

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas
de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL

AUTORA:

Br. Mildreth Alicia De La Cruz Martínez

ASESOR:

Dr. Guido Alfonso Pérez Sáez

AYACUCHO-PERÚ

2021

A todos mis seres queridos por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes incluyendo este.

AGRADECIMIENTO

A nuestra querida alma máter Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por brindarme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente. A todos los maestros de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por compartir sus experiencias y buscar nuestra consolidación como maestros.

Al asesor de la tesis Dr. Guido Pérez Sáez, por sus aportes y sugerencias para la culminación de la investigación.

Finalmente agradezco a los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, por su colaboración en la cristalización de la investigación.

ÍNDICE

| | |
|---------------------|------|
| DEDICATORIA..... | iii |
| AGRADECIMIENTO..... | iv |
| ÍNDICE..... | v |
| RESUMEN..... | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| INTRODUCCIÓN..... | viii |

CAPÍTULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

| | |
|------------------------------------|----|
| 1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA..... | 10 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 12 |
| 1.3. OBJETIVOS..... | 12 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN..... | 12 |

CAPITULO II

II. MARCO TEÓRICO

| | |
|--|----|
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... | 15 |
| 2.2. DISEÑO TEÓRICO..... | 19 |
| 2.3. BASES CONCEPTUALES..... | 37 |

CAPITULO III METODOLOGÍA

| | |
|---|----|
| 3.1. HIPÓTESIS..... | 38 |
| 3.2. VARIABLES..... | 38 |
| 3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... | 39 |
| 3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN..... | 40 |
| 3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... | 40 |
| 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... | 40 |
| 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 41 |
| 3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS..... | 41 |
| 3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS..... | 42 |
| 3.10 ASPECTOS ÉTICOS..... | 44 |

CAPÍTULO IV

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

| | |
|-----------------------------------|----|
| 4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO..... | 45 |
| 4.2. A NIVEL INFERENCIAL..... | 48 |
| 4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 54 |
| CONCLUSIONES..... | 57 |
| RECOMENDACIONES..... | 58 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 59 |
| ANEXOS..... | 65 |

RESUMEN

El estudio busca conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021. Investigación orientada desde el enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, concretada como diseño correlacional. Para el recojo de la información se utilizó el cuestionario como instrumento y que fue aplicado a una muestra de 62 docentes. Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadígrafo Tau b de Kendall con un nivel de significancia de 0,05 y 95% de acierto. Los resultados permiten concluir que existe una muy buena y directa relación entre la variable gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021 ($T_c=0,950$; $p=0,000<0,05$).

Palabras clave: Gestión administrativa / desempeño docente

ABSTRACT

The study seeks to know the relationship that exists between administrative management and teaching performance in primary-level educational institutions in the district of San Juan Bautista, Ayacucho, 2021. Research oriented from a quantitative and descriptive approach, specified as a correlational design. To collect the information, the questionnaire was used as an instrument and it was applied to a sample of 62 teachers. For the hypothesis test, Kendall's Tau b statistic was used with a significance level of 0.05 and 95% accuracy. The results allow us to conclude 1. There is a very good and direct relationship between the variable administrative management and teaching performance in primary-level educational institutions in the district of San Juan Bautista, Ayacucho, 2021 ($T_c = 0.950$; $p = 0.000 < 0.05$).

Key words: Administrative management / teaching performance.

INTRODUCCIÓN

El estudio que se presenta es producto de la investigación que busca conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente. En relación a la gestión administrativa, es comprendida como “el proceso mediante el cual se asigna y coordina, de manera óptima, los recursos humanos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos y académicos) para lograr los objetivos y metas de la institución educativa. También se puede definir como conjunto de actividades planificadas y de coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieras y de tiempo para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la organizaciónmm” (Delgado y Guzmán, 2013)

Por otro lado, Montenegro (2003) en su estudio realizado sobre desempeño docente precisa la presencia de dos aspectos importantes del desempeño docente:

Desempeño del docente desde el ámbito externo: Tenemos las pasantías, programas de perfeccionamiento y autorías de libros. También en este ámbito se consideran la inclusión en comisiones de trabajo regional sobre planes y programas educativos.

Desempeño del docente desde el ámbito interno: Tenemos docentes que elaboran separatas para sus alumnos, participan en las comisiones de trabajo para mejorar los laboratorios y bibliotecas, en la participación de comisiones de trabajo en los Planes y programas educativos. (p. 63)

El desempeño docente es la dedicación de la labor de los maestros en la institución educativa, que se ve reflejada en diversas actividades como las actividades de coordinación docente, actividades complementarias de la vida académica, participación en programas de planificación curricular, entre otros

La investigación que se presenta se encuentra sistematizado en cuatro capítulos, en ese sentido, el primer capítulo, presenta el planteamiento del problema que internamente desarrolla los temas sobre la descripción de la realidad problemática, el problema de investigación, los objetivos y la justificación.

En el segundo capítulo, se encuentra el marco teórico, en ella se presenta los antecedentes de investigaciones de acuerdo a las variables que se investigan, el diseño teórico y las bases conceptuales de los términos que más uso presentan en la investigación.

En el tercer capítulo, se encuentra la metodología, en ella se presenta el tipo y nivel de investigación, el diseño, la población y muestra en el que se realiza la investigación, las técnicas e instrumentos y los aspectos éticos que orientan la investigación.

En el cuarto capítulo, se presenta los resultados hallados como parte de la investigación desarrollada, por lo que se presenta los resultados a nivel descriptivo, inferencial y discusión de resultados.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La gestión administrativa, entendida como el conjunto de actividades y acciones orientadas a la función administrativa que coadyuvan a la gestión pedagógica en las instituciones educativas, tienen por función establecer normas que orientan la gestión en cada una de las instancias administrativas, así como determinar principios e indicadores que reglamentan la función docente en la institución educativa. Empero, la gestión administrativa que se visualiza en las instituciones educativas públicas de nuestro país presentan un conjunto de limitaciones que hacen dificultosa la implementación de acciones que posibiliten mejorar la calidad de la educación básica regular. Como expresión de estas dificultades se observa la imperceptible participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones en el marco de la corresponsabilidad en la gestión educativa, por el contrario, se observa rezagos de un liderazgo autoritario de parte de los directores que se expresan en una gestión vertical.

Por otro lado, el desempeño docente, de acuerdo a Goncalves (2000) es la labor ejercida por los maestros con la finalidad de generar cambios en la personalidad de los estudiantes en base a los objetivos establecidos por la sociedad, en el marco de una labor pedagógica y en un proceso de comunicación horizontal entre maestro y estudiante. Sin embargo, la situación problemática expuesta repercute de manera negativa en el desempeño docente, debido a que desarrollar la labor docente en condiciones nada motivadoras, con una gestión administrativa vertical y un clima institucional quebrado, de antemano impide un óptimo desempeño docente.

La realidad expuesta no es ajena en las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, puesto que en ella se observa una gestión

administrativa con ciertas limitaciones que se expresan en la conducción de los recursos humanos, el cumplimiento de las normas institucionales, en el manejo de los recursos materiales, en la seguridad e higiene, la comunicación interpersonal y la toma de decisiones que guardan relación con el desempeño docente y la calidad educativa que se brinda a los estudiantes. Como se puede observar, son acciones discordantes con lo expresado por Antúnez (1993) quien considera que la gestión administrativa es el conjunto de actividades que se desarrollan con la finalidad de movilizar los recursos personales, materiales, económicos, tiempo entre otros; con la finalidad de lograr las metas institucionales. Esto implica la planificación, la designación de las tareas, la coordinación, el cumplimiento de responsabilidades y la evaluación del proceso correspondiente a la gestión administrativa.

En este contexto, el desempeño docente se ve repercutido por el conjunto de limitaciones expresadas en la gestión administrativa, puesto que esta como parte de la gestión educativa guarda una estrecha relación con el desempeño docente. Es así que la insatisfacción de los docentes respecto a la gestión administrativa se ve reflejada en las diversas actitudes mostradas por los docentes, como la falta de identidad institucional al cumplir solo sus labores estrictamente pedagógicas y mostrar reticencia al cumplimiento de otras labores asignadas que tienen que ver con la marcha institucional, resquebrajamiento de las relaciones interpersonales entre docentes y directivos, entre otros que tienen sus causas en la deficiente gestión educativa carente de un liderazgo directivo.

Precisamente, la situación expuesta es la que permite desarrollar la presente investigación, teniendo en cuenta que desde el punto de vista teórico y los antecedentes relacionados al presente trabajo de investigación, como el de Tapia y Loaiza. (2015) en la que se demuestra la existencia de una correlación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente. En esa tendencia es de mucha importancia la realización de la presente investigación que en perspectiva permitirá establecer el grado de relación existente entre las variables precisadas, de tal manera que permita a los directores y docentes del distrito de San Juan Bautista asumir las responsabilidades que devienen de este resultado y proponer alternativas que permitan la mejora de la gestión

administrativa como parte integrante de la gestión educativa y el desempeño docente de los maestros con la única finalidad de mejorar la calidad educativa tantas veces anhelada por la sociedad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2021?

1.3. Problemas Específicos:

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho?

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho?

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y participación en la gestión en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho?

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho?

1.4. Objetivos

Objetivo general

Conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y participación en la gestión en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

.

1.5. Justificación del estudio

El desarrollo de la investigación se justifica en varios aspectos, siendo estas: justificación teórica, práctica y metodológica, que se precisa a continuación.

Justificación teórica. Con el desarrollo de la investigación se contribuirá de manera significativa a la profundización del manejo teórico de la variable gestión administrativa y desempeño docente. En el primer caso, es sabido que en las instituciones educativas se descuida su implementación y se deja esta labor al personal administrativo, cuando de acuerdo a la UNESCO (2012) la gestión administrativa es parte indelible de los cuatro componentes de la gestión educativa y que esta se encuentra bajo la responsabilidad exclusiva de los directores de las instituciones educativas, por tanto la gestión pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria son los pilares fundamentales de la gestión educativa, en consecuencia, el descuido de uno de los pilares desestabiliza la buena gestión educativa. Por tanto, una

deficiente gestión educativa repercutirá de manera negativa en el desempeño docente y los demás elementos de la marcha institucional. Precisamente, el desarrollo de la presente investigación permitirá a los directores y docentes reflexionar y asumir una nueva postura en aras de la mejora de la calidad educativa en nuestra región.

Justificación práctica. La realidad de la gestión administrativa y del desempeño docente es que presentan limitaciones en las instituciones educativas de nuestro país, por tanto, son situaciones que ameritan ser conocidas de manera objetiva. El desarrollo de la investigación permitirá conocer a partir de las dimensiones: planificación, organización, dirección y control el estado actual de la gestión administrativa. Por otro lado, las deficiencias que se presentan en la gestión administrativa guardan una relación directa con el desempeño docente, puesto que desde el punto de vista teórico se tiene que una óptima gestión administrativa es concomitante con un óptimo desempeño docente, de igual modo, una deficiente gestión administrativa guarda concomitancia con un deficiente desempeño docente. Precisamente, los resultados que se obtengan como consecuencia de la investigación servirán como insumo para la determinación de alternativas que contribuyan a la mejora de la gestión administrativa y el desempeño docente. Variables que son fundamentales en la vida institucional y que contribuyen de manera significativa a elevar la calidad de la educación en las instituciones educativas del distrito San Juan Bautista.

