

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**GERENCIA EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IEP DE
LA CIUDAD DE AYAVIRI 2016**

PRESENTADA POR:

CANDIDA PINTO LUQUE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

GERENCIA EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IEP DE
LA CIUDAD DE AYAVIRI 2016

PRESENTADA POR:

CANDIDA PINTO LUQUE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN CON

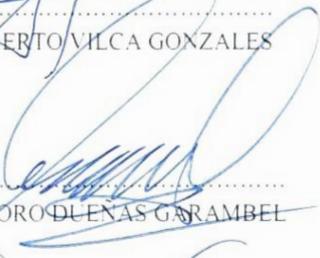
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE


.....
Dr. EDILBERTO VILCA GONZALES

PRIMER MIEMBRO


.....
Dr. TEODORO DUEÑAS GARAMBEL

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dr. SAMUEL MONROY GALLEGOS

ASESOR DE TESIS


.....
Dr. ESTANISLAO EDGAR MANCHA PINEDA

Puno, 05 de Julio de 2018

ÁREA : Gestión y gerencia administrativa

TEMA : Gerencia educativa y desempeño docente en las IEP de la ciudad de Ayaviri 2016

LÍNEA: Instrumentos de organización educativa

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mi madre Teodocia Luque Hilari (Q.E.P.D) por haber confiado siempre en mí, por apoyarme a seguir adelante a pesar de las circunstancias de la vida.

A mi hermano Joel Pinto Luque quien me apoyo a seguir y cumplir mis metas.

Al Dr. Edgar Manchas Pineda por su apoyo constante.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco Teórico	3
1.1.1 Administración educativa	3
1.1.2 Gestión educativa	3
1.1.3 Gerencia educativa	4
1.1.3.1 Funciones de la gerencia educativa	4
1.1.3.2 Importancia de la gerencia educativa	6
1.1.3.3 Dimensiones de la gerencia educativa.....	6
1.1.3.4 Teorías sobre gerencia educativa	7
1.1.4 Marco de buen desempeño docente.....	9
1.1.4.1. Definiciones y propósitos	9
1.1.4.2. Dimensiones sobre desempeño docente	10
1.1.4.3. Competencias de buen desempeño docente	11
1.1.4.4. Desempeños.....	12
1.1.4.5. Teorías sobre desempeño docente:.....	12
1.2 Antecedentes	14
1.2.1. A nivel internacional	14
1.2.2. A nivel nacional.....	15
1.2.3. A nivel local	16
1.3 Marco Conceptual.....	17

Capítulo II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema.....	19
2.2	Enunciado del problema.....	20
2.2.1	Problema general.....	20
2.2.2	Problema específico.....	20
2.3	Justificación.....	21
2.4	Limitaciones de la investigación.....	22
2.5	Objetivos.....	22
2.5.1	Objetivo general.....	22
2.5.2	Objetivo específico.....	22
2.6	Hipótesis.....	23
2.6.1	Hipótesis general.....	23
2.6.2	Hipótesis específico.....	23
2.7	Sistema de variables.....	24

CAPÍTULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1.	Lugar de estudio.....	25
3.2.	Población.....	25
3.3.	Muestra.....	26
3.4.	Métodos de la investigación.....	27
3.4.1	Tipo de investigación.....	27
3.4.2	Diseño de la investigación.....	27
3.5.	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos.....	27
3.5.1	Plan de recolección de datos.....	27

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Análisis e interpretación de resultado.....	29
4.1.1.	Resultados para determinar la gerencia educativa del director según los docentes30	
4.1.2.	Resultados obtenidos para determinar el desempeño docente según los directores.....	35
4.1.3.	Resultados conseguidos en los objetivos.....	40
4.1.3.1.	En relación al objetivo general.....	40

4.1.3.2. En relación al primer objetivo específico.....	41
4.1.3.3. En relación al segundo objetivo específico	43
4.1.3.4. En relación al tercer objetivo específico	44
4.1.3.5. En relación al cuarto objetivo específico	46
4.2 Discusión de los resultados	47
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES.....	54
BIBLIOGRAFIA	55
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1 Población de estudio de los docentes y directores instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri	25
2 Muestra representativa de los docentes y directores instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri	26
3. Realidad respecto a la gerencia educativa en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri	30
4 Realidad respecto a la planificación en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri.....	30
5 Realidad respecto a la organización en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri.....	32
6 Realidad respecto a la dirección en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri.....	33
7 Realidad respecto al control en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri	34
8 Realidad respecto al desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri	35
9 Realidad respecto a la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri.....	36
10 Realidad respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri.....	37
11 Realidad respecto a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri.....	38
12 Realidad respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri	39
13 Análisis de correlación entre gerencia educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016. ...	40
14. Análisis de correlación entre gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.	41

15	Análisis de correlación entre gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.....	43
16	Análisis de correlación entre gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.	44
17	Análisis de correlación entre gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016	46

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
1.	Realidad respecto a la gerencia educativa en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri.....	30
2.	Realidad respecto a la planificación en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri	31
3.	Realidad respecto a la organización en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri	32
4.	Realidad respecto a la dirección en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri	33
5.	Realidad respecto al control en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri	34
6.	Realidad respecto al desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri.....	35
7.	Realidad respecto a la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri	36
8.	Realidad respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri	37
9.	Realidad respecto a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri	38
10.	Realidad respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri	39
11.	Diagrama de dispersión de las variables gerencia educativa y desempeño docente.....	40
12.	Diagrama de dispersión de la variable gerencia educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes	42

13.	Diagrama de dispersión de la variable gerencia educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	43
14.	Diagrama de dispersión de la variable gerencia educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	45
15.	Diagrama de dispersión de la variable gerencia educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente	46
16.	Aplicando cuestionario sobre desempeño docente.....	70
17.	Aplicando cuestionario de gerencia educativa	70
18.	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	71
19.	Trabaja y toma en cuenta el PCI de su institución educativa	71

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	61
2. Matriz instrumental.....	62
3. Cuestionario de gerencia educativa en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri.....	64
4. Cuestionario sobre desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri.....	67
5. Evidencias de docentes encuestados.....	70

RESUMEN

La investigación tiene por problema principal: ¿Qué grado de relación existe entre gerencia educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016?, mientras que el objetivo principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gerencia educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016, siendo la hipótesis general: Existe relación entre gerencia educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016. En cuanto a la metodología se consideró un estudio de tipo básico, descriptivo correlacional, cuantitativo, de diseño no experimental. Para el estudio se consideró un total de 136 docentes y 11 directores, a quienes se aplicó el cuestionario de gerencia educativa y el cuestionario sobre desempeño docente, para corroborar la correlación entre las variables se empleó el estadístico Pearson. Los resultados señalan, con un valor de ($p = ,000$), existe una correlación estadística entre gerencia educativa y el desempeño docente. Asimismo, el 49.3% consideran que la gerencia es buena, el 41.2% de los sujetos de estudio indican que la gerencia es regular y solo el 9.6% refieren que la gerencia es deficiente. Por otra parte, respecto al desempeño docente, nuestro resultado predomina en la categoría regular con el 48.5%, seguida por la categoría deficiente con el 29.4% y finalmente con el 22.1% indican que el desempeño docente es bueno.

Palabras claves: Aprendizaje, desempeño docente, gerencia educativa, gestión, preparación y enseñanza,

ABSTRACT

The research has as its main problem: What degree of relationship exists between educational management and teaching performance in the educational institutions of the city of Ayaviri during the year 2016 ?, while the main objective of the research was to determine the relationship that it exists between the educational management and the teaching performance in the Primary Educational Institutions of the city of Ayaviri during the year 2016, being the general hypothesis: There is a relationship between educational management and teaching performance in the Primary Educational Institutions of the city of Ayaviri during the year 2016. Regarding the methodology, a basic, descriptive, correlational, quantitative, non-experimental design study was considered. For the study, a total of 136 teachers and 11 directors were considered, to whom the educational management questionnaire and the teacher performance questionnaire were applied, to corroborate the correlation between the variables, the Pearson statistic was used. The results point out, with a value of ($p = ,000$), that there is an additional correlation between educational management and the teaching performance. Also, 49.3% consider that management is good, 41.2% of the study subjects indicate that management is regular and only 9.6% report that management is deficient. On the other hand, regarding the teaching performance, we found a predominance of the regular category with 48.5%, followed by the deficient category with 29.4% and finally with 22.1% indicate that the teaching performance is good.

Keywords: Learning, teaching performance, educational management, administration, preparation and teaching,

INTRODUCCIÓN

La gerencia educativa constituye un factor clave para la productividad de las organizaciones; su gestión es determinante para que se produzcan resultados positivos al administrar eficientemente una serie de recursos, de los cuales el más importante lo constituye el recurso humano, ya que es por medio de la labor que desempeñan los grupos de trabajo, como se logran los objetivos y se obtienen resultados.

Es necesario precisar que el profesor o profesora ya no es únicamente el servidor de un Estado-Nación que educa a unos y deja fuera a otros. Su trabajo se dirige a una sociedad crecientemente diversa y plural, que demanda para todos los niños un tipo de educación que los prepare, no sólo para su participación ciudadana, sino también para su participación productiva, por lo tanto, el óptimo desempeño del docente en el aula, repercutirá en el desarrollo de la sociedad.

Dichas razones nos llevaron a realizar un estudio respecto a Gerencia educativa y desempeño docente en las IEPs de la ciudad de Ayaviri - 2016

Por ende, el contenido del presente trabajo se clasifica en cuatro capítulos

En el capítulo I, se hace la descripción del problema, puntualizándose la identificación de las realidades internacionales, nacionales, locales y a nivel institucional. Asimismo, se define el problema general y los específicos. Seguidamente, se puntualiza la justificación del estudio, limitaciones y culmina con la determinación del objetivo general y específicos.

En el capítulo II, se especifica el marco teórico, donde se incluye los antecedentes de investigación. Posteriormente, se especifica el sustento teórico tanto de la variable gerencia educativa y la variable desempeño docente. De la misma manera, se puntualiza el glosario de términos, hipótesis general y específicos y para finalizar el presente capítulo se detalla la operacionalización de las variables de estudio.

En el capítulo III, se precisa sobre la metodología, en donde, se hace mención el tipo y diseño de investigación. Próximamente se describe la población y muestra que se consideró en el estudio. Asimismo, se enfatiza la ubicación y descripción de la población, técnicas e instrumentos que se empleó y para culminar el presente capítulo se

detalla el plan de recolección de datos, plan de tratamiento de datos y el diseño estadístico que se empleó.

En el capítulo IV, se registra resultados encontrados en el presente estudio de igual manera, se especifica la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, encontramos las referencias bibliográficas y anexos medios que permitieron culminar de manera óptima el estudio correspondiente.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco Teórico

1.1.1 Administración educativa

Sovero (2007) sostiene que “La administración es una especialidad que trata de los procesos a seguir el logro de objetivos, materializados en resultados concretos; además de las cuestiones referentes al tiempo y a las relaciones humanas que se presentan en las organizaciones. Una organización es la manera estructurada de trabajo, para alcanzar una meta y un fin que pretenden conseguir dichas personas o la organización”.

1.1.2 Gestión educativa

Sovero (2007) sostiene que “La gestión educativa es un conjunto de operaciones, actividades y criterios de conducción del proceso educativo, necesarios para lograr los objetivos educativos, previamente contemplados, es decir, una acción combinada de tres áreas: operativa, estratégica y de apoyo.

La gestión institucional es un conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica. Las principales actividades de conducción comprenden los siguientes aspectos. Planeamiento, organización, comunicación, control y participación”.

La gestión pedagógica es la responsabilidad del director es que sea un administrador eficaz o un hábil planificador; además de conductor pedagógico de la institución educativa. El director y el profesor de aula realizan su trabajo a través de estrategias diferentes, el docente es contacto directo con los educandos; mientras que el director educa a través de una organización”.

1.1.3 Gerencia educativa

Martos (2013) refiere que la “gerencia educativa es el proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente organización donde el gerente educativo debe dirigir su equipo hacia el logro de los objetivos”.

Díaz y Torrealba (2010) sostiene que la gerencia educativa es quien requiere no sólo de una serie de conocimientos específicos en el área técnica donde va a desempeñar su actividad, sino también, de habilidades y destrezas que permitan enfrentar la realidad social en la que se desenvuelve, con el propósito de poder comprender el por qué suceden los hechos y de estar en capacidad de introducir nuevos correctivos o cambios que faciliten su gestión.

Según Martos (2013) define la gerencia educativa, como el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela, y su relación con el entorno, con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad, a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de proyectos comunes.

1.1.3.1 Funciones de la gerencia educativa

Gonzalo (2013) refiere que el rol que desempeñan los gerentes es de suma importancia, ya que son ellos los responsables de lograr que las cosas sucedan, sea para bien o para mal, son quienes logran que se cumplan las metas y objetivos propuestos y garantizan que el negocio sea rentable y competitivo. El gerente es una figura de sumo valor, es el eje principal, el líder, el guía y promotor de que las cosas funcionen y de que todos sigan la ruta correcta. De lo contrario, cada cual seguiría un rumbo diferente e intereses distintos. Los gerentes tradicionales tenían un papel muy diferente a los de ahora, y eso es debido a que las instituciones funcionaban también de otra manera, en los últimos años se ha podido ver un cambio en el modo de operar, debido principalmente a la tecnología.

De acuerdo a esto, se considera seis características básicas de los directivos gerenciales:

Habilidad mental: Se refiere a la superioridad de inteligencia que debe tener el directivo ante los demás miembros de la organización, en este aspecto, consideramos que el líder de la organización, debe tener habilidades y destrezas de acuerdo a sus funciones para desempeñar correctamente el rol para el cual fue asignado, entre los cuales están la dirección y orientación de los diferentes miembros de la comunidad educativa, así como la administración de los recursos con el fin de asegurar la calidad del servicio que ofrece, al optimizar la aplicación del currículo, los procesos docentes y administrativos, así como las relaciones de la institución con su entorno.

Madurez emocional: Está relacionada con la confianza que tienen los directores en ellos mismos y en lo que hacen, saben exactamente lo que desean de los demás miembros de la organización y poseen la madurez necesaria para enfrentar las fallas de sus colaboradores con la objetividad que se precisa.

Necesidad intrínseca de logro: Se refiere a la necesidad interna de los directivos de cumplir sus objetivos, les gusta fijarse metas difíciles pero alcanzables y después cumplirlas.

