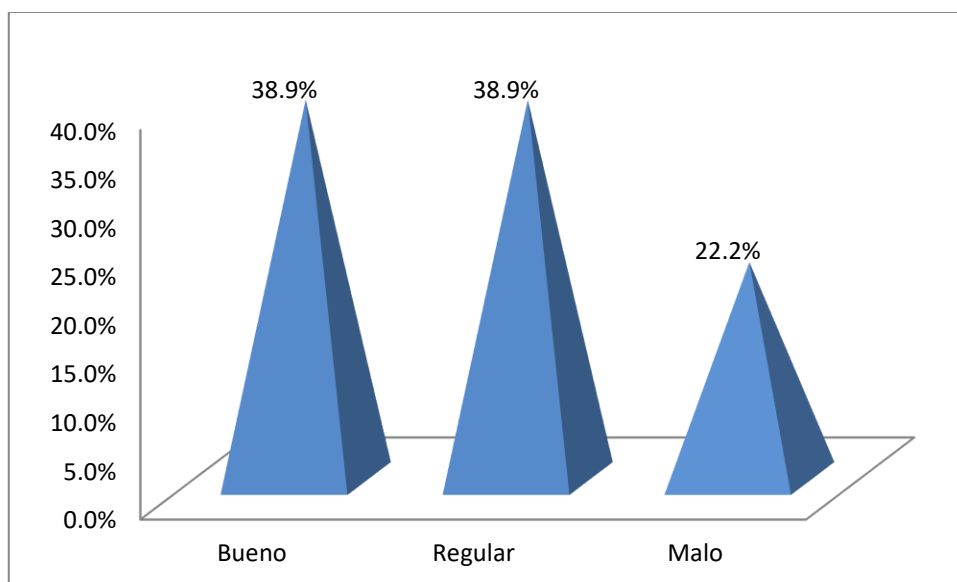
## DIMENSIÓN 7. Capacidad de Interrelaciones.

**Tabla 9: Capacidad de Interrelaciones del Docente.**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bueno	7	38.9%	38.9%
Regular	7	38.9%	77.8%
Malo	4	22.2%	100.0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>	-----

Fuente: Encuesta a Docentes de I.E. N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Figura 7: Capacidad de Interrelaciones del Docente.**



### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la investigación, se encontró que en primer lugar relativo están las valoraciones de **Bueno o Regular**, sobre la Capacidad de Interrelaciones del Docente, representados con un **38,9%**. En segundo relativo lugar se encuentran las valoraciones de **Bueno o Regular**, con un **38,9%**. Estos resultados indican que menos de la mitad de los encuestados están conformes con la Capacidad de Interrelaciones del Docente.



### 4.1.3 Resumen de Variables de la Investigación.

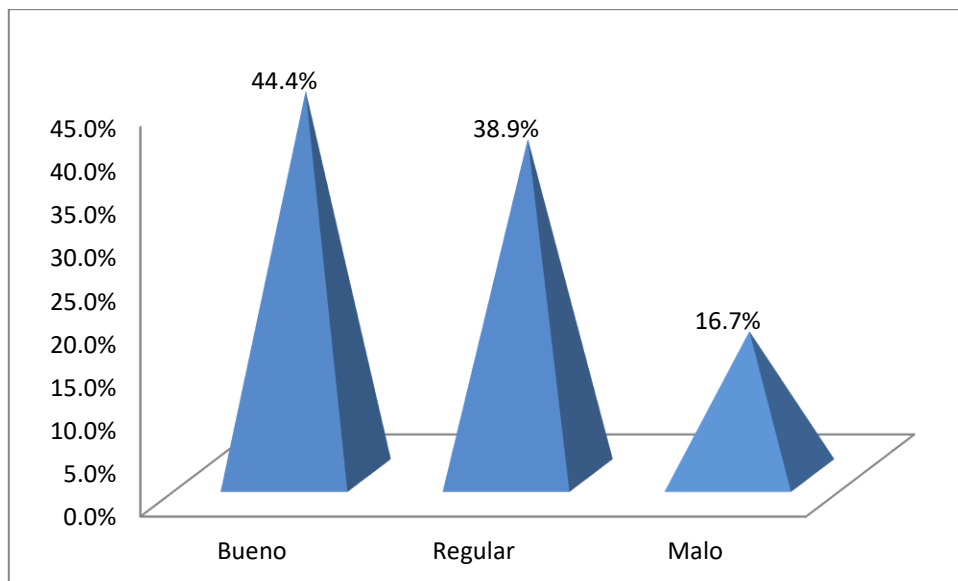
#### A. Resumen Sobre la Gestión Educativa.

Tabla 10: Gestión Educativa de las Autoridades.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bueno	8	44.4%	44.4%
Regular	7	38.9%	83.3%
Malo	3	16.7%	100.0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>	-----

Fuente: Encuesta a Docentes de I.E. N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

Figura 8: Gestión Educativa de las Autoridades.



#### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la investigación, se descubrió que en primer lugar están las valoraciones de **Bueno**, sobre la Gestión Educativa de las Autoridades, representados con un **44,4%**. En segundo lugar se encuentran las valoraciones de **Regular**, con un **38,9%**. Estos resultados indican que casi la mitad de los docentes están conformes con la Gestión de Autoridades.

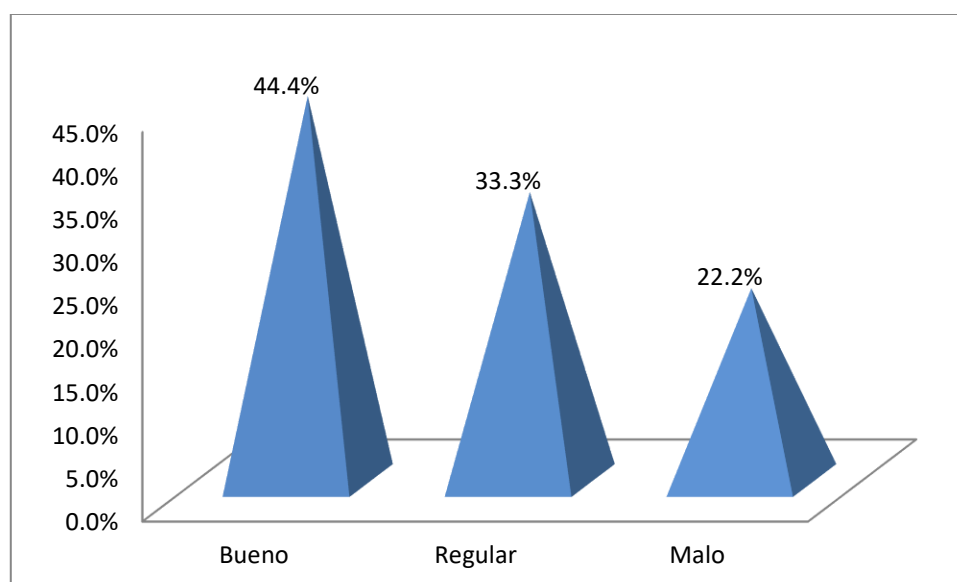
## B. Resumen Sobre el Desempeño Docente.

Tabla 11: Desempeño de los Docentes de la I.E.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bueno	8	44.4%	44.4%
Regular	6	33.3%	77.8%
Malo	4	22.2%	100.0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>	-----

Fuente: Encuesta a Docentes de I.E. N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

Figura 9: Desempeño de los Docentes de la I.E.



### Interpretación:

Según los resultados de la investigación, se determinó que en primer lugar están las valoraciones de **Bueno**, sobre el Desempeño de los Docentes de la I.E. en estudio, representados con un **44,4%**. En segundo lugar se encuentran las valoraciones de **Regular**, con un **33,3%**. Estos resultados indican que casi la mitad de los docentes aceptan como positivo sus desempeños.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### 4.2.1 Prueba de la Primera Hipótesis Específica.

**Hn:** No existe relación entre la Identificación de Necesidades y el Desempeño del Docente.

**Ha:** Si existe relación entre la Identificación de Necesidades y el Desempeño del Docente.

**Tabla 12: Primera Tabla de Contingencia.**

Identificación de Necesidades	Desempeño Docente			Total
	Bueno	Regular	Malo	
Bueno	7	0	0	7
Regular	1	5	2	8
Malo	0	1	2	3
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>18</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de I.E. N<sup>a</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Tabla 13: Primera Prueba del Chi-Cuadrado.**

Estadísticos	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,66	4	0,0023
Medidas de Relación entre variables cualitativas	0,9214	4	
N de casos válidos	18		

#### Interpretación:

Como la Significación de la muestra es **0.0023**, menor al **0.05** valor teórico probabilístico, se Rechaza la Hipótesis Nula y en su lugar se **Acepta la Hipótesis Alternativa**, es decir, **Si existe relación** entre la Identificación de Necesidades y el Desempeño del Docente.

#### 4.2.2 Prueba de la Segunda Hipótesis Específica.

**Hn:** No existe relación entre la Planificación de Actividades y el Desempeño del Docente.

**Ha:** Si existe relación entre la Planificación de Actividades y el Desempeño del Docente.

**Tabla 14: Segunda Tabla de Contingencia.**

Planificación De Actividades	Desempeño Docente			Total
	Bueno	Regular	Malo	
Bueno	7	1	0	<b>8</b>
Regular	1	4	1	<b>6</b>
Malo	0	1	3	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>18</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de I.E. N<sup>a</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Tabla 15: Segunda Prueba del Chi-Cuadrado.**

Estadísticos	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,16	4	0,0028
Medidas de Relación entre variables cualitativas	0,9178	4	
N de casos válidos	18		

#### Interpretación:

Como la Significación de la muestra es **0.0028**, menor al **0.05** valor teórico probabilístico, se Rechaza la Hipótesis Nula y en su lugar se **Acepta la Hipótesis Alternativa**, es decir, **Si existe relación** entre la Planificación de Actividades y el Desempeño del Docente.