Justificación metodológica. En relación a la justificación metodológica, la investigación es muy importante debido a que viabiliza la validación y la determinación de la confiabilidad de instrumentos sobre las variables gestión administrativa y desempeño docente, los que se constituirán en un aporte significativo a la investigación en rubros como la gestión administrativa y desempeño docente. Por otro lado, se corrobora la viabilidad del diseño correlacional en investigaciones de esta naturaleza, es decir, sirven como referente para futuras investigaciones, sean esta con la finalidad de conocer la relación o buscando la mejora a través de una investigación experimental.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Fiallos y Contreras (2010), desarrollaron la tesis para optar el grado de magíster en Docencia y Currículo, titulada “La gestión administrativa y técnico pedagógica para fortalecer la calidad de la educación en el Colegio Nacional Urdaneta”, realizada en la Universidad Técnica de Babahoyo. Babahoyo, Ecuador. El objetivo de esta investigación consistió en desarrollar una buena gestión administrativa técnico pedagógica, con el fin de mejorar la calidad educativa en la institución educativa Nacional Urdaneta, acción que favorece a nivel de sociedad, al contribuir con la formación de bachilleres en la capacidad de desenvolverse en el campo laboral o realizar estudios superiores alcanzando otros niveles en su profesión sin dificultades. Este estudio se enfoca en la investigación de campo, es descriptiva, tuvo como población a 3 administrativos, 12 docentes y 283 estudiantes. Sobre los instrumentos empleados estas estuvieron a base de encuestas que fueron aplicadas a cada uno de ellos. Con este trabajo se llegó a la conclusión que en la planificación de la institución, el personal administrativo, docente y estudiantes no participan. Se puede observar también, la falta de liderazgo de los directivos, la carencia de información oportuna de la planificación de actividades por parte de la plana directiva. Finalmente, no hay control de asistencia desde los administrativos, pasando por los docentes hasta los estudiantes y las medidas correctivas solo se centran en el personal administrativo, dejando de prestar atención entonces a lo que es la gestión académica.

Orbe (2011), realizó la tesis de maestría previa a la obtención del título de Magíster en Educación con Mención en Gestión Educativa, titulada “Propuesta de evaluación del desempeño docente para el Colegio Nacional “San Pablo” de Otavalo”, desarrollada en la Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. Quito, Ecuador. Como objetivo principal, el estudio se presenta como una propuesta de

evaluación del desempeño docente, que hará posible evaluar al maestro y al mismo tiempo favorecerá el mejoramiento de su práctica docente y un desarrollo de calidad a nivel profesional, basándose en la evaluación diagnóstica de sus necesidades y posibilidades, la misma que hará posible identificar las irregularidades que se presentan en el desempeño docente, reducir las posibles dificultades de su práctica para superar los obstáculos y consolidar los logros. En este trabajo de investigación se aplicaron distintas técnicas de investigación como la observación, la entrevista, la encuesta y el análisis de documentos. Este estudio llegó a la conclusión que el desempeño docente constituye una herramienta importante para la gestión de la calidad docente. Además cumple funciones en el campo de la política de gestión, posibilitando establecer una planificación con base en el rendimiento, en la gestión para un sistema de promoción profesional, que hará posible identificar las necesidades, así como promover la interrelación en una organización, considerando la cultura cooperativa de orientación hacia los estudiantes y la mejora continua.

Solano (2018), presentó la tesis para optar el grado de Magíster en Educación, titulada “Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del instituto colombo-venezolano”, realizada en la Universidad de Montemorelos. Montemorelos, México. El objetivo de este trabajo de investigación es establecer la relación que existe entre dimensiones de calidad de gestión y desempeño docente según la interpretación de los alumnos de noveno y décimo grado del Instituto Colombo Venezolano. El estudio fue de corte cuantitativo, transversal, descriptivo correlacional y exploratorio, donde se tuvo la participación de 114 alumnos, entre ellos 64 hombres y 50 mujeres, del estrato social 5 (n = 50). El cuestionario que se empleó comprendía 28 preguntas, de autoría de García Cruz (2008), donde la calificación va desde pésimo (1) a excelente (5). Al finalizar este trabajo se llegaron a tres importantes conclusiones, entre ellas tenemos, que existe una significativa correlación entre la calidad de gestión académica y el desempeño docente, según la interpretación de los alumnos de noveno y décimo grado. Asimismo, existe una relación significativa entre el ambiente físico y el desempeño docente. La segunda conclusión tiene que ver con el impacto significativo de la gestión académica sobre el desempeño docente, como

respuesta de la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grado y finalmente la tercera conclusión, se orienta a la calidad administrativa y su relación significativa con cada una de las subescalas del desempeño docente, esta misma también en función de la interpretación de los estudiantes del noveno y décimo grado del ICOLVEN.

A NIVEL NACIONAL

Tapia y Loaiza (2015) presentaron la tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión Educativa titulada, “La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 01 – Maynas – 2014.” desarrollada en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos, Perú. El objetivo de este estudio fue determinar la relación existente entre el nivel de gestión administrativa y el desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas en el año 2014. Se trata de una investigación básica de diseño general, no experimental o transvesarl y descriptivo correlacional. La población estuvo compuesta por los profesores de las instituciones educativas: “Von Humbolt”, “Sagrado Corazón”, “Simón Bolívar”, “61010”, y “Tnt. Clavero” haciendo un total de 304 profesores en calidad de nombrados siendo la muestra 170. La técnica utilizada para recolectar la información fue la encuesta que aplica a las dos variables, siendo el instrumento el cuestionario. Se aribaron a tres conclusiones: la gestión administrativa es en gran porcentaje eficiente (78,8%) de las Instituciones Educativas del UGEL 01 - Maynas; el nivel de desempeño docente también registra como alto en gran porcentaje (74,1%) de las Instituciones Educativas del UGEL 01 -Maynas; y también se corroboró que el nivel de gestión administrativa se encuentra relacionado de forma significativa ($p < 0,05$) con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014.

Villegas (2015), sustento la tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional titulada, “Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP-2012” y desarrollada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. El objetivo principal fue de correlacionar las variables propuestas e identificar su significancia. El diseño aplicado en esta investigación fue no experimental,

transeccional y correlacional del tipo aplicada, descriptiva, prospectiva, transversal y analítica, que responde a un enfoque cuantitativo deductivo, con información respecto de la muestra censal integrada por 150 alumnos de los de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú durante el año 2012. El estudio arriba a dos conclusiones principales: la existencia de una relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño docente; y la existencia de una relación positiva entre el manejo de tiempos y espacios y el desempeño docente.

Zapana (2015), presento la tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Investigación y Docencia en Educación Superior titulada, "Relación de la gestión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Pusi de la provincia de Huancané año 2013", realizada en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Perú. Tuvo como objetivo principal analizar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño docente en las instituciones escolares de secundaria del distrito Pusi de la provincia de Huancané-Puno. El estudio presenta un diseño descriptivo correlacional, donde se utilizaron las evaluaciones indicadas como instrumento de recolección de información. Asimismo, se consideró una población de 40 docentes (27 de la I. E. Secundaria "José Carlos Mariátegui" de Pusi y 13 docentes de la I. E. Secundaria de Muni). Se arribaron a dos conclusiones importantes, se corrobora la correspondencia simple entre la Gestión Académico Administrativa y el Desempeño Docente. Asimismo, se tiene que según el 95% de confianza hay una asociación directa entre las dos variables de este estudio con un grado de significancia menor a 0.05; y que las distintas formas en que se presenta la planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa optimiza la calidad en el desempeño de los docentes. La parte negativa es que los recursos y el financiamiento de la gestión administrativa no lleva un control adecuado lo que afecta la calidad del desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Pusi en Huancané.

2.2. Bases teóricas

Concepto de gestión

El término gestión es asociado a la administración, con la diferencia que la gestión no se ciñe a documentos o dignidades, sino más bien en ejecutar diligencias para alcanzar una meta o producto. Es así que la gestión considera todas las actividades de una empresa u organización, es decir el establecimiento de metas y objetivos, la evaluación del desempeño el cumplimiento de sus funciones, considerando además la aplicación de estrategias operativas que aseguren la estabilidad. Al respecto, Cancari y Garcia (2016) refiriéndose a la gestión considera que:

Es llevar a cabo lo planificado de manera que se pueda materializar los objetivos establecidos para el futuro y de esa manera garantizar el sentido de la organización. La gestión es la acción principal de la administración, por lo tanto, podemos decir que gestión significa acción y efecto de administrar o gestionar el funcionamiento de un sistema organizacional. Gestión debe entenderse como un conjunto de normas y métodos para llevar a cabo con la mayor eficacia un negocio o actividad empresarial.
(p.57)

Gestión, desde el punto de vista de la administración, es considerada como la plasmación de las acciones previamente planificadas, además de lo expresado, esta debe entenderse como un conjunto de métodos y normas que permitan una mayor eficacia.

Principios de la gestión

Para Fiallos y Contreras (2010), la gestión presenta los siguientes principios fundamentales:

División del Trabajo

“Su finalidad es producir más y mejor con el mismo esfuerzo, o producir lo mismo con el menor esfuerzo. Es la obtención del máximo provecho a través de la

simplificación de funciones y la separación de actividades.” (Fiallos y Contreras, 2010, p.25)

El punto central de la división del trabajo está en desarrollar una misma actividad siempre, crea hábitos y todo cambio en la actividad es considerada como un desperdicio del esfuerzo, que puede minimizar la producción.

Autoridad

“Es la función de mandar y el poder de hacer obedecer. Esta autoridad puede ser de tipo estatutario o de tipo personal y ésta última está dada por la inteligencia, la aptitud y el valor. Un buen jefe administrativo debe tener ambos tipos de autoridad y complementarse el uno con el otro” (Fiallos y Contreras, 2010, p.25). Para tener autoridad se requiere que exista un grado determinado de responsabilidad, la misma que trae consigo un concepto de sanción de cualquier género y el grado de esta sanción dependerá del nivel de responsabilidad asignado, lo que implica que esta deba ser gradual.

Disciplina

Al respecto, Fiallos y Contreras (2010) consideran que “Son cualidades tales como la obediencia, cumplimiento, acatamiento, etc., y puede provenir de pactos previamente establecidos o de situaciones aceptadas sin discusión alguna; también, puede ser de tipo expreso o tácito, resultado de la propia voluntad, de la ley o la costumbre” (p.26). Esta misma goza de aceptación en el sector público y privado.