Habilidad para resolver problemas: Se presenta cuando los directivos saben diferenciar entre la causa y efecto, y por ello saben también centrar sus esfuerzos en la primera. También saben usar los recursos que tienen, para la solución de esos problemas.

Empatía: Considerada como la habilidad que les permite a los directivos identificarse emocionalmente con los demás y ver las cosas desde el punto de vista del trabajador, sin que eso signifique que esté de acuerdo con él. Poder ponerse en los zapatos de otras personas les permite estar en una posición privilegiada para poder mandar.

Representatividad: Es la responsabilidad que tiene el directivo de actuar como el representante de su personal ante las demás organizaciones y jefes superiores.

1.1.3.2 Importancia de la gerencia educativa

Rodríguez (2011) refiere que la gerencia educativa constituye un factor clave para la productividad de las organizaciones; su gestión es determinante para que se produzcan resultados positivos, al administrar eficientemente una serie de recursos, de los cuales el más importante, lo constituye en el recurso humano, ya que, es por medio de la labor que desempeñan los grupos de trabajo, como se logran los objetivos y se obtienen resultados. Esto significa que la gerencia educativa debe perfilarse con una orientación hacia el cambio, que vincule el trabajo con el conocimiento de los problemas que se presentan en las organizaciones, y de esta manera constituir las bases institucionales a efectos de producir rendimiento en el trabajo que se realiza.

Rodríguez (2011) señala que el gerente debe considerar lo siguiente:

- Confianza recíproca con los trabajadores.
- Los resultados finales son aportes de los involucrados en el proceso, por lo tanto, deben estar conscientes de los hechos.
- Debido a que el proceso de integración es lento, posibilita el éxito con larga proyección en el tiempo; es decir, se debe proporcionar el tiempo suficiente para que todos se integren.

De allí que sea de suma importancia el conocimiento y preparación de cada gerente acerca de lo que significa gerencia, pues la gerencia es un proceso social, estructural, objetivo y subjetivo que a la vez representa un factor integrador y multiplicador de los recursos humanos, materiales, presupuestarios, físicos y ambientales, de tal manera que, a través de ellos, pueda lograr la eficiencia organizativa.

1.1.3.3 Dimensiones de la gerencia educativa

Según Robbins y Coulter (2005) las funciones que desempeñan los gerentes administrativos:

- a. Planificación.** Definen las metas, fijan las estrategias para alcanzarlas y trazan planes para integrar y coordinar las actividades. Los gerentes

también son responsables de disponer el trabajo para conseguir las metas de la institución.

- b. Organización:** A esta función, cuando los gerentes organizan, determinan qué tareas hay que hacer, quién las hace, cómo se agrupan, quién rinde cuentas a quién y dónde se toman las decisiones. En todas las organizaciones hay personas y el gerente debe trabajar con ellas y a través de ellas para alcanzar las metas de la organización.
- c. Dirección:** Los gerentes dirigen cuando motivan a sus subordinados, influyen en los individuos y los equipos mientras hacen su trabajo, eligen el mejor canal de comunicación o de cualquiera otra manera se ocupan del comportamiento de los empleados.
- d. Control:** Después de fijar las metas (planeación), formular los planes (planeación), decidir el esquema estructural (organización) y contratar, capacitar y motivar al personal (dirección), es preciso evaluar si las cosas van como estaba previsto. Hay que comparar el desempeño real con las metas fijadas con antelación. Si hay desviaciones significativas, es deber de la administración retomar las riendas del desempeño.

1.1.3.4 Teorías sobre gerencia educativa

Medina (2013) refiere que todo el proceso administrativo puede explicarse en términos de tomas de decisiones, o lo que es lo mismo, tomar decisiones que representa el verdadero trabajo del administrador y se define como la selección más conveniente de un curso de acción entre dos o más cursos de selección alternos; es decir, escoger una alternativa entre las disponibles para resolver la situación, problema, dificultad o conflicto que se esté presentando; siguiendo estos pasos:

- **Definir el problema.** entender bien el problema y definirlo con exactitud. Un problema bien definido está medio resuelto.
- **Establecer criterios de decisión y metas:** Definir lo que se quiere lograr, o sea los objetivos que maximicen la utilidad para la organización.

- **Formular un modelo:** Significa establecer el modelo que representa la realidad.
- **Seleccionar la mejor alternativa:** Consiste en elegir la mejor solución al problema y que esté acorde a las metas de la organización.
- **Instrumentar la decisión:** Consiste en implementar la solución, o sea hacer una lista de actividades y un cronograma de ejecución.

Maranta (2012) el enfoque neoclásico se basa en los siguientes aspectos: la administración es un proceso operacional compuesto de funciones, como planeación, organización, dirección y control. Incluso, comprende una variedad de disposiciones empresariales y necesita sentar bases en principios de valor explicativo y predictivo.

Características principales

- **Énfasis en la práctica de la administración:** Se caracteriza por un fuerte énfasis en los aspectos prácticos de la administración, por el pragmatismo y por la búsqueda de resultados concretos y palpables, a pesar de que no se haya preocupado mucho por los conceptos teóricos de la administración.
- **Reafirmación relativa de los postulados clásicos:** Pretenden colocar las cosas en su debido lugar. Por lo tanto, retoman gran parte del material desarrollado por la teoría clásica, precisando nuevas dimensiones y re-estructurándolo de acuerdo con las contingencias de la época actual, dándole una configuración más amplia y flexible.
- **Énfasis en los principios generales de la administración:** Los principios de administración que los clásicos utilizaban como "leyes" científicas son retomados por los neoclásicos con criterios más o menos elásticos en la búsqueda de soluciones administrativas prácticas.
- **Énfasis en los objetivos y resultados:** Toda organización existe, no para sí misma sino para alcanzar objetivos y producir resultados; en esa función de los objetivos y resultados que la organización debe estar enfocada, estructurada y orientada. De allí el énfasis en los objetivos

organizacionales y en los resultados en ser alcanzados, como medio de evaluar el desempeño de las organizaciones.

1.1.4 Marco de buen desempeño docente

Minedu (2012) El marco de buen desempeño docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de marco a una lista de cotejo. A continuación, presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el marco. La estructura de este se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro dominios que comprenden nueve competencias que a su vez contienen 40 desempeños

Martínez y Lavín (2017) señala que el desempeño docente es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

Condori (2017) el desempeño docente implica un grupo de acciones en las que se desenvuelve el docente, dentro de un ámbito institucional, dirigido hacia la preparación de profesionales calificados para enriquecer y cambiar su ámbito socio cultural; su valoración es condición indispensable para desarrollar la calidad de la educación; en este sentido, la evaluación de los maestros se relaciona con las políticas de estado y con el logro de competencias por parte de los maestros.

1.1.4.1. Definiciones y propósitos

MINEDU (2012) El marco de buen desempeño docente de ahora en adelante el marco, define los dominios las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad entorno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sus sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de

todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente

Propósitos específicos del marco del buen desempeño docente.

- Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza
- Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

1.1.4.2. Dimensiones sobre desempeño docente

Según el Ministerio de Educación (2012) menciona, los cuatro dominios del marco de buen desempeño docente:

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

a) Preparación para el aprendizaje de estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

1.1.4.3. Competencias de buen desempeño docente

Minedu (2012) Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández reúne un grupo de conceptos de competencia y tras examinarlos, encuentra

elementos comunes: de todos ellas se pueden deducir los elementos esenciales:(1). Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo. (2) están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción. (3) son características subyacentes a la persona que funciona como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales. (4) logran resultados en diferentes contextos.

1.1.4.4. Desempeños

Minedu (2012) En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados para efectos de este documento desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden 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.

1.1.4.5. Teorías sobre desempeño docente:

Covarrubias y Mendoza (2013) menciona que el pensamiento autorreferente, actúa mediando la conducta y la motivación en las personas. No obstante, para que el pensamiento autorreferente sea convergente y coherente con el pensar, sentir y actuar, requiere de la calidad del autoconocimiento y la opinión de eficacia personal que se tenga. De ahí que cambio y adaptación serán las consignas del funcionamiento humano bajo la perspectiva socio-cognitiva; donde la capacidad de autorreflexión y de autorregulación dependen de los factores conductuales, personales y ambientales. El sentimiento de autoeficacia puede ser desarrollado a través de cuatro fuentes:

- **Las experiencias de domino:** constituyen experiencias de dominio real con una enorme implicación en la fortaleza o debilidad de las autopercepciones de eficacia.

- **Las experiencias vicarias:** están referidas al modelado, que es la observación de ejecuciones realizadas por terceros
- **La persuasión social:** consisten en convencer al sujeto que tiene las capacidades necesarias para lograr lo que se ha propuesto
- **Las expectativas afectivas:** afectan los sentimientos de autoeficacia mediante los estados psicológicos y emocionales, positivos o negativos que tengan las personas.

Junto a los mecanismos que operan y a las fuentes de las cuales se nutre, la autoeficacia, también tiene la capacidad de activar procesos cognitivos, motivacionales, afectivos y selectivos. Es así como activando la cognición, las personas pueden predecir y regular los sucesos que les acontecen, donde la motivación juega un papel fundamental en la diferenciación y valoración de lo que pueden y no pueden hacer. Sumado a ello, los procesos afectivos posibilitan la identificación de las amenazas potenciales del entorno, para seleccionar las conductas más adecuadas en la consecución de sus propósitos.

Barboza (1978) considera establecer la relación pedagógica centrada en el maestro y el alumno es la más importante en el acto de instruir y que para que éste sea efectivo, ha de ser centrado a su vez en una verdadera comunicación, la cual posee cuatro características:

- **La autenticidad:** Conlleva y permite la unidad de la persona, redundando en un equilibrio mucho más durable y desde luego aparece la ambivalencia. Solo este aspecto considera esencia el que nos aceptemos tal y como somos realmente; es decir, reconocernos sin juzgar nuestros sentimientos.
- **La congruencia:** Se desprenden del surgimiento de esta nueva personalidad tenemos la fluidez de nuestros movimientos y sentimientos que surgen, al transformarnos en nosotros mismos y convertirnos en seres con características o manifestaciones de su persona en su real existencia y no en el valor que se le puede otorgar
- **La atención positiva e incondicional:** La atención positiva e incondicional del docente con sus alumnos, está en relación directa con

las características anteriores. Una persona auténtica, congruente, tiene más posibilidades de darse y aceptar a los otros tal cual son, sin que existan juicios de valor que entorpezcan esta relación.

- **La empatía:** Conlleva a comprender “el otro”, a saber, excluir toda tentativa de análisis o de juicio sobre él o sus acciones, es un dejarse ir en la comprensión de las acciones del otro sin ir o buscar más allá de éstas, es un saber comprender y sentir aquella situación del otro con el otro, pero sin perder nuestro yo.

1.2 Antecedentes

1.2.1. A nivel internacional

En Venezuela, Martínez (2014) realizó una investigación que tuvo como objetivo analizar el grado de importancia del liderazgo directivo para mejorar el desempeño del docente de Educación Primaria en la Unidad Educativa Nacional Cúpira. La investigación fue de tipo descriptivo, de diseño no experimental, la Población estuvo conformada por 27 docentes. El instrumento que se llegó a utilizar fue el cuestionario de Likert. Concluye que el personal directivo de la Unidad Educativa Nacional Cúpira, no aplica un estilo de liderazgo que sea efectivo y que tenga marcada influencia en el desempeño de los docentes; por lo general, se toman decisiones que no son, de alguna manera, discutidas con todo el personal; por otro lado, muchos docentes afirman que no están de acuerdo que el personal directivo sea nombrado mediante las prácticas políticas comunes de estos días, sino que debe ser un profesional que tenga el mérito suficiente para dirigir el plantel, formado en valores educacionales, apegado a la normativa que rige la materia educativa y un líder efectivo, asimismo, En cuanto al ambiente escolar, es considerado por la mayoría de los encuestados como favorable para el desarrollo de las actividades educativas.

En Guatemala, Cifuentes (2014) en su tesis tuvo como objetivo determinar la influencia del acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente. El estudio fue de tipo descriptivo, de diseño no experimental. La población está conformada por 37 docentes, utilizó como instrumento el cuestionario de supervisor educativo y el cuestionario de desempeño docente. Llegó a concluir, que el acompañamiento pedagógico tiene incidencia en el desempeño docente debido a que a través de este proceso se estimula a los

docentes para que desarrollen sus habilidades pedagógicas. Asimismo, el 41% de los docentes afirman que nunca han recibido la visita del supervisor educativo en sus salones de clase.

En Venezuela, Roo (2013) en su estudio tuvo como objetivo analizar la influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente en las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida. El estudio fue de tipo descriptivo, de diseño no experimental, la población estuvo constituida por 57 docentes. Los instrumentos fueron el cuestionario directivo y el cuestionario desempeño docente. Los resultados nos afirman deficiencias con respecto a la atención de necesidades del personal de manera adecuada, en el ambiente de trabajo y falta de apoyo para la solución de problemas. Lo cual genera que el docente actúe en su trabajo de una manera lenta y muchas veces hasta ineficiente, influyendo negativamente en el desempeño laboral exitoso. Asimismo, las instituciones educativas no reconocen, ni se premia el trabajo bien hecho de los miembros de la organización, afectando el desempeño laboral de una manera negativa causando irritabilidad, despersonalización, tristeza, desmotivación, ansiedad, frustración y sensación de fracaso. Por otra parte, los docentes consideraron que el director dentro de la organización educativa comparte sus conocimientos, sus habilidades y destrezas con los miembros de la organización, así como también crea mecanismos de comunicación en todos los niveles, además propiciando un ambiente de comunicación con el personal docente y por ultimo trabaja en equipo de una manera coordinada

1.2.2. A nivel nacional

En Lima, Condori (2017) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión del director se relaciona con el desempeño docente. La investigación fue de tipo descriptivo de diseño, no experimental; la población estuvo constituida por 165 docentes. Los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario de gestión del director y el cuestionario de desempeño docente. Llegó a concluir, que la gestión del director se relaciona de manera significativa con el desempeño docente, en donde, en la gestión del director, el 47,4% indica que es poco eficiente y el 17,2 % indicó que es eficiente, estos resultados representan en qué medida un proceso fortalece y asegura la calidad y

pertinencia del servicio educativo, asimismo, referente desempeño docente el 71.6% indicó que es inadecuado, el 21.6% indicó que es poco adecuado y el 6.9% es adecuado. Estos resultados surgen del análisis de las percepciones directas o indirectas de los diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el docente mediante una acción reflexiva.