### 4.2.3 Prueba de la Tercera Hipótesis Específica.

**Hn:** No existe relación entre la Ejecución de Actividades y el Desempeño del Docente.

**Ha:** Si existe relación entre la Ejecución de Actividades y el Desempeño del Docente.

**Tabla 16: Tercera Tabla de Contingencia.**

Ejecución de Actividades	Desempeño Docente			Total
	Bueno	Regular	Malo	
Bueno	7	1	0	<b>8</b>
Regular	1	5	2	<b>8</b>
Malo	0	0	2	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>18</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de I.E. N<sup>a</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Tabla 17: Tercera Prueba del Chi-Cuadrado.**

Estadísticos	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,06	4	0,0019
Medidas de Relación entre variables cualitativas	0,9243	4	
N de casos válidos	18		

#### Interpretación:

Como la Significación de la muestra es **0.0019**, menor al **0.05** valor teórico probabilístico, se Rechaza la Hipótesis Nula y en su lugar se **Acepta la Hipótesis Alternativa**, es decir, **Si existe relación** entre la Ejecución de Actividades y el Desempeño del Docente.

#### 4.3.4 Prueba de la Cuarta Hipótesis Específica.

**Hn:** No existe relación entre la Evaluación de Actividades y el Desempeño del Docente.

**Ha:** Si existe relación entre la Evaluación de Actividades y el Desempeño del Docente.

**Tabla 18: Cuarta Tabla de Contingencia.**

Evaluación de Actividades	Desempeño Docente			Total
	Bueno	Regular	Malo	
Bueno	6	0	0	<b>6</b>
Regular	2	5	1	<b>8</b>
Malo	0	1	3	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>18</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de I.E. N<sup>a</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Tabla 19: Cuarta Prueba del Chi-Cuadrado.**

Estadísticos	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,44	4	0,0016
Medidas de Relación entre variables cualitativas	0,9269	4	
N de casos válidos	18		

#### Interpretación:

Como la Significación de la muestra es **0.0016**, menor al **0.05** valor teórico probabilístico, se Rechaza la Hipótesis Nula y en su lugar se **Acepta la Hipótesis Alternativa**, es decir, **Si existe relación** entre la Evaluación de Actividades y el Desempeño del Docente.

#### 4.3.5 Prueba de la Hipótesis General.

**Hn:** No existe relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Ha:** Si existe relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Tabla 20: Tabla Total de Contingencia.**

<b>Gestión Educativa</b>	<b>Desempeño Docente</b>			<b>Total</b>
	Bueno	Regular	Malo	
Bueno	7	1	0	<b>8</b>
Regular	1	5	1	<b>7</b>
Malo	0	0	3	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>18</b>

Fuente: Encuesta a Docentes de I.E. N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

**Tabla 21: Prueba Total del Chi-Cuadrado.**

<b>Estadísticos</b>	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Sig. asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	21,33	4	0,0003
Medidas de Relación entre variables cualitativas	0,9497	4	
N de casos válidos	18		

#### Interpretación:

Como la Significación de la muestra es **0.0003** menor al **0.05** valor teórico probabilístico, se Rechaza la Hipótesis Nula y en su lugar se **Acepta la Hipótesis Alternativa**, es decir, **Si existe relación** entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

A la luz de los resultados de nuestra investigación, se determina que la Gestión Educativa tiene niveles Buenos de valoración por los encuestados, mientras que el Desempeño Docente también tiene niveles Buenos de valoración. Se precisa que la Variable Gestión Educativa se ha trabajado como variable independiente, frente a la variable Desempeño Docente que ha sido trabajado como variable dependiente. Los resultados confirman la relación que existe entre ambas variables del estudio, con un alto índice de relación. En comparación a nuestros resultados se puede considerar a los estudios ó investigaciones de:

Yábar (2013), quién realizo una investigación sobre “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. El Objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima”. El estudio fue de nivel relacional causal. La población y muestra estuvo constituido por 44 docentes de la misma institución. El instrumento empleado para la recolección de datos fue un cuestionario. En su conclusión más importante se estableció que existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor de significancia de muestra es 0.00, menor al nivel de significancia probabilístico de 5% (0.05), rechazándose  $H_0$  y se Aceptándose  $H_1$ , así mismo El  $R^2$  de Spearman es 0.564 lo que nos indica que el 56.4% es el grado de relación entre las dos variables, una relación moderada.



