



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Gerencia educativa y desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho, 2021

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia de la Educación

Autor

Alembertth Vega Piñan

Asesor

Dr. Edgar Tito Susanibar Ramirez

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

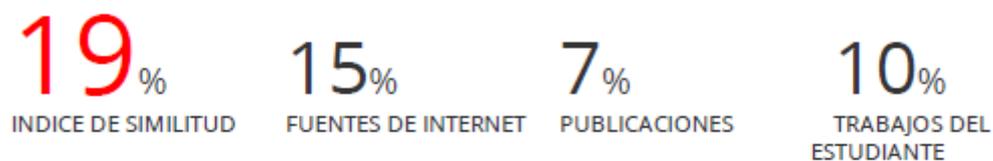
Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Vega Piñan, Alembert	74159331	26/02/2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Susanibar, Ramirez, Edgar Tito	15647568	0000-0003-4861-9091
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO- MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Ocrospoma Garay, Alejandro	15587120	0009-0009-9654-2755
Arana Rizabal, Gladys Victoria	16010726	0000-0002-2854-7978
Gutierrez Bravo, Carlos Alberto	15616035	0000-0003-4568-930x

GERENCIA EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA CIUDAD DE HUACHO, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

3%

★ repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

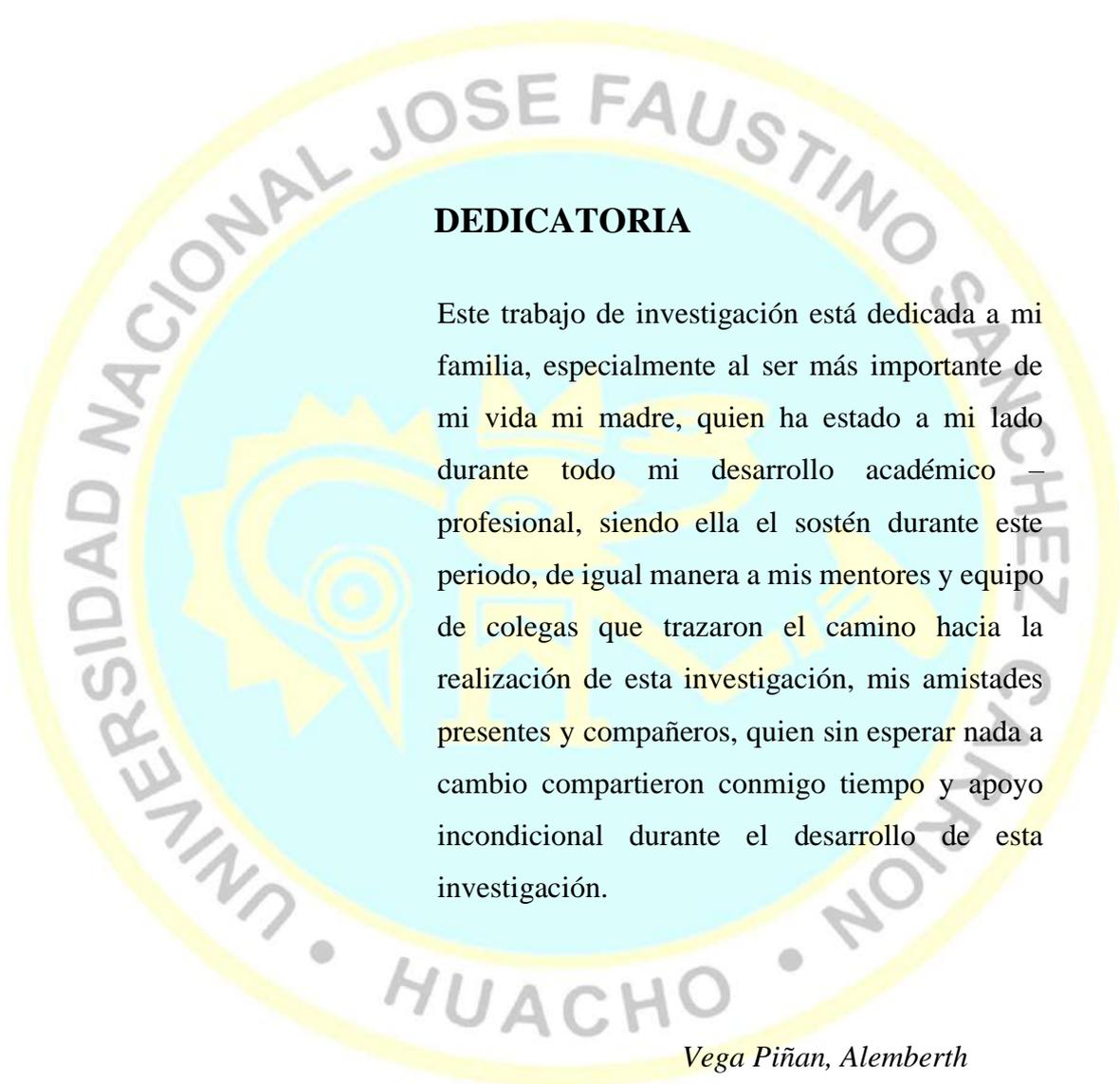
Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo





DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicada a mi familia, especialmente al ser más importante de mi vida mi madre, quien ha estado a mi lado durante todo mi desarrollo académico – profesional, siendo ella el sostén durante este periodo, de igual manera a mis mentores y equipo de colegas que trazaron el camino hacia la realización de esta investigación, mis amistades presentes y compañeros, quien sin esperar nada a cambio compartieron conmigo tiempo y apoyo incondicional durante el desarrollo de esta investigación.

Vega Piñan, Alembert

AGRADECIMIENTO

Son incontables los profesionales que aportaron y creyeron en el desarrollo de esta investigación. En primer lugar, a mi asesor de tesis asignado y mi maestro durante mi preparación profesional, él fue mi mentor y principal inspiración para seguir creciendo profesionalmente.



ÍNDICE

<u>DEDICATORIA</u>	v
<u>AGRADECIMIENTO</u>	vi
<u>RESUMEN</u>	ix
<u>ABSTRACT</u>	x
<u>CAPÍTULO I</u>	12
<u>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u>	12
<u>1.1 Descripción de la realidad problemática</u>	12
<u>1.2 Formulación del problema</u>	14
<u>1.2.1 Problema general</u>	14
<u>1.2.2 Problemas específicos</u>	14
<u>1.3 Objetivos de la investigación</u>	14
<u>1.3.1 Objetivo general</u>	14
<u>1.3.2 Objetivos específicos</u>	14
<u>1.4 Justificación de la investigación</u>	15
<u>1.5 Delimitaciones del estudio</u>	16
<u>1.6 Viabilidad del estudio</u>	16
<u>CAPÍTULO II</u>	17
<u>MARCO TEÓRICO</u>	17
<u>2.1 Antecedentes de la investigación</u>	17
<u>2.1.1 Investigaciones internacionales</u>	17
<u>2.1.2 Investigaciones nacionales</u>	22
<u>2.2 Bases teóricas</u>	25
<u>2.3 Definición de términos básicos</u>	30
<u>2.4 Hipótesis de investigación</u>	32
<u>2.4.1 Hipótesis general</u>	32
<u>2.4.2 Hipótesis específicas</u>	32
<u>2.5 Operacionalización de las variables</u>	33
<u>CAPÍTULO III</u>	35
<u>METODOLOGÍA</u>	35
<u>3.1 Diseño metodológico</u>	35
<u>3.2 Población y muestra</u>	35
<u>3.2.1 Población</u>	35
<u>3.2.2 Muestra</u>	35

<u>3.3</u>	<u>Técnicas de recolección de datos</u>	36
<u>3.4</u>	<u>Técnicas para el procesamiento de la información</u>	36
	<u>CAPÍTULO IV</u>	38
	<u>RESULTADOS</u>	38
<u>4.1</u>	<u>Análisis de resultados</u>	38
<u>4.2</u>	<u>Contrastación de hipótesis</u>	48
	<u>CAPÍTULO V</u>	53
	<u>DISCUSIÓN</u>	53
<u>5.1</u>	<u>Discusión de resultados</u>	53
	<u>CAPÍTULO VI</u>	54
	<u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	54
<u>6.1</u>	<u>Conclusiones</u>	54
<u>6.2</u>	<u>Recomendaciones</u>	55
	<u>REFERENCIAS</u>	56
<u>7.1</u>	<u>Fuentes documentales</u>	56
<u>7.2</u>	<u>Fuentes bibliográficas</u>	56
<u>7.3</u>	<u>Fuentes hemerográficas</u>	58
<u>7.4</u>	<u>Fuentes electrónicas</u>	58
	<u>ANEXOS</u>	60

RESUMEN

La investigación que se plantea a continuación plantea establecer la relación entre la gerencia educativa con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho, 2021. Con el conocimiento obtenido se busca tener un panorama general de como las instituciones educativas del nivel primaria están calando en el desarrollo y competitividad de su plana docente y el impacto inmediato en el crecimiento sostenido de los estudiantes. La investigación tiene como problema general: ¿En qué medida la gerencia educativa se relaciona con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho, 2021?, como objetivo principal la investigación plantea: Demostrar la relación que existe entre la gerencia educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho, 2021. Así mismo se formuló como hipótesis que “existe relación entre la gerencia educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho, 2021”. Con respecto a la metodología aplicada fue un estudio de tipo básico, cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental. Para el desarrollo de esta investigación se tomó como muestra 136 docentes y 11 directores, los mismos que respondieron el cuestionario de gerencia educativa y desempeño docente, esto con la finalidad de corroborar la correlación entre las variables de estudio a través del estadístico Pearson. Los resultados obtenidos señalan que existe una correlación estadística entre la gerencia educativa y el desempeño docente, con un valor de ($p = ,000$). Así mismo se determinó que el 49.3% considera que la gerencia es buena, el 41.2% de la muestra señala que la gerencia es regular y el 9.6% considera que la gerencia es deficiente. Y con respecto a la variable desempeño docente, los resultados indican que con 22.1% es bueno, 48.5% es regular y 29.4% es deficiente.

Palabras clave: Gerencia educativa, desempeño docente, aprendizaje, gestión, enseñanza.

ABSTRACT

The present research work proposes to determine the relationship between educational management and teaching performance in primary educational institutions in the city of Huacho, 2021. With the knowledge obtained, it is sought to have an overview of how educational institutions at the primary level are permeating in the development and competitiveness of its teaching staff and the immediate impact on the sustained growth of students. The research has as a general problem: To what extent is educational management related to teaching performance in primary educational institutions in the city of Huacho, 2021? The main objective of the research is: Demonstrating the relationship that exists between educational management and the teaching performance in the primary educational institutions of the city of Huacho, 2021. Likewise, it was formulated as a hypothesis that "there is a relationship between educational management and teaching performance in the primary educational institutions of the city of Huacho, 2021". Regarding the applied methodology, it was a basic, quantitative, descriptive, correlational, non-experimental study. For the development of this research, 136 teachers and 11 principals were taken as a sample, the same ones who answered the educational management and teacher performance questionnaire, this in order to corroborate the correlation between the study variables through the Pearson statistic. The results obtained indicate that there is a statistical correlation between educational management and teacher performance, with a value of ($p = .000$). Likewise, it was determined that 49.3% consider that the management is good, 41.2% of the sample indicates that the management is regular and 9.6% consider that the management is deficient. And with respect to the teacher performance variable, the results indicate that with 22.1% it is good, 48.5% is regular and 29.4% is deficient.

Keywords: Educational management, teacher performance, learning, management, teaching.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día la gerencia educativa es un factor determinante en el desarrollo de una nación u organización, gestionar correctamente es fundamental para que se perciban los resultados más óptimos al administrar los recursos asignados a la gestión, del cual el factor más importante es el humano, dado que por las actividades que realiza y desarrollan los grupos de trabajo, es como se llega a la consecución de objetivos y se obtienen resultados.

Cabe mencionar que los docentes no son únicamente servidores del estado que educan a unos cuantos y obvian a algunos. Su labor se orienta hacia una sociedad pluricultural y creciente, que exige para los infantes una educación competitiva y que los oriente, únicamente no orientado a desarrollarse en la sociedad, sino también para hacerlos parte de la productividad, por ello, el desempeño óptimo y desarrollo de educando en las aulas, tendrá incidencia directa en el crecimiento sostenido de toda sociedad.

Estas menciones cristalizaron el desarrollo de esta investigación que gira en torno a la Gerencia educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho, 2021.