Unidad de Mando

Fiallos y Contreras (2010) precisan que “Para la ejecución de una actividad se requiere que el agente que ejecute reciba órdenes de un solo jefe. Si se viola este principio la autoridad se resiente y, en consecuencia, se compromete la disciplina, se perturba el orden y la estabilidad se altera.” (p.26)

Sucede que cuando un sujeto recibe órdenes de distintas personas al mismo tiempo en una empresa u organización, experimenta un malestar, que muestra

una confusión y que se expande a todo su cuerpo y mientras esta presión continúe se observará un debilitamiento.

Unidad de Dirección

Fiallos y Contreras (2010) “Debe existir un solo jefe y un solo programa conjunto de operaciones que tienen un mismo fin. La existencia de dos o más jefes de un mismo programa es un gran problema social que necesariamente debe desaparecer. No se debe confundir la unidad de dirección con la unidad de mando” (p.27). La primera es producto de una buena organización del ente, mientras que la segunda dependerá de las funciones del trabajador. Se podría decir que ambos son recíprocos, también que la unidad de mando no se daría si no existiera la unidad de dirección ya que se deriva de esta.

Gestión administrativa

Para Galindo (2006) la gestión administrativa “comprende una serie de conocimientos, principios y herramientas que son indispensables para obtener la máxima eficiencia y calidad de los resultados de cualquier tipo de organización” (p. 35).

En la misma tendencia y línea de pensamiento, Álvarez (2008) considera que la gestión administrativa:

Es parte de un proceso compuesto de ciertas funciones que constituyen un proceso administrativo único. Este proceso administrativo formado por cuatro funciones fundamentales: planeación, organización, dirección y control; Constituyen el fundamento teórico de la disciplina. El proceso administrativo puede verse como un sistema en el sentido de que es un conjunto de partes que presentan un alto grado de integración e interdependencia, que sus atributos conforman un todo, que persiguen un determinado objetivo y finalmente que tienen cierto grado de estabilidad a pesar de que sus componentes están sujetos a cambios constantes. (p. 52).

De lo anterior se puede precisar que la gestión administrativa está basada en los principios de la administración, los que son contextualizados al campo de la

gestión educativa. Al respecto Fayol (1989) como impulsor de la teoría moderna de la administración propone los siguientes principios:

División del Trabajo y Especialización. Tiene la finalidad de producir más y mejor con el mismo esfuerzo, o producir lo mismo con menos esfuerzo. La especialización consiste en la habilidad o conocimientos que adquiere una persona en su desarrollo constante. La productividad de un trabajo requiere del esfuerzo y la voluntad de una persona para trabajar.

Autoridad y Responsabilidad. Su función más primordial y esencial es mandar y lograr la obediencia.

Centralización y Descentralización. El primero está referido a un fin de reunir en una sola persona o cargo, el poder de tomar las decisiones más importantes. La segunda tiene dos tendencias primordiales: considera que la delegación de autoridad y deberes deben de tener su independencia para tomar decisiones. Y hacer uso de los principios.

Unidad de Mando y Dirección. Debe de haber un solo jefe y un solo programa para un conjunto de operaciones que tienen que cumplir un mismo fin.

Escala Jerárquica. Son los niveles de autoridad que van desde el jefe que es el supervisor y hasta el último empleado inferior.

Subordinación del Interés Particular al General. El interés de un grupo o de un individuo no debe de prevalecer en contra de la institución.

Lealtad y Estabilidad. El personal debe de ser consecuente con la institución, pero esto dependerá de la permanencia del trabajo.

Remuneración Adecuada y Equidad. Es el pago de acuerdo con los niveles de autoridad y de responsabilidad, la especialización y división del trabajo, y también se toma en cuenta la permanencia y supervisión.

(p. 30)

Para que la gestión administrativa logre los objetivos esperados, se debe tener en cuenta estos ocho principios propuestos por Fayol, todo administrador, público o privado, debe conocer y practicarlos flexiblemente según el contexto en el que se aplique.

Por otro lado, Antúnez, (1993) considera que “la dimensión administrativa de la gestión, es el conjunto de acciones que se realizan a fin de movilizar recursos (personas, tiempo, dinero, materiales, etc.) para la consecución de los objetivos de la institución” (p.7). Considera planificar, distribuir actividades y responsabilidades, coordinar y evaluar los procesos, poner en manifiesto los resultados y las acciones relacionadas a la toma de decisiones para resolver los conflictos.

“Es el proceso mediante el cual se asigna y coordina, de manera óptima, los recursos humanos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos y académicos) para lograr los objetivos y metas de la institución educativa. También se puede definir como conjunto de actividades planificadas y de coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieras y de tiempo para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la organización”, (Delgado y Guzmán, 2013)

En conclusión, es un procedimiento particular que consiste en desarrollar tareas de planificación, organización, dirección y control para alcanzar los objetivos propuestos con la participación de persona y recursos.

Objetivos de la gestión administrativa

Los objetivos de la gestión administrativa son sistematizados de diversas maneras, obedeciendo ésta a los principios teóricos que conducen a los teóricos en el campo de gestión, en ese camino Aguilar (2016) citado en Pari (2019) considera que la gestión administrativa presenta los siguientes objetivos:

Optimizar los procesos de gestión, logrando un trabajo más eficaz y fácil de realizar.

Mejorar los productos o servicios que ofrecen a los clientes.

Establecer procedimientos de seguimiento y control de los procesos internos y de los productos o servicios, de tal forma que facilite la toma de decisiones a partir del conocimiento de la situación existente y de su evolución histórica. Incorporar nuevas tecnologías para mejorar e incrementar la oferta de productos o servicios. (p.21)

Asimismo, Robert (2008), considera que los objetivos de la gestión administrativa son los siguientes:

Dar soporte en la planificación y control de las actividades empresariales.
Gestionar el sistema de información contable (contabilidad financiera y analítica).

Detectar y anticipar las necesidades de financiación de la empresa y a su vez seleccionar la combinación de fuentes de financiación que permitan satisfacer las mismas de la forma más eficiente.

Analizar desde el punto de vista administrativo las decisiones de la empresa en cuanto a: inversiones, políticas comerciales, precios de los productos, presupuestos, etc. (p.27)

Gestión administrativa en la educación

Para Fiallos y Contreras (2011) la gestión administrativa en la educación es entendida como "el empleo de un conjunto de técnicas, herramientas y métodos en el buen manejo de los recursos y el desarrollo de las diferentes actividades educativas. Es de gran importancia porque de ella depende el mejoramiento de las instituciones educativas, mediante la buena calidad del proceso enseñanza aprendizaje" (p.32).

Asimismo, Alvarado (1998) considera como un "Conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo, a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad que sirve" (p.18)

Por otro lado, la UNESCO (2004) considera que la Gestión Administrativa visto desde un punto de vista integral:

Es el conjunto de acciones que se realizan a fin de movilizar recursos (personas, tiempo, dinero, materiales, etc.) para la consecución de los objetivos de la institución. Implica la planificación, la distribución de tareas y responsabilidades, la coordinación, y evaluación de procesos, el dar a conocer los resultados y, a la vez, incluye actuaciones relativas al currículo, a la toma de decisiones, a la resolución de conflictos.

Administrar la educación, en tanto política pública y de interés general, se liga a la acción de gobernar, y requiere por tanto de un aparato que haga posible la planificación, la prevención de suministros, el procesamiento de la información para la toma de decisiones y la implementación de acciones. Es casi imposible pensar en una organización compleja sin división de tareas y funciones, sin asignación de roles, sin normas y reglas sobre las que basar su accionar. Será el director como administrador quien, posee el poder, toma decisiones, tiene gente bajo sus órdenes, organiza, coordina y controla programas, proyectos y acciones, pero también tiene necesidad de conservar el orden establecido. (p.7)

El rol del directivo es importante y fundamental, considerando que representa el elemento que impulsa la transformación o cambio, un nexo con la administración educativa o en la paradoja un árbitro para garantizar las relaciones y negociaciones que se dan a partir de los diversos intereses.

Importancia de la gestión administrativa

La gestión administrativa en las instituciones educativas cumplen un rol muy importante, puesto que se constituyen en el ente encargado de gestionar los aspectos normativos, presupuestales, manejo de recursos y materiales, entre otros elementos con la finalidad de garantizar la buena marcha institucional que garantice el buen desempeño docente. Al respecto, Tejeda (2014) considera que la importancia de la gestión administrativa radica en que permite “construir una sociedad económicamente mejor; con normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz” (p.75). En efecto, la marcha óptima de las instituciones educativas está en función de una buena administración eficiente, el que determinará la buena satisfacción de parte de los padres de familia. Esta situación se torna mucho más exigente cuando se trata de instituciones educativas mucho más grandes y con una población numerosa.

Por otro lado, Aguilar (2016) citado por Pari (2019) precisa que en los últimos años se define a “la gestión administrativa en términos de cuatro funciones que deben llevar a cabo los respectivos responsables de una entidad: el planeamiento, la organización, la dirección y el control, empleada para

determinar y concretizar metas, manifestados, mediante el uso de individuos y de otros recursos” (p.20). Precisamente, la importancia de una gestión administrativa deriva de la correcta planificación, organización, dirección y control del funcionamiento institucional.

Dimensiones de la gestión administrativa

“Los procesos de la gestión dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a conseguir los objetivos institucionales” (Amarante, 2000, p.11).

Para Fayol (1989) la gestión administrativa requiere inevitablemente el cumplimiento de cuatro elementos indispensables: planeación, organización, dirección y control. En el caso de la presente investigación se asume como dimensiones precisamente los cuatro elementos establecidos y que se detallan a continuación.

Planificación

Para Robbins y Coulter, (2014) la planeación “es la función administrativa que involucra la definición de los objetivos de la organización, el establecimiento de las estrategias para lograrlo y el desarrollo de los planes para integrar y coordinar las actividades laborales. Por lo tanto, tiene que ver tanto con los fines (el qué) y como con los medios (el cómo)” (p. 220).

De igual modo, Ander (1993) considera que en la gestión administrativa la planificación:

Es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos, mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en un conjunto de actividades y acciones articuladas entre sí que, previstas anticipadamente, tienen el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, mediante el uso eficiente de medios y recursos escasos o limitados. (p. 26)

Múncch (2014). “Es la determinación de los procesos y el rumbo hacia donde se dirige la empresa, así como la definición de los resultados que se pretenden obtener y las estrategias para lograrlo” (p. 37).

Por otro lado, la planificación es una necesidad imprescindible en la marcha de una organización, mucho más si se trata de una institución educativa, esto debido a que permite el logro de los siguientes objetivos:

1. Reducir la incertidumbre frente a los cambios y la angustia frente al futuro
2. Concentrar la atención y la acción en el logro de los objetivos propuestos
3. Propiciar una operación económica, el hecho de concentrar la atención en los objetivos provoca reducir los costos, es decir buscar el mayor beneficio con el menor costo
4. Facilitar el control, permite el saber lo que se quiere hacer, permite encontrar la máxima eficiencia organizacional. (Castañeda y Vásquez, 2016, p.40)

Como podemos observar, la planificación permite conducir las instituciones educativas enmarcadas en el logro de los objetivos institucionales, asimismo, posibilita reducir riesgos ante los cambios, reducir los costos, optimizar los resultados y controlar las acciones realizadas.