En Loreto, Caro (2015) ejecutó una tesis que tuvo como propósito de evaluar el nivel de desempeño docente en los alumnos de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014. Se aplicó la metodología de tipo descriptivo de diseño no experimental, la Población estuvo conformado por 35 alumnos del segundo grado sección “B”. El instrumento que empleó en la recolección de datos fue el cuestionario desempeño docente. Llegó a concluir que el desempeño docente es positivo en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos, en donde, el docente asume una actitud innovadora, crítica, creativa, perseverante en el aula, en el cual, el (46%) niños manifestaron que es positivo la dimensión personal en el desempeño docente. Asimismo, con 71% el docente planifica adecuadamente el proceso educativo que representa a los intereses y necesidades de los alumnos.

En Lima, Huarca (2010) elaboró una investigación que por objetivo fue Identificar los niveles de eficacia del desempeño docente de educación primaria en las aulas, en la Red N° 04- Ventanilla. La investigación fue de tipo descriptivo, de diseño descriptivo simple, la población de estudio estuvo conformado por 96 docentes. El instrumento que se aplicó en la investigación fue la escala de autoevaluación del desempeño docente y una encuesta de evaluación de los alumnos hacia el docente. Concluye que el nivel de eficacia en el desempeño de los docentes es más significativo en el nivel medio a alto con el 73.9%, que llega a un nivel satisfactorio, considerando así a un número menor que requiere mejorar en todas las dimensiones básicas que fueron evaluadas tanto en el campo personal, del aula y otros ambientes.

1.2.3. A nivel local

En Puno, Valencia (2016) realizó un estudio con de determinar la relación entre

clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo durante el año 2014. La metodología fue de tipo correlacional, de diseño no experimental, la Población de estudio estuvo constituido por 59 docentes. Para la recolección de datos se llegó a emplear cuestionario de clima institucional y el cuestionario de desempeño docente. Los resultados que obtuvo fue relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014, donde, el 47,5% manifiestan que el clima institucional es regular y el desempeño docente también es regular, a pesar de que el clima institucional es el medio ambiente humano, ético, cálido y físico en el que se desarrolla el trabajo educativo cotidiano que influye en la satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa.

En Juliaca, Ramírez (2015) elaboró una tesis que tuvo como objetivo fue explicar la influencia de los estilos de liderazgo del director en el buen desempeño docente de los profesores de las Instituciones Educativas Primarias de la Red Educativa Aychuyo de Yunguyo. La investigación fue de tipo explicativo, de método hipotético deductivo, la población que consideró para la investigación fue de 35 docentes. Los instrumentos que se llegó a emplear para la recolección de datos fue el cuestionario de percepción de los docentes sobre el liderazgo transformacional, transaccional y pedagógico del director. Llegó a concluir, que el director de una institución educativa de Educación Básica Regular no aplica adecuadamente los distintos tipos de liderazgo que principalmente ayuden a mejorar las condiciones educativas de toda su realidad educativa, es por esto que se afirma que dentro del campo de estudio no existe influencia de la forma actual de los tipos de liderazgo transformacional, transaccional y pedagógico en relación al buen desempeño docente. Asimismo, el docente no percibe de manera significativa que el director de su institución educativa mejore su desempeño laboral

1.3 Marco Conceptual

Aprendizaje: Es la adquisición de nuevas conductas de un ser vivo a partir de experiencias previas, con el fin de conseguir una mejor adaptación al medio físico y social en el que se desenvuelve.

Control: Se busca asegurar que los resultados obtenidos en un determinado momento se ajusten a las exigencias de los planes. Incluye monitoreo de actividades, comparación de resultados con metas propuestas, corrección de desviaciones y retroalimentación para redefinición de objetivos o estrategias, si fuera necesario.

Competencia: Es el saber hacer en contexto que implica compromisos, disposición a realizar las tareas o a cumplir responsabilidades con calidad raciocinio manejo de determinados fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

Desempeño: Es la actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados

Dominios: Es un conjunto de competencias que integra en área específica del actuar directivo, son independientes, ya que cada uno de ellos incluye en el desarrollo del otro como parte de un todo.

Enseñanza: Es concebida como orientación del aprendizaje y va a tener por finalidad la creación de situaciones experienciales ricas que estimulen el desarrollo integral de los alumnos.

Gerencia: Cargo de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa, una sociedad o una organización; utiliza la información disponible para fundamentar las opciones entre diferentes alternativas.

Gestión: Es una función básica administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto.

Organización: Es una unidad social, coordinada deliberadamente, compuesta de dos o más personas que funciona de manera más o menos continua para alcanzar una meta o varias metas comunes.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

La gerencia educativa es un problema para las instituciones educativas, ya que, repercute en el desempeño docente, en el presente trabajo, la importancia que se le da a este fenómeno es vital, puesto que se quiere estudiar a profundidad este fenómeno.

En la presente investigación se le considera como tema de interés.

Según, Teamai (2010) refiere en Chile, específicamente en la región de Santiago, se evidencia que el desempeño del docente es deficiente, ya que, los educadores no alcanzan niveles aceptables respecto al rendimiento laboral. Asimismo, el Ministerio de Educación califica como alarmante la situación de los docentes, dicha realidad perjudicaría de manera significativa el rendimiento académico de los escolares, a su vez, la falta de capacitaciones en las instituciones educativas desataría la nefasta situación.

Según, el diario, El heraldo (2014) afirma que, en Honduras, en una evaluación realizada por la Secretaria de Educación, a 10 mil maestros, donde el 22% de los educadores se encuentran dentro de las calificaciones bajas, dichas referencias revelan que el sistema educativo público está plagado de docentes con niveles mediocres, a su vez, afecta de manera significativa el nivel de rendimiento académico en los estudiantes del nivel primaria.

Por otra parte, en el Perú, en una evaluación realizada por el ministerio de educación en el año 2016, se encontró que un total de 43% de los docentes se encuentran dentro del nivel de desempeño muy deficiente. Asimismo, el 25% de los docentes se encuentran dentro del nivel deficiente, por ende, se promulgó evaluaciones frecuentes, dicha

promulgación generó una huelga magisterial, pero, con las evaluaciones; se espera que hasta el 2021, más de 210 mil profesores pasen por este examen en el aula. (Contreras, 2018).

De igual forma, Universia Perú (2017) refiere, que en el Perú la inacción de la gerencia educativa en cuanto a la planificación, organización, dirección, motivación, liderazgo, considerada como una de las causas del desempeño docente, dentro de ello se suma la formación profesional, puesto que, se considera como una de las realidades preocupantes para los escolares, a su vez, dichas evidencias justificarían los niveles deficientes en cuanto a rendimiento académico actual.

En el departamento de Puno, según, la Evaluación Censal de estudiantes (2015) se afirma que, en la provincia de Melgar, en un estudio en cuanto a la comprensión lectora se afirma que el 53,9% de los estudiantes se encuentran en proceso de aprendizaje y en matemáticas el 32,2% en inicio de aprendizaje, para dichas evidencias se considera como las causas principales el pésimo desempeño de la gerencia educativa, ya que, es el ente principal de una institución educativa, cuya función es velar por el rendimiento académico y mejorar las deficiencias. Asimismo, la falta de metodología de enseñanza en los docentes justificaría dichas evidencias.

2.2 Enunciado del problema

2.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre gerencia educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016?

2.2.2 Problema específico

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016?

- c) ¿Cuál es la relación que existe entre gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016?
- d) ¿Cuál es la relación que existe entre gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016?

2.3 Justificación

En la actualidad la gerencia educativa ha ido perdiendo su razón de ser, convirtiéndose en un simple proceso administrativo, donde la consignación de recaudos representa la actividad a la cual el personal directivo le dedica mayor tiempo, limitándose su acción gerencial hacia los docentes, al simple hecho de informar de las distintas actividades y funciones que estos deben cumplir. En ese sentido, se considera que la gerencia educativa es determinante en los resultados pedagógicos y administrativos de las escuelas, siendo necesario la presencia de esta para que el desempeño docente ya sea con las metas y objetivos planteados en el proyecto educativo.

En este presente orden de ideas, la presente investigación representa un aporte tanto para el sistema educativo en general, como para el nivel de educación primaria en cuanto a sus aportes teóricos, prácticos y metodológicos, fortaleciendo la gerencia educativa, sirviendo además de sustento el desempeño docente. Por lo tanto, desde un punto de vista teórico, los contenidos analizados constituyen una recopilación valiosa de diverso material bibliográfico que puede ser utilizado en las distintas instituciones educativas en función de sus necesidades, permitiendo a su vez, nuevas investigaciones en esta materia.

Haciendo referencia al aporte práctico, este material igualmente sirve de reflexión tanto al personal en funciones gerenciales como al docente, por cuanto los resultados obtenidos permiten aportar soluciones concretas al problema de la gerencia educativa en el nivel de educación primaria en la ciudad de Ayaviri y revelan datos importantes sobre el desempeño docente en estas escuelas, permitiendo la toma de decisiones acertadas para el logro de la excelencia educativa tan necesaria como buscada.

Asimismo, en cuanto a la justificación metodológica que ofrece este estudio, está referida a la posibilidad de que los instrumentos de recolección de datos o cuestionarios

utilizados pueden ser estandarizados, permitiendo su utilización en otras instituciones de naturaleza similar, generalizando así su aplicación

Los resultados de esta investigación, permitirá enriquecer y mejorar la gerencia educativa para que se tenga un buen desempeño docente y por ende se proponga alternativas para una educación de calidad.

2.4 Limitaciones de la investigación

En cuanto al presente estudio, se presentó inconveniencia referente a la recolección de datos, ya que, frecuentemente el director y los docentes se resistían a participar en la encuesta, recalando que, dicha encuesta tiene como finalidad identificar la disconformidad de los docentes, para seguidamente realizar una intervención, pero, gracias a la insistencia se logró cumplir de manera satisfactoria dicho estudio.

2.5 Objetivos

2.5.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gerencia educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016

2.5.2 Objetivo específico

- a) Identificar la relación que existe entre gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016
- b) Identificar la relación que existe entre gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016
- c) Identificar la relación que existe entre gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016
- d) Identificar la relación que existe entre gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016

2.6 Hipótesis

2.6.1 Hipótesis general

Existe relación entre gerencia educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

2.6.2 Hipótesis específico

- a) Existe relación entre gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016
- b) Existe relación entre gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016
- e) Existe relación entre gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016
- f) Existe relación entre gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016

2.7. Sistema de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Baremos por dimensiones	Baremo total
1. Gerencia educativa	Es el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela, y su relación con el entorno, con miras a conseguir los objetivos institucionales.	Es una figura principal o el eje fundamental, el líder, el guía y promotor de que las cosas funcionen y de que todos sigan la ruta correcta.	1.1. Planificación	1.1.1. Capacidad de planificación. 1.1.2. Formular objetivos. 1.1.3. Definir las metas para alcanzar. 1.1.4. Programar las actividades	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	37a49 Bueno 24a36 Regular 10a23 Deficiente	136a185 Bueno 87a135 Regular 37a86 Deficiente
			1.2. Organización	1.2.1. Dividir el trabajo. 1.2.2. Asignar las actividades. 1.2.3. Agrupar las actividades en órgano y cargos.	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	37a49 Bueno 24a36 Regular 10a23 Deficiente	
			1.3. Dirección	1.3.1. Comunicar 1.3.2. Motivar 1.3.3. Liderar	21,22,23,24,25,26	34a45 Bueno 22a33 Regular 9a21 Deficiente	
			1.4. Control	1.4.1. Definir los estándares 1.4.2. Monitorear el desempeño 1.4.3. Evaluar el desempeño.	30,31,32,33,34,35,36,37	8a19 Bueno 20a29 Regular 30a40 Deficiente	
2. Desempeño Docente	Es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos.	Son las acciones en las que se desenvuelve el docente, dentro de un ámbito institucional, con la finalidad de enriquecer los conocimientos de los estudiantes.	2.1. Preparación para el aprendizaje de estudiantes	2.1.1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes 2.1.2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia.	1,2,3,4,5	47 a 60 Bueno 34 a 46 Regular 20 a 33 Deficiente	
			2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	2.2.1. Crea un clima propicio para el aprendizaje 2.2.2. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos 2.2.3. Evalúa permanentemente el aprendizaje	6,7,8,9,10,11,12,13		
			2.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	2.3.1. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa 2.3.2. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	14,15,16		
			2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente	2.4.1. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional 2.4.2. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales	17,18,19,20		

CAPÍTULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1. Lugar de estudio

El trabajo de investigación se realizó en las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Ayaviri, dicha ciudad es considerado como uno de los distritos de la provincia de Melgar del departamento de Puno.,Ayaviri es colindante con las ciudades, por el noroeste: distrito de Santa Rosa, Oeste: distrito de Umachiri, Norte: distrito de Ñuñoa, Noreste: distrito de Orurillo y distrito de Asillo, Este: distrito de Tirapata y distrito de Pucará, Suroeste distrito de Ocuvi, Sur: distrito de Vilavila y por el Sureste: Distrito de Palca (Lampa).

3.2. Población

Tabla 1

Población de estudio de los docentes y directores instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

N°	Instituciones Educativas Primarias de Ayaviri	N° de docentes	N° de directores
1	70480 Niño Jesús de Praga	37	2
2	70487 San Martín de Porres	14	1
3	70505 Mariscal Castilla	5	1
4	71011 San Luis Gonzaga	34	2
5	71012 Ayaviri	28	2
6	72659 San Francisco	6	1
7	70847 Pueblo Libre	6	1
8	70477 Ayaviri	6	1
Total		136	11

Fuente: UGEL Ayaviri, 2016.

Para el presente estudio se considerará un total de 136 docentes y 11 directores quienes oscilan entre las edades de 24 a 60 años aproximadamente, pertenecientes a las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri.

3.3. Muestra

Para la determinación de la muestra se consideró el muestreo no probabilístico, teniendo como sustento a, Hernández, Fernández y Bautista (2010) quien declara que “El procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores” (p.176)

De tal manera que, el total de la población representó la muestra.

Tabla 2

Muestra representativa de los docentes y directores instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

N°	Instituciones Educativas Primarias de Ayaviri	N° de docentes	N° de directores
1	70480 Niño Jesús de Praga	37	2
2	70487 San Martín de Porres	14	1
3	70505 Mariscal Castilla	5	1
4	71011 San Luis Gonzaga	34	2
5	71012 Ayaviri	28	2
6	72659 San Francisco	6	1
7	70847 Pueblo Libre	6	1
8	70477 Ayaviri	6	1
Total		136	11

Fuente: UGEL Ayaviri, 2016

En síntesis, por medio de 136 docentes se evaluó la realidad de gerencia educativa y por un total de 11 directores se evaluó el desempeño docente.