El Capítulo I: Planteamiento del Problema, contiene aspectos relacionados a la descripción y formulación del problema, justificación e importancia, objetivos, alcances y limitaciones de la investigación. El Capítulo II: Marco Teórico, incluye los antecedentes del estudio y se explica, citando bases teóricas, los conceptos fundamentales a ser aplicados en los capítulos posteriores. En el Capítulo III: Marco Metodológico, se detalla el tipo, nivel y diseño de la investigación, población y muestra, técnica e instrumento de recolección de datos, y el procedimiento y análisis en el tratamiento de la información. El Capítulo IV: Análisis de Resultados contiene el análisis e interpretación de los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a docentes, directores y administrativos de las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho. El Capítulo V: Anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Nuestra nación no debe ignorar las constantes inflexiones que se dan en el marco internacional, especialmente en América Latina. Esto se refleja claramente en nuestras ciudades donde el eje conector entre el Estado y la sociedad civil está cambiando, el mercado es particularmente limitado y complejo debido al papel más importante del mercado educativo.

En este contexto, el sistema educativo se ve inmerso en una situación crítica al igual que en la calidad de su gestión estratégica, actualización y desarrollo de las capacidades humanas, depende en gran medida como se gestione y desarrolle las estrategias educativas para hacer competitivo al estudiante. Cabe remarcar que para que el sistema educativo pueda jugar un papel determinante y estratégico en el Perú y nuestra localidad, sobre todo, debe superar restricciones y barreras burocráticas actuales, las cuales giran en torno al ámbito de institucional y en sus deficiencias en materia de organización y gestión.

En esta investigación se entiende la gestión como gestión de recursos, y al tratarse de la gestión educativa, esta gestión da prioridad a los recursos humanos, es decir, a los docentes, y el problema de esta investigación es enfocarse en la gestión de la educación como recurso. Convertirse en. Esta es una gran falla en el marco educativo en un sistema político ya corrupto y se refleja en nuestra región. También plantea la hipótesis de que, para la transformación de la gestión educativa en el Perú y nuestra región, es necesario trascender el concepto de pedagogía educativa.

Este estudio asume que uno de los problemas más destacados en la gestión de la educación comunitaria es la administración del conocimiento. Considero que la dirección de la escuela debe dedicarse al desarrollo del uso del conocimiento y al cultivo de relaciones interpersonales justas y coexistentes, y debe hacer del aprendizaje, más que de la enseñanza, el eje principal de la actividad educativa, es decir, promover la construcción de uno mismo. Creemos que debemos concentrarnos en aprender. Otro problema que pudimos identificar fue que las instituciones encuestadas no estaban desarrollando los requisitos previos para un futuro educativo deseable. Entonces, debe ser consciente de que la gestión consiste en hacer planes precisos y debe elegir personas capacitadas para eso. Porque eres el director, el maestro y el administrador, las acciones se programan, ejecutan y tangibles, y los problemas que te están frenando se resuelven. Otro aspecto que debe tenerse en cuenta es que los recursos se generan y administran de manera eficiente para apoyar el crecimiento educativo en el sitio.

La gestión educativa tiene como ejes fundamentales que los docentes estén preparados para trabajar en contextos vulnerables, otorgar estabilidad laboral, el desarrollo de prácticas sujetas a la vanguardia mundial, en aula, así como hacer del estudiante competitivo académicamente. Las instituciones educativas que se desarrollan e imparten conocimiento en nuestra localidad carecen de los problemas ya mencionados, por ello de la importancia de desarrollo de esta investigación, pues considero que la educación es el pilar fundamental en el crecimiento sostenido de toda sociedad.

De lo ya mencionado, podemos expresar que: en qué medida la gerencia educativa se relaciona con el desempeño docente de la Instituciones Educativas Primaria en la ciudad de Huacho.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- a) ¿En qué medida la gerencia educativa se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo la gerencia educativa se relaciona con la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021?
- b) ¿Cómo la gerencia educativa se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021?
- c) ¿Cómo la gerencia educativa se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021?
- d) ¿Cómo la gerencia educativa se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- a) Demostrar la relación entre la gerencia educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar si la gerencia educativa se relaciona con la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.
- b) Determinar si la gerencia educativa se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.
- c) Determinar si la gerencia educativa se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.
- d) Determinar si la gerencia educativa se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021

1.4 Justificación de la investigación

Esta investigación está orientada a la relación de la Gerencia Educativa y el Desempeño Docente en la Instituciones Educativas Primaria en la ciudad de Huacho, 2021.

Esta investigación se realizó con la finalidad de realzar y darle importancia a las estrategias y gestión educativa que se desarrolla en los centros educativos de nuestra localidad.

Esta investigación beneficiara a los directivos, directores de las instituciones educativas, trabajadores administrativos y comunidad estudiantil de la ciudad de huacho. Además, este trabajo servirá como base para otros trabajos de investigación que se relacione con la gerencia educativa y el desempeño docente.

1.5 Delimitaciones del estudio

a) Delimitación temporal.

Este trabajo de investigación se llevará a cabo desde enero a junio de 2021.

b) Delimitación geográfica.

Este trabajo de investigación propone llevarlo a cabo en las Instituciones Educativas del nivel Primaria en la ciudad de Huacho, 2021.

c) Delimitación social.

Serán beneficiados los directivos, directores de las instituciones educativas, trabajadores administrativos y comunidad estudiantil de la ciudad de huacho.

1.6 Viabilidad del estudio

Esta investigación se considera viable, dado que contó con el respaldo de directivos y directores de las instituciones educativas del nivel primaria, se cuenta con la autorización de los mismos y será autofinanciado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Galarza Romero (2010), en su trabajo de investigación titulado: “La Gerencia Educativa como factor asociado con la Calidad de la Educación en una institución de nivel medio”, se realizó en el país de Ecuador, en el año 2010, la investigación plantea como objetivo general: Determinar el impacto de las funciones administrativas de los administradores de la educación media en la calidad educativa a fin de proponer alternativas de gestión educativa que contribuyan a mejorar la calidad educativa. Se establecieron los siguientes objetivos específicos:

a) Abordar el modelo de gestión de la educación secundaria. b) Diagnosticar situaciones y necesidades de gestión organizacional en relación con los aspectos comunicativos, técnicos, de participación y de desarrollo del personal de nivel medio. c) El diseño de modelos de gestión institucional de nivel intermedio a partir de un estudio de necesidades y condiciones relacionadas con aspectos de comunicación, tecnología, participación y desarrollo humano, y adecuación de propuestas teóricas. La investigación se realizó sobre la base de observaciones de la realidad actual. Esto es evidente en todos los departamentos del proceso educativo. Autoridades, administradores, docentes, estudiantes y padres de familia del Colegio Leovigildo Loaiza. en un estudio destinado a determinar en qué medida las actividades administrativas de la administración de una institución educativa afectan la calidad de la educación que se imparte en ella. Se concluyó en lo siguiente: a) Para todas las partes del proceso educativo, la relación entre la gestión y la calidad de la educación que se brinda en las instituciones educativas es perfectamente clara. b) Autoridades, docentes, padres y estudiantes asumen por

tanto que la calidad de la educación depende de muchos factores, principalmente de una adecuada gestión con el esfuerzo y la cooperación de todos. c) Se notó que hubo un desacuerdo generalizado entre estudiantes, padres y maestros sobre cómo se debe manejar la instalación con las autoridades pertinentes. Todas las partes coinciden en los criterios que la empresa necesita para ser mejor gestionada. d) Es importante asignar las facultades adecuadas para asegurar que quienes desempeñan estas funciones cuenten con la estabilidad y el respaldo necesarios para administrar la institución. e) Las autoridades del campus deben alentar la participación de los estudiantes, padres y maestros en todos los asuntos que afecten las decisiones importantes y los procesos administrativos que se realicen. f) Asimismo, no se puede negar la posición de docentes, padres de familia y estudiantes respecto a la falta de liderazgo de autoridades claves en las instituciones educativas. g) Necesitamos un liderazgo que aliente, motive y refuerce el trabajo en equipo hacia objetivos comunes. h) La formación en gestión educativa es importante tanto para autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes, dada la importancia de su accionar a lo largo del proceso.

Reyes Meza (2012), realizó el trabajo de investigación titulado: “La Gerencia Educativa y su Incidencia en el Clima Laboral”, la investigación se realizó en la ciudad de Manabí, Ecuador; en el año 2012. La investigación planteó como objetivo general: Determinar la prevalencia de la gestión educativa en el ámbito laboral mediante el desarrollo de investigaciones descriptivas para diseñar propuestas educativas que ayuden al fortalecimiento de las organizaciones. Se propusieron los siguientes objetivos específicos: a) Averiguar cómo es la gestión educativa de la Escuela de Finanzas Mixtas Roberto Delgado Varda b) Investigar los factores que inciden en la gestión educativa de la Escuela de Finanzas Mixtas Roberto Delgado Varda. c) Roberto Delgado Reconocimiento de las características generales de la gestión educativa de la Escuela Mixta Financiera de Barda. d) Roberto Delgado Balda Analiza el clima laboral de la escuela de finanzas mixtas. La investigación realizada fue descriptiva y a través de su desarrollo pretendió analizar la prevalencia de la gestión educativa en el ámbito laboral de la Escuela Fiscal Mixta Roberto Delgado Balda. El estudio fue de carácter observacional, pues se centró en examinar variables, la gestión educativa y el clima laboral de la Escuela de Finanzas Mixtas Roberto Delgado Varda. La población encuestada

estuvo conformada por 30 personas, integrando el personal docente, administrativo y administrativo de la Escuela de Finanzas Mixtas Roberto Delgado Barda. Concluyó: El trabajo se mejora significativamente para el éxito en una organización. b) El éxito de las actividades educativas depende del nivel de compromiso con la organización y se potencia con las funciones de gestión. Las funciones de dirección son las encargadas de crear las condiciones necesarias para el trabajo, por lo que su ausencia se ve perjudicada de alguna forma. profesión docente. c) El clima laboral tiene un impacto positivo en la calidad de las actividades educativas. El ambiente de trabajo actúa como un incentivo para que los docentes mejoren continuamente su experiencia laboral y desarrollen todas las tareas pertinentes. d) La administración educativa es una herramienta importante para el éxito de la organización del campus y las actividades educativas, y como elemento fundamental de una institución educativa, la administración es de gran importancia ya que sirve como fundamento y guía de la organización. Se crean las condiciones para que su trabajo pueda ser realizado satisfactoriamente. e) La falta de canales de comunicación adecuados en la institución dificulta el desarrollo de las relaciones laborales dentro de la organización interna del campus.

Monroy Jennifer (2013), en su trabajo de investigación titulado: “Liderazgo Directivo como Elemento Estratégico en la Efectividad del Desempeño Docente”, realizado en la ciudad de Carabobo, en el año 2013, El estudio planteó el objetivo general: analizar el liderazgo directivo como factor estratégico para la eficacia educativa en la Escuela Primaria Estatal Rafael Saturno Guerra, Municipio de Miguel Peña, Municipio de Valencia, Región Carabobo. Se identificó un propósito específico. b) Describir la eficacia del desempeño técnico y administrativo de los docentes de la Escuela Básica Estatal Rafael Saturno Guerra. c) Determinar la influencia del liderazgo imperante entre los administradores educativos y su impacto en la eficacia de la educación en la Escuela Primaria Estatal Rafael Saturno Guerra. El trabajo es de carácter descriptivo, analizando las cualidades de liderazgo como componente estratégico de la educación eficaz en el Colegio Estatal Rafael Saturno Guerra, la ciudad de Miguel Peña, la ciudad de Valencia y la provincia de Carabobo. Se ha llegado a las siguientes conclusiones: De acuerdo con la gestión educativa actual y los conocimientos adquiridos a partir de las investigaciones realizadas, las organizaciones están preocupadas por

modelos tradicionales de gestión que implican soluciones a problemas y situaciones y, por supuesto, en algunos casos no existe. Sin cambio en ellos, persiste una situación crítica de gestión, limitando nuestra capacidad de conocer y procesar los cambios y desarrollos que ocurren en el día a día. Por lo tanto, para administrar la organización de manera efectiva, el gerente de educación debe conocer las necesidades y motivaciones de los empleados en función de las características comunes del grupo organizacional. Tenga en cuenta que la toma de decisiones y la delegación de autoridad son fundamentales dentro de una organización. organización, organización. Rafael Saturno Guerra Para efectos de describir el tipo de liderazgo que predomina entre los administradores de las escuelas públicas, pudo encontrar una tendencia hacia el liderazgo autoritario. Tenga en cuenta el trabajo de los empleados. Pueden verse afectados cuando los líderes satisfacen sus necesidades y también les resulta difícil alinear las metas personales y organizacionales de los actores escolares. En este delicado equilibrio de intersubjetividad, el papel de los administradores es parte integral del actual proceso transformador de la educación. Con respecto al objetivo de determinar la eficacia del desempeño técnico, docente y administrativo de los docentes de I y II nivel del Colegio Estatal Rafael Saturno Guerra, se ha demostrado que, según el tipo de planificación y ejecución, se puede. Hace más daño que bien al desarrollo de los estudiantes en general y al aprendizaje de los estudiantes en particular.