“Al diseñar un entorno para el eficaz desempeño de individuos que trabajan en grupos, la tarea más importante de un administrador es comprobar que todos conozcan los propósitos y objetivo del grupo y los métodos para alcanzarlos” (Koontz, 2012, p. 126).

En resumen, planificar significa que los que se encuentran a cargo piensen y organicen con anticipación el cumplimiento de metas y actividades, apoyados en algún plan, método, lógica y no en simples corazonadas. Los planes nos muestran los objetivos principales de la empresa u organización y determinan los procedimientos para cumplirlos. Finalmente, podríamos decir que estos son la guía que la organización posee para el logro de objetivos considerando un conjunto de actividades y los recursos necesarios.

Organización

Para Chiavenato (1994) la organización “Se refiere a la creación de la estructura física, jurídica, humana y social, en partes racionalmente integradas, de tal forma que la relación de una forma u otra está gobernada por su relación con el todo” (p.5). Asimismo, precisa que “La estructura física, jurídica y social denominada también estructura formal, se traduce en instrumentos que se denominan organigramas, reglamentos, estatutos, manuales, etc. que se aplican dentro del ámbito, las actividades provenientes del trabajo dan lugar a la aparición de otro tipo de relación entre grupos o personas que se conoce como estructura informal” (Chiavenato, 1994, p. 5).

En efecto, la organización desde un enfoque administrativo, dispone y estructura el trabajo para alcanzar el logro de objetivos que rige la organización. Es decir, es un proceso relevante en el que los gerentes construyen una estructura organizacional, que representa la disposición formal de los puestos de trabajo en una empresa u organización. Cuando los gerentes crean o cambian la estructura, están ejecutando el diseño organizacional. (Robbins y Coulter, 2014, p. 332).

Por otro lado, Olaya (2016) considera que en la organización se debe tener en cuenta 5 elementos fundamentales que viabilizan la organización:

Estructura. La organización implica el establecimiento del marco fundamental en el que habrá el grupo social, ya que establece la disposición y la correlación de las funciones, jerarquías y actividades necesarias para lograr los objetivos.

Sistematización. Las actividades y recursos de la empresa, deben de coordinarse racionalmente para facilitar el trabajo y la eficiencia.

Agrupación y asignación de actividades y responsabilidades. En la organización surge la necesidad de agrupar, dividir y asignar funciones a fin de promover la especialización.

Jerarquía. La organización, como estructura, origina la necesidad de establecer niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la empresa.

Simplificación de funciones. Uno de los objetivos básicos de la organización es establecer los métodos más sencillos para realizar el trabajo de mejor manera posible. (p.27)

En conclusión, organizar representa los procesos para orientar y encargar el trabajo, la acción de la autoridad, los recursos a utilizar, considerando a los miembros de una organización de modo que estos logren las metas trazadas por la organización.

Dirección

Para Vargas (2010) “la dirección implica liderazgo, dirigir, influir y motivar al personal de la institución educativa; las comunicaciones internas y externas; la toma de decisiones; delegación de funciones; desconcentración y descentralización de las tareas” (p. 25).

Existe un lazo fuerte entre la dirección y el liderazgo, ya que se orientan a la interrelación de los trabajadores y considera poder dirigir, motivar con el propósito de que estos desarrollen con eficiencia sus actividades, así también implica otorgar incentivos por los esfuerzos, establecer relaciones y unificar esfuerzos individuales, promoviendo en ellos un ambiente de confianza.

Luna, (2014) al referirse a la dirección precisa que a “esta fase del proceso administrativo, algunos autores relevantes la definen también como liderazgo, guiar, comando, ejecución o como parte de la implementación. Se puede afirmar que dirección es el corazón de la Administración, dado que realiza todos los movimientos para que lo demás funcione significativamente” (p. 105).

Control

“Para los tratadistas sobre el tema, el control es una etapa primordial en la administración, dado que, aunque una empresa cuente con planes efectivos, una estructura organizacional correcta y una dirección eficiente, el directivo no podrá verificar cuál es la situación real de la empresa si no existe un mecanismo que verifique e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos” (Luna, 2014, p. 117).

Apaza (2000) nos dice que, “es la acción de vigilancia que se despliega para que la ejecución de la decisión ocurra en la forma que fue planeada. El control

suministra normas, establece patrones que permiten realizar esta labor de control, tal como establece los presupuestos gráficos de Gant” (p.25).

En resumen, representa el proceso para verificar que las tareas básicas se cumplan según lo planificado. La persona encargada, se debe asegurar de las actividades que cada uno de los miembros realiza, orientando siempre hacia los objetivos determinados.

Desempeño docente

Como punto de inicio, se toma a Muchinsky (2002), quien precisa que “Desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace”(p. 38).

En relación al desempeño docente, Montalvo (2011) considera que con este término se “califica la calidad profesional con la que se espera cumpla su función, y mide variadas cualidades como pueden ser: conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación” (p.81). Es decir, con el término desempeño docente se designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados por los profesionales en educación.

Por otro lado, Montenegro (2003) en su estudio realizado sobre desempeño docente precisa la presencia de dos aspectos importantes del desempeño docente:

Desempeño del docente desde el ámbito externo: Tenemos las pasantías, programas de perfeccionamiento y autorías de libros. También en este ámbito se consideran la inclusión en comisiones de trabajo regional sobre planes y programas educativos.

Desempeño del docente desde el ámbito interno: Tenemos docentes que elaboran separatas para sus alumnos, participan en las comisiones de trabajo para mejorar los laboratorios y bibliotecas, en la participación de comisiones de trabajo en los Planes y programas educativos. (p. 63)

El desempeño docente es la dedicación de la labor de los maestros en la institución educativa, que se ve reflejada en diversas actividades como las actividades de coordinación docente, actividades complementarias de la vida académica, participación en programas de planificación curricular, entre otros. Aguirre (2009) considera que el desempeño docente “es la actividad que el docente desarrolla dentro del aula y que incluye: las relaciones con los alumnos, la organización de la enseñanza, el clima de aula, las relaciones con los padres y la atención a la diversidad en el grupo de alumnos” (p.43).

Por tanto, se requiere que en el proceso educativo, los docentes, más allá de transmitir cantidad de información, estimulen el desarrollo de competencias para asegurar que los individuos, continúen aprendiendo y se desenvuelvan con pertinencia y de manera satisfactoria en esta realidad compleja y llena de transformaciones. Por ello es necesario que se determine un perfil del docente bajo el enfoque por competencias que asegure un buen desempeño profesional.

Competencias de un buen desempeño docente

La Ley General de Educación (2003), precisa que el maestro es el agente principal del desarrollo educativo, por tanto, presenta como una de sus misiones el de coadyuvar de manera eficiente a la formación de los estudiantes en toda la etapa de su vida.

La permanencia en la carrera pública docente requiere que el maestro de hoy demuestre idoneidad profesional, solvencia moral, buena salud física y mental y no ponga en riesgo la integridad de sus alumnos. Por lo tanto, para demostrar su competencia profesional el docente debe:

Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro de los aprendizajes de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integra.

Participar en la institución educativa y en otras instancias a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, así como en el Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.

Participar en los programas de capacitación y actualización profesional, los cuales constituyen requisitos en los procesos de evaluación docente.

Recibir incentivos y honores, registrados en el escalafón magisterial, por su buen desempeño profesional y por sus aportes a la innovación educativa. (Ley General de Educación, 2003, p.31-32)

El desempeño docente representa toda actividad desarrollada por el maestro, en cumplimiento de sus funciones, en el aula y también en la propia institución educativa. Una de las competencias del docente es poder promover un ambiente favorable para el proceso de enseñanza aprendizaje, un buen clima escolar, en el que se observe armonía e interrelaciones, así también debe ocuparse de diseñar y ejecutar las sesiones de aprendizaje, considerando los aprendizajes esperados, la secuencia de actividades y el proceso de evaluación. Todo ello debe responder a los intereses y necesidades del estudiante, para que esta labor pedagógica tenga influencia significativa en el compromiso y comportamiento de los estudiantes.

Evaluación del desempeño docente

Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es “El proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados” (p.54).

El procedimiento de evaluación del educador, según lo indicado por Montenegro (2011) tiene tres propósitos:

- 1) Diagnosticar: se refiere a la descripción del trabajo alentador en cuanto a cantidad y calidad, por ejemplo, la divulgación de su potencial.

2) Motivar: esta capacidad se identifica con la inspiración que el procedimiento despierta en el maestro y en cuanto a los resultados sirven para fortalecer las cualidades, aumentar la confianza y el reconocimiento social.

3) Perspectiva: la tercera capacidad está próxima, los datos obtenidos de la evaluación se complementan como una razón para planear emprendimientos de capacidad docente, realizando cambios de acuerdo con el marco curricular. (p78)

Cuando los agentes educativos llevan a cabo el auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, se ve por conveniente que este pase por un proceso de evaluación consciente de su desempeño. Otros, en cambio, colocan barreras a todo esfuerzo por que se realice esta práctica desde sus ideologías con bases gremiales.

El ejercicio de la evaluación docente, es relevante, ya que nos permite tener información necesaria que ayudará a la toma de decisiones para promover, capacitar o atender la remuneración del personal, toda vez que es importante estimular el trabajo docente para mejorar el desempeño, motivando su quehacer pedagógico. y de esta forma brindar un mejor servicio educativo.

Funciones de la evaluación del desempeño docente

Mateo (2005) en relación a la evaluación docente, con mucho acierto considera que en los maestro existe el temor de que se le responsabilice la responsabilidad absoluta de la calidad educativa y el rendimiento académico, puesto que al ser objetivos observaremos diversos hechos concurrentes en este problema, como son los aspectos sociales, culturales y económicos que son influyentes.