3.4. Métodos de la investigación

3.4.1 Tipo de investigación

La presente investigación, según el propósito es de tipo básico, ya que, “no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de los conocimientos científicos” (Charaja, 2011, p.44).

El estudio se encuentra dentro del enfoque cuantitativo, en donde, durante la “recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández y Bautista, 2010, p.4).

Enmarcado dentro de un estudio descriptivo, ya que, tuvo como finalidad “exponer las características del fenómeno y, por tanto, pueden medir una a más variables” (Charaja, 2011, p, 47)

A su vez, correspondiente a un estudio de tipo correlacional, razón por la que, “tiene como propósito la investigación del grado de relación entre dos o más variables” (Charaja, 2011, p,147).

En síntesis, es considerado un estudio descriptivo correlacional.

3.4.2 Diseño de la investigación

Enmarcado, dentro del diseño no experimental, son aquellos donde “la investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández, Fernández y Bautista, 2010, p.149).

Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1

O₂ = Observación de la variable 2

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1 Plan de recolección de datos

- En primera instancia se presentó una solicitud a las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri, con la finalidad de realizar el estudio en docentes y directores de dicha ciudad.

3.5.2 Plan de tratamiento de datos

- Como técnicas para el presente estudio se empleó (encuestas) los cuales permitieron cumplir los objetivos del presente trabajo de estudio.
- En cuanto a los instrumentos: Para la variable gerencia educativa se aplicó un cuestionario estructurado en 4 dimensiones y un total de 37 ítems y en cuanto a la variable desempeño docente se empleó un cuestionario organizado en 4 dimensiones los cuales correspondientes a 20 ítems.
- Después de la obtención de datos mediante los cuestionarios, se procedió con el vaciado de datos al programa Excel.

3.5.3 Diseño estadístico

- A continuación, se trasladan los datos al programa SPSS 22.
- Posteriormente, en el programa SPSS 22, se empleó el estadístico descriptivo con la finalidad de obtener el resultado referente a las variables de estudio.
- Finalmente, para corroborar la correlación entre las variables se empleó el estadístico Pearson

Donde

<p>N : Población</p> <p>Σ : Sumatoria</p> <p>X : Variable 1</p> <p>Y : Variable 2</p> <p>R : Coeficiente de correlación</p>	$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][N(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$
---	---

3.5.4 Prueba de hipótesis

a) Planteamiento de hipótesis

H_a Existe relación entre gerencia educativa y el desempeño docente

H_o No existe relación entre gerencia educativa y el desempeño docente

b) Nivel de significancia

$\alpha = 5\%$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis e interpretación de resultado

En este capítulo se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos durante el proceso de la investigación “Gerencia educativa y desempeño docente en las IEPs de la ciudad de Ayaviri-2016”

El presente trabajo comprende en:

Primer lugar, los resultados de ambas variables y las dimensiones de modo general a través de tablas y gráficos.

Segundo lugar, se presenta los resultados del objetivo general y los específicos a través de tablas.

En tercer lugar, se presentan resultados de la comprobación de hipótesis.

4.1.1. Resultados para determinar la gerencia educativa del director según los docentes

Tabla 3.

Realidad respecto a la gerencia educativa en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri; **Error! Vínculo no válido.** Fuente: Resultados del cuestionario para determinar gerencia educativa del director

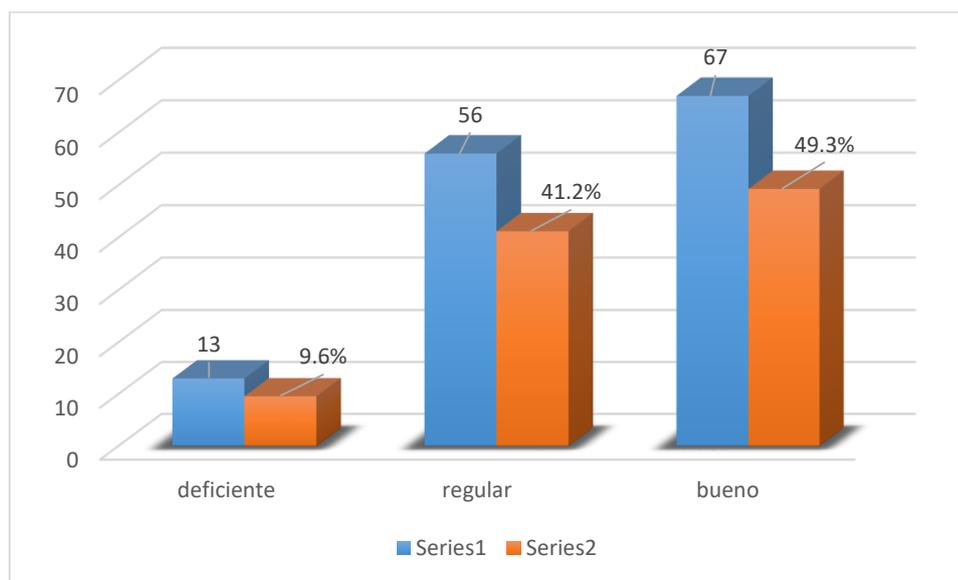


Figura 1. Realidad respecto a la gerencia educativa en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

De acuerdo a los datos observados en la tabla 3 y figura 1, se puede señalar que en las IEPs de la ciudad de la ciudad de Ayaviri, con respecto a la variable gerencia educativa, se observa que el 49.3% que representa a 67 individuos consideran que la gerencia es buena, asimismo, el 41.2% que constituye a 56 sujetos de estudio indican que la gerencia es regular, por su parte, solo el 9.6% que representa a 13 docentes quienes indican que la gerencia es deficiente.

Tabla 4

Realidad respecto a la planificación en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

	Planificación		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Frecuencia	Porcentaje		
Nunca	9	6.6	6.6	6.6

	Casi nunca	6	4.4	4.4	11.0
Válidos	Aveces	11	8.1	8.1	19.1
	Casi siempre	77	56.6	56.6	75.7
	Siempre	33	24.3	24.3	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del cuestionario para determinar gerencia educativa del director

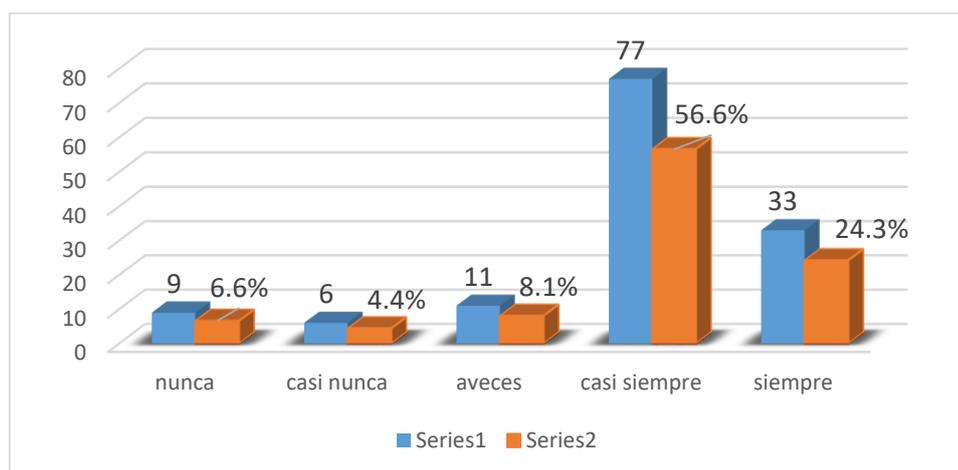


Figura 2. Realidad respecto a la planificación en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

De acuerdo a la tabla 4 y figura 2, del total de los individuos en estudio de las IEPs de la ciudad de Ayaviri, con respecto a la dimensión planificación, se observa que el 56.6% que representa a 77 individuos consideran que casi siempre presenta planificación en la gerencia, seguida por la categoría siempre con el 24.3% que constituye a 33 sujetos, asimismo, con el 8.1% que conforman 11 individuos indican que a veces presentan planificación en la gerencia educativa, además, en la categoría nunca está representada con el 6.6% que constituye a 9 sujetos, finalmente, solo el 4.4% que representa a 6 docentes mencionan que casi nunca planifica la gerencia educativa.

Tabla 5

Realidad respecto a la organización en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

		Organización		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
	Nunca	13	9.6	9.6	9.6
	Casi nunca	29	21.3	21.3	30.9
Válidos	Aveces	37	27.2	27.2	58.1
	Casi siempre	38	27.9	27.9	86.0
	Siempre	19	14.0	14.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del cuestionario para determinar gerencia educativa del director

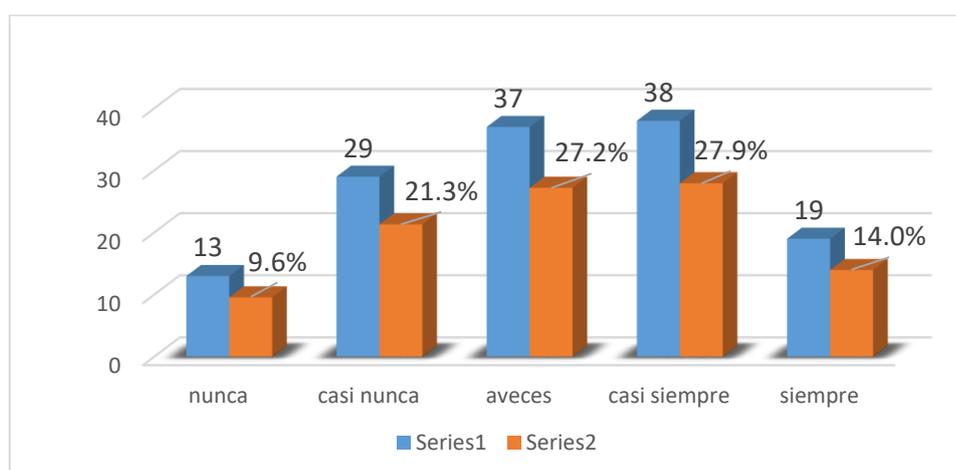


Figura 3. Realidad respecto a la organización en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

Se observa en la tabla 5 y figura 3, en la dimensión organización en la gerencia educativa en las IEPs de la ciudad de Ayaviri, en ella se observa que el 27.9% que representa a 38 individuos quienes se caracterizan con la categoría casi siempre, seguida por la categoría a veces con el 27.2% que constituyen 37 sujetos, asimismo, el 21.3% que representa a 29 sujetos mencionan que casi nunca presentan organización en la gerencia, del mismo modo, el 14.0% que constituyen 19 docentes refieren que siempre presentan organización en la gerencia y finalmente, solo el 9.6% que representa a 13 docentes quienes indican la categoría nunca.

Tabla 6

Realidad respecto a la dirección en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

		Dirección		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válidos	Nunca	4	2.9	2.9	2.9
	Casi nunca	31	22.8	22.8	25.7
	Aveces	16	11.8	11.8	37.5
	Casi siempre	50	36.8	36.8	74.3
	Siempre	35	25.7	25.7	100.0
Total		136	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del cuestionario para determinar gerencia educativa del director

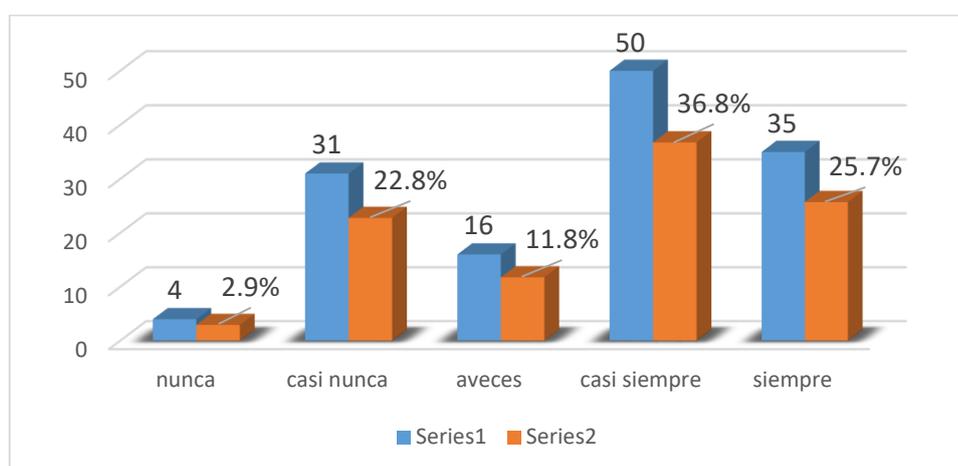


Figura 4. Realidad respecto a la dirección en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

De acuerdo a la tabla 6 y figura 4, del total de los individuos en estudio de las IEPs de la ciudad de Ayaviri, con respecto a la dimensión dirección, se observa que el 36.8% que representa a 50 individuos consideran que casi siempre presenta dirección en la gerencia, seguida por la categoría siempre con el 25.7% que constituye 35 sujetos, asimismo, el 22.8% que conforman 31 individuos indican que casi nunca presentan dirección en la gerencia, además, en la categoría a veces está representada con el 11.8% que constituye 16 sujetos, finalmente, solo el 2.9% que representa a 4 docentes mencionan que nunca presenta dirección en la gerencia educativa.