Rodriguez Estrella (2015), en su trabajo de investigación titulado: “Estrategias Gerenciales Educativas y su Repercusión en la Prevención de la Violencia Escolar en la Unidad Educativa Bilingüe Particular Abdón Calderón”, realizado en la ciudad de Guayaquil, Ecuador; en el año 2015. La investigación plantea como objetivo general: Crear un ambiente propicio para la prevención de conflictos a través de la gestión educativa, el desarrollo de habilidades y la formación de valores de manera sistemática, continua y dinámica, en estrecha relación con las familias, las comunidades y las sociedades, estableciendo conceptos psicopedagógicos que contribuyan a la sociedad. Como objetivos específicos se estableció: a) Determinar referentes teóricos que aborden el proceso de orientación psicopedagógica para la prevención de la violencia escolar desde su enfoque de gestión educativa basado en el análisis. b) Un concepto de gestión educativa que contribuya de manera sistemática, continua y dinámica a través del

conocimiento interdisciplinario, la construcción de capacidades y la formación de competencias estrechamente afines a las familias, comunidades y competencias en el tema de prevención de conflictos a través de las escuelas, crear una base teórica para sustentar violencia. c) Determinar las fortalezas administrativas de las escuelas del IPAC para generar un ambiente educativo propicio para la prevención de la violencia escolar. Los rangos propuestos en este estudio están destinados a ser incluidos en este trabajo como evidencia y se consideran de naturaleza descriptiva. Se concluyó en lo siguiente: a) En primer lugar, en el Colegio Instituto Particular Abdón Calderón se practicará una ley educativa integral y holística por parte de las autoridades, docentes, personal de administración y servicios, padres de familia y la comunidad, a fin de que se restablezcan para siempre los valores sociales. Tenga en cuenta en particular. Haga que la vida cobre vida a través del trabajo en equipo a través de programas escolares como la tutoría y el seguimiento de los maestros. Este será el acompañamiento y empoderamiento de los docentes y estudiantes de la institución a través del DECE, y además será seguido por la coordinación académica que trabaja en conjunto con lo anterior. b) En segundo lugar, en cuanto a la violencia escolar dentro de las instituciones educativas, dados los valores del equipo docente y directivo en su conjunto, a través de encuestas realizadas a los estudiantes, percibimos que las agresiones y enfrentamientos dentro de las instituciones son menos frecuentes. Bajo, Frecuente, Los estudiantes son capaces de comportarse y conversar de manera segura y segura, y si necesitan ayuda, tienen reuniones semanales con el tutor responsable de cada similitud para discutir problemas y resolverlos pacíficamente. c) Se debe fortalecer el involucramiento de la comunidad educativa en actividades dirigidas a la resolución de conflictos y violencia en las escuelas a través de charlas y seminarios a cargo de integrantes del sector DECE o a través de actividades deportivas invitadas y actividades de teatro institucional. Valores previstos a lo largo del curso escolar, la elaboración de un programa dirigido por docentes donde se fomente el rechazo a la violencia escolar. d) Finalmente, luego de analizar el proceso de gestión administrativa en materia de violencia y bullying del Instituto Abdón Calderón Colegio, la institución adoptó medidas operativas preventivas para apoyar la labor que realizan los docentes de niños y jóvenes en las instituciones educativas. Y lo más importante, los estudiantes están contentos y satisfechos, según los comentarios de las encuestas dirigidas, junto con los

procesos de enseñanza y formación que llevan a cabo las instituciones educativas, los programas de tutoría y el DECE. toda la comunidad educativa.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Palomino Lozano (2017), en su trabajo de investigación titulado: “Gerencia Educacional para mejorar la Calidad de Servicios en a Instituciones Educativas de la Ciudad de Huánuco, 2017”, realizada en la ciudad de Huánuco, la investigación tuvo como objetivo general: Determinar si el gobierno educativo administrativa se relaciona con la calidad de ocupación académicos en las instituciones educativas de secundaria, públicos y privados de la ciudad de Huánuco. Como objetivos específicos se establecieron: a) determinar las características que presenta la gerencia educacional administrativa en instituciones educativas del nivel secundario, del sector público y privado de la ciudad de Huánuco. b) diagnosticar las escalas de calidad de servicios académicos en instituciones educativas, del nivel secundario, del sector público y privado de la ciudad de Huánuco. c) establecer lineamientos de una gerencia educacional administrativa, del nivel secundario, en el sector público y privado. El método que se utilizo fue inductivo – deductivo, pues la introducción consistió en ir en casos desde lo general a lo particular. Se obtuvo una muestra de 12 directivos y 196 docentes elegidos al azar de las instituciones educativas de educación secundaria de la ciudad de Huánuco. Se concluyó en lo siguiente: Según los encuestados el 8.3% lo califica como pésimo los niveles de calidad de servicios académicos, el 41.7% lo considero regular y el 33.3% la considero buena.

Apaza Mamani (2018), en su trabajo de investigación titulado: “La gerencia de los directivos y su relación con la calidad educativa en la Institución educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundaria UGEL Tambopata Puerto Maldonado-Madre de Dios”, realizada en la ciudad de Lima. La investigación plantea como objetivo general: Establecer la relación de la gerencia de los directivos en la calidad educativa en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundario en la UGEL Tambopata 2009. Como objetivos específicos se planteó: a) Conocer la relación existente entre la toma de decisiones de los directivos y la calidad educativa en la institución educativa Nuestra Señora

de las Mercedes del nivel secundario en la UGEL Tambopata 2009. b) Determinar el grado de relación de las funciones gerenciales de los directivos y la calidad educativa en la institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundario en la UGEL Tambopata 2009. c) Establecer la relación existente entre liderazgo gerencial de los directivos y la calidad educativa en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundario en la UGEL Tambopata 2009. El método de investigación que se aplicó fue el descriptivo – correlacional, de corte transversal (transaccional). La población estuvo conformada por los docentes y alumnos del nivel secundario de la Institución Educativa Nuestra Señora de Las Mercedes en la UGEL Tambopata, 2009, para determinarla se utilizó el muestreo probabilístico estratificado. Se concluyó en:

a) Se ha hallado una relación muy alta y positiva (0,89) entre la variable independiente gerencia de los directivos y la variable dependiente calidad educativa, lo que demuestra que a un mejor nivel en la gerencia de los directivos corresponde una mejor calidad educativa. b) El análisis estadístico inferencial ha permitido verificar la hipótesis de que la toma de decisiones como indicador de la gerencia de los directivos está relacionada positiva y significativamente (0,63) con la calidad educativa de lo que se infiere que, a una mejor toma de decisiones, mejor es la calidad educativa. c) Se ha verificado la hipótesis de que existe una relación altamente significativa (0,85) entre las funciones gerenciales y la calidad educativa, por lo que se infiere que, a una mejor calificación en las funciones gerenciales, mejor es la calidad educativa. d) Respecto al liderazgo gerencial, también se ha hallado una alta relación directa y significativa (0,90) con la calidad educativa, de lo que se puede inferir que, a un mejor liderazgo gerencial, mejor es la calidad educativa. e) Los resultados demuestran que el mejoramiento de los aspectos de la gerencia de los directores puede tener una incidencia altamente significativa tanto en la eficiencia pedagógica, la eficacia administrativa y la funcionalidad gerencial de una institución educativa, los cuales son indicadores de la calidad educativa.

Pinto Luque (2018), en su trabajo de investigación titulado: “Gerencia Educativa y Desempeño Docente en las IEP de la Ciudad de Ayaviri, 2016”, realizado en la ciudad de Puno, planteó como objetivo general: establecer cuál es la relación entre la gerencia educativa y desempeño docente en las instituciones educativas

Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016, como objetivos específicos: a) determinar cuál es la relación existente entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016, b) establecer cuál es la relación existente entre la gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016, c) determinar cuál es la relación existente entre la gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016, d) identificar cuál es la relación existente entre la gerencia educativa y el desarrollo de profesionalidad e identidad de los docentes en las instituciones educativas Primarias de la ciudad de Ayaviri en el año 2016. Esta investigación fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 136 docentes y 11 directores. Se concluyó en lo siguiente: el autor de la investigación determino que existe una relación significativa en las variables de estudio.

García Gatica (2019), en su trabajo de investigación titulado “La Gerencia Educativa y La Práctica Docente en el Centro de Educación Básica Especial de Iquitos, 2017”, realizado en la ciudad de Lambayeque, esta indagación planteo como objetivo general: desarrollar un modelo de gerencia educativa participativa para argumentar la mejora de la práctica docente en el Centro de Educación Básica Especial de Iquitos, 2017. Los objetivos específicos fueron: a) determinar la gerencia educativa en el Centro de Educación Básica Especial de Iquitos, b) determinar la práctica educativa en el Centro de Educación Básica Especial de Iquitos, c) determinar los fundamentos teóricos del modelo de gerencia educativa en el Centro de Educación Básica Especial de Iquitos, d) determinar los elementos modelo de gerencia educativa en el Centro de Educación Básica Especial de Iquitos, e) comprobar el instrumento de evaluación del modelo gerencial propuesto para el Centro de Educación Básica Especial de Iquitos. esta investigación fue de tipo no experimental, la muestra fue la totalidad y la población fue de 23 personas. Se concluyó en lo siguiente: según el cuestionario aplicado se determinó que los puntajes más bajos fueron: limitada participación de los agentes educativos en el diagnóstico institucional, limitado conocimiento del Proyecto Institucional, limitada planificación de los objetivos estratégicos

trazados en la apertura del año escolar, ineficiente cronograma de capacitaciones al docente.

2.2 Bases teóricas

a) GERENCIA EDUCATIVA

Raquel (2015), en su libro titulado “Gestión educativa y docencia”, define a la gestión educativa como un proceso de transformación que tienen los alumnos hasta el docente, en su proceso de formación y carrera académica, así mismo la proyección hacia el estudiante. Dentro del marco administrativo que involucra la educación se encuentran la planificación de las actividades a desarrollar por el docente.

Así mismo el autor hace mención con respecto a la educación como un esfuerzo meritorio por transformar la realidad en la sociedad, con el fin de servir y aportar al desarrollo de las personas y grupos sociales, para ello hay que reunir diferentes aportes enfocados en la participación activa de los interesados y ello se da a través de leyes promulgadas por el congreso. (p. 13)

Considero que el estudiante tiene que estar formado sistemáticamente por conocimientos, habilidades, actitudes, valores y competencias de manera organizada, así como por elementos didácticos que relacionan los contenidos con el estudiante y la sociedad. Las familias y personas, reciben los elementos educativos particularmente a su modo de ser, este modo propio de ser, es un factor trascendental en la educación, pues se desarrolla básicamente en el núcleo de la familia, de ahí que el seguimiento familiar a lo largo de la educación es importante.

Ramírez (2019), sostiene que un desafío de la gerencia educativa es pensar en el hombre, es enfocarse en la razón de ser del hombre y su accionar con su entorno.

es pensar, en los retos constantes que afronta de manera permanente los educadores y quienes administran la educación, al intentar que cambie para bien la sociedad y el hombre, así mismo es pensar en actividades que desarrollen condiciones favorables en las instituciones educativas, así como establecer un clima de cultura integral con las personas, pues a través de estas el mundo se podrá transformar y tendremos la sociedad que deseamos. (p. 115)

MINEDU (2020), refiere a la gerencia educativa como la práctica que permite desarrollar y gestionar condiciones favorables, asegurando el aprendizaje del estudiante en las instituciones educativas. Así mismo menciona que es sumamente importante el liderazgo de los directores para concretar, comunicar, motivar y acompañar la transformación educativa. se menciona acerca de la implementación de escuelas que permitan mejorar el proceso de aprendizaje, para ellos se requiere líderes pedagógicos. No habrá transformación educativa sobre la base de una autoridad reiterativo de conductas burocráticas y con finalidades personales. (p. 11)

Considero al liderazgo pedagógico como una serie de prácticas innovadoras y transformadoras, es el proceso de implementar prácticas que favorezcan, regulen y encaminen procesos complejos de filial, enseñanzas y acuerdos de los docentes, funcionarios, directivos, especialistas y toda aquella persona que se desempeñe en el entrenamiento. Los líderes pedagógicos explotan positivamente las instituciones educativas con la finalidad de recuperar el sentido y propaganda pedagógica implementada para alcanzar los objetivos institucionales.

Así mismo es importante mencionar que el líder pedagógico transforma a la escuela en un amplio lugar de aprendizaje, buscando que las sumas de las aulas no se desconecten entre sí, por el contrario, integrar acciones y recursos para alcanzar lo planificado por la escuela para desarrollar aprendizaje de calidad.