Valdés (2004) asume que, entre los fines de la evaluación del desempeño docente, usualmente se distinguen

Determinación de las cualidades profesionales, mejoramiento de la calidad del desempeño docente, responsabilidad motivación y desarrollo profesional, control administrativo, desarrollo integral de los educandos. De un modo resumido, se considera entonces que son fines de la evaluación del desempeño docente, el mejoramiento del

proceso de enseñanza - aprendizaje y de la gestión de la escuela, así como el desarrollo permanente de la profesión docente. (p.98)

Dimensiones del desempeño docente

El MINEDU (2019) precisa que “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” (p.24). En los dominios a la que hace alusión el MINEDU se encuentra presente el aspecto ético en el proceso de enseñanza aprendizaje y que se encuentra orientada hacia el desarrollo de la formación integral de los estudiantes. Precisamente, estas dimensiones se encuentran determinados en cuatro campos concurrentes, “el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad” (MINEDU, 2019, p.24). En la presente investigación, estos cuatro dominios son asumidos como dimensiones para medir los niveles del desempeño docente.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Para el MINEDU (2019) esta dimensión, que es la primera, está orientada a lo siguiente:

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. (p.25)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este segundo dominio, o dimensión del desempeño docente, está orientado al 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. (MINEDU, 2019, p.25)

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Esta tercera dimensión vela por un aspecto muy importante de la relación de la escuela con la comunidad, al respecto el MINEDU (2019) precisa que:

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. (p.26)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Esta cuarta dimensión, guarda relación con el nivel en el que los maestros se encuentran involucrados de manera directa con su formación en servicio, por tanto:

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 (MINEDU, 2019, p.26)

Competencias docentes

El MINEDU (2019) considera que “Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético” (p.26). Estas competencias se encuentran inmersas como dominios en el desempeño docente y que en su conjunto son nueve competencias que posibilitan el desarrollo de las competencias en los maestros de aula.

Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con 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.

Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.

Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. (p.26-27).

Estas competencias, en su conjunto, orientan la mejora del desempeño docente en sus cuatro dimensiones, preparación, enseñanza, participación y desarrollo de la profesionalidad docente. A la vez que este desarrollo contribuye a la mejora de la calidad de la enseñanza y la educación en su conjunto que se brinda a los estudiantes, puesto que un maestro con las competencias muy bien desarrolladas brinda mucho más de lo que en la vida académica puede ofrecer un maestro.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y participación en la gestión en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

.

3.2. Variables

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Desempeño docente

3.3. Operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--------------------------------------|--|--|----------------------------------|--|--|
| Variable 1 Gestión administrativa | La gestión administrativa “comprende una serie de conocimientos, principios y herramientas que son indispensables para obtener la máxima eficiencia y calidad de los resultados de cualquier tipo de organización” (Galindo, 2006, p. 35). | Se utilizará un cuestionario sobre gestión administrativa, elaborada en base a las dimensiones: planificación, organización, ejecución y control, que estará constituido por 32 items. | Planificación | Metas Objetivos Planes | ordinal: Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre |
| | | | Organización | Administración Programación | |
| | | | Ejecución | Comunicación Supervisión Motivación | |
| | | | Control | Control Normas Desempeño | |
| Variable 2 Desempeño docente | El desempeño docente “es la actividad que el docente desarrolla dentro del aula y que incluye: las relaciones con los alumnos, la organización de la enseñanza, el clima de aula, las relaciones con los padres y la atención a la diversidad en el grupo de alumnos” (Aguirre, 2009, p.43). | Se utilizará una ficha de observación sobre desempeño docente en base a las dimensiones: preparación, enseñanza, participación y desarrollo de la profesionalidad que estará constituido por 20 items. | Preparación para el aprendizaje | Conoce y comprende características de sus estudiantes Planifica la enseñanza | Ordinal: inicio Proceso Logro previsto Logro destacado |
| | | | Enseñanza para el aprendizaje | Crea clima propicio para el aprendizaje Conduce el proceso de enseñanza | |
| | | | Participación en la gestión | Participa activamente en la gestión de la institución Establece relaciones de respeto | |
| | | | Desarrollo de la profesionalidad | Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional Ejerce su profesión desde una ética de respeto | |

3.4. Tipo y nivel de estudio

El tipo de investigación en el que se concretó es básica, de acuerdo a Cerda (2011), “el tipo de investigación básica analiza propiedades, estructuras y relaciones con el objeto de contrastar hipótesis, teorías o leyes” (p.106). ” (p.44).

Asimismo, el nivel en el que se ubica la investigación es el correlacional. Para Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018) este nivel “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.109)

3.5. Método

En el desarrollo de la investigación se hizo uso de los siguientes métodos:

Método de análisis síntesis. Este método de acuerdo a Rodríguez. y Pérez. (2017) “funcionan como una unidad dialéctica y de ahí que al método se le denomine analítico-sintético. El análisis se produce mediante la síntesis de las propiedades y características de cada parte del todo, mientras que la síntesis se realiza sobre la base de los resultados del análisis. En la investigación, puede predominar uno u otro procedimiento en una determinada etapa” (p.186)

Método inductivo: Para Rodríguez. y Pérez. (2017)“Se parte de una hipótesis inferida de principios o leyes o sugerida por los datos empíricos, y aplicando las reglas de la deducción, se arriba a predicciones que se someten a verificación empírica, y si hay correspondencia con los hechos, se comprueba la veracidad o no de la hipótesis de partida” (p.187).

3.6. Diseño de investigación

El trabajo de investigación se considera como diseño correlacional, “dado que busca medir relación entre dos variables. El enfoque de la investigación

es cuantitativo y este realiza uso de pruebas estadísticas para testear hipótesis” (Carrera, et al, 2019, p. 290).

3.7. Población, muestra y muestreo

Población. De acuerdo a Ríos (2017) la población es el “conjunto o la totalidad de un grupo de elementos, casos u objetos que se quiere investigar. Está determinada por sus características” (p.89). En la investigación la población se encuentra conformada por 110 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista.

Muestra. Para Behar (2008) “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Se puede decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población” (p.59). En la investigación la muestra es censal y se encuentra conformada por 62 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista.

Técnica muestral. En la investigación se hace uso de la técnica muestral no probabilística e intencional, debido a que la población es pequeña y se asume la investigación con la totalidad de docentes.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de los datos se aplicó las siguientes técnicas y sus correspondientes instrumentos que se detallan a continuación:

3.8.1. Técnica

Para la recopilación de la información se hizo uso de la encuesta, esta técnica de acuerdo a Kusnik, et al. (2010) “es una técnica de recogida de datos, o sea una forma concreta, particular y práctica de un procedimiento de investigación. Se enmarca en los diseños no experimentales de investigación empírica propios de la estrategia cuantitativa, ya que permite

estructurar y cuantificar los datos encontrados y generalizar los resultados a toda la población estudiada” (p.117).

3.8.2. Instrumento:

El instrumento que sirvió para el recojo de la información fue el cuestionario, de acuerdo a Martínez (2007), este instrumento “permite recoger datos de un amplio volumen de sujetos o de una muestra, que muchas veces se selecciona a través de procedimientos de muestreo para que sea representativa de la población sobre la que se pretende hacer extensivas las conclusiones obtenidas en la muestra” (p.59).

3.9. Validación y confiabilidad del instrumento

3.9.1. Validación del instrumento

Para hallar la correspondiente validez de los instrumentos de investigación, estos fueron sometidos a opinión de expertos, en este caso fueron tres profesionales con experiencia en gestión administrativa y desempeño docente.

:

| Expertos | ITEMS | | | | | | | | | | Total |
|-------------------------|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | 70 | 70 | 75 | 70 | 70 | 80 | 75 | 70 | 70 | 80 | 73 |
| 2 | 75 | 75 | 80 | 75 | 75 | 80 | 70 | 80 | 70 | 70 | 75 |
| 3 | 75 | 70 | 70 | 70 | 75 | 75 | 70 | 70 | 75 | 75 | 73 |
| Promedio de ponderación | | | | | | | | | | | 74% |

De acuerdo a los resultados que se observa en la tabla, el promedio obtenido de los valores expuesto por los expertos es equivalente a 0,74 % de validez, por lo mismo que se puede afirmar que los instrumentos son considerados válidos y se encuentran en condiciones para su aplicación.

3.9.2. Confiabilidad de instrumento

Siguiendo el protocolo, luego de validada los instrumentos, estos fueron sometidos a una prueba de confiabilidad, para ello se seleccionó a 10 maestros que son ajenos a la muestra que se tiene,

a quienes se les aplicó el instrumento, resultado que posteriormente fueron procesados mediante Alpha de Cronbach, siendo el resultado el siguiente:

Prueba de confiabilidad sobre gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,954 | 38 |

Luego del procesamiento estadístico con el estadígrafo Alpha de Cronbach se obtuvo un resultado equivalente a 0,954; razón por el que se puede concluir que el cuestionario sobre gestión administrativa es confiable.

Prueba de confiabilidad sobre desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,873 | 20 |

Luego del procesamiento estadístico con el estadígrafo Alpha de Cronbach se obtuvo un resultado equivalente a 0,873; razón por el que se puede concluir que el cuestionario sobre desempeño docente es altamente confiable.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Los resultados se presentan en base a dos elementos. El descriptivo y el inferencial. En el primer caso se presenta a través de tablas cruzadas. En el segundo caso se procesaron mediante el estadígrafo Tau b de Kendall. Asimismo, se hace uso del paquete estadístico SPSS versión 24.

3.11. Aspectos éticos

El ejercicio de la investigación científica y el uso del conocimiento producido por la ciencia demandan conductas éticas. La investigación consideró los principios de confidencialidad y consentimiento informado en la administración de los instrumentos, así como en la publicación de los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla 1

Tabla de contingencia sobre gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria.

| | | Desempeño | | | Total |
|---------|--------------|-----------|-------------|-----------------|--------------|
| | | Proceso | Logro | Logro destacado | |
| Gestión | Casi nunca | 2 3,2% | 0 0,0% | 0 0,0% | 2 3,2% |
| | Casi siempre | 1 1,6% | 37 59,7% | 1 1,6% | 39 62,9% |
| | Siempre | 0 0,0% | 0 0,0% | 21 33,9% | 21 33,9% |
| Total | | 3 4,8% | 37 59,7% | 22 35,5% | 62 100,0% |

Fuente: Encuesta realizada a docentes

El análisis de los resultados de la encuesta realizada sobre la variable gestión administrativa muestra que el número mayoritario equivalente al 62,9% de docentes considera que casi siempre se tiene una buena gestión administrativa en sus instituciones educativas. Por otro lado, respecto a la variable desempeño docente, el número mayoritario de encuestados equivalente a 59,7% de docentes muestra un nivel “logró” en su desempeño docente.

Tabla 2

Tabla de contingencia sobre gestión administrativa y preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria

| | | Preparación | | | Total |
|---------|--------------|-------------|-------|-----------------|--------|
| | | Proceso | Logro | Logro destacado | |
| Gestión | Casi nunca | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | | 3,2% | 0,0% | 0,0% | 3,2% |
| | Casi siempre | 3 | 36 | 0 | 39 |
| | | 4,8% | 58,1% | 0,0% | 62,9% |
| | Siempre | 0 | 1 | 20 | 21 |
| | | 0,0% | 1,6% | 32,3% | 33,9% |
| Total | | 5 | 37 | 20 | 62 |
| | | 8,1% | 59,7% | 32,3% | 100,0% |

Fuente: Encuesta realizada a docentes

Al analizar los resultados de la encuesta realizada sobre la variable gestión administrativa se tiene que el número mayoritario equivalente al 62,9% de maestros considera que casi siempre se tiene una buena gestión administrativa en sus instituciones educativas. Por otro lado, respecto a la variable preparación para el aprendizaje, el número mayoritario de encuestados equivalente a 59,7% de docentes muestra un nivel “logró” en su preparación para el aprendizaje.