Como se puede apreciar, Yábar determino la importancia de la Gestión en la administración o conducción de una Institución Educativa, lo cual en comparación a nuestro estudio, coincide con nosotros y nos proporciona un respaldo académico, pues nosotros también consideramos que la Gestión Educativa es un factor importante en la gestión o administración de una Institución Educativa, el cual va a determinar de alguna manera el cumplimiento de metas y objetivos establecidos para la I.E. en los planes de trabajo anual a inicios de cada periodo de trabajo.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

De acuerdo con los resultados de nuestra investigación, se concluye:

- En relación al primer objetivo específico, se establece que la Identificación de Necesidades si se relaciona con el Desempeño del Docente en la I.E. en estudio. Esta realidad se explica por la manera de reconocer las necesidades que realizan las autoridades de la I.E. para proyectar planes de trabajo reales de las diversas actividades que deben realizar los docentes de la misma I.E.
- En relación al segundo objetivo específico, se establece que la Planificación de Actividades si se relaciona con el Desempeño del Docente en la I.E. Esta realidad se explica por la forma de elaboración del Plan Anual de Actividades que realizan las autoridades de la I.E. y que puedan garantizar el cumplimiento de las actividades que deben realizar los docentes de la misma I.E.
- En relación al tercer objetivo específico, se establece que la Ejecución de Actividades si se relaciona con el Desempeño del Docente en la I.E. Esta realidad se explica por los criterios que emplean las autoridades de la I.E. para la dirigir y conducir las ejecuciones de las actividades que deben realizar los docentes de la misma I.E.
- En relación al cuarto objetivo específico, se establece que la Evaluación de Actividades si se relaciona con el Desempeño del Docente en la I.E. Esta realidad se explica por la competencia que tienen las autoridades de la I.E.

para monitorear y valorar, las acciones y actividades que deben realizar los docentes de la misma I.E.

- Finalmente en relación al objetivo general, se establece que la Gestión Educativa si se relaciona con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta. Esta situación se explica por la importancia que tiene la Gestión de las autoridades, los cuales posiblemente van a influir en la manera de pensar o actuar de los docentes de la misma I.E.

## **6.2 Recomendaciones**

De acuerdo con las conclusiones de nuestra investigación, se recomienda:

- Con respecto a la primera conclusión, se recomienda que las autoridades de la I.E. en estudio, apliquen criterios técnicos para identificar necesidades, a efectos de que exista un buen diagnóstico de la realidad, en donde los docentes de la I.E. se sientan identificados y comprendidos.
- Con respecto a la segunda conclusión, se recomienda que las autoridades de la I.E. en estudio, realicen una planificación de actividades reales, con el fin de evitar actividades incumplidas, sobre todo por falta presupuestal y no generar incertidumbre en las acciones de los docentes de la I.E. en estudio.
- Con respecto a la tercera conclusión, se recomienda que las autoridades de la I.E. en estudio, realicen un monitoreo horizontal continuo, en las ejecuciones de las actividades de los docentes, con el fin de evitar malas acciones o malos resultados que no cumplan con las metas y objetivos de la I.E.
- Con respecto a la cuarta conclusión, se recomienda que las autoridades de la I.E. en estudio, realicen una evaluación técnica profesional, en las actividades

realizadas de los docentes, con el fin de reconocer las buenas acciones y promover la realimentación de los posibles malos resultados en la I.E.

- Con respecto a la conclusión general, se recomienda que las autoridades de la I.E. en estudio, desarrollen una práctica de Gestión humanista, con el fin de que los docentes de la I.E. se sientan representados por ellos y desarrollen sus actividades con mucho entusiasmo, todo en favor de los estudiantes.
- Finalmente, se recomienda que las autoridades de la I.E. N<sup>o</sup> 20359 Reyna de la Paz de Végueta, utilicen con más frecuencia para su Gestión, a las TICs, para estar más cerca del personal docente, personal administrativo y los alumnos de la I.E., favoreciendo al desarrollo de la misma I.E.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

Mansilla, J. (2007). *Influencia del estilo directivo, liderazgo estratégico, Gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes en la Institución Educativa Inmaculada Concepción de los Olivos, 2005*. Tesis de Doctorado. Lima, Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Monguet, J., Fabregas, J., Delgado, D., Grimon, F. y Herrera, M. (2006). *Desempeño docente y motivación de los alumnos*. Tesis de Maestría. Venezuela. Universidad de Carabobo.

Osorio, A. (2006). *El desempeño docente y el rendimiento académico en forma especializada de los estudiantes de matemática y física de las tres facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú*. Tesis Doctoral. Lima, Perú. UNMSM.

Rincón, C. (2005). *Relación entre el estilo del liderazgo del director y desempeño de docentes del valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. Tesis de Maestría. Lima, Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

### 7.2 Fuentes bibliográficas

Alvarado, O. (2000). *Gestión Educativa Enfoques y Procesos*. Perú. Editorial de la Universidad de Lima.

Andrade, S. (2001). *Planeación Estratégica*. Lima, Perú. Editorial Lucero S.R.L.

Calero, M. (1998). *Hacia la excelencia de la Educación*. Lima. Editorial San Marcos.

Cosio, J. (2006). *Como se Administra a las Organizaciones*. Lima, Perú. Editorial ABC S.A.C.

- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Levin, I. y Rubin, S. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. México D.F. Editorial Pearson Prentice Hall.
- Morel, S. et al. (2007). *Gestión Educativa Estratégica: modelos y herramientas*. Segunda edición. Tegucigalpa, Honduras.
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la Investigación, Estadística Aplicada en la Investigación*. Lima, Perú. Editorial Macro E.I.R.L.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú. Editorial Business Support Aneth S.R.L.
- Triola, M. (2004). *Elementary Statistics*. México D.F. Published by Pearson Education Inc.
- Vega, A. (2003). *Algunos Instrumentos Básicos para Realizar Trabajos de Investigación Científica*, Lima, Perú. Editorial UPIGV.
- Yufra, M. (2006). *La Gestión Educativa*. Lima, Perú.

### **7.3 Fuentes hemerográficas**

- Estrada, L. (2013). *El Desempeño Docente*. Carabobo, Venezuela. Publicación de Universidad de Carabobo.
- Lujambio, A. et al. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México D.F. Programa Escuelas de Calidad, Secretaria de Educación Pública.
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del Desempeño Docente*. Lima, Perú. Universidad San Martín de Porres.

UNESCO (2006). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*. Santiago de Chile. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América.

#### 7.4 Fuentes electrónicas

Altablero (2017). *La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación*.  
Obtenido de: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html>

Carrasco, S. (2002). *Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA*. Tesis de Maestría en Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1589/Carrasco\\_ds.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1589/Carrasco_ds.pdf?sequence=1)

Congreso de la Republica (28/07/2003). *Ley General de Educación N° 28044*. Obtenido de:  
[http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)

Danroli70 (2014). *La administración y la gestión educativa*. Obtenido de:  
<https://www.monografias.com/trabajos81/administracion-y-gestion-educativa/administracion-y-gestion-educativa2.shtml>

El Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen desempeño Docente*. Obtenido de:  
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

José, J. (2010). *Administración y Gestión Educativa desde las Perspectiva de la Prácticas de Liderazgo y el Ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta “Pedro Nufio”*. Tesis de Maestría en Educación de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Obtenido de:  
<http://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/administracion-y-gestion-educativa-desde-la-perspectiva-de-las-practicas-de-liderazgo-y-el-ejercicio-de-los-derechos-humanos-en-la-escuela-nomal-mixta-pedro-nufio/>

Marconi, J. (2019). *Gestión educativa (Educational management)*. Obtenido de:

<https://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml>

Mendoza, R. (2018). *El Sistema Educativo Peruano*. Obtenido de:

<https://www.monografias.com/trabajos37/sistema-educativo-peru/sistema-educativo-peru.shtml>

MinEducación (2007). *La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación*.

*Artículo de Altablero*. Obtenido de:

<https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html>

Olmedo, M. (2016). *Repercusión de Liderazgo en la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Primaria del Distrito de Urcos*

*Cusco 2015*. Tesis de Maestría en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Obtenido de:

<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1374/tesis.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Pérez, J. (2010). *Administración y Gestión Educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta*

*“Pedro Nufio”*. Tesis de Maestría de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Honduras. Obtenido de:

<http://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/administracion-y-gestion-educativa-desde-la-perspectiva-de-las-practicas-de-liderazgo-y-el-ejercicio-de-los-derechos-humanos-en-la-escuela-nomal-mixta-pedro-nufio/>

Ronsol26 (2015). *Teoría de Sistemas*. Obtenido de:

<https://www.monografias.com/trabajos11/teosis/teosis2.shtml>

Sernaqué, T. (2018). *Gestión Educativa Escolar*. Obtenido de:

[https://www.academia.edu/25987542/Gesti%C3%B3n\\_educativa\\_escolar](https://www.academia.edu/25987542/Gesti%C3%B3n_educativa_escolar)

Simón, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima –*

*Cercado*. Tesis de Maestría de la UNMSM. Obtenido de:



[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/Yabar\\_si.pdf;jsessionid=8CBE1B7C8863A2C27B717339DFD69965?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/Yabar_si.pdf;jsessionid=8CBE1B7C8863A2C27B717339DFD69965?sequence=1)

Torres, J. (2008, enero 14). *Desempeño profesional del tutor y su mejoramiento en Cuba*.

Obtenido de:

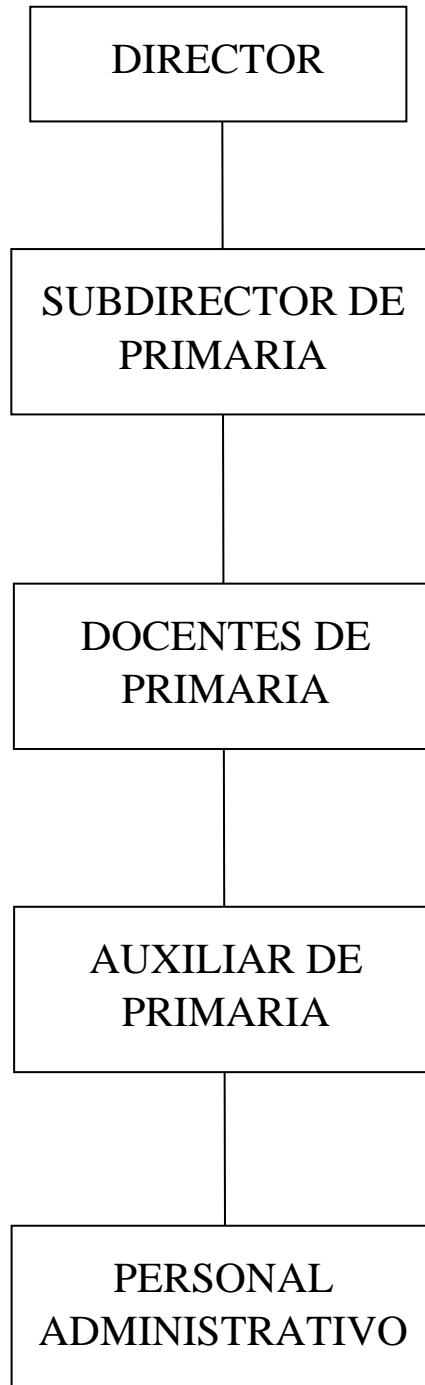
<https://www.gestiopolis.com/desempeno-profesional-del-tutor-y-su-mejoramiento-en-cuba/>

Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Tesis de Maestría en Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/Yabar\\_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/Yabar_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

**ANEXO 1.**  
**ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20359 REYNA DE LA  
PAZ DE VEGUETA**



## ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

### “LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I. E. N° 20359 REYNA DE LA PAZ - VEGUETA”

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES – DIMEN.</b>
<p><b>Problema Principal:</b> ¿ Existe relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta ?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.</p>	<p><b>Hipótesis Central:</b> Si existe relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta.</p>	<p><b><u>Variable Independiente</u></b> -La Gestión Educativa.</p> <p><b><u>Variable Dependiente</u></b> -Desempeño Docente en la I.E. N° 20359 RPV.</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b> 1. ¿ Existe relación entre la Identificación de Necesidades y el Desempeño del Docente ?</p> <p>2. ¿ Existe relación entre la Planificación de Actividades y el Desempeño del Docente ?</p> <p>3. ¿ Existe relación entre la Ejecución de Actividades y el Desempeño del Docente ?</p> <p>4. ¿ Existe relación entre la Evaluación de Actividades y el Desempeño del Docente ?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b> 1. Analizar la relación entre la Identificación de Necesidades y el Desempeño del Docente.</p> <p>2. Analizar la relación entre la Planificación de Actividades y el Desempeño del Docente.</p> <p>3. Analizar la relación entre la Ejecución de Actividades y el Desempeño del Docente.</p> <p>4. Analizar la relación entre la Evaluación de Actividades y el Desempeño del Docente.</p>	<p><b>Hipótesis Específicos:</b> 1. Si existe relación entre la Identificación de Necesidades y el Desempeño del Docente.</p> <p>2. Si existe relación entre la Planificación de Actividades y el Desempeño del Docente.</p> <p>3. Si existe relación entre la Ejecución de Actividades y el Desempeño del Docente.</p> <p>4. Si existe relación entre la Evaluación de Actividades y el Desempeño del Docente.</p>	<p><b><u>Dimensión de la 1ra Var.</u></b></p> <p>1. Identificación de Necesidades. 2. Planificación de Actividades. 3. Ejecución de Actividades. 4. Evaluación de Actividades.</p> <p><b><u>Dimensión de la 2da Var.</u></b></p> <p>1. Capacidad Profesional. 2. Capacidad Pedagógica. . 3. Capacidad de Interrelaciones.</p>

Fuente: Elaboración Propia.



ANEXO 3. ENCUESTA GENERAL  
**Universidad Nacional**  
**José Faustino Sánchez Carrión**  
**Escuela de Postgrado**

---

**INFORMACIÓN PARA INVESTIGAR LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN  
EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA N° 20359 REYNA DE LA PAZ DE VEGUETA**

**APOYO:** Escuela de Postgrado – UNJFSC

**SEMESTRE:** 2018 - II

**INSTRUCCIONES:**

1. La Información que Ud. nos brinde es Personal, Sincera y Anónima.
2. Marque con un aspa “X” dentro del recuadro, solo a una de las respuestas de cada Pregunta, que Ud. considere la opción correcta.

**I. ASPECTOS GENERALES:**

1. SEXO.

- a) Masculino ( )                      b) Femenino ( )

2. EDAD.

- a) Hasta 18 años. ( )                      b) 19 a 30 años. ( )  
c) 31 a 40 años. ( )                      d) 41 a 50 años. ( )  
e) 50 a más años. ( )

3. ESTADO CIVIL.

- a) Soltero ( )                      b) Casado ( )  
c) Conviviente ( )                      d) Divorciado ( )  
e) Viudo ( )

4. SITUACIÓN LABORAL.

- a) Trabajo Continuo ( )                      b) Trabajo Casi Continuo ( )  
c) Trabajo Ocasional ( )

5. SITUACIÓN ECONÓMICA.

- a) Independiente ( )                      b) Interdependiente ( )  
c) Dependiente ( )

6. RESIDENCIA.

- a) Centro de Ciudad ( )                      b) Zona Urbana ( )  
c) Zona Marginal ( )                      d) Zona Rural ( )







## ANEXO 4. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

#### VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL.

**TEMA:** LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20359 REYNA DE LA PAZ DE VEGUETA.

#### OPINIÓN Ó JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que Ud. nos brinde es Personal, Sincera y Anónima.
2. Marque con un aspa “ X ” dentro del cuadrado de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que Ud. Considere su opinión.