MINEDU, Haku & Achaq (2019), en este portal web se conceptualiza a la gestión educativa como el conjunto de acciones innovadoras, con la finalidad de implementar estas acciones y resolver problemas que se presenten durante el desarrollo de la gestión educativa, para ello cuenta con una metodología que

refleja resultados eficaces, evidentes y útiles para las instituciones educativas, además, se puede sostener el tiempo, implementándolo en otros contextos.

Carrillo (2019), menciona que la gestión docente son funciones y actividades orientadas a generar y sostener la institución educativa, tanto la estructura pedagógica como administrativa, así como todos aquellos procesos democráticos al interior de la institución, que le permita a los estudiantes y adultos desarrollarse plenos, eficaces y responsables, así como ciudadanos que contribuyan a la democracia y desarrollo del país, armonizando proyectos nacionales con los colectivos. (p. 07)

El autor también manifiesta que la definición está orientada a la democratización del sistema, teniendo en cuenta que la gestión no pasa por aspectos administrativos sino también pedagógicos. De esta manera, la correcta implementación de la gestión permitiría el desarrollo de los ciudadanos, los mismo que serán capaces de construir un país democrático.

En este sentido, entiendo al modelo de gestión educativa como el conjunto de estrategias diferidas entre sí que están orientadas a solucionar problemas, que deben estar identificadas y especificadas. A diferencia de la planificación que está orientada a las previsiones institucionales a largo plazo, el modelo de gestión propone establecer objetivos a corto y mediano plazo, así como un abanico e alternativas potenciales para poder reconocer y controlar un entorno futuro de incertidumbre, también se propone en un modelo de gestión las acciones a ejecutar para disipar todo tipo de potencial problemática.

b) DESEMPEÑO DOCENTE

Martínez & Lavín (2020), mencionan con respecto al desempeño docente como un concepto compartido, es por ello que, sin problematizar sus referentes, suele darse por hecho como un factor determinante en la consecución de objetivos institucionales. Por consiguiente, acriticamente se incluye dentro de las iniciativas o proyectos que involucran, en pequeña o gran medida, el desempeño de los maestros. Sin embargo, al investigar sobre lo que representa esta variable, se

concluye que se utiliza para establecer generalidades, diferencias analíticas, límites de desempeño, conocimiento científico sobre un tema en particular y/o proyecto, que el docente desarrolla durante el proceso de aprendizaje en las escuelas. (p. 01)

Asimismo, los autores mencionan que el desempeño docente que tiene un campo de conceptualización y aplicación amplio de acuerdo a muchos aspectos que lo determinan. De otra manera se entiende el término “desempeño” como a la acción, que en este caso son aquellas que desarrollan o ejecutan practicas inherentes a la profesión docente. (p. 02)

Con la finalidad de aportar al concepto en cuestión, considero que este, está en función de componentes que se le atribuyen al docente, así como la forma en la que se juzga al mismo. Puede existir un buen desempeño en contraposición a un mal desempeño, pero sin duda alguna el buen desempeño docente prevalece en las descripciones previas, pues estas acciones que ejecutan los docentes buscan desarrollar una enseñanza de calidad y aportar al crecimiento de la sociedad.

La profesión docente es un paradigma que en la actualidad genera un consenso al desarrollar y abordar la labor del docente, esto se explica en la manera en la que sus límites son flexibles y permiten estudiar características diferentes del docente, sin embargo, esta asimilación del concepto no es sustantiva, por lo contrario, es nominal, lo que trae consigo la mal interpretación y simplificación de conceptos sobre docentes. (p. 03)

Vega (2020), menciona que la formación continua y la inicial, están dentro del proceso de profesionalización que se concreta en el desempeño docente, dentro de un mismo proceso son variables complementarias, orientadas al logro de un eficaz desempeño docente. el autor remarca y reconoce que la formación docente está relacionada con la necesidad que tienen los docentes de afrontar las nuevas tendencias y demandas sociales, que obligan al docente a tener una continua actualización de conceptos, así como preparación de sus capacidades y conocimientos, mismos que propician obtener el desempeño esperado. (p. 77)

Chairez, Guevara & Valles (2019), conciben a la enseñanza de calidad como aquel proceso continuo óptimo de las actividades docentes que desarrolla y apoya el aprendizaje formativo. Se le da valor a la enseñanza de acuerdo a los resultados alcanzados con el alumno y los efectos que produjo en él, es decir siempre será relevante la enseñanza si el alumno logro aprender durante el proceso. (p. 124)

Según Peña (2022), el termino desempeño profesional aborda toda acción ejecutada o realizada por una persona en respuesta a las responsabilidades asignadas y que será evaluado en función de su ejecución y logros. Para Ponce (2019), el desempeño docente es la actuación del docente respecto a sus competencias pedagógicas para guiar, evaluar y orientar el proceso de aprendizaje del estudiante, para lo cual se debe de tener manejo de tareas y funciones específicas.

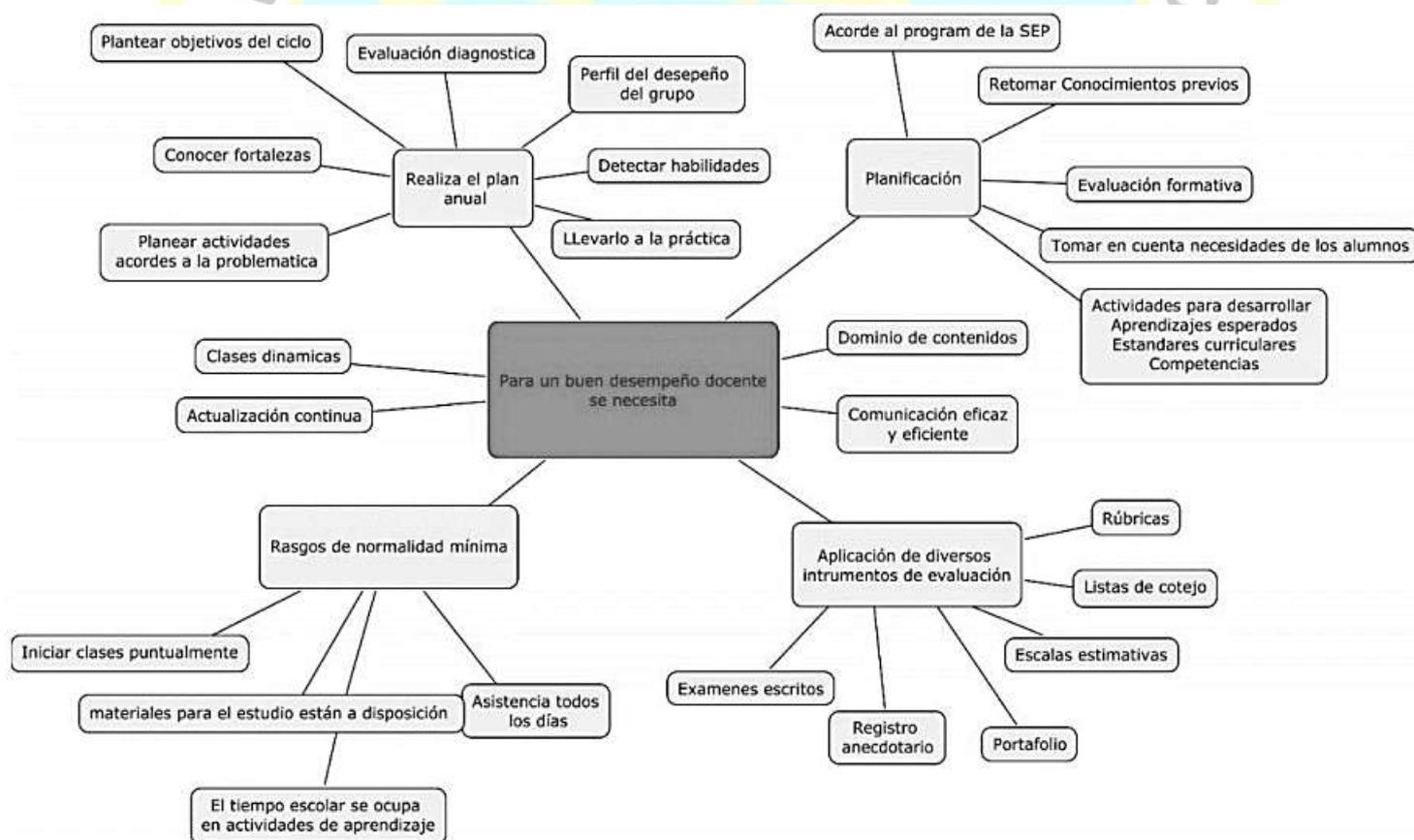


Figura 01: Un buen desempeño docente

Educación (2018), manifiesta que son necesarios cambios en el desarrollo de la práctica de enseñanza educativa, así como en los mecanismos para actualizar el trabajo docente y explotar el saber pedagógico de los profesores en la sociedad y las escuelas. Este es el desafío que requiere afrontar de manera concertada, sostenida y participativa, el Estado, los docentes y la sociedad.

También menciona que varios países promueven, con este propósito, la definición del buen desempeño docente o marcos para el buen desempeño/enseñanza como pilar fundamental en el proceso de implementación y construcción de políticas públicas orientadas a fortalecer la profesión docente. ello implica un ejercicio de reflexión sobre el desempeño de esta profesión y su incidencia en la sociedad y la cultura. La finalidad de un buen desempeño docente constituye un proceso de aprendizaje fundamental durante el proceso de educación básica, así mismo, garantizar el aprendizaje de calidad en el estudiante.

Según García (2019), el trabajo del día a día (cotidiano) es donde se afirma la identidad profesional. En la práctica social es donde reflexiona, delibera y asume la toma de decisiones que tienen como finalidad suministrar conocimientos en la sociedad y el estudiante. El autor menciona que el recurso básico de su labor del docente es la autorreflexión y continua revisión de sus actividades de enseñanza.

2.3 Definición de términos básicos

Gerencia

Hace referencia a la actividad administrativa que busca coordinar y gestionar dentro de una organización. así mismo hace referencia a la acción de tomar decisiones que buscan disipar problemáticas identificadas en la organización, es por ello que la gerencia se relaciona con el eslabón más alto de la cadena de mando. Cabe mencionar que la gerencia asuma la responsabilidad más importante en toda organización. Economipedia (2021)

Planificación

En términos generales, es el procedimiento por el cual se definen las estrategias a desarrollar para alcanzar las metas establecidas en la organización. desde otro punto de vista, planificar implica anticiparnos a eventos que representan una oportunidad o amenaza. Con ello, se busca contrarrestar impactos negativos e impulsar los positivos. Economipedia (2021)

Organización

Muchos autores coinciden en que la organización determina y establece las actividades a seguir y ejecutar dentro la organización para alcanzar los objetivos establecidos. A través de la organización se estructura la organización. Economipedia (2021)

Dirección

Dentro del marco de la toma de decisiones es la aplicación de conocimientos, previo análisis de factores internos y externos que permiten tener un mejor panorama de la situación institucional. Economipedia (2021)

Control

Es una de las funciones administrativas que permite detectar, medir y corregir los desempeños individuales y organizacionales, con ello se asegura que lo planificado se ejecute de acuerdo a lo previsto en la organización. así mismo implica medir el desempeño y comparar procedimientos para ajustarlos a los requerimientos para correcciones o ratificaciones. Gestipolis (2020)

Desempeño

Es aquel proceso por el cual se evalúa y analiza al individuo en función al desarrollo de sus actividades y si con ello se alcanzan los objetivos establecidos. Esta metodología se utiliza mayormente en trabajos donde los colaboradores laboran en función a metas y objetivos. Definiciones.net (2020)

Aprendizaje

Es considerado aquel proceso por el cual se adquiere conocimientos, valores, actitudes y habilidades, a través del estudio, experiencia, enseñanza o

capacitación. Dicho proceso debe estar acompañado de un soporte metodológico adecuado para que se optimice el aprendizaje. Minedu (2018)

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

- a) Existe relación entre la gerencia educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) La gerencia educativa se relaciona con la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.
- b) La gerencia educativa se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.
- c) La gerencia educativa se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.
- d) La gerencia educativa se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.

2.5 Operacionalización de las variables



VARIABLES	DIMENSIONES	INDECADORES
<p>Variable X</p> <p>GERENCIA EDUCATIVA</p> <p>Considerado como el proceso mediante el cual se direcciona y orienta la labor docente y administrativa de la escuela y su relación con su entorno, orientado a la consecución de los objetivos institucionales</p>	a) Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de planificación • Formular objetivos • Definir las metas a alcanzar • Programar las actividades
	b) Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Dividir el trabajo • Asignación de actividades • Agrupar las actividades en órgano y cargos
	c) Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Motivación • Liderazgo
	d) Control	<ul style="list-style-type: none"> • establecer los estándares • controlar el desempeño • Evaluar el desempeño
<p>Variable Y</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>El impacto demostrado de un maestro en el aprendizaje de los estudiantes según lo establecido a través de los puntajes de las pruebas de rendimiento de los estudiantes, las prácticas pedagógicas observadas o las encuestas de empleadores o estudiantes.</p>	a) Preparación para el aprendizaje de estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de todos los estudiantes. • Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia.
	b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • desarrolla un ambiente propio para el aprendizaje. • direcciona el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos. • Evalúa permanentemente el aprendizaje.
	c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa. • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad.
	d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional. • Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.

