



UNAP

Escuela de Postgrado

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA

ESCUELA DE POST GRADO “JOSE TORRES VASQUEZ”

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

TESIS

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 01 – MAYNAS – 2014.**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN GESTIÓN
EDUCATIVA.**

**AUTORES : LIC. ANA EUGENIA TAPIA ARRARTE.
LIC. VANESSA JOANNA LOAIZA CHUQUIPIONDO.**

ASESOR : Mgr. ELISEO EDGARDO ZAPATA VÁSQUEZ.

IQUITOS – PERÚ

2015

TESIS

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LA UGEL 01 – MAYNAS – 2014**

GRADUANDO: LIC. ANA EUGENIA TAPIA ARRARTE.

LIC. VANESSA JOANNA LOAIZA CHUQUIPIONDO.

SECCIÓN : MAESTRÍA

MENCIÓN : GESTIÓN EDUCATIVA

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO
PRESIDENTE DEL JURADO

Dr. RUSEL AMERICO PIZANGO PAIMA
MIEMBRO DEL JURADO

Mgr. ROMMEL ERWIN QUINTANILLA HUAMAN
MIEMBRO DEL JURADO

Mgr. ELISEO EDGARDO ZAPATA VÁSQUEZ

ASESOR

IQUITOS - PERÚ

2015

DEDICATORIA

A DIOS Todopoderoso por haberme dado la fuerza y sabiduría por haber sido mi guía en este propósito importante de mi vida ayudándome a seguir adelante y guiando mis pasos en el logro de mis metas y sueños Gracias DIOS MIO.

A mi padre Moisés que desde el cielo guía mis pasos, a mi madre Norma y hermanos, por su apoyo, comprensión, cariño, y amor a largo de mi carrera y sobre todo en este proceso importante de mi vida.

A mis grandes amores mi esposo Daniel y mis hijos Daniel y Thiago, por formar parte de mi vida, por ser mi fuerza, mi motivación y por darme su apoyo incondicional y sobre todo su amor. Los AMO.

Ana Eugenia.

DEDICATORIA

**Con cariño y gratitud a mi familia,
que siempre me están apoyando
en mi progreso profesional.
Y con un afecto muy especial
a aquellos que me brindan su ayuda.**

**A mi esposo e hijos por ser la constante
fuente de inspiración para mi
superación personal y profesional.**

Vanessa Joanna.

AGRADECIMIENTO

Las Autoras desean expresar su sincera gratitud a las personas e instituciones que nos brindaron su valiosa colaboración en la elaboración del presente trabajo de estudio:

- 📖 A todos los profesores de la maestría en Gestión Educativa (VI Promoción) por sus valiosas enseñanzas y orientaciones que serán muy útiles en nuestro trabajo académico-profesional y laboral.

- 📖 A los señores miembros del Jurado Evaluador por sus constantes observaciones y recomendaciones que nos ayudaron a mejorar el presente trabajo de investigación.

- 📖 A los directivos y profesores de las Institución Educativas de la UGEL 01 - Maynas del distrito de Iquitos por su valiosa colaboración en el trabajo de campo, el cual permitió hacer esta investigación.

- 📖 Al Mgr. Eliseo Zapata Vásquez, por su asesoramiento estadístico acertado y guía brindada en el desarrollo de la elaboración de la tesis.

INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
PÁGINA DE JURADO Y ASESOR (es).....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE CUADROS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I	01
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO II	04
ANTECEDENTES	04
2.1. Investigaciones Relacionadas al Estudio	04
2.2. Marco Teórico	06
2.2.1. Gestión Administrativa.....	06
2.2.1.1. Definición conceptual de la Gestión Administrativa.....	06
2.2.1.2. Fundamentos teóricos de la Gestión Administrativa.....	08
2.2.1.3. Características de la Gestión Administrativa.....	09
2.2.1.4. Medición de la Gestión Administrativa.....	10
2.2.1.5. Dimensiones de la Gestión Administrativa	11
2.2.2. Desempeño Docente.....	16
2.2.2.1. Definición de docente.....	16
2.2.2.2. Las cualidades del docente.....	16
2.2.2.3. Perfil del profesional docente.....	17
2.2.2.4. Conceptos de desempeño docente.....	18