1 = Malo

2 = Regular

3 = Bueno

CRITERIOS	VALORACIÓN		
	1	2	3
<b>Claridad:</b> Esta formulado con lenguaje apropiado.			
<b>Objetividad:</b> Esta expresado en conductas observables.			
<b>Actualidad:</b> Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			
<b>Organización:</b> Existe una organización lógica.			
<b>Suficiencia:</b> Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			
<b>Intencionalidad:</b> Adecuado para conocer las opiniones de las encuestadas.			
<b>Consistencia:</b> Basados en aspectos teóricos científicos de organización.			
<b>Coherencia:</b> Establece coherencia entre las variables y los indicadores.			
<b>Metodología:</b> La estrategia responde a los propósitos del estudio.			
<b>Pertinencia:</b> El instrumento es adecuado al tipo de investigación.			

Muchas Gracias por su Respuesta.

-----  
Datos y Firma del Juez Experto:



## VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Es el grado en que el instrumento puede medir a la Variable a la que se pretende medir. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

El Instrumento a utilizarse para recolectar información es una Encuesta con diversas preguntas, un cuestionario elaborado con los Indicadores de la Variable en estudio, el mismo que se sometió a una Consulta de Opinión a Investigadores Expertos en el área, quienes nos proporcionaron sus respectivas opiniones.

Nuestra Encuesta fue calificada por 5 Jueces Expertos, sus opiniones se resumen en la siguiente tabla.

### MATRIZ DE ANÁLISIS DE JUICIO DE EXPERTOS

CRITERIOS	JUECES			Total
	J1	J2	J3	
Claridad:	3	2	3	8
Objetividad:	3	3	2	8
Actualidad:	3	3	3	9
Organización:	2	3	3	8
Suficiencia:	3	3	3	9
Intencionalidad:	3	3	3	9
Consistencia:	3	3	2	8
Coherencia:	3	3	3	9
Metodología:	2	3	3	8
Pertinencia:	3	3	3	9
<b>TOTAL de Opinión</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>85</b>

Total Máximo = (Nº criterios) x (Nº de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta).

### CALCULO DEL COEFICIENTE DE VALIDEZ:

$\text{Validez} = \frac{\text{Total de Opinión}}{\text{Total Máximo}} = \frac{85}{10 \times 3 \times 3} = \frac{85}{90} = 0.944 = \mathbf{94.4\%}$
--

**CONCLUSIÓN:** El Coeficiente de Validez del Instrumento es **94.4%**, es considerado como **Muy Bueno**.

## ANEXO 5.

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Existen diferentes formas de medir el grado de Confiabilidad de una Prueba. Uno de los Coeficientes más comunes es el **Alpha de Cronbach “ $\alpha$ ”**, que se orienta hacia la **consistencia interna de una prueba**. Cronbach en 1951 lo derivó, a partir del modelo de Kuder- Richardson de 1937.

El Alpha de Cronbach “ $\alpha$ ”, es un coeficiente que mide la homogeneidad de las preguntas, promediando todas las correlaciones entre todos los ítems.

Se trata de un Índice que toma valores entre **0** y **1**, cuando más se acerque a 1 mejor es la fiabilidad; pero si se acerca a 0, la fiabilidad es baja ó nula. Este valor sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información estable y consistente, ó recopila información defectuosa y nos puede llevar a conclusiones equivocadas.

De acuerdo con la Aplicación del Software SPSS, los instrumentos de nuestra investigación para cada Variable tienen los siguientes resultados:

#### Resumen del Procesamiento de Casos

		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos(a)	0	,0
	Total	18	100,0

#### Estadísticos de Fiabilidad Para 1ra Variable

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,969	8

#### Estadísticos de Fiabilidad Para 2da Variable

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,962	9

#### Escala Categórica:

Rangos	Magnitud
<b>0,81 a 1,00</b>	<b>Muy Alta</b>
<b>0,61 a 0,80</b>	<b>Alta</b>
<b>0,41 a 0,60</b>	<b>Moderada</b>
<b>0,21 a 0,40</b>	<b>Baja</b>
<b>0,01 a 0,20</b>	<b>Muy Baja</b>

#### Conclusión:

Como  $\alpha$  (alpha de cronbach) está en el rango de  $0.81 < \alpha < 1.00$ , la **Confiabilidad de Consistencia Interna** es **MUY ALTA** para cada Variable.