Tabla 3

Tabla de contingencia sobre gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria

| | | Enseñanza | | | Total |
|---------|--------------|-----------|-------|-----------------|--------|
| | | Proceso | Logro | Logro destacado | |
| Gestión | Casi nunca | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | | 3,2% | 0,0% | 0,0% | 3,2% |
| | Casi siempre | 2 | 32 | 5 | 39 |
| | | 3,2% | 51,6% | 8,1% | 62,9% |
| | Siempre | 0 | 0 | 21 | 21 |
| | | 0,0% | 0,0% | 33,9% | 33,9% |
| Total | | 4 | 32 | 26 | 62 |
| | | 6,5% | 51,6% | 41,9% | 100,0% |

Fuente: Encuesta realizada a docentes

Los resultados descriptivos de la encuesta realizada sobre la variable gestión administrativa muestra que el número mayoritario equivalente al 62,9% de

docentes considera que casi siempre se tiene una buena gestión administrativa en sus instituciones educativas. Por otro lado, la variable enseñanza para el aprendizaje, muestra que el número mayoritario de encuestados equivalente a 51,6% de docentes muestra un nivel “logró” en la enseñanza para el aprendizaje.

Tabla 4

Tabla de contingencia sobre gestión administrativa y participación en la gestión en las instituciones educativas de nivel primaria

| | | Participación | | | Total |
|---------|--------------|---------------|-------------|-----------------|--------------|
| | | Proceso | Logro | Logro destacado | |
| Gestión | Casi nunca | 2 3,2% | 0 0,0% | 0 0,0% | 2 3,2% |
| | Casi siempre | 0 0,0% | 36 58,1% | 3 4,8% | 39 62,9% |
| | Siempre | 0 0,0% | 0 0,0% | 21 33,9% | 21 33,9% |
| Total | | 2 3,2% | 36 58,1% | 24 38,7% | 62 100,0% |

Fuente: Encuesta realizada a docentes

La presentación de los datos sobre la variable gestión administrativa muestra que el número mayoritario equivalente al 62,9% de docentes considera que casi siempre se tiene una buena gestión administrativa en sus instituciones educativas. Por otro lado, la variable participación en la gestión, muestra que el número mayoritario de encuestados equivalente a 58,1% de docentes muestra un nivel “logró” en la participación en la gestión de la institución educativa.

Tabla 5

Tabla de contingencia sobre gestión administrativa y desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas de nivel primaria

| | | Desarrollo | | | Total |
|---------|--------------|------------|-------|-----------------|--------|
| | | Proceso | Logro | Logro destacado | |
| Gestión | Casi nunca | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | | 3,2% | 0,0% | 0,0% | 3,2% |
| | Casi siempre | 1 | 38 | 0 | 39 |
| | | 1,6% | 61,3% | 0,0% | 62,9% |
| | Siempre | 0 | 4 | 17 | 21 |
| | | 0,0% | 6,5% | 27,4% | 33,9% |
| Total | | 3 | 42 | 17 | 62 |
| | | 4,8% | 67,7% | 27,4% | 100,0% |

Fuente: Encuesta realizada a docentes

En la tabla se visualiza resultados sobre la variable gestión administrativa en la que el número mayoritario equivalente al 62,9% de docentes considera que casi siempre se tiene una buena gestión administrativa en sus instituciones educativas. Por otro lado, la variable desarrollo de la profesionalidad, muestra que el número mayoritario de encuestados equivalente a 67,7% de docentes muestra un nivel “logró” en el desarrollo de su profesionalidad.

4.2. A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 7

Resultado de prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-----------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Desempeño | ,353 | 62 | ,000 |
| Gestión | ,379 | 62 | ,000 |

Fuente: Encuesta realizada a docentes

Los valores que muestra Kolmogorov – Smirnov son equivalentes a 0,000 en las dos variables analizadas, lo que permite afirmar que los datos presentados no tienen distribución normal, razón por el que se hace uso de la prueba Tau b de Kendall para hallar la prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo

Tau C de Kendall

Tabla 8

Resultados de la hipótesis general

| Medidas simétricas | | | | | |
|---------------------|------------------|---------------------|-------------------------|---------------------------|---------------|
| | | Error estandarizado | | | Significación |
| | | Valor | asintótico ^a | T aproximada ^b | aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-c de Kendall | ,950 | ,035 | 11,408 | ,000 |
| N de casos válidos | | 62 | | | |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La prueba Tau C de Kendall presenta un valor igual a 0,950 que posibilita afirmar la existencia de una muy buena y directa relación entre las variables investigadas. De igual modo, presenta un $p=0,00 < 0,05$ con el que se rechaza la *Ho* y acepta la *Ha*, y se concluye que existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo

Tau c de Kendall

Tabla 9

Resultados de la primera hipótesis específica

| | | Medidas simétricas | | | |
|---------------------|---------------------|--------------------|--|---------------------------|-----------------------------|
| | | Valor | Error estandarizado asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-c de Kendall | ,914 | ,040 | 10,737 | ,000 |
| N de casos válidos | | 62 | | | |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El estadígrafo Tau C de Kendall presenta un valor igual a 0,914 que posibilita afirmar la existencia de una muy buena y directa relación entre las variables investigadas. De igual modo, presenta un $p=0,00 < 0,05$ con el que se rechaza la *Ho* y acepta la *Ha*, y se concluye que existe relación significativa entre la gestión administrativa y preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo

Tau c de Kendall

Tabla 10

Resultados de la segunda hipótesis específica

| | | Medidas simétricas | | | |
|---------------------|------------------|--------------------|--|---------------------------|-----------------------------|
| | | Valor | Error estandarizado asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-c de Kendall | ,830 | ,057 | 9,695 | ,000 |
| N de casos válidos | | 62 | | | |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El análisis del resultado obtenido con el estadígrafo Tau C de Kendall se observa un valor igual a 0,830 que permite afirmar la existencia de una muy buena y directa relación entre las variables investigadas. De igual modo, presenta un $p=0,00 < 0,05$ con el que se rechaza la H_0 y acepta la H_a , y se concluye que existe relación significativa entre la gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y participación en la gestión en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y participación en la gestión en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo

Tau c de Kendall

Tabla 11

Resultados de la tercera hipótesis específica

| | | Medidas simétricas | | | |
|---------------------|------------------|--------------------|--|---------------------------|-----------------------------|
| | | Valor | Error estandarizado asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-c de Kendall | ,911 | ,048 | 10,417 | ,000 |
| N de casos válidos | | 62 | | | |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La prueba Tau C de Kendall presenta un valor igual a 0,911 que posibilita afirmar la existencia de una muy buena y directa relación entre las variables investigadas. De igual modo, presenta un $p=0,00 < 0,05$ con el que se rechaza la *H₀* y acepta la *H_a*, y se concluye que existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.

4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo

Tau c de Kendall

Tabla 11

Resultados de la cuarta hipótesis específica

| | | Medidas simétricas | | | |
|---------------------|---------------------|--------------------|--|---------------------------|-----------------------------|
| | | Valor | Error estandarizado asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-c de Kendall | ,858 | ,057 | 7,859 | ,000 |
| N de casos válidos | | 62 | | | |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El estadígrafo Tau C de Kendall presenta un valor igual a 0,858 que permite afirmar la existencia de una muy buena y directa relación entre las variables investigadas. De igual modo, presenta un $p=0,00 < 0,05$ con el que se rechaza la H_0 y acepta la H_a , y se concluye que existe relación significativa entre la gestión administrativa y desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

4.3. Discusión de resultados

La gestión administrativa es elemento fundamental de la gestión escolar, de ahí que Álvarez (2008) precisa que la gestión administrativa:

Es parte de un proceso compuesto de ciertas funciones que constituyen un proceso administrativo único. Este proceso administrativo formado por cuatro funciones fundamentales: planeación, organización, dirección y control; Constituyen el fundamento teórico de la disciplina. El proceso administrativo puede verse como un sistema en el sentido de que es un conjunto de partes que presentan un alto grado de integración e interdependencia, que sus atributos conforman un todo, que persiguen un determinado objetivo y finalmente que tienen cierto grado de estabilidad a pesar de que sus componentes están sujetos a cambios constantes. (p. 52).

De lo anterior se puede precisar que la gestión administrativa está basada en los principios de la administración, los que son contextualizados al campo de la gestión educativa.

En relación a la variable desempeño docente Montalvo (2011) considera que con este término se “califica la calidad profesional con la que se espera cumpla su función, y mide variadas cualidades como pueden ser: conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación” (p.81). Es decir, con el término desempeño docente se designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados por los profesionales en educación.

En efecto, teniendo en cuenta las variables sustentadas teóricamente, se presenta los resultados obtenidos en el proceso de la investigación referido a la hipótesis general, en el que se concluye que existe una muy buena y directa relación entre la variable gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020 ($T_c=0,950$; $p=0,000<0,05$)

Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Tapia y Loaiza (2015) quien luego de un proceso de investigación concluye que la gestión administrativa es en gran porcentaje eficiente (78,8%) de las Instituciones Educativas del UGEL 01 - Maynas; el nivel de desempeño docente también registra como alto en gran porcentaje (74,1%) de las Instituciones Educativas del UGEL 01 -Maynas; y también se corroboró que el nivel de gestión administrativa se encuentra relacionado de forma significativa ($p < 0,05$) con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014.

Asimismo, en relación a las hipótesis específica se concluye que existe una muy buena y directa relación entre la gestión administrativa y preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, Ayacucho ($T_c=0,914$; $p=0,000<0,05$) ($T_c=0,830$; $p=0,000<0,05$) ($T_c=0,911$; $p=0,000<0,05$) ($T_c=0,858$; $p=0,000<0,05$), es decir, una buena gestión administrativa guarda relación directa con cada una de las dimensiones de la variable desempeño docente.

Resultado que concuerda con las conclusiones a las que arribó en la investigación realizada por Zapana (2015), en la que precisa que se corrobora la correspondencia simple entre la Gestión Académico Administrativa y el Desempeño Docente. Asimismo, se tiene que según el 95% de confianza hay una asociación directa entre las dos variables de este estudio con un grado de significancia menor a 0.05; y que las distintas formas en que se presenta la planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa optimiza la calidad en el desempeño de los docentes.

Asimismo, se muestra otra coincidencia en la investigación realizada por Villegas (2015), quien arriba a dos conclusiones principales: la existencia de una relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño docente; y la existencia de una relación positiva entre el manejo de tiempos y espacios y el desempeño docente.

Como se puede observar, la investigación realizada es respaldada por diversas investigaciones realizadas en variables similares a esta, por lo que se considera de mucha importancia y aporte al conocimiento de la problemática y que

posibilitará una toma de decisión pertinente buscando la mejora de la educación de los estudiantes.