2.2.2.5. Dimensiones del Desempeño Docente.....	19
2.2.2.6. Evaluación del Desempeño Docente	26
2.3. Marco Conceptual.....	28
2.4. Objetivos	30
2.4.1. General	30
2.4.2. Específicos	30
2.5. Hipótesis	31
2.5.1. General.....	31
2.5.2. Específicas.....	31
2. 6. Variables	32
2.6.1. Identificación de las variables.....	32
2.6.2. Definición Conceptual de las Variables.....	32
2.6.3. Definición Operacional de las Variables.....	32
2.7. Indicadores e índices.....	36
CAPÍTULO III	40
METODOLOGÍA	40
3.1. Tipo de investigación.....	40
3.2. Diseño de la investigación	40
3.3. Población y muestra	41
3.3.1. Población	41
3.3.2. Muestra	42
3.3.2.1. Diseño muestral.....	42
3.4. Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.4.1. Procedimientos de recolección de datos.....	43
3.4.2. Técnicas de recolección de datos.....	43
3.4.3. Instrumentos de recolección de datos.....	43
3.5. Procesamientos de la información.....	44

CAPÍTULO IV	45
RESULTADOS	45
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO UNIVARIADO.....	45
4.1.1. Análisis de las Dimensiones de la variable independiente Gestión Administrativa.....	45
4.1.2. Análisis global de la variable independiente Gestión Administrativa.....	51
4.1.3. Análisis de las Dimensiones de la Variable Dependiente Desempeño Docente.....	53
4.1.4. Análisis global de la variable dependiente Desempeño Docente.....	63
4.2. ANÁLISIS BIVARIADO.....	65
4.2.1. Dimensiones de la variable independiente Gestión Administrativa y la variable dependiente Desempeño Docente.....	65
4.2.2. Análisis de la variable independiente Gestión Administrativa y la variable dependiente Desempeño Docente.....	71
4.3. ANÁLISIS INFERENCIAL.....	73
4.3.1. Análisis Inferencial para la prueba de hipótesis sobre la relación entre la variable independiente Gestión Administrativa y Desempeño Docente.....	73
CAPÍTULO V	80
DISCUSIÓN	80
CAPÍTULO VI	82
CONCLUSIONES	82
CAPÍTULO VII	84
RECOMENDACIONES.....	84
CAPÍTULO VIII	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
ANEXOS	88
• Anexo 01: Matriz de Consistencia.....	89
• Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos.....	99

ÍNDICE DE CUADROS

N°	TITULO	Pág.
01.	Nivel de Planificación de Acciones en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	47
02.	Nivel de Organización de Funciones en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	48
03.	Nivel de Ejecución de Actividades en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	49
04.	Nivel de Control de Resultados en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	50
05.	Nivel de Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	52
06.	Nivel de Asistencia, Puntualidad, Dedicación al Trabajo y Colaboración en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	55
07.	Nivel de Planificación y Aplicación en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	56
08.	Nivel de Relaciones Interpersonales en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	57
09.	Nivel de Creatividad, Iniciativa y Formación en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	58
10.	Nivel de Perfil Humano en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	59
11.	Nivel de Desempeño en el Trabajo en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	60
12.	Nivel de Conducción en los Procesos de aprendizaje en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas 2014.	61

13.	Nivel de Compromiso Social en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	62
14.	Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	64
15.	Nivel de Planificación de Acciones en la Gestión Administrativa y el Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	67
16.	Nivel de Organización de Funciones en la Gestión Administrativa y el Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	68
17.	Nivel de Ejecución de Actividades en la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	69
18.	Nivel de Control de Resultados en la Gestión Administrativa y el Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 - Maynas 2014.	70
19.	Nivel de Gestión Administrativa y Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	TITULO	Pág.
01.	Nivel de Planificación de Acciones en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	47
02.	Nivel de Organización de Funciones en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	48
03.	Nivel de Ejecución de Actividades en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	49
04.	Nivel de Control de Resultados en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	50
05.	Nivel de Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	52
06.	Nivel de Asistencia, Puntualidad, Dedicación al Trabajo y Colaboración en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	55
07.	Nivel de Planificación y Aplicación en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	56
08.	Nivel de Relaciones Interpersonales en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	57
09.	Nivel de Creatividad, Iniciativa y Formación en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	58
10.	Nivel de Perfil Humano en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	59
11.	Nivel de Desempeño en el Trabajo en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	60
12.	Nivel de Conducción en los Procesos de aprendizaje en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas 2014.	61