Tabla 7

Realidad respecto al control en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

		Control		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válidos	Nunca	4	2.9	2.9	2.9
	Casi nunca	23	16.9	16.9	19.9
	A veces	5	3.7	3.7	23.5
	Casi siempre	67	49.3	49.3	72.8
	Siempre	37	27.2	27.2	100.0
Total		136	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del cuestionario para determinar gerencia educativa del director

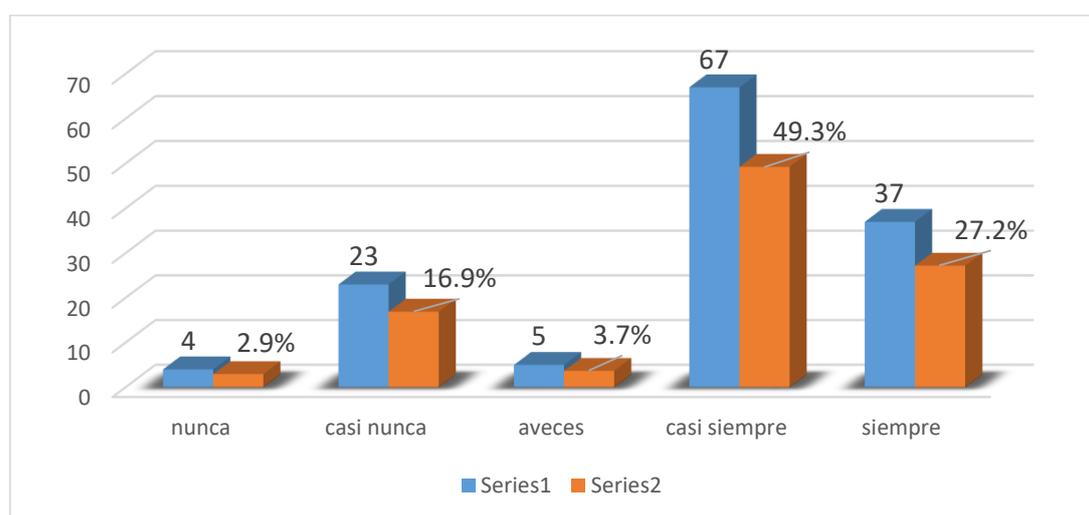


Figura 5. Realidad respecto al control en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

Se observa en la tabla 7 y el figura 5, en la dimensión control en la gerencia educativa en las IEPs de la ciudad de Ayaviri, en ella se observa que el 49.3% que representa a 67 individuos quienes se caracterizan con la categoría casi siempre, seguida por la categoría siempre con el 27.2% que constituyen 37 sujetos, asimismo, el 16.9% que representa a 23 sujetos mencionan que casi nunca presentan control en la gerencia, del mismo modo, el 3.7% que constituyen 5 docentes refieren que a veces presentan control en la gerencia y finalmente, solo el 2.9% que representa a 4 docentes quienes indican la categoría nunca.

4.1.2. Resultados obtenidos para determinar el desempeño docente según los directores

Tabla 8

Realidad respecto al desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

		Desempeño docente			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	40	29.4	29.4	29.4
	Regular	66	48.5	48.5	77.9
	Bueno	30	22.1	22.1	100.0
Total		136	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del cuestionario para determinar el desempeño docente según del director

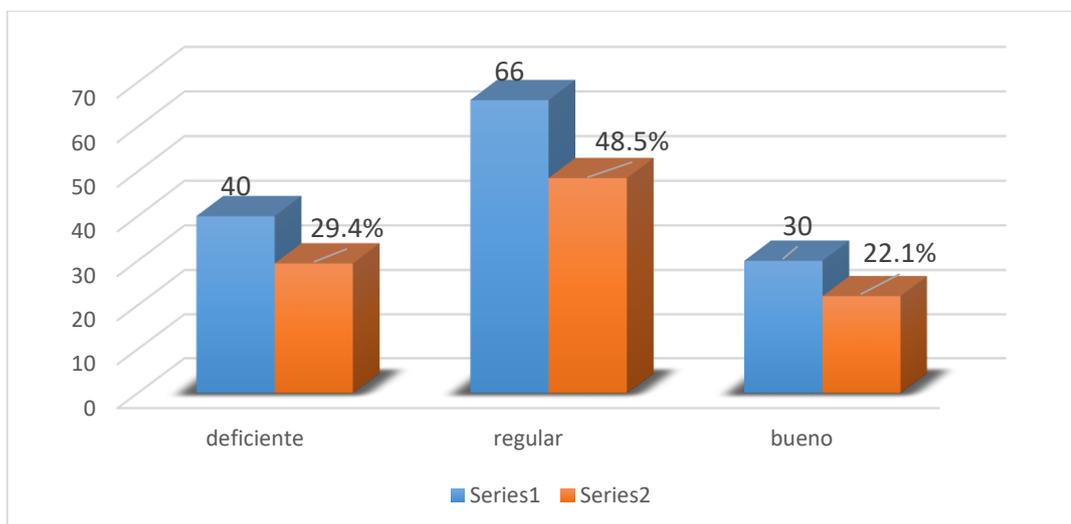


Figura 6. Realidad respecto al desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

En la tabla 8 y figura 6, se muestra los datos obtenidos de la variable desempeño docente en las IEPs de la ciudad de la ciudad de Ayaviri, en ella se llega a observar el predominio de la categoría regular con el 48.5% que representa a 66 sujetos en estudio, seguida por la categoría deficiente con el 29.4% que representa a 40 individuos y finalmente con el 22.1% que solo representa a 30 individuos indican que el desempeño docente es bueno.

Tabla 9

Realidad respecto a la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

Preparación para el aprendizaje de estudiantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	32	23.5	23.5	23.5
	Pocas veces	104	76.5	76.5	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del cuestionario para determinar el desempeño docente según del director

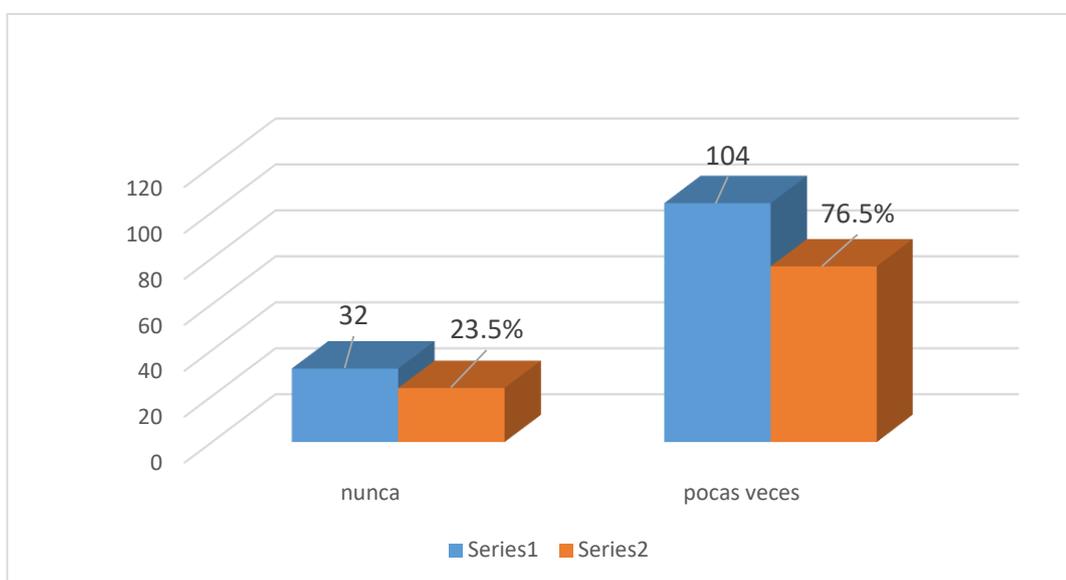


Figura 7. Realidad respecto a la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

En la tabla 9 y figura 7, se observa en la dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes, que el 76.5% que representa a 104 sujetos se caracterizan con la categoría pocas veces, asimismo, el 23.5% que constituyen 32 individuos indican que nunca presentan la preparación para el aprendizaje de estudiantes.

Tabla 10

Realidad respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	36	26.5	26.5	26.5
	Pocas veces	70	51.5	51.5	77.9
	Siempre	30	22.1	22.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del cuestionario para determinar el desempeño docente según del director

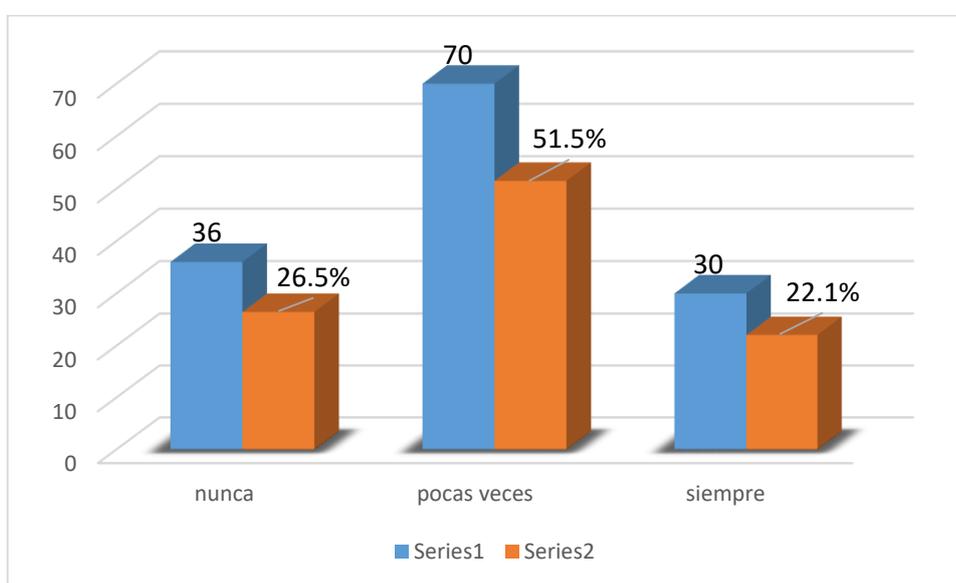


Figura 8. Realidad respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

En la tabla 10 y figura 8, se muestra los datos obtenidos de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en ella se llega a observar el predominio de la categoría pocas veces con el 51.5% que representa a 70 sujetos, seguida por la categoría nunca con el 26.5% que representa a 36 individuos y finalmente, solo el 22.1% que solo representa a 30 individuos indican la categoría siempre.

Tabla 11

Realidad respecto a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	40	29.4	29.4	29.4
	Pocas veces	66	48.5	48.5	77.9
	Siempre	30	22.1	22.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del cuestionario para determinar el desempeño docente según del director

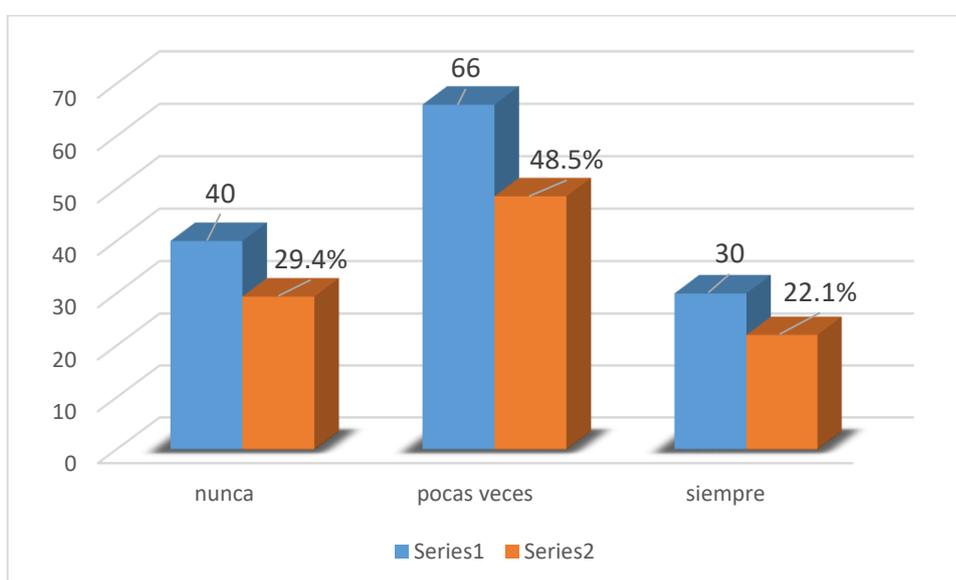


Figura 9. Realidad respecto a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

En la tabla 11 y figura 9, se muestra los datos obtenidos de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en ella se llega a observar el predominio de la categoría pocas veces con el 48.5% que representa a 66 sujetos, seguida por la categoría nunca con el 29.4% que representa a 40 individuos y finalmente, solo el 22.1% que solo representa a 30 individuos indican la categoría siempre.

Tabla 12

Realidad respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	34	25.0	25.0	25.0
	Pocas veces	72	52.9	52.9	77.9
	Siempre	30	22.1	22.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del cuestionario para determinar el desempeño docente según del director

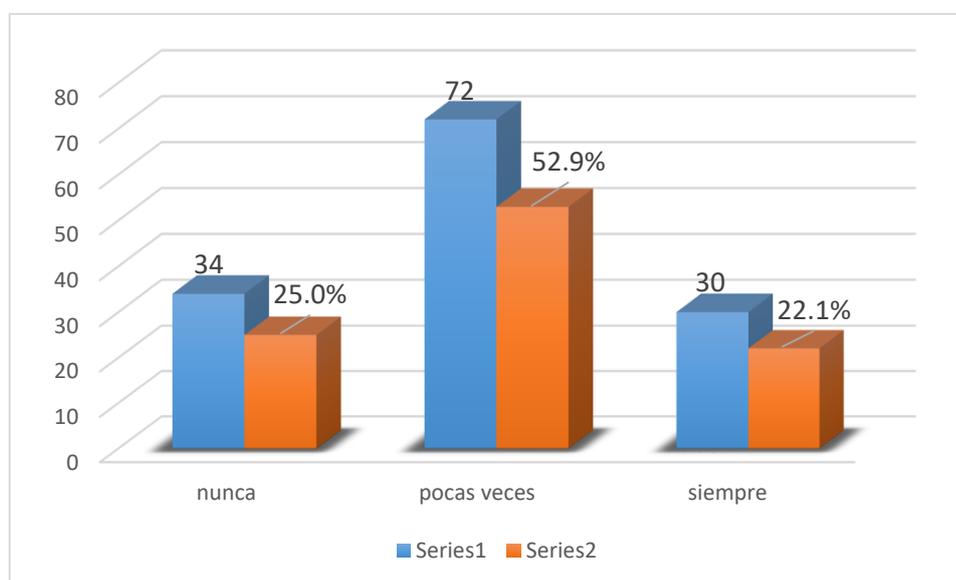


Figura 10. Realidad respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

En la tabla 12 y figura 10, se muestra los datos obtenidos de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, en ella se llega a observar el predominio de la categoría pocas veces con el 52.9% que representa 72 sujetos, seguida por la categoría nunca con el 25.0% que representa a 34 individuos y finalmente, solo el 22.1% que solo representa a 30 individuos indican la categoría siempre.