Fuente: adaptado de Pinto Luque (2018)

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

a) Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación será de tipo Aplicada.

b) Diseño

Se realizará un diseño de investigación No experimental, transaccional descriptiva y correlacional.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población de 232 personas entre directores y docente de las instituciones educativas primaria del Distrito de Huacho.

3.2.2 Muestra

Se aplicó la siguiente fórmula para hallar la muestra necesaria:

$$m = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

m = Muestra Necesaria

Z = Nivel de confianza

P = Probabilidad de éxito

Q = Probabilidad de no éxito

e = Error muestral

Reemplazando tenemos:

$$Z^2 = 1.96 \quad p = 0.5 \quad q = 0.5 \quad N = 136 \quad e^2 = 0.0025$$

La muestra será de 136 personas entre directores y docente de las instituciones educativas primaria del Distrito de Huacho.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Para el recojo de la información se utilizará la técnica de la encuesta

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Técnicas

Las pruebas estadísticas que se utilizara en el proceso es la Estadística Descriptiva

Instrumentos

El análisis de los datos será de manera continua, una vez recolectada la información, para su organización y análisis se aplicará los siguientes instrumentos:

- Para procesar datos se utilizará el programa de Excel
- Para el análisis estadístico se utilizará el programa SPSS
- Prueba de independencia de variables se usará el Rho de Spearman chi

Cuadrado

- Prueba del coeficiente de correlación de Pearson

Donde

N : Población

Σ : Sumatoria

X : Variable 1

Y : Variable 2

R : Coeficiente de correlación

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][N(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

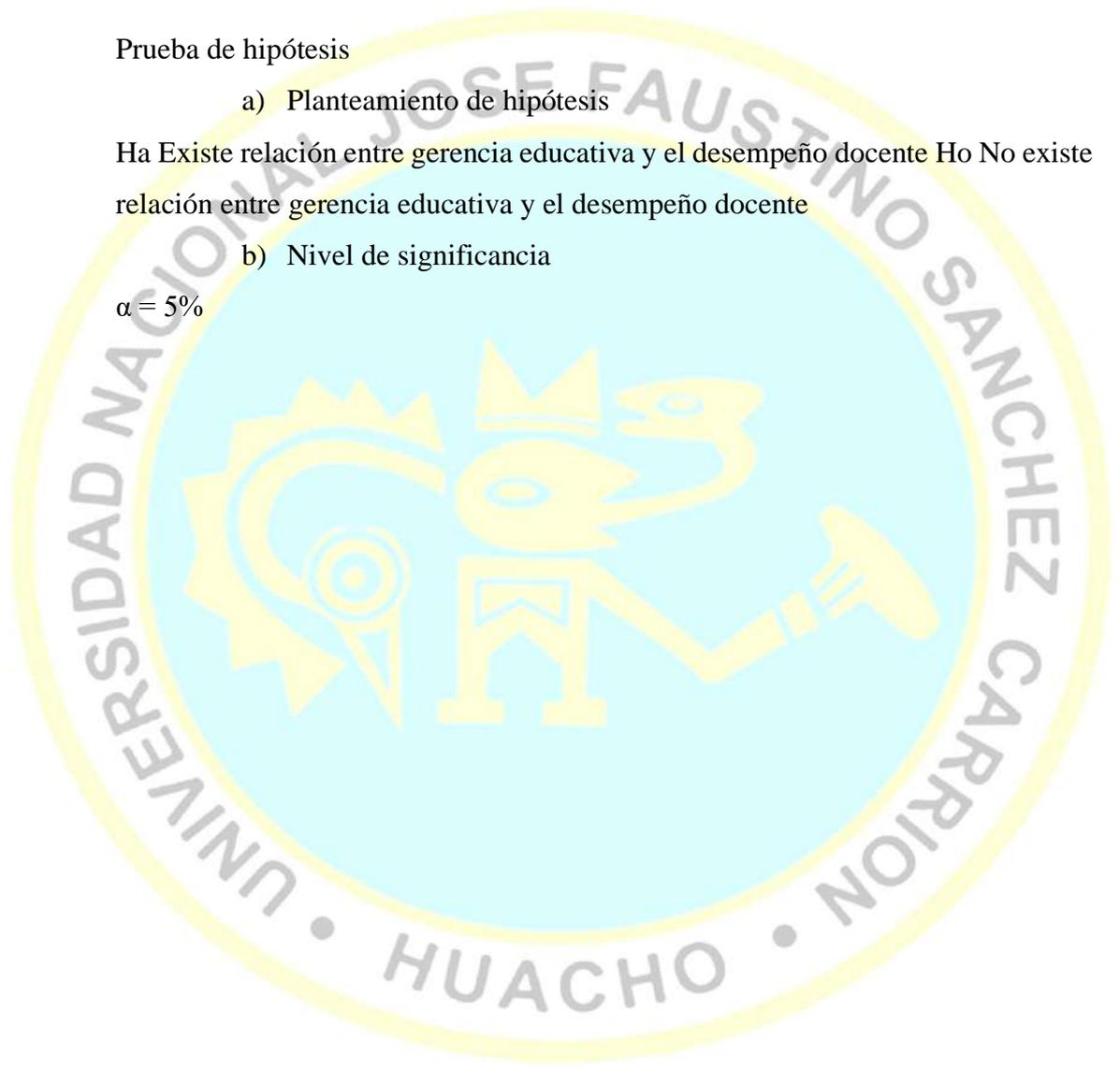
Prueba de hipótesis

a) Planteamiento de hipótesis

Ha Existe relación entre gerencia educativa y el desempeño docente Ho No existe relación entre gerencia educativa y el desempeño docente

b) Nivel de significancia

$\alpha = 5\%$



CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

- Resultados para determinar la gerencia educativa del director según los docentes

Tabla 1: Realidad de la gerencia educativa en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho

Gerencia Educativa					
		frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Deficiente	13	9.6	9.6	9.6
	Regular	56	41.2	41.1	91.4
	Bueno	67	49.3	49.3	100.0
	Total	136	100.0	100.0	



Figura 2: Realidad de la gerencia educativa en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho

Según con lo observado en la tabla 1 y figura 2, se menciona que en las Instituciones educativas primaria de la ciudad de la ciudad de Huacho, referente a la variable gerencia educativa, se determina que el 49.3% que constituyen a 67 encuestados consideran que la gerencia es buena, por otro lado, el 41.2% que representan a 56 sujetos de estudio indican que la gerencia es regular, por su parte, solo el 9.6% que representa a 13 docentes quienes indican que la gerencia es deficiente.

Tabla 2: Dimensión Planificación

		Planificación			
Validos		frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
		Nunca	9	6.6	6.6
	Casi nunca	6	4.4	4.4	11.0
	A veces	11	8.1	8.1	19.1
	Casi siempre	77	56.6	56.6	75.7
	Siempre	33	24.3	24.3	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

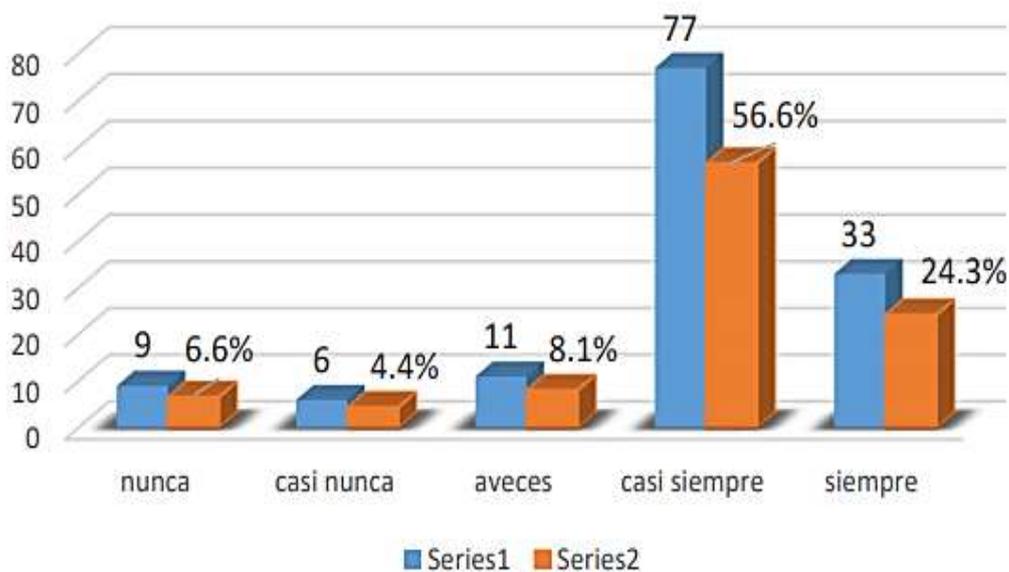


Figura 3: Realidad de la planificación en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho

Según lo reflejado en la tabla 2 y figura 3, de todos los encuestados en la investigación de las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho, se determinó que en la dimensión planificación: 56.6% (77 encuestados) consideran que casi siempre presenta planificación en la gerencia, por otro lado, la categoría siempre con el 24.3% (33 encuestados), asimismo, el 8.1% (11 encuestados) indican que a veces presentan planificación en la gerencia educativa. 4.4% (6 encuestados) mencionan que casi nunca planifica la gerencia estratégica y por último el 6.6% (9 encuestados) mencionan que nunca planifica la gerencia educativa.

Tabla 3: Dimensión Organización

Organización				
	frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Nunca	13	9.6	9.6
	Casi nunca	29	21.3	30.9
	A veces	37	27.2	58.1
	Casi siempre	38	27.9	86.0
	Siempre	19	14.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0

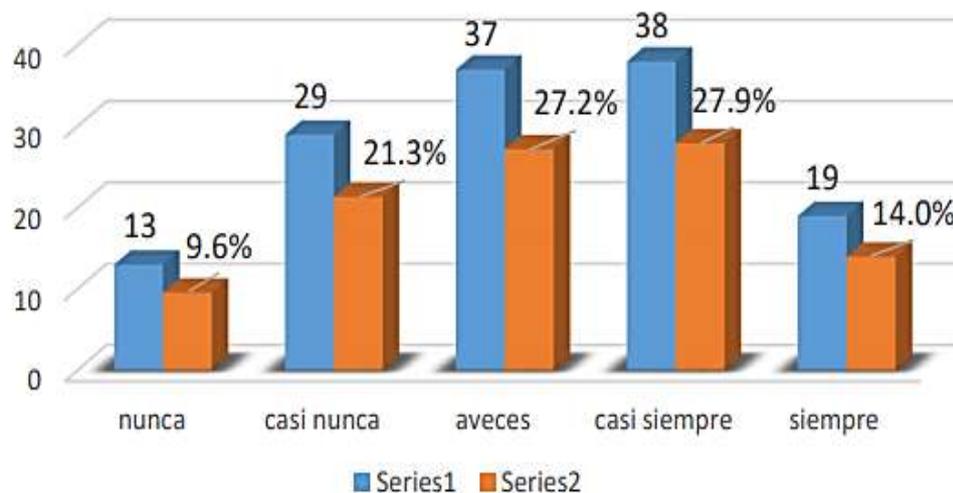


Figura4:
Realidad de la organización en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho

Se visualiza en la tabla 3 y figura 4, en la dimensión organización en la gerencia educativa en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho, se representa de la siguiente manera: 27.9% (38 encuestados) en la categoría siempre, 27.2% (37 encuestados) en la categoría a veces, 21.3% (29 encuestados) en la categoría casi nunca, así mismo el 14.0% (19 encuestados) en la categoría siempre y finalmente 9.6% (13 encuestados) en la categoría nunca.