13.	Nivel de Compromiso Social en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	62
14.	Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	64
15.	Nivel de Planificación de Acciones en la Gestión Administrativa y el Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	67
16.	Nivel de Organización de Funciones en la Gestión Administrativa y el Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	68
17.	Nivel de Ejecución de Actividades en la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	69
18.	Nivel de Control de Resultados en la Gestión Administrativa y el Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 - Maynas 2014.	70
19.	Nivel de Gestión Administrativa y Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.	72

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 01 – MAYNAS – 2014

Autores: LIC. ANA EUGENIA TAPIA ARRARTE.

LIC. VANESSA JOANNA LOAIZA CHUQUIPIONDO.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el nivel de la Gestión Administrativa y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas – 2014.

El tipo de investigación fue según el alcance de tipo básica o sustantiva. En este caso se analiza las variables: gestión administrativa y desempeño docente desde la perspectiva de los encuestados.

El diseño general es el No Experimental – Transaccional o Transversal – Descriptivo Correlacional.

La población la conformó los docentes de las instituciones educativas “Von Humbolt”, “Sagrado Corazón”, “Simón Bolívar”, “61010”, y “Tnt. Clavero” que en totalidad suman 304 docentes nombrados y la muestra la conformó los 170 docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas.

Las técnicas que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta para ambas variables y el instrumento fue el cuestionario.

La aplicación de la prueba estadística inferencial para la prueba de hipótesis sobre la relación entre la variable independiente Gestión Administrativa y Desempeño Docente, se demostró que nivel de gestión administrativa se relaciona significativamente ($p < 0,05$) con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014.

Palabras Clave: Gestión Administrativa. Desempeño Docente.

THE ADMINISTRATIVE AND EDUCATIONAL INSTITUTIONS EDUCATIONAL PERFORMANCE OF UGELs 01 - MAYNAS - 2014

Authors: LIC. ANA EUGENIA TAPIA ARRARTE.

LIC. VANESSA JOANNA LOAIZA CHUQUIPIONDO.

ABSTRACT

The research aimed to: determine the relationship between the level of the Administrative and teacher performance in Educational Institutions UGELs 01- Maynas - 2014.

The research was based on the scope of primary or substantive type: administrative and teaching performance from the perspective of the respondents.

The overall design is the Experimental No - Transactional or transverse - Descriptive correlational.

The population formed teachers of educational institutions "Von Humbolt", "Sacred Heart", "Simon Bolivar", "61010" and "TNT. Clavero" that add all appointed teachers and 304 shows He formed the 170 teachers of educational institutions of 01- UGELs Maynas.

The techniques used in data collection were the survey for both variables and the instrument was the questionnaire.

The application of inferential statistical test to test hypotheses about the relationship between the independent variable Administrative and Teaching Performance, showed that administrative level is significantly related ($p < 0.05$) with the performance of teachers in educational institutions UGEL 01- Maynas-2014.

Key words: Administrative Management. Teaching Performance.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas se encuentran en procesos de cambios guiados por nuevos y modernos modelos administrativos, orientados a buscar la calidad y excelencia educativa incorporándose al nuevo mundo globalizado, generando reformas en las diversas áreas del sector público; sin embargo la modernidad y el avance tecnológico, no han sido considerados como parte integral de un proceso de capacitación del personal directivo, es por ello, que se necesita reforzar la actitud y aptitud de los involucrados en la gestión administrativa del sistema educacional. Uno de los componentes que inciden en la eficacia del sistema educativo lo constituye la buena o mala gestión administrativa cualquiera sea su nivel. La administración es una parte primordial del proceso educativo; su filosofía, la estructura y los medios de la organización, sobre todo, la calidad del educador desde el inicio y el logro del proceso educativo.