4.1.3. Resultados conseguidos en los objetivos

4.1.3.1. En relación al objetivo general

Tabla 13

Análisis de correlación entre gerencia educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

		Gerencia educativa	Desempeño docente
Gerencia educativa	Correlación de Pearson	1	-,414**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	136	136
Desempeño docente	Correlación de Pearson	-,414**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	136	136

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

Fuente: Resultados del cuestionario para determinar el desempeño docente según del director

Según, la tabla 13, se observa un p valor de ,000 lo cual, indicaría existencia de correlación entre gerencia educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

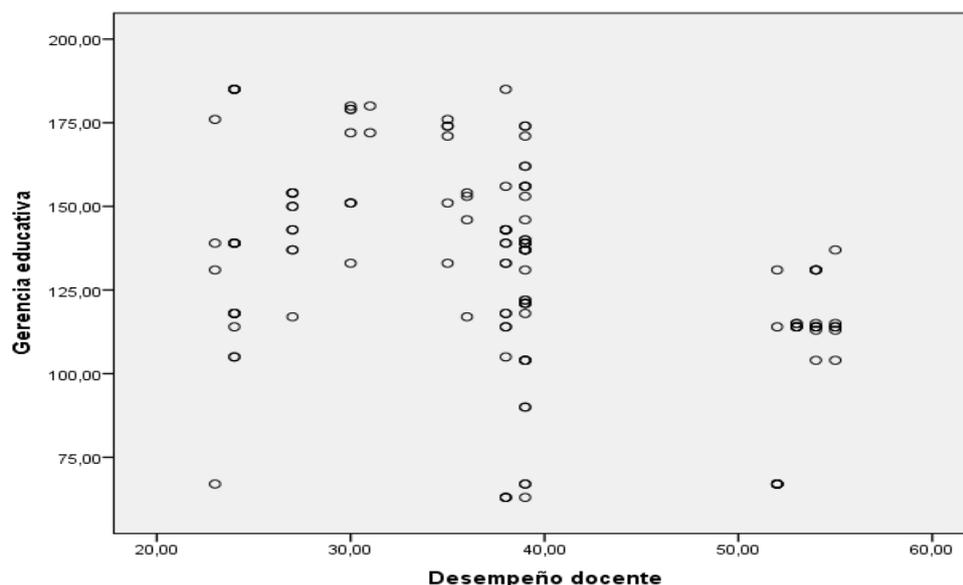


Figura 11. Diagrama de dispersión de las variables gerencia educativa y desempeño docente

En la figura 11 se observa, que los puntos están ligeramente dispersos, esto indica relación con una dirección negativa entre la gerencia educativa y desempeño docente

Prueba de hipótesis

Ha Existe relación entre gerencia educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

Ho No existe relación entre gerencia educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

Regla de decisión

Acepto Ha si $p < 0.05$

Rechazo Ho si $p > 0.05$

Decisión

A un nivel de significancia del 5% siendo el valor de $p = ,000$ con dicho valor se rechaza la Ho a favor de la Ha, por lo tanto, existe correlación estadísticamente entre gerencia educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

4.1.3.2. En relación al primer objetivo específico

Tabla 14.

Análisis de correlación entre gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

		Gerencia educativa	Preparación para el aprendizaje de estudiantes
Gerencia educativa	Correlación de Pearson	1	-,304**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	136	136
Preparación para el aprendizaje de estudiantes	Correlación de Pearson	-,304**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	136	136

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14, se observa un p valor de ,000 lo cual, indicaría existencia de correlación entre gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

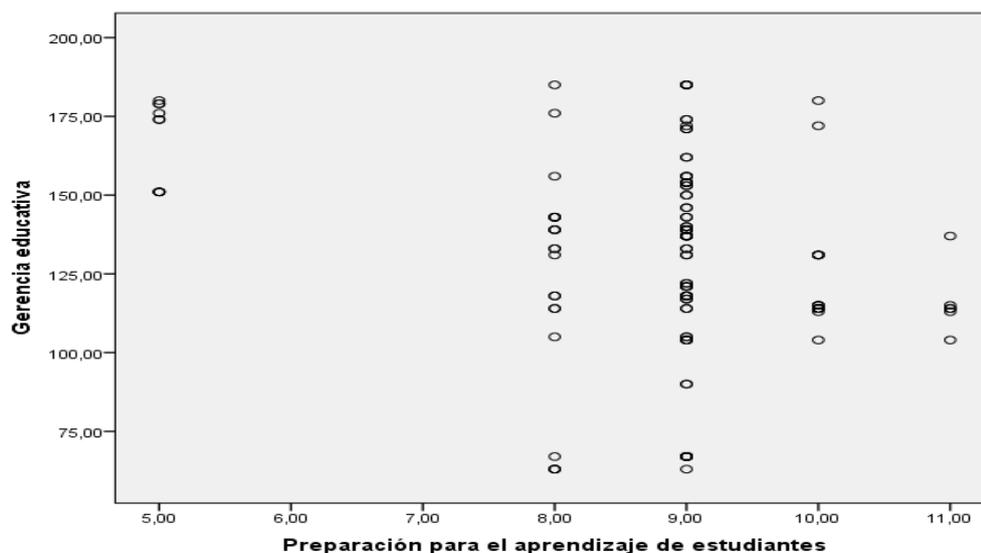


Figura 12. Diagrama de dispersión de la variable gerencia educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes

Se puede observar en la figura 12, que los puntos se encuentran ligeramente dispersos, esto indica relación con una dirección negativa entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes

Prueba de hipótesis

Ha Existe relación entre gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016

Ho No existe relación entre gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016

Regla de decisión

Acepto Ha si $p < 0.05$

Rechazo Ho si $p > 0.05$

Decisión

A un nivel de significancia del 5% siendo el valor de $p = ,000$ con dicho valor se rechaza la Ho a favor de la Ha, por lo tanto, existe correlación estadísticamente entre gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

4.1.3.3. En relación al segundo objetivo específico

Tabla 15

Análisis de correlación entre gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

	Gerencia educativa	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Gerencia educativa	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 -,389** 136
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,389** ,000 136

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15, se observa un p valor de ,000 lo cual, indicaría existencia de correlación entre gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

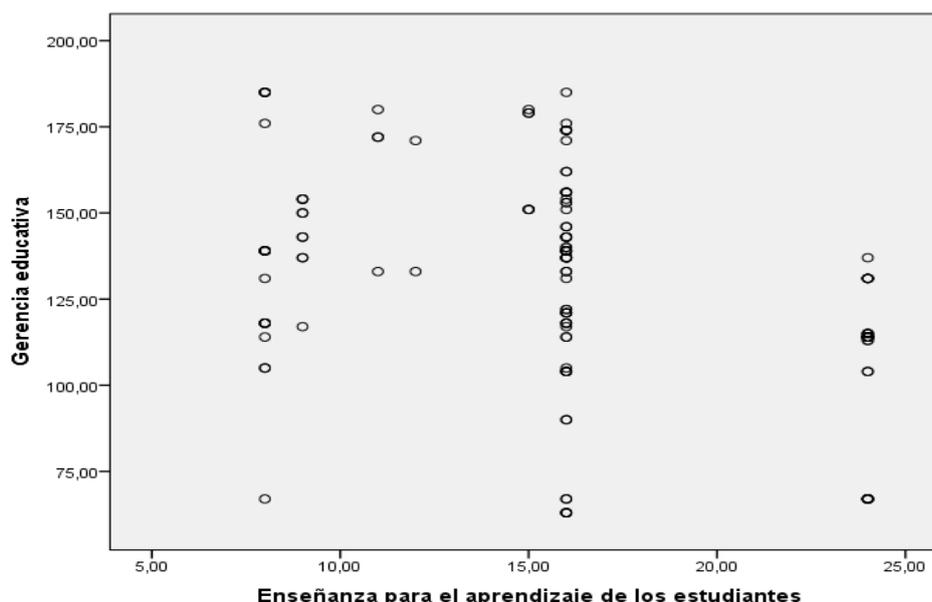


Figura 13. Diagrama de dispersión de la variable gerencia educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Se puede evidenciar en la figura 13, que los puntos se encuentran ligeramente dispersos, esto indica relación con una dirección negativa entre gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Prueba de hipótesis

Ha Existe relación entre gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016

Ho No existe relación entre gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016

Regla de decisión

Acepto Ha si $p < 0.05$

Rechazo Ho si $p > 0.05$

Decisión

A un nivel de significancia del 5% siendo el valor de $p = ,000$ con dicho valor se rechaza la Ho a favor de la Ha, por lo tanto, existe correlación estadísticamente entre gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

4.1.3.4. En relación al tercer objetivo específico

Tabla 16

Análisis de correlación entre gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

		Gerencia educativa	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Gerencia educativa	Correlación de Pearson	1	-,440**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	136	136
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Correlación de Pearson	-,440**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	136	136

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16, se observa un p valor de ,000 lo cual, indicaría existencia de correlación entre gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

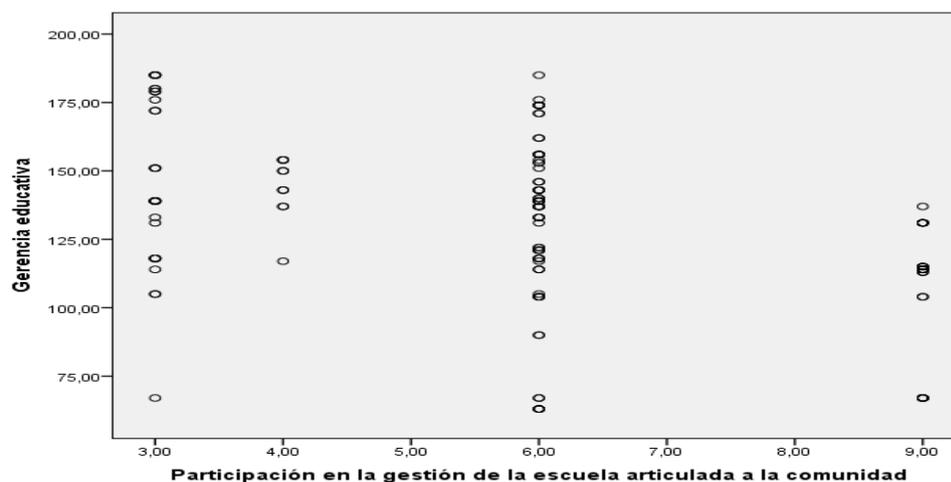


Figura 14. Diagrama de dispersión de la variable gerencia educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Se puede observar en la figura 14, que los puntos se encuentran ligeramente dispersos, ello nos indica relación con una dirección negativa entre la gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Prueba de hipótesis

Ha Existe relación entre gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016

Ho No existe relación entre gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016

Regla de decisión

Acepto Ha si $p < 0.05$

Rechazo Ho si $p > 0.05$

Decisión

A un nivel de significancia del 5% siendo el valor de $p = ,000$ con dicho valor se rechaza la Ho a favor de la Ha, por lo tanto, existe correlación estadísticamente entre gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a

la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

4.1.3.5. En relación al cuarto objetivo específico

Tabla 17

Análisis de correlación entre gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016

		Gerencia Educativa	Desarrollo de la profesionalidad e identidad
Gerencia Educativa	Correlación de Pearson	1	-,335**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	136	136
Desarrollo de la profesionalidad e identidad	Correlación de Pearson	-,335**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	136	136

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 17, se observa un p valor de ,000 lo cual, indicaría existencia de correlación entre gerencia educativa y la identidad del docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

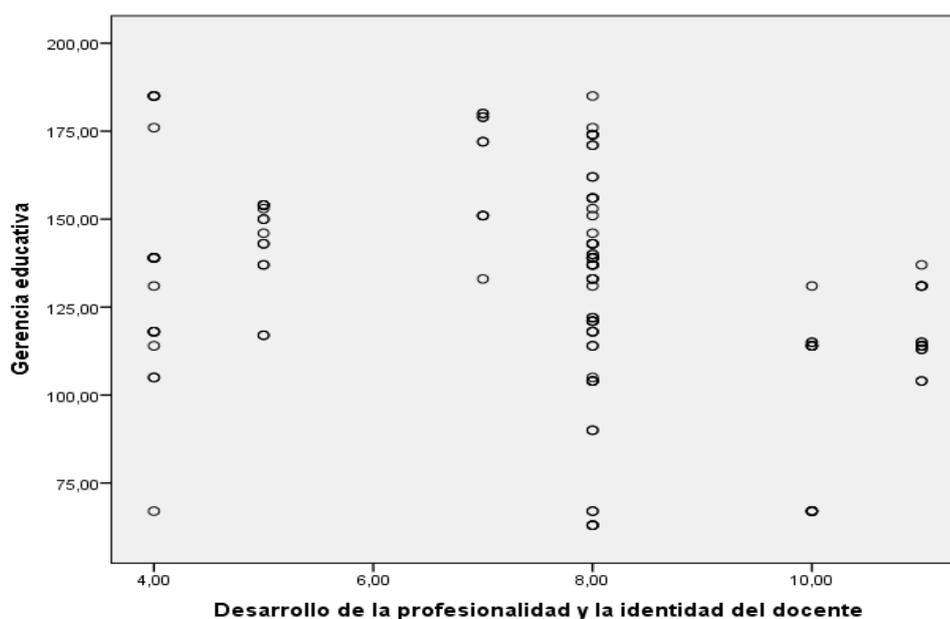


Figura 15. Diagrama de dispersión de la variable gerencia educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente

Se puede observar en la figura 15, que los puntos se encuentran ligeramente dispersos, ello nos indicaría relación negativa entre gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente.

Prueba de hipótesis

Ha Existe relación entre gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016

Ho No existe relación entre gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016

Regla de decisión

Acepto Ha si $p < 0.05$

Rechazo Ho si $p > 0.05$

Decisión

A un nivel de significancia del 5% siendo el valor de $p = ,000$ con dicho valor se rechaza la Ho a favor de la Ha, por lo tanto, existe correlación estadísticamente entre gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

4.2 Discusión de los resultados

A continuación, se analiza los resultados respecto al objetivo general donde se encontró un ($p = ,000$) lo cual nos indicaría que existe correlación estadísticamente entre gerencia educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri, dichos resultados son similares a los hallazgos por, Cifuentes (2014) sostiene en su estudio, que el acompañamiento pedagógico tiene incidencia en el desempeño docente, debido a que a través de este proceso se estimula a los docentes para que desarrollen sus habilidades pedagógicas. Asimismo, Roo (2013) encontró resultados contradictorios donde, afirma que la deficiencia con respecto a la atención de las necesidades del personal es inadecuada, en el ambiente de trabajo. A su vez, carecen de apoyo para la solución de problemas. Lo cual genera que el docente actúe en su

trabajo de una manera lenta y muchas veces hasta ineficiente, influyendo negativamente en el desempeño laboral exitoso, dicha evidencias describirían relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño. De igual manera, Condori (2017) en su estudio encontró, que la gestión del director se relaciona de manera significativa con el desempeño docente, dicha evidencia referenciaría similitud a nuestros resultados. De la misma manera, Valencia (2016) refiere en su estudio existencia de relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo, aclarándonos resultados similares, por otro lado, Ramírez (2015) indicaría en su estudio contradicción de resultados, declarando que no existe influencia de la forma actual de los tipos de liderazgo transformacional, transaccional y pedagógico en relación al buen desempeño docente, Martínez (2014) también afirma que el personal directivo de la unidad educativa nacional cúpira, no aplica un estilo de liderazgo que sea efectivo y que tenga marcada e influencia en el desempeño de los docentes, indicándonos con tradición de resultados, por otro parte, según, Medina (2013) refiere que todo el proceso administrativo puede explicarse en términos de tomas de decisiones, lo que representa el verdadero trabajo del administrador y se define como la selección más conveniente de un curso de acción entre dos o más cursos de selección alternos; es decir, escoger una alternativa entre las disponibles para resolver la situación, problema, dificultad o conflicto que se esté presentando. Asimismo, Covarrubias y Mendoza (2013) menciona que el pensamiento autorreferente, actúa mediando la conducta y la motivación en las personas, no obstante, para que el pensamiento autorreferente sea convergente y coherente con el pensar, sentir y actuar, requiere de la calidad del autoconocimiento y la opinión de eficacia personal que se tenga.