Tabla 5: Dimensión Dirección

		Dirección			
Validos		frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
		Nunca	4	2.9	2.9
	Casi nunca	31	22.8	22.8	25.7
	A veces	16	11.8	11.8	37.5
	Casi siempre	50	36.8	36.8	74.3
	Siempre	35	25.7	25.7	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

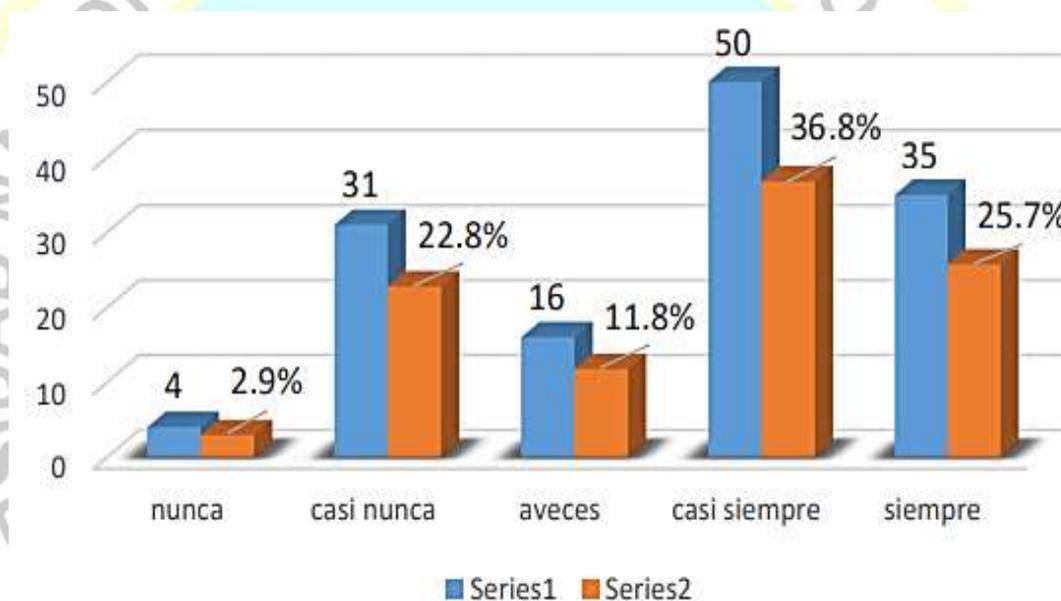


Figura 6: Realidad de la dirección en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho

De acuerdo a la tabla 6 y figura 4, del total de los individuos en estudio de las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho, con respecto a la dimensión dirección, se determinó lo siguiente: 36.8% (50 encuestados) en la categoría casi siempre, 25.7% (35 encuestados) en la categoría siempre, 22.8% (31 encuestados) en la categoría casi nunca, así mismo el 11.8% (16 encuestados) en la categoría a veces y finalmente el 2.4% (4 encuestados) en la categoría nunca.

Tabla 6: Dimensión Control

Control					
		frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Nunca	4	2.9	2.9	2.9
	Casi nunca	23	16.9	16.9	19.9
	A veces	5	3.7	3.7	23.5
	Casi siempre	67	49.3	49.3	72.8
	Siempre	37	27.2	27.2	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

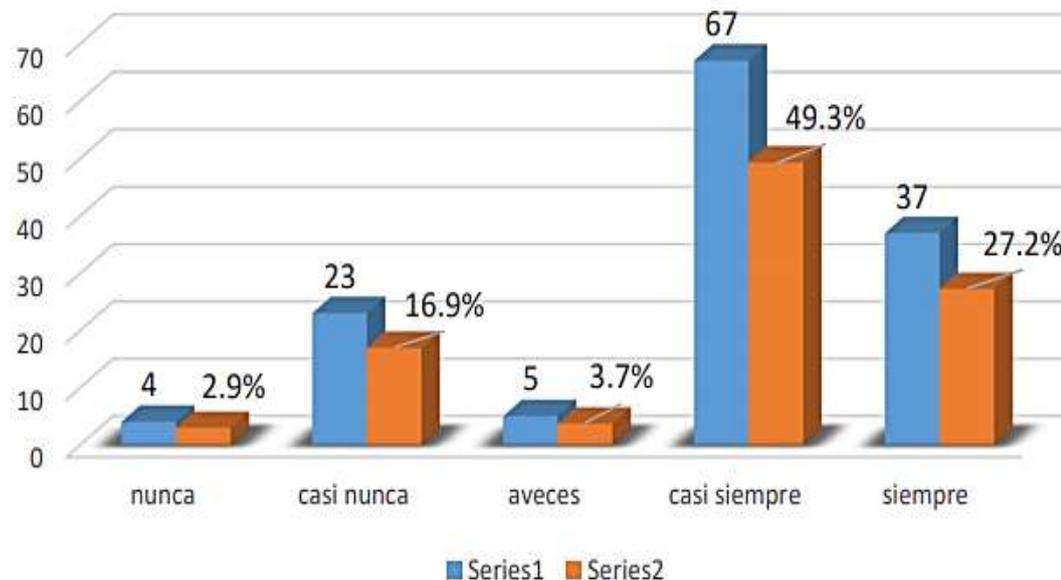


Figura 7: Realidad del control en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho

De acuerdo a la tabla 6 y figura 7, del total de los individuos en estudio de las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho, con respecto a la dimensión dirección, se determinó lo siguiente: 49.3% (67 encuestados) en la categoría casi siempre, 27.2% (37 encuestados) en la categoría siempre, 16.9% (23 encuestados) en la categoría casi nunca, así mismo el 3.7% (5 encuestados) en la categoría a veces y finalmente el 2.9% (4 encuestados) en la categoría nunca.

- Resultados para determinar el desempeño docente del director según los docentes

Tabla 7: Realidad del desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho

Desempeño Docente					
		frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Deficiente	40	29.4	29.4	29.4
	Regular	66	48.5	48.5	77.9
	Bueno	30	22.1	22.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

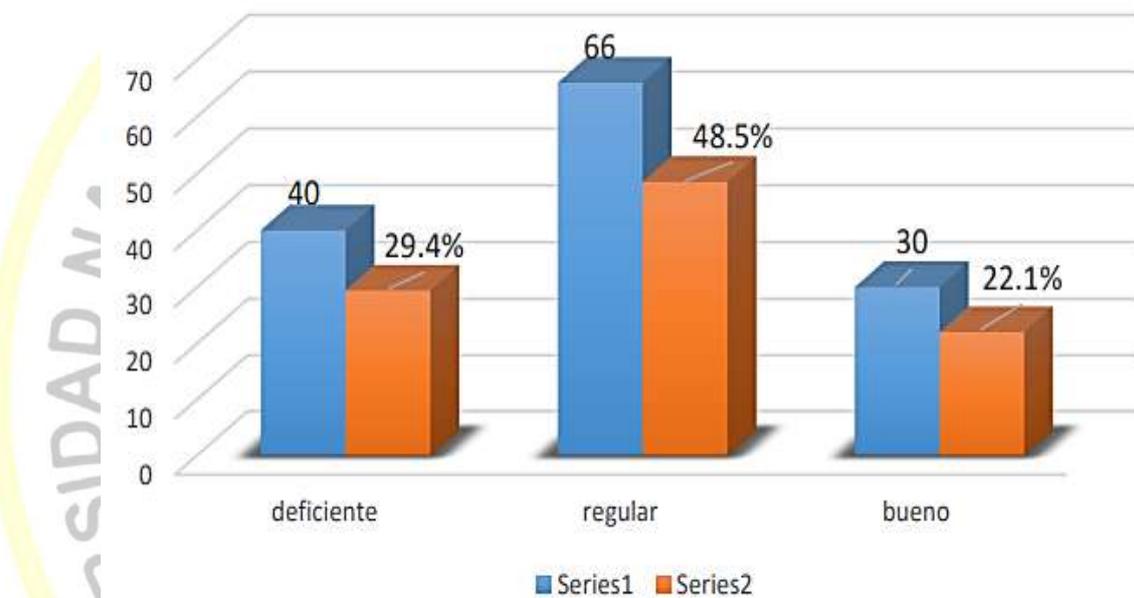


Figura 8: Realidad del desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho

En la tabla 7 y figura 8, se muestra los datos obtenidos de la variable desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho, se determinó lo siguiente: 48.5% (66 encuestados) están en la categoría regular, 29.4% (40 encuestados) en la categoría deficiente y 22.1% (30 encuestados) en la categoría bueno.

Tabla 8: Dimensión Preparación para el aprendizaje de estudiantes

Preparación para el aprendizaje de estudiantes
--

		frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Nunca	32	23.5	23.5	23.5
	Pocas veces	104	76.5	76.5	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

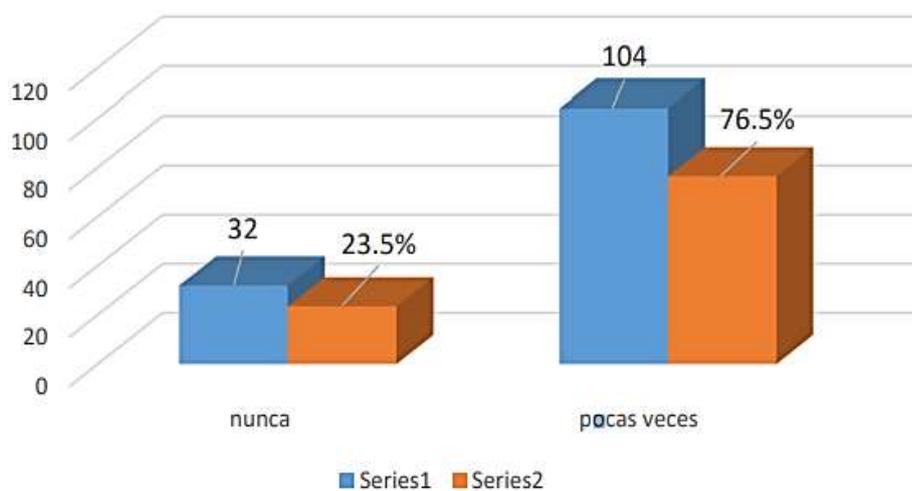


Figura 9: Realidad de la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho

Según refleja la tabla 8 y figura 9, se observa en la dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes, se determinó que: 76.5% (104 encuestados) están en la categoría pocas veces, y por último el 23.5% (32 encuestados) están en la categoría nunca.

Tabla 9: Dimensión para la enseñanza para el aprendizaje del estudiante

Enseñanza para el aprendizaje del estudiante					
		frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Nunca	36	26.5	26.5	26.5
	Pocas veces	70	51.5	51.5	77.9
	Siempre	30	22.1	22.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

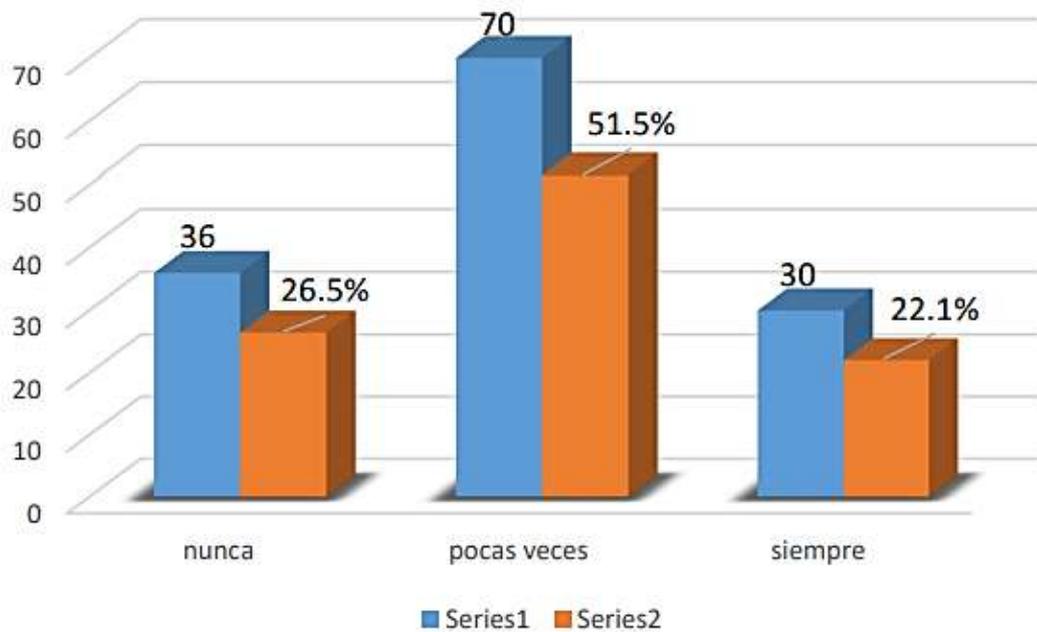
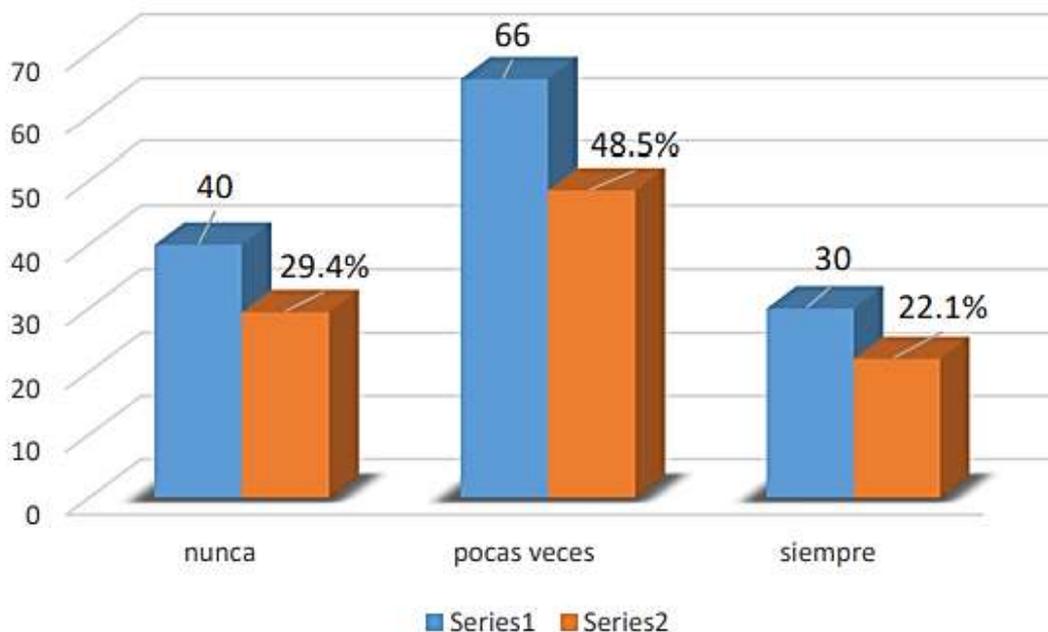


Figura 10: Realidad de la enseñanza para el aprendizaje del estudiante en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho

En la tabla 9 y figura 10, se muestra los datos obtenidos de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se determinó lo siguiente: 51.5% (70 encuestados) están en la categoría pocas veces, 26.5% (36 encuestados) están en la categoría nunca y finalmente 22.1% (30 encuestados) están en la categoría siempre.