Ante ello las reformas educativas de los diez últimos años han hecho que el elemento central de la política debe ser la calidad de la institución educativa, los responsables de las organizaciones dedicadas a la enseñanza, poco toman en cuenta el factor administrativo en la incidencia sobre la enseñanza, y concluyen por manejarlo de manera empírica, ya sea porque no están preparados como administradores. En este contexto, la gestión administrativa, en sus distintas dimensiones directivas, de comunidad, pedagógica y financiera, se instala como una nueva forma de ver la gestión educativa que la moviliza hacia el logro de sus propósitos y desarrolla su capacidad para articular los procesos internos y concentrar todos sus esfuerzos hacia la consolidación de un Proyecto Educativo Institucional (PEI) que permita alcanzar el desempeño esperado en los estudiantes.

El tema de Gestión administrativa en relación con el desempeño docente es analizado desde diferentes puntos de vista. En sistemas educativos como el nuestro, el desempeño de los docentes juega un papel predominante dentro del contexto laboral, sobre todo cuando se pretende que aquellos sean de calidad o excelencia. De lo expresado se puede evidenciar que muchos de los profesionales en educación que ejercen las direcciones de las escuelas poseen años de experiencia en la docencia, sin embargo no todos se encuentran plenamente

capacitados para asumir la gestión de las instituciones por cuanto no poseen una sólida preparación en esta área, tanto en la administración de recursos materiales, humanos, asimismo ejercer un liderazgo dinámico, una toma de decisiones acertadas, condición primordial para el manejo y desarrollo de las instituciones educativas. Esto significa que la gestión administrativa y el desempeño docente deben relacionarse de tal manera que una formación profesional de alto nivel académico, que enriquezca y promueva el desarrollo, tanto en lo personal como en lo social.

Todo lo anteriormente explicado fueron razones suficientes para realizar la presente investigación: **La Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas – 2014**, siendo los siguientes problemas de investigación tratados.

Problema General:

¿Existe relación entre la Gestión Administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01-Maynas- 2014?

Problemas Específicos:

-¿La Planificación de acciones está relacionada al desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01-Maynas- 2014?

-¿Está la Organización de funciones relacionada al desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Manyas- 2014?

-¿La Ejecución de actividades se encuentra relacionada al desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas-2014?

-¿El Control de resultados se relaciona al desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Manyas- 2014?

Esta investigación se justificó por qué se pudo determinar que el nivel de la gestión administrativa en la mayoría de las Instituciones Educativas es eficiente y también se pudo observar que existe un nivel regular en la gestión de las instituciones educativas. En tal sentido el estudio realizado responde a la necesidad de mejorar la calidad y oportunidad de servicios y funciones administrativas de la institución educativa.

La investigación es importante en la medida que aporta de manera fundamental en la gestión administrativa y el desempeño docente de las instituciones educativas investigadas teniendo en cuenta su planificación, organización, ejecución y control de resultados. La realización de las hipótesis pudo ayudar a una investigación clara y precisa proponiendo alternativas de solución, para mejorar y contribuir con los conocimientos adecuados para lograr una buena gerencia dentro de nuestra institución educativa. Es importante también la capacitación adecuada de los docentes y el impulso de proyectos educativos.

Jurídicamente la educación se sustenta en la Constitución Política de Perú, en la que se refiere en el artículo 16 ° El estado coordina la política educativa, “Formula los lineamientos generales de los planes de estudio así como los requisitos mínimos de la organización de los centros educativos”.

Ley de Educación No 28044, artículo 55.- El Director es la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógicos, institucional y administrativo.

El presente estudio permitió medir de alguna forma el actuar de los directivos y docentes en cuanto al cumplimiento de las funciones y a partir de esto puedan tomar decisiones de mejora en los aspectos deficientes que presentan las Instituciones Educativas que ellos tienen a su cargo. Asimismo la presente investigación pretende contribuir dando algunas pautas para que se logre una gestión administrativa de calidad total, sin improvisaciones y mejoramiento continuo mediante las supervisiones.

Socialmente el presente estudio pretendió construir un criterio más amplio de conocimientos con la finalidad de ayudar a mejorar la gestión administrativa y el desempeño docente en las Instituciones educativas de la UGEL O1- Maynas, para así poder brindar una educación de calidad a los estudiantes.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES

2.1. Investigaciones Relacionadas al Estudio.

GARCIA CRUZ, Josefina (2008), en su tesis titulada: **“La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM”**. Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la UNMSM. Facultad de Educación su conclusión: A con relación a la Hipótesis General: N° 1 define: Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que .La calidad de la Gestión Académico- Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Unidad de Post –Grado De la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I. Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 37.5 %.