## ANEXO 6.

## ASPECTOS GENERALES

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Masculino	5	27.8%
Femenino	13	72.2%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>

<b>Edad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
18 años	0	0.0%
19 a 30 años	3	16.7%
31 a 40 años	5	27.8%
41 a 50 años	6	33.3%
Mas de 50 años	4	22.2%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>

<b>Estado Civil</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Soltero	4	22.2%
Casado	6	33.3%
Conviviente	5	27.8%
Divorciado	3	16.7%
Viudo	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>

<b>Situación Laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Trabajo Continuo	11	61.1%
Trabajo Casi Continuo	5	27.8%
Trabajo Ocasional	2	11.1%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>

<b>Situación Económica</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Independiente	0	0.0%
Interdependiente	3	16.7%
Dependiente	15	83.3%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>

<b>Residencia Actual</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Centro Ciudad	4	22.2%
Zona Urbana	9	50.0%
Zona Marginal	2	11.1%
Zona Rural	3	16.7%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>

## ANEXO 7.

### BASE DATOS - VARIABLE INDEPENDIENTE

N°	DIMENSIÓN 1				DIMENSIÓN 2				DIMENSIÓN 3				DIMENSIÓN 4				VAR. IND.	
	I1	I2	M1	D1	I3	I4	M2	D2	I5	I6	M3	D3	I7	I8	M4	D4	MT	VX
1	2	2	2.0	2	2	2	2.0	2	2	2	2.0	2	2	2	2	2	2.0	2
2	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3	3	3.0	3
3	1	1	1.0	1	1	1	1.0	1	2	2	2.0	2	1	1	1	1	1.3	1
4	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3	3	3.0	3
5	2	2	2.0	2	2	2	2.0	2	2	2	2.0	2	2	2	2	2	2.0	2
6	2	2	2.0	2	1	1	1.0	1	1	1	1.0	1	2	2	2	2	1.5	2
7	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3	3	3.0	3
8	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3	3	3.0	3
9	2	2	2.0	2	2	2	2.0	2	1	1	1.0	1	2	2	2	2	1.8	2
10	1	1	1.0	1	1	1	1.0	1	2	2	2.0	2	1	1	1	1	1.3	1
11	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3	3	3.0	3
12	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3	3	3.0	3
13	2	2	2.0	2	2	2	2.0	2	2	2	2.0	2	2	2	2	2	2.0	2
14	1	1	1.0	1	1	1	1.0	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1
15	2	2	2.0	2	2	2	2.0	2	2	2	2.0	2	2	2	2	2	2.0	2
16	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	1	1	1	1	2.5	3
17	2	2	2.0	2	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	2	2	2	2	2.5	3
18	2	2	2.0	2	2	2	2.0	2	2	2	2.0	2	2	2	2	2	2.0	2

### BASE DATOS - VARIABLE DEPENDIENTE

Nº	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3					VAR. DEP.	
	I10	I11	I12	M1	D1	I13	I14	I15	M2	D2	I16	I17	I18	M3	D3	MT	VY
1	2	1	2	1.7	2	2	2	2	2.0	2	2	2	2	2.0	2	1.9	2
2	3	3	3	3.0	3	3	2	3	2.7	3	3	2	3	2.7	3	2.8	3
3	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1.0	1	1.0	1
4	3	2	3	2.7	3	3	3	3	3.0	3	3	2	3	2.7	3	2.8	3
5	2	2	2	2.0	2	2	1	2	1.7	2	2	2	2	2.0	2	1.9	2
6	2	2	2	2.0	2	2	2	2	2.0	2	2	2	2	2.0	2	2.0	2
7	3	2	3	2.7	3	3	3	3	3.0	3	2	3	3	2.7	3	2.8	3
8	3	3	3	3.0	3	3	3	3	3.0	3	3	3	3	3.0	3	3.0	3
9	2	1	2	1.7	2	2	1	2	1.7	2	2	2	2	2.0	2	1.8	2
10	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1.0	1	2	1	1	1.3	1	1.1	1
11	3	3	3	3.0	3	3	3	3	3.0	3	3	3	3	3.0	3	3.0	3
12	3	2	3	2.7	3	3	2	3	2.7	3	3	3	3	3.0	3	2.8	3
13	2	2	2	2.0	2	2	2	2	2.0	2	1	2	2	1.7	2	1.9	2
14	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1.0	1	1.0	1
15	2	2	2	2.0	2	3	3	3	3.0	3	2	2	2	2.0	2	2.3	2
16	3	2	3	2.7	3	3	2	3	2.7	3	3	3	3	3.0	3	2.8	3
17	2	2	2	2.0	2	1	1	1	1.0	1	2	1	1	1.3	1	1.4	1
18	3	3	3	3.0	3	3	3	3	3.0	3	2	2	1	1.7	2	2.6	3

---

**Dr. Alfredo Edgar López Jiménez**  
**ASESOR**

---

**Dr. Filmo Eulogio Retuerto Bustamante**  
**PRESIDENTE**

---

**Mg. Eliseo Toro Dextre**  
**SECRETARIO**

---

**Mg. Marco Antonio Delgado Ventocilla**  
**VOCAL**