Respecto al primer objetivo específico se encontró un p valor de ,000 lo cual, indicaría existencia de correlación entre gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016, dichos resultados son contradictorio a la investigación realizada por Martínez (2014) afirma que el personal directivo de la Unidad Educativa Nacional Cúpira, no aplica un estilo de liderazgo. Asimismo, los docentes manifiestan que no están de acuerdo que el personal directivo sea nombrado mediante las prácticas políticas comunes de estos días, sino que debe ser un profesional que tenga el mérito suficiente para dirigir el plantel, formado en valores educacionales, apegado a la normativa que

rige la materia educativa y un líder efectivo. De la misma manera, el estudio realizado por, Cifuentes (2014) encuentra resultados distintos, ratificando que el 41% de los docentes afirman que nunca han recibido la visita del supervisor educativo en sus salones de clase, lo cual afirmaría desinterés, por otro lado, Roo (2013) sostiene en su estudio, resultados semejantes, afirmando que los docentes consideraron que el director dentro de la organización educativa comparte sus conocimientos, sus habilidades y destrezas con los miembros de la organización, así como también crea mecanismos de comunicación en todos los niveles, además propiciando un ambiente de comunicación con el personal docente y por ultimo trabaja en equipo de una manera coordinada, de la misma forma, según el estudio realizado por, Condori (2017) quien referencia que el 47,4% de los encuestados afirman que la gerencia del director es poco eficiente, lo cual declararía similitud de resultados . Asimismo, Valencia (2016) afirma resultados de similitud, declarando que el 47,5% de los encuestados manifiestan que el clima institucional es regular. Del mismo modo, Ramírez (2015) encuentra evidencias contradictorias, declarando, que el director de una institución educativa de Educación Básica Regular no aplica adecuadamente los distintos tipos de liderazgo que principalmente ayuden a mejorar las condiciones educativas de toda su realidad educativa, por otra parte, Rodríguez (2011) refiere que la gerencia educativa constituye un factor clave para la productividad de las organizaciones; su gestión es determinante para que se produzcan resultados positivos, al administrar eficientemente una serie de recursos, de los cuales, el más importante lo constituye en el recurso humano, ya que, es por medio de la labor que desempeñan los grupos de trabajo, como se logran los objetivos y se obtienen resultados. Igualmente, Gonzalo (2013) indica, que el rol, que desempeñan los gerentes es de suma importancia, ya que son ellos los responsables de lograr que las cosas sucedan, sea para bien o para mal, son quienes logran que se cumplan las metas y objetivos propuestos y garantizan que el negocio sea rentable y competitivo.

Respecto al segundo objetivo específico se describe un p valor de ,000 lo cual, indicaría existencia de correlación entre gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016, dichas evidencias son contradictorias al estudio realizado por Roo (2013) confirma deficiencias con respecto a la atención de necesidades del personal de manera adecuada, en el ambiente de trabajo y falta de apoyo para la solución de problemas. Lo

cual genera que el docente actué en su trabajo de una manera lenta y muchas veces hasta ineficiente, influyendo negativamente en el desempeño laboral exitoso. Del mismo modo, Condori (2017) reafirma que el 71.6% de los encuestados indican que el desempeño docente es inadecuado, dicho resultado describiría contradicción, pero, Caro (2015) encontró resultados similares a nuestras evidencias, indicándonos que el desempeño docente es favorable, ya que, el (46%) niños manifestaron que es positivo el desempeño docente. Asimismo, se afirma que el 71% de los docentes planifica adecuadamente el proceso educativo que representa a los intereses y necesidades de los alumnos. De la misma manera, Huarca (2010) encontró en su estudio que el 73.9% de los docentes llegan a un nivel satisfactorio en cuanto a desempeño. Por su parte, Valencia (2016) de la misma manera encuentra en resultados distintos, afirmando que el desempeño docente es regular, por otra parte, Rogers (citado por Barboza, 1978) considera establecer la relación pedagógica centrada en el maestro y el alumno es la más importante en el acto de instruir y que para que éste sea efectivo, ha de ser centrado a su vez en una verdadera comunicación. De igual manera, Condori (2017) refiere, que el desempeño docente implica un grupo de acciones en las que se desenvuelve el docente, dentro de un ámbito institucional, dirigido hacia la preparación de profesionales calificados para enriquecer y cambiar su ámbito socio cultural; su valoración es condición indispensable para desarrollar la calidad de la educación.

Respecto al tercer objetivo específico un p valor de ,000 lo cual, indicaría existencia de correlación entre gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016, dichas evidencias son semejantes al estudio realizado por Cifuentes (2014) quién afirma que el acompañamiento pedagógico tiene incidencia en el desempeño docente debido a que a través de este proceso se estimula a los docentes para que desarrollen sus habilidades pedagógicas. Asimismo, Roo (2013) afirma semejanza a nuestro resultado, en su estudio, declara que la deficiencia con respecto a la atención de las necesidades del personal es inadecuada, en el ambiente de trabajo. A su vez, carecen de apoyo para la solución de problemas. Lo cual genera que el docente actué en su trabajo de una manera lenta y muchas veces hasta ineficiente, influyendo negativamente en el desempeño laboral exitoso, afirmando relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño. De la misma manera, Condori (2017) en su estudio encontró, que la gestión del director se relaciona de manera significativa con el desempeño

docente, afirmando similitud a nuestros resultados. Asimismo, Valencia (2016) encuentra resultados semejantes afirmando relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo, por otro lado, Reyes (2006) afirma que es necesario precisar que el profesor o profesora ya no es únicamente el servidor de un Estado-Nación que educa a unos y deja fuera a otros, su trabajo se dirige a una sociedad crecientemente diversa y plural, que demanda para todos los niños un tipo de educación que los prepare, no sólo para su participación ciudadana, sino también para su participación productiva, por lo tanto, el óptimo desempeño del docente en el aula, repercutirá en el desarrollo de la sociedad. Asimismo, Martos (2013) indica, que la gerencia educativa, es un proceso, a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela, y su relación con el entorno, con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad, a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de proyectos.

Respecto al cuarto objetivo específico un p valor de ,000 lo cual, indicaría existencia de correlación entre gerencia educativa y la identidad del docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016, dichos resultados son similares a la investigación realizada por Valencia (2016) menciona que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo, de la misma forma, Roo (2013) sostiene en su estudio, resultados semejantes, afirmando que los docentes consideraron que el director dentro de la organización educativa comparte sus conocimientos, sus habilidades y destrezas con los miembros de la organización, así como también crea mecanismos de comunicación en todos los niveles, además propiciando un ambiente de comunicación con el personal docente y por ultimo trabaja en equipo de una manera coordinada. Del mismo modo, Condori (2017) reafirma que el 71.6% de los encuestados indican que el desempeño docente es inadecuado, dicho resultado describiría contradicción. De la misma manera, el estudio realizado por, Cifuentes (2014) encuentra resultados distintos, ratificando que el 41% de los docentes afirman que nunca han recibido la visita del supervisor educativo en sus salones de clase, lo cual afirmaría desinterés, pero, Caro (2015) encontró resultados similares a nuestras evidencias, indicándonos que el desempeño docente es favorable, ya que, el

(46%) niños manifestaron que es positivo el desempeño docente. Asimismo, se afirma que el 71% de los docentes planifica adecuadamente el proceso educativo que representa a los intereses y necesidades de los alumnos. Por otro lado, el Ministerio de Educación (2012) menciona que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. A su vez, la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional, incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

CONCLUSIONES

- A un nivel de significancia del 5%, siendo el valor de ($p = ,000$) con dicho valor se afirma que existe relación entre gerencia educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.
- A un nivel de significancia del 5% siendo el valor de ($p= ,000$) con dicho valor obtenido se afirma que existe relación entre gerencia educativa y preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.
- A un nivel de significancia del 5% siendo el valor de ($p= ,000$) dicho valor obtenido se afirma que existe relación entre gerencia educativa y enseñanza para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.
- A un nivel de significancia del 5% siendo el valor de ($p= ,000$) con dicho valor obtenido se afirma que existe relación entre gerencia educativa y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.
- A un nivel de significancia del 5%, siendo el valor de ($p = ,000$) con dicho valor se afirma que existe relación entre gerencia educativa e identidad del docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere que los próximos investigadores tomen en conocimiento dicha realidad identificada en cuanto a la existencia de correlación entre gerencia educativa y el desempeño docente, a su vez, se propone profundizar dichas evidencias.
- En cuanto a gerencia educativa se sugiere que mediante charlas se pueda enfatizar su importancia dentro de las instituciones, lo cual permitirá reforzar a un más el compromiso, e incrementar la conformidad de los docentes.
- En cuanto a desempeño docente se sugiere que, en la próxima renovación de docentes, las instituciones enfatizen que el nivel de desempeño en los docentes se encuentra en un nivel aceptable, puesto que cada nuevo educador tenga conocimiento, con la finalidad de mantener el rendimiento óptimo.

BIBLIOGRAFIA

- Barboza, M. (1978). *Algunas teorías pedagógicas que le han dado sustento a la metodología de enseñanza aprendizaje*. (Tesis de Licenciatura) Ciudad Universitaria Rodrigo Facio de Costa Rica, de Costa Rica Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000058.pdf>
- Caro, M. (2015). *Desempeño docente en los niños de segundo grado de primaria de la Institución Educativa N° 601555 – Iquitos 2015* (Tesis de Licenciatura). Universidad Científica del Perú, Loreto, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/224/CARO-1-Trabajo-Desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Comité Internacional de la Cruz Roja. (2012). Guía para el docente. *Artículo de Proyecto Abriendo Espacios Humanitarios* de Honduras Recuperado de <https://www.icrc.org/spa/assets/files/2012/aeh-honduras-fasciculo-docentes-8vo.pdf>
- Charaja, F. (2011). Metodología – Investigación - MAPIC. Puno, Perú: PR: Sagitario Impresiones.
- Cifuentes, R. (2014). *Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente* (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/08/Giron-Rocio.pdf>
- Condori, M. (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las I.I.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5172/Condori_QMR.pdf?sequence=1

- Contreras, C. (08 de enero de 2018). Este año, 56 mil docentes de inicial y primaria rendirán la evaluación de desempeño. *La República*. Lima Perú Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1168018-este-ano-56-mil-docentes-de-inicial-y-primaria-rendiran-la-evaluacion-de-desempeno>
- Covarrubias, C., & Mendoza, M. (2013). La teoría de auto eficiencia y el desempeño docente. *Artículo de Estudios Hemisféricos y Polares*, 4 (2), 107 – 123. Recuperado de <http://www.revistaestudioshemisfericosypolares.cl/articulos/048-Covarrubias%20Lira-Autoeficacia%20Desempeno%20Docente%20Chile.pdf>
- Díaz, M., & Torrealba, R. (2010). La construcción discursiva del concepto de gerencia. *Revista Ciencias de la Educación*, 21 (38), 15 – 35. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n38/art01pdf>
- El Heraldo. (07 de abril de 2014). Honduras: notas de hasta 11 sacaron maestros en pruebas. *El heraldo*. Recuperado de <http://www.elheraldo.hn/alfrente/566232-209/honduras-notas-de-hasta-11-por-ciento-sacaron-maestros-en-pruebas>
- Gonzales, R. (2013). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador. Recuperado de <https://extensionuniversitariaute.files.wordpress.com/2013/08/gerencia-y-liderazgo-educativo.pdf>
- Hernández, R; Fernández, C., & Bautista, P. (2010). *Metodología de investigación*. México D.F., México: Mc GRAW - HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huarca, S. (2010). *Eficacia del desempeño docente de Educación Primaria en las aulas de la red N°04 Ventanilla* (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de http://studylib.es/doc/2135148/2010_huarca_eficacia-del-desempe%C3%B1o-docente-de-educaci%C3%B3n-p...

- Maranta, J. (1 de abril de 2012). Teoría clásica y teoría científica. *Artículo de Teorías Administrativas* Recuperado de <http://administrativasteorias.blogspot.pe/2012/04/teoria-neoclasica-de-la-administracion.html>
- Martínez, M. (2014). *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cúpira durante el año escolar 2012 – 2013* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional abierta, Caracas, Venezuela. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://biblo.una.edu.v/e/docu.7/bases/marc/texto/t39417.pdf>
- Martínez, R., & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso nacional de investigación educativa – *Artículo de COMIE*, México. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Martos, N. (05 de mayo de 2013). Gerencia educativa. *Unknown* Recuperado de <http://gerencia2013educativa.blogspot.pe/2013/05/concepto-de-gerencia.html>
- Medina, N. (03 de diciembre de 2013). Teoría de toma de decisiones. *Unknown* Recuperado de <http://saunefa.blogspot.pe/2013/12/teoria-de-la-toma-de-decisiones.html>
- Ministerio de Educación. (2015). Cuando aprenden nuestros estudiantes en las competencias evaluadas. *Informe de Evaluación Censal de Estudiantes*. Recuperado de <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2016/03/dre-puno-ECE-2015.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). Marco de buen desempeño docente. *Artículo del Ministerio de Educación* Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación. (2003). Manual de la evaluación de desempeño. *Artículo de Ministerio de Educación* Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf

- Ramírez, A. (2015). *Influencia del liderazgo del director en el buen desempeño docente de los profesores de las Instituciones Educativas Primarias de la red Educativa Aychuyo – Yunguyo, 2015* (Tesis de Maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, Juliaca, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/200/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México, PR: Pearson Educación. Recuperado de <http://www.cars59.com/wp-content/uploads/2016/02/Book-Administracion.pdf>
- Rodríguez, R. (2011). La gerencia educativa en un escenario creativo. *Revista científica digital del centro de investigación y estudios gerenciales*, (4), 48 - 60. Recuperado de [http://www.grupocieg.org/archivos_revista/1-4%20\(48-60\)%20rodriguez%20rcieg%20mayo%2011_articulo_id28.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/1-4%20(48-60)%20rodriguez%20rcieg%20mayo%2011_articulo_id28.pdf)
- Sovero, Hinostrza Franklin V. (2007) *Como dirigir una Institución Educativa*, Lima, Perú. PR: Editorial San Marcos.
- Teamai, E. (26 de marzo de 2010). Evaluación docente: desempeño del 30% de los profesores es deficiente. *Emol*. Recuperado de <http://www.emol.com/noticias/nacional/2010/03/26/405410/evaluacion-docente-desempeno-del-30-de-los-profesores-es-deficiente.html>
- Roo, A. (2014). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente* (Tesis de Maestría). Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. Recuperado de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-23T10:03:18Z-4820/Publico/roo_villalobos_andreina_del_carmen.pdf
- Universia Perú. (2017). La deficiente formación de los docentes es el principal problema de la educación básica en Perú. *Universia Perú*. Recuperado de <http://noticias.universia.edu.pe/educacion/noticia/2017/10/11/1156127/deficiente-formacion-docentes-principal-problema-educacion-basica-peru.html>
- Valencia, M. (2016). *La relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de*



Yunguyo (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.