QUICHCA TORRES, Grover Oliver (2012), en la tesis titulada: **“Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú”**. Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. En el que concluye que existe una relación significativa entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI Ciclo - 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho-Perú, puesto que existe una asociación significativa entre la Gestión Académica y el Desempeño Docente ($\chi^2 = 63.80$; $p = 0.00 < 0.05$) así como también existe una asociación significativa baja entre el Ambiente Físico y el Desempeño Docente ($\chi^2 = 21.43$; $p = 0.00 < 0.05$).

RINCÓN, C. (2005) en su tesis: **“El clima organizacional y el desempeño docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas”**. En él concluye que en la mayoría de las instituciones educativas del Valle de Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente por cuanto están afectados por el estilo de liderazgo de los directores. El estudio permite concluir que el estilo de liderazgo adecuado del director se puede incrementar en el desempeño de los docente y el estilo democrático, situacional del director que motiva en los docentes a darle prioridad al aspecto académico de la formación integral de los alumnos.

BUENO, ALBERTO (2006), En su tesis titulada **“El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en la formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y Física de las Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú”**. Para optar el grado Académico de Doctor en Educación en la UNMS. Sostiene en su Cuarta Conclusión que: El desempeño docente universitario de Matemáticas y Física se relaciona significativamente con el Rendimiento Académico en la formación especializada de los estudiantes de la especialidad de matemática y física de la Facultades de Educación de la UNCP, UNDAC Y UNCP, a un nivel correlacional del 78%, y por tanto los resultados obtenidos en la prueba de conocimientos en matemática y física muestran el deficiente nivel de rendimiento académico en la que se encuentran los estudiantes de la sierra central del Perú .

ZARATE RAMIREZ, Dilma (2011), en su tesis: **“Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.”** Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación Universitaria. De la investigación realizada se concluye que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo. Se concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto.

2.2. Marco Teórico.

2.2.1. Gestión Administrativa.

2.2.1.1. Definición conceptual de la Gestión Administrativa.

Al respecto, se encontró la siguiente definición sobre gestión:

“Es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir, según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, la forma como se realizarán estas acciones y los resultados que se lograrán. (Ramos, 2009, p. 99).

Por consiguiente en una Institución Educativa, la gestión debe conducir a la determinación de acciones que con lleven al logro de metas y objetivos fijados o propuestos por la propia institución y basados en las necesidades y la realidad de esta.

Respecto a la administración se conceptúa que:

“La administración es una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible alcanzar”. (Sovero, 2007, p. 24 citando a Jiménez).

Si bien es cierto, la administración establece un sistema de labor conjunta, en la cual directores, docentes y personal administrativo gozan de su propia personalidad, esto de alguna manera influye ya sea en forma positiva o negativa según la participación que demuestren en la búsqueda del logro de los objetivos institucionales.

Siguiendo el mismo análisis se encontró que: “La gestión de la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos”. (Terry, 1993, p. 87).

Este concepto antes mencionado nos lleva a deducir que la gestión administrativa requiere de una serie de aspectos ligados entre sí, vale decir de conocimientos, habilidades y técnicas que lleven a concretizar objetivos educacionales mediante la aplicación de estrategias diversas y asimismo la planificación, ejecución y control de acciones.

En la actualidad en las diversas instituciones es común hablar de tres niveles de gestión:

A. La gestión estratégica.

La gestión estratégica es un proceso global que apunta a la eficacia, integrando la planificación estratégica (más comprometida con la eficiencia) con otros sistemas de gestión, a la vez que responsabiliza a todos los gerentes por el desarrollo e implementación estratégicos.

En tal sentido se entiende que:

La gestión estratégica, es un proceso de decisión continuo que modela el desempeño de la organización, teniendo en cuenta las oportunidades y las amenazas que enfrenta en su propio medio, además de las fuerzas y debilidades de la organización misma, además, es el conjunto de decisiones y acciones que llevan a la organización a alcanzar los objetivos corporativos. (Comisión Europea, 2002, reporte final p. 56).