Finalmente, la investigación se constituye en un referente importante para investigaciones referidos a la variable gestión administrativa y desempeño docente, puesto que a partir de ella se pueden formular nuevas propuestas que busquen el perfeccionamiento y consolidación en el manejo y conducción de la gestión administrativa y desempeño docente.

CONCLUSIONES

Los datos sometidos al tratamiento estadístico mediante el estadígrafo Tau C de Kendall permite arribar a las siguientes conclusiones:

1. Existe una muy buena y directa relación entre la variable gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021 ($T_c=0,950$; $p=0,000<0,05$)
2. Existe una muy buena y directa relación entre la gestión administrativa y preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho ($T_c=0,914$; $p=0,000<0,05$)
3. Existe una muy buena y directa relación entre la gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho ($T_c=0,830$; $p=0,000<0,05$).
4. Existe una muy buena y directa relación entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020 ($T_c=0,911$; $p=0,000<0,05$)..
5. Existe una muy buena y directa relación entre la gestión administrativa y desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho ($T_c=0,858$; $p=0,000<0,05$)..

RECOMENDACIONES

A la dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, organizar programas académicos dirigidos a profundizar el manejo de la gestión administrativa de los directores de las instituciones educativas.

A la dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, liderar campañas que propicien eventos académicos relacionados al desempeño docente buscando su comprensión profunda y su correspondiente aplicación.

A los maestros de aula potenciar las dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad buscando mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, F. (2016). Gestion administrativa. islay,2015. Obtenido de repositorio <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1469/MT%20CE>.

Aguirre, F. Á. (2009). Desempeño docente y su relación con la motivación del alumno en la escuela de capacitación adventista salvadoreña. Tesis Universidad de Morelia, Facultad de Ciencias Administrativas.

Antúnez, S. (1993). La cultura organizativa, barrera y puente para la formación permanente del profesorado. En J. Gairín y S. Antúnez (Coords.), Organización Escolar. Nuevas aportaciones (pp. 483-503). Barcelona: PPU

Álvarez, A., & Chica, S. (2008). Gestión de las organizaciones públicas. Bogotá.

Alvarado Oyarce, Otoniel (1998). Gestión Educativa. Enfoques y procesos. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial. Universidad de Lima.

Amarante, A. (2000). Gestión de directivo, Módulos de perfeccionamiento docente. Buenos Aires, Argentina: Print book: Español.

Ander-Egg, Ezequiel (1993). La Planificación Educativa. Conceptos, métodos, estrategias y Técnicas para Educadores. Editorial Magisterio del Río de la Plata. Buenos Aires – Argentina.

Bretel, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de Evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. Recuperado el 05 de mayo del 2008, de http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm.

Cancari Mamani, M. M., & García Duchén, J. E. (2016). Incidencia de la gestión administrativa docente en el proceso educativo de la Unidad Educativa Pacajes Achiri (Doctoral dissertation, Universidad Mayor de San Andrés. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Carrera de Ciencias de la Educación).

Castañeda, Y., y Vásquez, J. (2016). La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la Escuela de post grado de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo-2015. Perú: Universidad Señor de Sipán.

Carrera, Felix M., Govea, Flor K., Hurtado, Gabriela E., & Freire, Cesar E.. (2019). Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador. Información tecnológica, 30(3), 287-294. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300287>

Chiavenato, I. (2004). La eficacia en una organización. Colombia: Editorial McGrawHill Interamericana, S.A

Delgado, J. y Guzmán, L. (2013). Tesis: “Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel

secundario del distrito de Virú, 2013". Tesis para optar el grado de magister en administración de la Educación. UCV.

Fiallos N. y Contreras M. (2010). "La gestión administrativa y técnico pedagógica para fortalecer la calidad de la educación en el Colegio Nacional "Urdaneta". Tesis de maestría. Universidad Técnica de Babahoyo. Babahoyo, Ecuador.

Fayol, H. (1989). Administración industrial y general: Previsión, organización, comando, coordinación, control (10ª ed.). São Paulo, Brasil: Atlas

Fiallos Lopez, N., & Contreras Chang, M. (2010). LA GESTION ADMINISTRATIVA Y TECNICO PEDAGOGICA PARA FORTALECER LA CALIDAD DE LA EDUCACION EN EL COLEGIO NACIONAL "URDANETA" (Master's thesis).

Galindo, L. (2006). Fundamentos de la administración. Cosas y prácticas (2a ed.). México: Trillas.

García, K., y Hermoza, H. (2017). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la Institución educativa Héroes de Illampu de Madre de Dios – 2016. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/229/004-1-7-002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huamaní Quispe, D. E., & Esquivel Chañi, N. (2016). Gestión administrativa y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián Cusco 2015.

Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). Administración. Una perspectiva global y empresarial. 14ª edición. México: Mc Graw Hill.

Kuznik, Anna y Hurtado Albir, Amparo y Espinal Berenguer, Anna (2010). El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas. MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación, (2), 315-344. [Fecha de Consulta 25 de Octubre de 2020]. ISSN: 1889-4178. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2651/265119729015>

Luna, A. (2014). Proceso administrativo. (1a. ed.). México: Patria.

Munch, L. (2014). Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. (2a. ed.). México: Pearson.

Montalvo, W. (2011). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Ministerio de Educación del Perú (2007). Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR. Lima: MED, Gestión pedagógica.

Montenegro, I. A. (2003). Desempeño docente. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Muchinsky, M. (2002). Psicología aplicada al trabajo. México: Editorial Thompson Learning.

Montenegro, A. (2011). Evaluación del desempeño docente. Bogotá: Aula abierta – Magisterio.

Mateo, J. (2005). La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Perú. ICEHORSORI.

MINEDU (2019) Marco del Buen Desempeño Docente. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Orbe L. (2011). “Propuesta de evaluación del desempeño docente para el Colegio Nacional “San Pablo” de Otavalo”. Tesis de maestría. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. Quito, Ecuador.

Pari Mamani, R. (2019). Caracterización del control interno en la gestión administrativa en la institución educativa primaria N° 72360 Héroes del Pacifico de Huayrapata periodo, 2018.

Piscoya, M. (2016). La gestión administrativa y su relación con la calidad educativa de la IE N° 16536" San Miguel" del distrito de Tabaconas provincia San Ignacio-Cajamarca, 2014.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración. (12a. ed.). México: Pearson

Robert, A. (2008). Sistemas de Control de Gestión. México: Mc Graw Hill

Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento Revista EAN, 82, pp.179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Saavedra, M. S. (2004). Evaluación del aprendizaje. Conceptos y técnicas. México, Pax.

Solano M. (2018). “Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del instituto colombo-venezolano”. Tesis de maestría. Universidad de Montemorelos. Montemorelos, México.

Tejeda, L. C. (2014). Gestión administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital Bellavista Callao. Bellavista - Perú: Universidad Nacional del Callao.

Tapia A. y Loaiza V. (2015). “La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 01 – Maynas – 2014.”. Tesis de maestría. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos, Perú.

UNESCO. (2004). *Financiamiento y Gestión de la Educación en América Latina y el Caribe*. Puerto Rico: CEPAL.

Vargas, D. (2010). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú

Valdés, H (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente*. Recuperado el 02 de abril del 2017, de <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.

Valdés, V. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Ed. Pueblo y educación.

Villegas L. (2015). "Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP-2012". Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.

Zapana C. (2015). "Relación de la gestión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Pusi de la provincia de Huancané año 2013". Tesis de maestría. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Perú.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Planteamiento del problema | Objetivo | Hipótesis | Variables e indicadores | Instrumentos y métodos |
|--|--|--|---|--|
| <p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y participación en la gestión en las instituciones educativas de nivel primaria</p> | <p>Objetivo general Conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y</p> | <p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la gestión administrativa y preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y participación en la gestión en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.</p> | <p>Variable 1: GestGestión administrativa</p> <p>Variable 2 Desempeño docente</p> | <p>Tipo de investigación: No experimental y transeccional</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población: 110 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan bautista</p> <p>Muestra: 110 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan bautista</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho? ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho?</p> | <p>participación en la gestión en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.</p> | <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.</p> | | |
|--|--|--|--|--|

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado docente, el presente instrumento es parte de una investigación sobre la gestión administrativa; por lo que solicitamos su colaboración respondiendo de manera sincera a los ítems formulados, puesto que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas.
- No deje preguntas sin contestar.
- Marque con un aspa una sola respuesta.

Valoración:

| | |
|--------------|---|
| Nunca | 1 |
| Casi nunca | 2 |
| Casi siempre | 3 |
| Siempre | 4 |

| N° | PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---|---|---|---|---|
| 01 | El director elabora el proyecto curricular Institucional (PCI) con la participación de los docentes | | | | |
| 02 | El director elabora el Proyecto Educativo Institucional (PEI) con la participación de los docentes | | | | |
| 03 | El director elabora el Plan de monitoreo con la participación de los docentes | | | | |
| 04 | El director diseña los organigramas (estructural, nominal y funciona) de la Institución Educativa | | | | |
| 05 | El director elabora la calendarización del año escolar de la Institución Educativa | | | | |
| 06 | El director orienta a los docentes en la elaboración del Plan Curricular Anual | | | | |
| 07 | El director elabora el Plan Anual de la mejora de los aprendizajes con la participación de los docente | | | | |
| 08 | El personal Directivo elabora proyectos de innovación educativa con la participación de los docentes | | | | |
| 09 | El director desarrolla estrategias para la diversificación curricular en la Institución | | | | |
| 10 | El director orienta a los docentes en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje | | | | |
| | ORGANIZACIÓN | | | | |
| 11 | El director organiza jornadas de capacitación para los docentes de las Institución Educativa a su cargo | | | | |
| 12 | El director organiza talleres para los docentes sobre elaboración de materiales educativos | | | | |

| | | | | | |
|------------------|--|--|--|--|--|
| 13 | El director organiza talleres para los docentes sobre elaboración de proyectos de innovación pedagógica | | | | |
| 14 | El director y los docentes difunden la misión y la visión de la Institución educativa, con el fin de trabajar de manera conjunta en beneficio de la Institución | | | | |
| 15 | El director convoca, coordina y asesora a las reuniones de los docentes sobre la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes | | | | |
| 16 | Percibe usted que los docentes y directivos respetan las normas en los procesos institucionales dentro de aula y fuera de ella | | | | |
| 17 | El director participa de la organización del aula | | | | |
| 18 | El director diseña los organigramas (estructural, nominal y funcional) de la Institución Educativa | | | | |
| 19 | El director elabora el manual de organización y funciones (MOF) de la Institución Educativa con la participación de los docentes | | | | |
| 20 | El director organiza a los docentes para la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa | | | | |
| DIRECCIÓN | | | | | |
| 21 | El director asesora a los docentes sobre su labor con los estudiantes | | | | |
| 22 | El director orienta a los docentes en el manejo de diferentes estrategias en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje | | | | |
| 23 | El director facilita, orienta a los docentes en la ejecución de los procesos de enseñanza aprendizaje | | | | |
| 24 | El director ante los problemas que se presentan toma decisiones por consenso para solucionarlo | | | | |
| 25 | El director monitorea a los docentes durante el proceso de desarrollo de enseñanza aprendizaje | | | | |
| 26 | El director monitorea el aprendizaje de los estudiantes durante el proceso de desarrollo de enseñanza aprendizaje | | | | |
| 27 | El director monitorea la ejecución de las diferentes actividades que se desarrollan en la Institución Educativa | | | | |
| 28 | El director actúa en forma democrática con los docentes, estudiantes y padres de familia | | | | |
| 29 | El director lidera la conducción de la Institución Educativa | | | | |
| 30 | El director demuestra habilidades y capacidades en la conducción de la Institución Educativa | | | | |
| CONTROL | | | | | |
| 31 | Elabora el plan de supervisión con la participación del CONEI y el CONA. | | | | |
| 32 | Comunica el cronograma de supervisión al personal a su cargo. | | | | |
| 33 | Utiliza estrategias de supervisión al aplicar los instrumentos. Identifica los problemas que dificultan alcanzar los objetivos planificados. | | | | |
| 34 | Evalúa logros y dificultades de las metas y objetivos del PAT. | | | | |
| 35 | Propone alternativas de solución para viabilizar los obstáculos presentados valorando los beneficios y costos. Asesora la labor del trabajador administrativo y docente por lo menos una vez al año. | | | | |
| 36 | Verifica la eficiencia y eficacia del proyecto identificando sus logros y debilidades. | | | | |
| 37 | Elabora el plan de supervisión con la participación del CONEI y el CONA. | | | | |
| 38 | Comunica el cronograma de supervisión al personal a su cargo. | | | | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