Recuperado

de

<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6319/EPG907-00907-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

“Gerencia educativa y desempeño docente en las IEPs de la ciudad de Ayaviri-2016”

Definición del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables Dimensiones	Diseño Metodológico	Población y muestra
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre gerencia educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las IEPs de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las IEPs de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las IEPs de la ciudad de Ayaviri en el año 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente en las IEPs de la ciudad de Ayaviri en el año 2016?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre gerencia educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Identificar la relación que existe entre gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las IEPs de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016</p> <p>Identificar la relación que existe entre gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las IEPs de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016</p> <p>Identificar la relación que existe entre gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las IEPs de la ciudad de Ayaviri en el año 2016</p> <p>Identificar la relación que existe entre gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente en las IEPs de la ciudad de Ayaviri en el año 2016</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre gerencia educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016.</p> <p>Hipótesis específico</p> <p>Existe relación entre gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016</p> <p>Existe relación entre gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri durante el año 2016</p> <p>Existe relación entre gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016</p> <p>Existe relación entre gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016</p>	<p>V1</p> <p>Gerencia Educativa</p> <p>Dimensiones</p> <p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>V2Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones</p> <p>Preparación para el aprendizaje de estudiantes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Tipo</p> <p>(Descriptivo-correlacional)</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p>	<p>Para el presente estudio se considerará un total de 136 docentes y 11 directores quienes oscilan entre las edades de 24 a 60 años aproximadamente, pertenecientes a las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri.</p>

Anexo 2. Matriz instrumental

Desempeño docente y gerencia educativa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº Preguntas	Escala de valoración	Baremos	
desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	El docente cuenta con Anecdotario, cuaderno de ocurrencias o fichas de estudiantes para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes.			
		2	El docente cuenta con actas de reuniones de información y coordinación con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos.			
		3	El docente cuenta con carpeta pedagógica que contiene las sesiones de aprendizaje.			
		4	Proyecto de aprendizaje para el desarrollo de sus clases.			
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	5	El docente participa en las reuniones de trabajo con colegas de las Instituciones Educativas por área o por nivel.			
		6	El docente implementa en el aula, junto con los estudiantes, las normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional armonioso.			
		7	El docente cuenta con el cartel diversificado de acuerdo al DCN para la elaboración de sus unidades y sesiones de aprendizaje.			
		8	De acuerdo a la ficha de monitoreo y acompañamiento al docente, se evidencia el uso pedagógico de los materiales educativos en clase.			
	Evaluación permanente del aprendizaje	9	De acuerdo a la ficha de monitoreo y acompañamiento al docente, se evidencia la implementación de estrategias innovadoras durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.			
		10	Ha presentado proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes.			
		11	El docente elabora los instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.			
		12	Los indicadores de evaluación elaborados por el docente responden al desarrollo de competencias de los estudiantes.			
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	13	El docente respeta la calendarización para la entrega oportuna de los registros de los resultados de aprendizaje			Nunca Pocas veces Siempre
		14	El docente participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes.			
		15	El docente programa reuniones con los padres de familia.			
		16	El docente cuenta con actas de las reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes			
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	17	El docente cuenta constancias o certificados de capacitación, en los últimos 05 años.			
		18	El docente cuenta con resoluciones de felicitación y reconocimiento por labores propias al quehacer del magisterio emitidas por las instancias rectoras			
		19	El docente asiste puntualmente a sus labores			
		20	El docente cumple con la calendarización y respeta el horario de clases, programadas por la Institución Educativa.			

Variable Dimensiones	Indicadores	Nº Preguntas	Escala de valoración	Baremos		
Gerencia educativa	Capacidad de planificación.	1	Trabaja y toma en cuenta el PCI de su institución educativa.	Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre	Bueno 136a185 Regular 87a135 Deficiente 37a86	
		2	Efectúa la planificación estratégica de la misión y visión de su I.E.			
		3	Planifica el PAT conjuntamente con los docentes.			
		Formular objetivos.	4			Plantea objetivos a lograr durante el año escolar.
			5			Hace cumplir los objetivos del PEI en el año escolar.
			6			Cumple las propuestas pedagógicas para el año escolar.
			7			Cumple las metas propuestas de un proyecto de innovación.
	Definir las metas para alcanzar.		8			Cumple las metas propuestas de un plan de mejoramiento educativo.
			9			Programa reuniones para desarrollar actividades institucionales.
	Dividir el trabajo.		Programar las actividades			10
		11				Diferencia las especialidades de cada docente
		12				Clasifica las actividades de cada docente
		13				Asigna sus funciones a cada docente por igualdad.
		14				Hace cumplir las actividades asignadas a cada docente
		15				Reúne a los docentes para elaborar el organigrama de la I.E
		16				Mantiene la disciplina laboral por medio del organigrama.
	Asignar las actividades.	17	Cuenta con recursos que ayuden al docente para desarrollar sus actividades.			
		18	Aprovecha al máximo los recursos educativos con que cuenta la I.E.			
		19	Hace estímulos con resoluciones de felicitación a sus docentes.			
	Agrupar las actividades en órgano y cargos.	20	Hace conocimiento para el cumplimiento del R.I a sus docentes.			
		21	Designa las actividades a desarrollar a cada docente.			
		22	Designa equipo de trabajo mediante la construcción de objetivos grupales que implican aprendizajes continuos.			
	Comunicar	23	Integra a los docentes en las actividades educativas.			
		24	Coordina con los docentes para obtener logros educativos.			
		25	Desarrolla actividades escolares que permite la convivencia entre miembros de la comunidad educativa.			
		26	Incentiva a los miembros de la comunidad educativa para trabajar de manera integrada			
		27	Incentiva a los docentes a desarrollar proyectos educativos.			
		28	Mantiene el liderazgo con sus docentes y dentro de su I.E.			
		29	Incentiva a estrategias innovadoras para romper la rutina de las sesiones de aprendizaje.			
	Motivar	30	Monitorea su desempeño laboral trimestralmente.			
		31	Plantea socialización de sesiones de aprendizaje.			
		32	Monitorea por igualdad a los docentes			
	Liderar	33	Reúne a los docentes para corregir y guiar en su desempeño laboral			
		34	Le informa mediante un documento la deficiencia de su desempeño laboral cada vez que le monitorea.			
		35	Demuestra eficiencia en las operaciones financieras.			
		36	Cumple con las diferentes actividades académicas y pedagógicas que realiza en la entidad educativa.			
		37	Demuestra diversas operaciones y actos administrativos dentro de la institución educativa.			

Anexo 3. Cuestionario de gerencia educativa en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

DATOS INFORMATIVOS:

I.E.P..... LUGAR.....

SEXO: H () M () FECHA:.....

INSTRUCCIONES:

Estimado colega docente de nivel primario, a continuación, le presento un cuestionario que determinara la influencia de la gerencia educativa, es decir, para tener conocimiento sobre el trabajo que realiza el director en la institución educativa. Los fines son académicos y de investigación por lo que tu respuesta es sumamente relevante, por ello debes leerlo en forma detallada y luego marcar una de las cinco alternativas.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
01	02	03	04	05

Nº	DIMENSIONES INDICADORES	E	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
PLANIFICACIÓN							
1	Trabaja y toma en cuenta el PCI de su institución educativa.						
2	Efectúa la planificación estratégica de la misión y visión de su I.E.						
3	Planifica el PAT conjuntamente con los docentes.						
4	Plantea objetivos a lograr durante el año escolar.						
5	Hace cumplir los objetivos del PEI en el año escolar						
6	Cumple las propuestas pedagógicas para el año escolar.						
7	Cumple las metas propuestas de un proyecto de innovación.						
8	Cumple las metas propuestas de un plan de mejoramiento educativo.						
9	Programa reuniones para desarrollar actividades institucionales.						
10	Comparte estrategias metodológicas con sus docentes.						



ORGANIZACIÓN						
11	Diferencia las especialidades de cada docente					
12	Clasifica las actividades de cada docente					
13	Asigna sus funciones a cada docente por igualdad.					
14	Hace cumplir las actividades asignadas a cada docente					
15	Reúne a los docentes para elaborar el organigrama de la I.E					
16	Mantiene la disciplina laboral por medio del organigrama.					
17	Cuenta con recursos que ayuden al docente para desarrollar sus actividades.					
18	Aprovecha al máximo los recursos educativos con que cuenta la I.E.					
19	Hace estímulos con resoluciones de felicitación a sus docentes.					
20	Hace conocimiento para el cumplimiento del R.I a sus docentes.					
DIRECCIÓN						
21	Designa las actividades a desarrollar a cada docente.					
22	Designa equipo de trabajo mediante la construcción de objetivos grupales que implican aprendizajes continuos.					
23	Integra a los docentes en las actividades educativas.					
24	Coordina con los docentes para obtener logros educativos.					
25	Desarrolla actividades escolares que permite la convivencia entre miembros de la comunidad educativa.					
26	Incentiva a los miembros de la comunidad educativa para trabajar de manera integrada					
27	Incentiva a los docentes a desarrollar proyectos educativos.					
28	Mantiene el liderazgo con sus docentes y dentro de su I.E.					
29	Incentiva a estrategias innovadoras para romper la rutina de las sesiones de aprendizaje.					

	CONTROL					
30	Monitorea su desempeño laboral trimestralmente.					
31	Plantea socialización de sesiones de aprendizaje.					
32	Monitorea por igualdad a los docentes					
33	Reúne a los docentes para corregir y guiar en su desempeño laboral					
34	Le informa mediante un documento la deficiencia de su desempeño laboral cada vez que le monitorea.					
35	Demuestra eficiencia en las operaciones financieras.					
36	Cumple con las diferentes actividades académicas y pedagógicas que realiza en la entidad educativa.					
37	Demuestra diversas operaciones y actos administrativos dentro de la institución educativa.					

Anexo 4. Cuestionario sobre desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ayaviri

DATOS INFORMATIVOS:

I.E.P: LUGAR: SEXO: H () M () FECHA:.....

INSTRUCCIONES:

Estimado director de nivel primario, a continuación, le presento una guía de análisis relacionado con el desempeño docente de tu docente, es decir, para tener conocimiento sobre el trabajo que realiza el docente en el aula. Los fines son académicos y de investigación por lo que tu respuesta es sumamente relevante, por ello debes leerlo en forma detallada y luego marcar una de las alternativas.

Nunca	Pocas veces	Siempre
01	02	03

N°	DIMENSIONES e INDICADORES	ESCALA DE VALORES		
	DOMINIO 01: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
	Competencia 01: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Nunca	Pocas veces	Siempre
01	El docente cuenta con Anecdotario, cuaderno de ocurrencias o fichas de estudiantes para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes.			
02	El docente cuenta con actas de reuniones de información y coordinación con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos.			
	Competencia 02: Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	Nunca	Pocas veces	Siempre
03	El docente cuenta con: carpeta pedagógica que contiene las sesiones de aprendizaje.			
04	Proyecto de aprendizaje para el desarrollo de sus clases.			
		Nunca	Pocas veces	Siempre
05	El docente participa en las reuniones de trabajo con colegas de las Instituciones Educativas por área o por nivel.			

	DOMINIO 02: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Nunca	Pocas veces	Siempre
	Competencia 03: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.			
06	El docente implementa en el aula, junto con los estudiantes, las normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional armonioso.			
	Competencia 04: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	Nunca	Pocas veces	Siempre
07	El docente cuenta con el cartel diversificado de acuerdo al DCN para la elaboración de sus unidades y sesiones de aprendizaje.			
08	De acuerdo a la ficha de monitoreo y acompañamiento al docente, se evidencio el uso pedagógico de los materiales educativos en clase.			
09	De acuerdo a la ficha de monitoreo y acompañamiento al docente, se evidencio la implementación de estrategias innovadoras durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.			
10	Ha presentado proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes.			
	Competencia 05: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	Nunca	Pocas veces	Siempre
11	El docente elabora los instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.			
12	Los indicadores de evaluación elaborados por el docente responden al desarrollo de competencias de los estudiantes.			
		Nunca	Pocas veces	Siempre
13	El docente respeta la calendarización para la entrega oportuna de los registros de los resultados de aprendizaje			
	DOMINIO 03: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Nunca	Pocas veces	Siempre

	Competencia 06: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.			
14	El docente participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes.			
	Competencia 07: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	Nunca	Pocas veces	Siempre
15	El docente programa reuniones con los padres de familia.			
		Nunca	Pocas veces	Siempre
16	El Docente cuenta con actas de las reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes			
	DOMINIO 04: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Nunca	Pocas veces	Siempre
	Competencia 08: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.			
17	El docente cuenta constancias o certificados de capacitación, en los últimos 05 años.			
18	El docente cuenta con resoluciones de felicitación y reconocimiento por labores propias al quehacer del magisterio emitidas por las instancias rectoras.			
	Competencia 09: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	Nunca	Pocas veces	Siempre
19	El docente asiste puntualmente a sus labores.			
20	El docente cumple con la calendarización y respeta el horario de clases, programadas por la Institución Educativa.			

Anexo 5. Evidencias de docentes encuestados



Figura 16. Aplicando Cuestionario sobre desempeño docente



Figura 17. Aplicando cuestionario de gerencia educativa



Figura 18. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Figura 19. Trabaja y toma en cuenta el PCI de su institución educativa