B. La gestión táctica.

Respecto a este nivel de gestión se dice que:

“La gestión táctica involucra el ámbito interno de la organización y obedece al óptimo desarrollo de todas sus actividades internas y al decir internas nos referimos, más que a aquellas actividades desarrolladas dentro del espacio físico de la empresa, a todas aquellas que componen la cadena del valor interno. (Beltrán, 2007, p. 24).

C. La gestión operativa.

Se entiende por gestión operativa o “gestión hacia abajo” la que realiza el directivo público hacia el interior de su organización para aumentar su capacidad de conseguir los propósitos de sus políticas.

Al respecto se afirma que:

La gestión operativa abarca los cambios en la estructura de la organización y en el sistema de roles y funciones, la elección de personal directivo y asesor de mediano nivel, los procesos de capacitación del personal de planta permanente, la mejora continua del funcionamiento de la organización con su actual tecnología y la introducción de innovaciones técnicas y estratégicas acordes con los proyectos en curso, así lo expresa. (Beltrán, 2007, p. 28).

2.2.1.2. Fundamentos teóricos de la Gestión Administrativa.

La gestión administrativa se deriva de las estructuras de la gestión empresarial en la cual el sistema de planificación, organización, control y reformulación de acciones, por ello en muchas instituciones estas actividades están centradas en un responsable que recae directamente en el director de la institución, por ello se considera que la administración educativa : “Es un proceso social relacionado con la creación, mantenimiento, estímulo, control, supervisión y unificación de las energías humanas y materiales, organizadas formal o informalmente dentro de un sistema unificado, para cumplir objetivos predeterminados del sector educación”. (Sovero, 2007, p. 27).

Teorías de la Gestión Administrativa.

Teorías administrativas.

La administración se sustenta en dos teorías:

A. Teoría científica.

Va de la particular a lo general, de abajo hacia arriba. Su mayor exponente fue Frederik Winson Taylor; él hacia énfasis en las tareas a nivel operarios. Entre los seguidores de la Teoría Científica podemos encontrar: Henry Ford, Frank Gilberth y Harrington Emerson.

El mayor exponente de la Teoría Científica Taylor, da a conocer toda su teoría, habla de tres problemas que aquejaban a las organizaciones: holgazanería, desconocimiento de la gerencia, falta de uniformidad en las técnicas y métodos de trabajo. Taylor propone aplicar la administración científica para la resolución de estos problemas.

Según la teoría científica se debe racionalizar el trabajo en:

- a. Análisis del trabajo y Estudio de Tiempos y Movimientos. Esto nos va a permitir escoger, seleccionar, el análisis va a permitir saber en qué tengo que preparar al trabajador, para poder establecer salarios equitativos. Taylor es un precursor de la Selección de Personal.
- b. División del Trabajo y Especialización. Cuando un obrero se hace cargo de una tarea sencilla y habrá que utilizar la línea de montaje.
- c. Diseño de Cargos y Tareas. Consistía en establecer cuál iba a ser el contenido del cargo. Dice que puede haber dos tipos de cargo el simple y complejo. El simple abarca una sola tarea

y el complejo dos o más. Las ventajas son: que puede admitir a personas menos calificadas, puede reducir costos en capacitación, reducir la posibilidad de cometer errores, facilita la supervisión y aumenta la eficiencia.

d. Incentivos Salariales. Beneficia a ambas partes.

e. Condiciones de Trabajo. Aspectos en los que puso más énfasis fueron los instrumentos, distribución física de las máquinas, ambiente físico.

f. Estandarización. Uniformizar los procesos de trabajo lo cual conduce a la simplificación de este.

g. Supervisión Funcional. Se refiere a que el trabajador va a tener varios supervisores y que cada supervisor tendrá autoridad.

B. Teoría clásica.

Va de lo general a lo particular, de arriba hacia abajo. Su principal exponente fue Henry Fayol, él hacía énfasis en la estructura. Es decir en la forma de la empresa.