DOCENTE OBSERVADO:.....

INVESTIGADOR:.....**FECHA:**.....

| DIMENSIONES | INDICADORES DE DESEMPEÑO | ITEMS | ESCALA DE MEDICION | | | |
|--|---|--|--------------------|--------------|---------|---------|
| | | | 1 En inicio | 2=En Proceso | 3=logro | 4=Logro |
| 1° Preparación para el aprendizaje | 1.1. Conoce y comprende las características de todo 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 | 1) Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. | | | | |
| | | 2) Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña | | | | |
| | 1.2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. | 3) Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados | | | | |
| 2° Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | 2.1. 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 y interculturales. | 4) Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.. | | | | |
| | | 5) Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | | | | |
| | | 6) Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | 2.2. 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 en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias intereses y contextos. | 7) Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | | | | |
| | | 8) Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y el propósito de la sesión de aprendizaje, | | | | |
| | | 9) Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | |
| | 2.3. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos Institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales. | 10) Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada, los aprendizajes esperados de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. | | | | |
| | | 11) Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | | | | |
| | | 12) Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. | | | | |
| 3° Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | 3.1. 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 que genere aprendizaje de calidad. | 13) Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | | | | |
| | | 14) Desarrolla individual y colectivamente los proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio de la escuela. | | | | |
| | 3.2. 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. | 15) Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | | | | |
| | | 16) Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | | | | |
| 4° Desarrollo de la profesional | 4.1. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar | 17) Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, los de los estudiantes y los de la escuela. | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| su identidad y responsabilidad profesional. | 18) Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada sobre ellos, en el marco de su trabajo profesional. | | | | |
| 4.2.Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. | 19) Actúa de acuerdo a principios de ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos. | | | | |
| | 20) Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | | | | |

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre Gestión Administrativa

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------|--|---|--|---|
| item1 | 32,60 | 155,156 | ,872 | ,952 |
| item2 | 32,60 | 160,489 | ,358 | ,954 |
| item3 | 32,60 | 155,156 | ,872 | ,952 |
| item4 | 32,80 | 157,733 | ,500 | ,954 |
| item5 | 32,70 | 162,456 | ,146 | ,955 |
| item6 | 32,60 | 155,156 | ,872 | ,952 |
| item7 | 32,70 | 157,122 | ,589 | ,953 |
| item8 | 32,80 | 154,622 | ,748 | ,952 |
| item9 | 32,60 | 160,489 | ,358 | ,954 |
| item10 | 33,00 | 161,556 | ,203 | ,955 |
| item11 | 32,50 | 161,167 | ,401 | ,954 |
| item12 | 32,60 | 160,489 | ,358 | ,954 |
| item13 | 32,60 | 155,156 | ,872 | ,952 |
| item14 | 32,60 | 164,044 | ,025 | ,956 |
| item15 | 32,60 | 155,156 | ,872 | ,952 |
| item16 | 33,00 | 162,444 | ,135 | ,955 |
| item17 | 33,10 | 163,433 | ,067 | ,956 |
| item18 | 32,40 | 164,489 | ,000 | ,955 |
| item19 | 32,60 | 155,156 | ,872 | ,952 |
| item20 | 32,90 | 160,544 | ,275 | ,955 |
| item21 | 33,30 | 163,122 | ,157 | ,955 |

| | | | | |
|--------|-------|---------|------|------|
| Item22 | 32,60 | 160,489 | ,358 | ,954 |
| item23 | 32,60 | 155,156 | ,872 | ,952 |
| item24 | 32,60 | 160,489 | ,358 | ,954 |
| item25 | 32,60 | 155,156 | ,872 | ,952 |
| item26 | 32,80 | 157,733 | ,500 | ,954 |
| item27 | 32,70 | 162,456 | ,146 | ,955 |
| item28 | 32,60 | 155,156 | ,872 | ,952 |
| item29 | 32,70 | 157,122 | ,589 | ,953 |
| item30 | 32,80 | 154,622 | ,748 | ,952 |
| item31 | 32,60 | 160,489 | ,358 | ,954 |
| item32 | 33,00 | 161,556 | ,203 | ,955 |
| item33 | 32,50 | 161,167 | ,401 | ,954 |
| item34 | 32,60 | 160,489 | ,358 | ,954 |
| item35 | 32,60 | 155,156 | ,872 | ,952 |
| item36 | 32,60 | 164,044 | ,025 | ,956 |
| item37 | 32,60 | 155,156 | ,872 | ,952 |
| item38 | 32,60 | 155,156 | ,872 | ,952 |

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,954 | 38 |

Prueba de confiabilidad sobre desempeño docente

MATRIZ DE DATOS DE FIABILIDAD

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------|--|--|--|--|
| ITEM1 | 54,60 | 46,489 | ,000 | ,883 |
| ITEM2 | 54,60 | 46,489 | ,000 | ,883 |
| ITEM3 | 55,10 | 41,656 | ,670 | ,873 |
| ITEM4 | 55,10 | 41,656 | ,670 | ,873 |
| ITEM5 | 55,40 | 43,822 | ,446 | ,878 |
| ITEM6 | 55,40 | 48,933 | -,445 | ,893 |
| ITEM7 | 54,80 | 44,178 | ,381 | ,879 |
| ITEM8 | 55,30 | 45,344 | ,140 | ,884 |
| ITEM9 | 55,50 | 44,056 | ,556 | ,877 |
| ITEM10 | 54,20 | 39,956 | ,684 | ,872 |
| ITEM11 | 55,00 | 44,222 | ,291 | ,881 |
| ITEM12 | 54,90 | 41,656 | ,738 | ,872 |
| ITEM13 | 55,30 | 42,011 | ,678 | ,873 |
| ITEM14 | 55,60 | 46,489 | ,000 | ,883 |
| ITEM15 | 55,10 | 41,433 | ,704 | ,872 |
| ITEM16 | 55,00 | 42,000 | ,631 | ,874 |
| ITEM17 | 55,60 | 46,489 | ,000 | ,883 |
| ITEM18 | 55,30 | 42,011 | ,678 | ,873 |
| ITEM19 | 54,80 | 43,289 | ,545 | ,876 |
| ITEM20 | 55,50 | 45,389 | ,235 | ,881 |

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|---------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,873 | 20 |

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



I.E.P. N° 353 / 38056

DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA

INSTITUCION EDUCATIVA N° 353/38056 "SEÑOR DE AREQUIPA" – AYACUCHO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 38056 "SEÑOR DE AREQUIPA DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, JURISDICCION UGEL HUAMANGA, OTORGA EL PRESENTE:

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE TESIS DE INVESTIGACIÓN.

Que la profesora **Mildreth Alicia De La Cruz Martínez**, identificada con DNI N°70152949, estudiante del posgrado de la **Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga** Ha realizado la ejecución y aplicación de los instrumentos de su tesis de investigación titulado **Gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2021**, para obtener su grado académico de Maestría en Gestion Educacional.

Se expide la presente a petición de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.

Ayacucho, 25 de noviembre del 2021.

DREA
UGEL - HUAMANGA
Mg. Juan M. Celynas Navarrete
DIRECTOR

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N°38030 "SAN MARTIN DE PORRES" DE CAPILLAPATA DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, JURISDICCIÓN UGEL HUAMANGA, QUIEN SUSCRIBE:

DA CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE TESIS DE INVESTIGACIÓN.

Que la profesora **Mildreth De La Cruz Martínez**, identificada con DNI N°70152949, estudiante del posgrado de la **Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga** Ha realizado la ejecución y aplicación de los instrumentos de su tesis de investigación titulado "**Gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2021**", para obtener su grado académico de Maestría en Gestion Educacional.

Se expide la presente a petición de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.

Capillapata, 19 de noviembre del 2021.


INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N°38030
"SAN MARTIN DE PORRES"
CAPILLAPATA - SAN JUAN BAUTISTA
.....
M. José A. Muñoz Ochoa
DIRECTOR

FOTOS



**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 098-2022-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

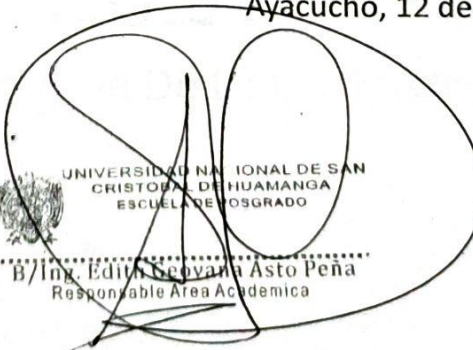
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

| | |
|------------------------------------|---|
| AUTOR: | Bach. MILDRETH ALICIA DE LA CRUZ MARTÍNEZ |
| MAESTRÍA: | EDUCACIÓN |
| MENCIÓN: | GESTIÓN EDUCACIONAL |
| TÍTULO DE TESIS: | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO - 2021 |
| EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD: | 23% de similitud |
| N° DE TRABAJO: | 1897944146 |
| FECHA: | 12-sept.-2022 |

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

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

Ayacucho, 12 de setiembre del 2022.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
B/Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2021

por Mildreth Alicia De La Cruz Martínez

Fecha de entrega: 12-sep-2022 08:33a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1897944146

Nombre del archivo: TESIS_Mildreth.pdf (1.06M)

Total de palabras: 17753

Total de caracteres: 98464

Gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante | 14% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 5% |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 2% |
| 4 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1% |
| 8 | repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet | <1% |



Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words