Tabla 10: Dimensión para la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
		frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Nunca	36	26.5	26.5	26.5
	Pocas veces	70	51.5	51.5	77.9
	Siempre	30	22.1	22.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Figura 11: Realidad de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho

En la tabla 10 y figura 11, se muestra los datos obtenidos de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se determinó lo siguiente: 48.5% (66 encuestados) están dentro de la categoría pocas veces, 29.4% (40 encuestados) están en la categoría nunca y finalmente 22.1% (30 encuestados) en la categoría siempre.

Tabla 11: Dimensión para el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente					
		frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Nunca	34	25.0	25.0	25.0
	Pocas veces	72	52.9	52.9	77.9
	Siempre	30	22.1	22.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

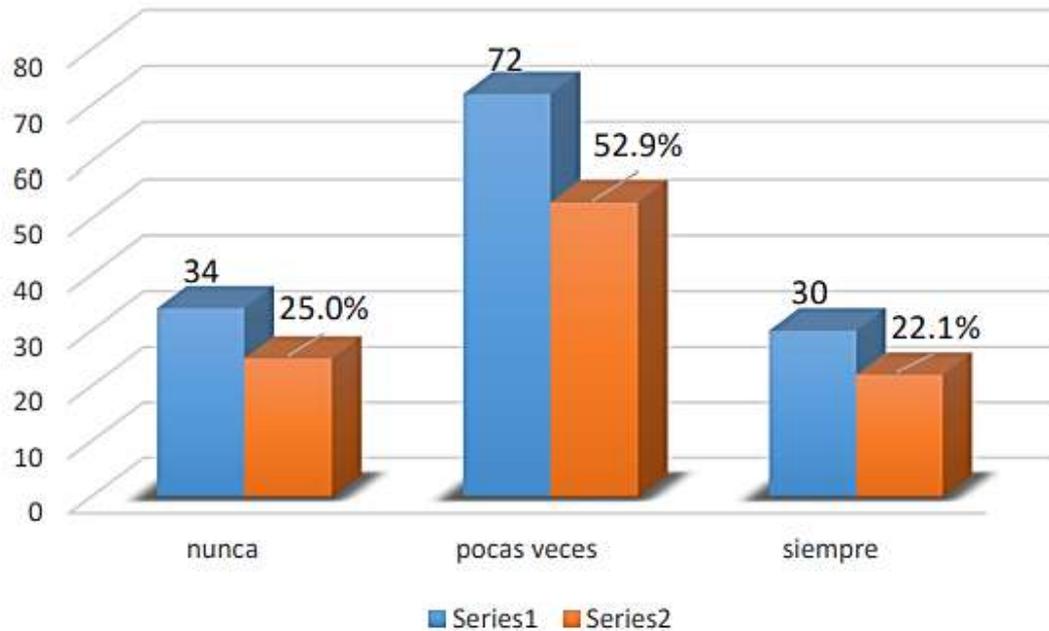


Figura 12: Realidad del desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho

Según la tabla 11 y figura 12, se muestra los datos obtenidos de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, se determinó lo siguiente: el 52.9% (72 encuestados) están en la categoría pocas veces, 25.0% (34 encuestados) están en la categoría nunca y finalmente el 22.1% (30 encuestados) indican la categoría siempre.

4.2 Contrastación de hipótesis

a) Hipótesis General

Existe relación entre la gerencia educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.

En la tabla 12, a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P (Sig. Bilateral) de 0.000, y un coeficiente de correlación de 0.745

Tabla 12. Correlaciones de la gerencia educativa y el desempeño docente

			Gerencia educativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gerencia educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

b) Hipótesis específica 1

La gerencia educativa se relaciona con la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.

En la tabla 13, a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P (Sig. Bilateral) de 0.000, y un coeficiente de correlación de 0.569

Tabla 13. Correlaciones de la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes

			Preparación para el aprendizaje	Gerencia educativa
Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Gerencia educativa	Coeficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

c) Hipótesis específica 2

La gerencia educativa se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.

En la tabla 14, a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P (Sig. Bilateral) de 0.000, y un coeficiente de correlación de 0.687

Tabla 14. Correlaciones de la gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje del estudiante

		Enseñanza para el aprendizaje del estudiante		Gerencia educativa	
Rho de Spearman	Enseñanza para el aprendizaje del estudiante	Coeficiente de correlación	1,000	,687**	,000
		Sig. (bilateral)	.	.	,000
		N	136	136	136
	Gerencia educativa	Coeficiente de correlación	,687**	1,000	.
		Sig. (bilateral)	,000	.	.
		N	136	136	136

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

d) Hipótesis específica 3

La gerencia educativa se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.

En la tabla 15, a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P (Sig. Bilateral) de 0.000, y un coeficiente de correlación de 0.703

Tabla 15. Correlaciones de la gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Participación en la gestión de la		Gerencia educativa	
--	--	-----------------------------------	--	--------------------	--

		escuela articulada a la comunidad		
Rho de Spearman	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 136	,703** ,000 136
	Gerencia educativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,703** ,000 136	1,000 . 136

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

e) Hipótesis específica 4

La gerencia educativa se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.

En la tabla 16, a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P (Sig. Bilateral) de 0.000, y un coeficiente de correlación de 0.608

Tabla 16. Correlaciones de la gerencia educativa y la profesionalidad y la identidad

			Profesionalidad e identidad	Gerencia educativa
Rho de Spearman	Profesionalidad e identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Gerencia educativa	Coeficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En referencia a la gerencia educativa Galarza Romero (2010), en su trabajo de investigación titulado: “La Gerencia Educativa como factor asociado con la Calidad de la Educación en una institución de nivel medio”, concluye en que los autores de todo proceso educativo tienen una relación directa y existente con la calidad de la educación y la gerencia educativa dentro de la institución educativa. Es así que, docentes, autoridades, estudiantes y padres de familia asumen que la calidad de la educación depende de diversos factores y una de ellas es como se administre correctamente la administración.

Por otro lado Monroy (2013), en su tesis menciona y concluye que la gerencia educativa actual está inmersa en los modelos educativos tradicionales, lo que indica de que no se están actualizando los procedimientos de enseñanza adecuados para obtener alumnos competitivos, ello implica también de que la problemática sigue latente en las instituciones que practican algún modelo educativo tradicional, no se está haciendo un diagnóstico crítico de ello ni mucho menos planteando soluciones para mejorar la calidad de enseñanza en las instituciones educativas.

En cuanto al desempeño docente Pinto Luque (2018), en su trabajo de investigación titulado: “Gerencia Educativa y Desempeño Docente en las IEP de la Ciudad de Ayaviri, 2016”, concluye en que la gerencia educativa que se desarrolle en las IEP son determinantes para el desempeño de los docentes, estableciendo los parámetros para un mejor desenvolvimiento del mismo y aportando al crecimiento profesional del docente.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- a) La hipótesis general, rechazamos la hipótesis nula, aceptando que existe una correlación positiva media del 0.745 muy significativa entre la gerencia educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Huacho, 2021.
- b) La hipótesis específica 1, rechazamos la hipótesis nula, aceptando que existe una correlación positiva media del 0.569 muy significativa entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.
- c) La hipótesis específica 2, rechazamos la hipótesis nula, aceptando que existe una correlación positiva media del 0.687 muy significativa entre la gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.
- d) La hipótesis específica 3, rechazamos la hipótesis nula, aceptando que existe una correlación positiva media del 0.703 muy significativa entre la gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primaria de la ciudad de Huacho, 2021.

2.2 6.2 Recomendaciones

- a) Se recomienda que próximas investigaciones tomen como referencia dicha realidad identificada en esta investigación pues es de suma importancia prestarle atención a la realidad del sector educación en nuestro país.
- b) Con respecto a la gerencia educativa se recomienda que a través un programa de ponencias se enfatice la importancia de la misma dentro de las instituciones, ello permitirá reforzar el compromiso y visto bueno del docente.
- c) Por otro lado, en cuanto al desempeño docente se sugiere que, los docentes que vayan renovando la plana en las instituciones enfatizen su desempeño en aras del crecimiento sostenido de la institución y el sector educación.
- d) A futuros investigadores se recomienda que si van a desarrollar Modelos de gerencia educativa se debe hacer previamente un diagnóstico para poder establecer la problemática en la Institución educativa y realizar las actividades en base a esa problemática existente
- e) Capacitar al personal directivo y docente en liderazgo participativo, ya que si no se sensibiliza a los agentes educativos no tendrá un efecto sostenido en el tiempo.
- f) Si se tuviera que implementar el presente modelo, se recomienda sensibilizar a los miembros de la comunidad educativa para que participen activamente en su implementación, ya que para esta sea efectiva necesita involucrar a la comunidad educativa en su conjunto.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Rodriguez Estrella, M. J. (2015). *La falta de canales adecuados de comunicación en las instituciones educativas*. Ecuador. Recuperado el 18 de enero de 2021, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/12335/1/UPS-GT001646.pdf>

Sandra, C. (2019). *LA GESTION EDUCATIVA EN ALGUNOS DOCUMENTOS DEL MINISTERIO DE EDUCACION*. LIMA: LIMA. Recuperado el 18 de JUNIO de 2021, de <https://core.ac.uk/download/pdf/143614464.pdf>

7.2 Fuentes bibliográficas

Apaza Mamani, B. (2018). *La gerencia de los directivos y su relación con la calidad educativa en la Institución educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundaria UGEL Tambopata Puerto Maldonado-Madre de Dios*. Lima. Recuperado el 13 de abril de 2021, de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3648/TM%20CE-Ge%204691%20A1%20-%20Apaza%20Mamani%20Bethi%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Educación, C. N. (2012). *MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE*. LIMA: navarrete. Recuperado el 18 de marzo de 2021, de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Galarza Romero, M. A. (2010). *LA GERENCIA EDUCATIVA COMO FACTOR ASOCIADO CON LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN DE NIVEL MEDIO*. Ecuador. Recuperado el 26 de mayo de 2021, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1112/1/T812-MGE-Galarza-La%20gerencia%20educativa%20como%20factor.pdf>

- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 407 - 433. Recuperado el 18 de febrero de 2021, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- García Gatica, G. K. (2019). *LA GERENCIA EDUCATIVA Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL DE IQUITOS, 2017*. Lambayeque. Recuperado el 12 de febrero de 2021, de https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5916/BC-3612%20GARCIA%20GATICA_opt.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jennifer, M. (2013). *LIDERAZGO DIRECTIVO COMO ELEMENTO ESTRATEGICO EN LA EFECTIVIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE*. Venezuela. Recuperado el 16 de abril de 2021, de <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700035BB.pdf>
- Martínez Chairez, G., Guevara Araiza, A., & Valles Ornelas, M. (2016). EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 12(6), 2 - 13. Recuperado el 18 de abril de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez Ruiz, S., & Lavín García, J. (2017). APROXIMACION AL CONCEPTO DE DESEMPEÑO DOCENTE, UNA REVISION CONCEPTUAL SOBRE SU DELIMITACION. *CONGRESO NACIONAL DE INVESTIGACION EDUCATIVA*, (págs. 1 - 11). MEXICO. Recuperado el 18 de MAYO de 2021, de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Palomino Lozano, M. C. (2017). *GERENCIA EDUCACIONAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2017*. Huanuco. Recuperado el 25 de abril de 2021, de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3858/PPE%2000198%20P21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pinto Luque, C. (2018). *GERENCIA EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IEP DE LA CIUDAD DE AYAVIRI 2016*. Puno. Recuperado el 23 de enero de 2021, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11921/Candida_Pinto_Luque.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez Reyes, L. H. (2004). Los nuevos desafíos de la gerencia educativa. *Educacion y Educadores*, 7, 113-136. Recuperado el 14 de junio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/834/83400709.pdf>