2.2.1.3. Características de la Gestión Administrativa.

Las características de la gestión administrativa en el sistema educativo basado en el reglamento de la gestión del sistema educativo, artículo 2° D.S 009-2005-ED como sigue:

a. Es descentralizada, porque se realiza en cada instancia de gestión y articula las acciones del Ministerio de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local e Instituciones Educativas, de acuerdo a las competencias que la ley les asigna, respetando sus autonomías en sus ámbitos de jurisdicción.

b. Es simplificada y flexible, porque favorece la fluidez de los procesos y procedimientos del trabajo y permite que el sistema educativo se adapte a diversidad de necesidades de aprendizaje y socialización de los estudiantes de todas las regiones.

c. Es participativa y creativa, porque la sociedad interviene en forma organizada, democrática e innovadora, en la planificación, organización, seguimiento y evaluación de la gestión en cada una de las instancias de gestión descentralizada del sistema educativo, por intermedio de su respectivo Consejo Educativo Institucional (CONEI) y otras organizaciones de la comunidad educativa.

- d. Está centrada en los procesos de aprendizaje y socialización de los estudiantes.
- e. Es formativa porque contribuye al desarrollo de los integrantes de la comunidad educativa y se basa en la comunicación y transparencia.
- f. Es unitaria, sistémica y eficaz porque la gestión de cada instancia se articula con las otras y tiende al logro de sus objetivos.
- g. Es integral, porque comprende las dimensiones pedagógicas, institucionales y administrativas de la gestión educativa, (Ramos, 2009, p. 8).

Dadas estas características, la gestión administrativa en las diferentes instituciones goza de autonomía en cuanto a la administración, permitiendo de este modo que el sistema educativo se adapte fácilmente a las diferentes necesidades de aprendizaje y socialización de estudiantes. Siguiendo el mismo análisis se encontró que:

La administración de la educación, consiste en diseñar, implantar y hacer funcionar un sistema eficiente y eficaz de aprendizaje que responda a las características, necesidades y aspiraciones de los alumnos, la sociedad y sus instituciones. Su éxito requiere responsabilidad de los directivos y operadores del sistema. (Sovero, 2007, p. 28).

En tal sentido, Sovero, señala además, que la gestión educativa como proceso social permite fijar metas y objetivos, establecer una organización con los medios adecuados para dichos logros, aplicando normas que conduzcan la organización, articular los planes, proyectos y actividades consignados, dinamizando un proceso de supervisión y control e instituir una dirección programada.

Del mismo modo la Gestión Administrativa en el sistema educativo se desarrolla a través de la planeación, organización, ejecución y control de las tareas, acciones y procedimientos administrativos, utilizando para ello técnicas instrumentos y medios.

2.2.1.4. Medición de la Gestión Administrativa.

Al respecto la gestión administrativa de una Institución Educativa presenta ciertos signos vitales o factores claves de éxito con los cuales podemos evaluar si la gestión administrativa está dando los resultados esperados o si, por el contrario, existe alguna desviación que la aparte de los objetivos establecidos.

Se podrían considerar entonces como factores claves de medición de la gestión administrativa: la eficacia, la eficiencia, la efectividad y la productividad.

La eficacia se mide en base a la capacidad de lograr metas y objetivos establecidos, tras la realización de una acción, es decir, en qué medida la institución educativa como un todo, está cumpliendo con sus objetivos de tal forma que exista satisfacción por parte del personal trabajador, así como de los demás actores educativos.

La eficiencia en cambio, apunta a la correcta utilización de los recursos disponibles, se trata del logro de metas y objetivos con la menor cantidad de recursos o con la mínima inversión.

La efectividad en una gestión corresponde al logro máximo de los resultados al mínimo costo lo que en resumen viene a ser el logro simultáneo de la eficacia y la eficiencia lo que arroja como resultado la mayor satisfacción del de todos los que forman parte de la institución.

Por otro lado la productividad, es la relación entre la producción y los insumos utilizados en dicha producción. En la parte educativa se refiere a las metas y los logros obtenidos, gracias a todos los recursos, medios y estrategias, que se han utilizado para alcanzarlos. Constituye un factor vital de la gestión ya que es a través de la administración de los recursos que se obtienen los rendimientos que la institución dispondrá bien.

Estos cuatro factores o indicadores servirán para medir la gestión administrativa, los cuales deben estar íntimamente relacionados.

2.2.1.5. Dimensiones de la Gestión Administrativa:

➤ Dimensión Planificación de acciones.

La Planificación de acciones, se refiere al proceso de selección de objetivos y metas que apuntan a la realización de acciones más apropiadas y convenientes a seguir para afrontar el futuro de una Institución, en palabras sencillas es un proceso de proyección realista hacia el futuro.