Raquel, G. (2015). *Gestion educativa y docencia* (Vol. 9). Mexico: Amapsi. Recuperado el 23 de enero de 2021, de <https://www.transformacion-educativa.com/attachments/article/140/Libro%2009%20-%20Gesti%C3%B3n%20educativa%20y%20docencia.pdf>

Reyes Meza, C. C. (2012). *LA GERENCIA EDUCATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ABORAL*. Ecuador. Recuperado el 12 de febrero de 2021, de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2416/1/51544_1.pdf

7.3 Fuentes hemerográficas

MINEDU. (12 de ENERO de 2020). *COMPROMISOS DE GESTION EDUCATIVA*. Recuperado el 12 de FEBRERO de 2021, de *COMPROMISOS DE GESTION EDUCATIVA*: <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>

7.4 Fuentes electrónicas

MINEDU. (13 de ENERO de 2018). *HAKU YACHAQ*. Obtenido de HAKU YACHAQ: <http://hakuyachaqregiones.minedu.gob.pe/regiones/buenaspracticas/>

economipedia. (12 de enero de 2021). *economipedia*. Obtenido de *economipedia*: <https://economipedia.com/definiciones/gerencia.html>



ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO DE GERENCIA EDUCATIVA

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

INSTRUCCIONES: A continuación, hay una serie de afirmaciones acerca de la gerencia educativa. Los fines son académicos y de investigación por lo que tu respuesta es sumamente relevante, por ello debes leerlo en forma detallada y luego marcar una de las cinco alternativas.

Institución

Educativa:

.....

Edad: Género: Masculino () Femenino (). Tiempo de servicio:

.....

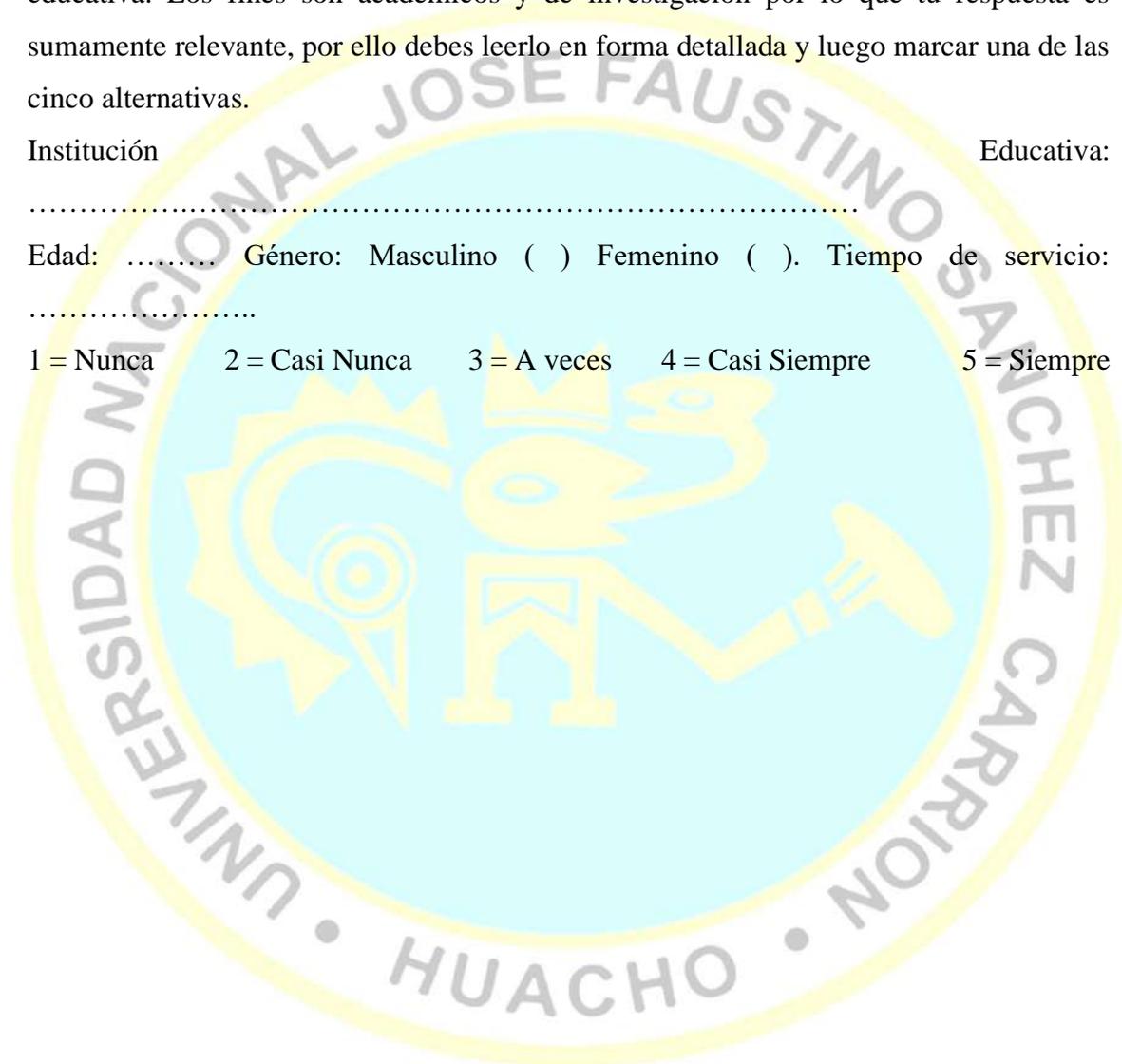
1 = Nunca

2 = Casi Nunca

3 = A veces

4 = Casi Siempre

5 = Siempre



ITEMS		ESCALA				
Nº	PLANIFICACIÓN					
1	Trabaja y toma en cuenta el PCI de su institución educativa.	1	2	3	4	5
2	Efectúa la planificación estratégica de la misión y visión de su I.E.	1	2	3	4	5
3	Planifica el PAT conjuntamente con los docentes.	1	2	3	4	5
4	Plantea objetivos a lograr durante el año escolar	1	2	3	4	5
5	Hace cumplir los objetivos del PEI en el año escolar	1	2	3	4	5
6	Cumple las propuestas pedagógicas para el año escolar.	1	2	3	4	5
7	Cumple las metas propuestas de un proyecto de innovación.	1	2	3	4	5
8	Cumple las metas propuestas de un plan de mejoramiento educativo.	1	2	3	4	5
9	Programa reuniones para desarrollar actividades institucionales.	1	2	3	4	5
10	Comparte estrategias metodológicas con sus docentes.	1	2	3	4	5
ORGANIZACIÓN						
11	Diferencia las especialidades de cada docente.	1	2	3	4	5
12	Clasifica las actividades de cada docente.	1	2	3	4	5
13	Asigna sus funciones a cada docente por igualdad.	1	2	3	4	5
14	Hace cumplir las actividades asignadas a cada docente	1	2	3	4	5
15	Reúne a los docentes para elaborar el organigrama de la IE	1	2	3	4	5

16	Mantiene la disciplina laboral por medio del organigrama.	1	2	3	4	5
17	Cuenta con recursos que ayuden al docente para desarrollar sus actividades.	1	2	3	4	5
18	Aprovecha al máximo los recursos educativos con que cuenta la I.E.	1	2	3	4	5
19	Hace estímulos con resoluciones de felicitación a sus docentes.	1	2	3	4	5
20	Hace conocimiento para el cumplimiento del R.I a sus docentes.	1	2	3	4	5
DIRECCION						
21	Designa las actividades a desarrollar a cada docente..	1	2	3	4	5
22	Designa equipo de trabajo mediante la construcción de objetivos grupales que implican aprendizajes continuos.	1	2	3	4	5
23	Integra a los docentes en las actividades educativas.	1	2	3	4	5
24	Coordina con los docentes para obtener logros educativos.	1	2	3	4	5
25	Desarrolla actividades escolares que permite la convivencia entre miembros de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
26	Incentiva a los miembros de la comunidad educativa para trabajar de manera integrada	1	2	3	4	5
27	Incentiva a los docentes a desarrollar proyectos educativos.	1	2	3	4	5
28	Mantiene el liderazgo con sus docentes y dentro de su I.E.	1	2	3	4	5
29	Incentiva a estrategias innovadoras para romper la rutina de las sesiones de aprendizaje.	1	2	3	4	5
CONTROL						
30	Monitorea su desempeño laboral trimestralmente.	1	2	3	4	5
31	Plantea socialización de sesiones de aprendizaje.	1	2	3	4	5
32	Monitorea por igualdad a los docentes	1	2	3	4	5
33	Reúne a los docentes para corregir y guiar en su desempeño laboral	1	2	3	4	5
34	Le informa mediante un documento la deficiencia de su desempeño laboral cada vez que le monitorea.	1	2	3	4	5
35	Demuestra eficiencia en las operaciones financieras.	1	2	3	4	5
36	Cumple con las diferentes actividades académicas y pedagógicas que realiza en la entidad educativa.	1	2	3	4	5
37	Demuestra diversas operaciones y actos administrativos dentro de la institución educativa.	1	2	3	4	5

FUENTE: Adaptado de Pinto Luque (2018)

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: A continuación, hay una serie de afirmaciones acerca de la gerencia educativa. Los fines son académicos y de investigación por lo que tu respuesta es sumamente relevante, por ello debes leerlo en forma detallada y luego marcar una de las cinco alternativas.

Institución

Educativa:

.....

Edad: Género: Masculino () Femenino (). Tiempo de servicio:

.....

1 = Nunca 2 = Pocas veces 3 = Siempre

ITEMS		ESCALA		
Nº	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES			
1	El docente cuenta con Anecdotario, cuaderno de ocurrencias o fichas de estudiantes para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes.	1	2	3
2	El docente cuenta con actas de reuniones de información y coordinación con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos.	1	2	3
3	El docente cuenta con: carpeta pedagógica que contiene las sesiones de aprendizaje.	1	2	3
4	Proyecto de aprendizaje para el desarrollo de sus clases.	1	2	3
5	El docente participa en las reuniones de trabajo con colegas de las Instituciones Educativas por área o por nivel.	1	2	3
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES			
6	El docente implementa en el aula, junto con los estudiantes, las normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional armonioso.	1	2	3
7	El docente cuenta con el cartel diversificado de acuerdo al DCN para la elaboración de sus unidades y sesiones de aprendizaje.	1	2	3
8	De acuerdo a la ficha de monitoreo y acompañamiento al docente, se evidencio el uso pedagógico de los materiales educativos en clase.	1	2	3

9	De acuerdo a la ficha de monitoreo y acompañamiento al docente, se evidencio la implementación de estrategias innovadoras durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	1	2	3
10	Ha presentado proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes.	1	2	3
11	El docente elabora los instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3
12	Los indicadores de evaluación elaborados por el docente responden al desarrollo de competencias de los estudiantes.	1	2	3
13	El docente respeta la calendarización para la entrega oportuna de los registros de los resultados de aprendizaje.	1	2	3

	PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD			
14	El docente participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes.	1	2	3
15	El docente programa reuniones con los padres de familia.	1	2	3
16	El Docente cuenta con actas de las reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes.	1	2	3
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE			
17	El docente cuenta constancias o certificados de capacitación, en los últimos 05 años.	1	2	3
18	El docente cuenta con resoluciones de felicitación y reconocimiento por labores propias al quehacer del magisterio emitidas por las instancias rectoras.	1	2	3
19	El docente asiste puntualmente a sus labores.	1	2	3
20	El docente cumple con la calendarización y respeta el horario de clases, programadas por la Institución Educativa.	1	2	3

FUENTE: Adaptado de Pinto Luque (2018)

Dr. EDGAR TITO SUSANIBAR RAMIREZ
ASESOR

Dr. REYNALDO FRANCISCO CHERREPANO MANRIQUE
PRESIDENTE

M(a). GLADYS VICTORIA ARANA RIZABAL
SECRETARIO

M(o). CARLOS ALBERTO GUTIERREZ BRAVO
VOCAL