Al respecto se encontró que:

La gestión es un proceso gradual, por el que se establece el esfuerzo necesario para cumplir con los objetivos de un proyecto en un tiempo u horario que se debe cumplir para que la planificación sea exitosa. En este proceso permite además, refinar los objetivos que dieron origen al proyecto (Salomé, 2008, p. 87 en Stenier 1998).

Existen diferentes herramientas y técnicas para abordar la planificación de un proyecto, las cuales permiten definir el curso de acción a seguir, que será tomado como base durante la ejecución del mismo. Si bien la planificación define las acciones a seguir, durante la ejecución puede existir necesidad de cambios respecto de lo definido originalmente, los mismos servirán de punto de partida para un nuevo análisis y una nueva planificación de ser requerida.

Siguiendo con el estudio se conceptúa que: “Planificar es anticipar actividades teniendo en cuenta los resultados de acciones anteriores, la situación actual, los recursos materiales y personales disponibles y el fin que se persigue”. (Sovero, 2007, p. 8)

De lo anterior se puede expresar que La planificación se entiende como el proceso de plantearse un objetivo y proveerse de los medios y materiales para alcanzarlo, anticipando actividades y tomando en cuenta situaciones dadas con anterioridad de igual forma situaciones actuales.

Factores de la planificación.

La planificación en una institución educativa es dirigida por el personal directivo por ser las autoridades de una institución.

“Los factores involucrados en el proceso de planificación, son encabezados por los directivos que realizan los planes con los cuales operará una organización”. (Gómez, 2005, p. 124).

Según este autor se consideran los siguientes factores:

- a. La operación y ejecución de los planes puede realizarla el mismo actor u otro, que deberá conocer y comprender el nivel de planeación aplicado y al cual debe llegarse.
- b. El actor que planifica puede en ocasiones tomar todas las decisiones, e igual no realizar este tipo de acciones. Generalmente es establecida una estructura organizacional dentro de toda

institución y en ella se establecen las normas y políticas de la organización, en donde se definen las funciones, roles y alcances de los integrantes.

➤ **Dimensión: Organización de funciones.**

La organización responde a las siguientes preguntas: ¿Quién va a realizar la tarea?, implica diseñar el organigrama de la organización, definiendo responsabilidades y obligaciones; ¿Cómo se va a realizar la tarea?; ¿Cuándo se va a realizar?; en definitiva organizar es coordinar y sincronizar.

Al respecto se define qué.

Organización de funciones es el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social. (Sovero, 2007, p. 31).

Importancia de la Organización.

Los fundamentos básicos que demuestran la importancia de la organización son:

- Es de carácter continuo; jamás se puede decir que ha terminado, dado que la empresa o institución y sus recursos están sujetos a cambios constantes (expansión, contracción, nuevos productos, etc.), lo que obviamente redundaría en la necesidad de efectuar cambios en la organización.
- Es un medio a través del cual se establece la mejor manera de lograr los objetivos del grupo social.
- Suministra los métodos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente, con un mínimo de esfuerzo.
- Reduce o elimina la duplicidad de esfuerzos, al delimitar funciones y responsabilidades.

➤ **Dimensión: Ejecución de actividades.**

Para llevar a cabo físicamente las actividades que resulten de los pasos de planeación y organización, es necesario que el gerente tome medidas que inicien y continúen las acciones requeridas para que los miembros del grupo ejecuten la tarea.

Al respecto se plantea que:

Entre las medidas más comunes utilizadas por el gerente para poner el grupo en acción está dirigir, desarrollar a los gerentes, instruir, ayudar a los miembros a mejorarse lo mismo que su trabajo mediante su propia creatividad y la compensación a esto se le llama ejecución. (Beltrán, 2007, p. 27).

De acuerdo a la cita se puede desprender que la ejecución de actividades es el conjunto de acciones llevadas a cabo por el gerente y a su vez por el grupo de profesionales que este dirige a fin de cumplir las metas establecidas por la Institución Educativa.

➤ **Dimensión: Control de los resultados.**

Establecer un buen plan, distribuir las actividades componentes requeridas para ese plan y la ejecución exitosa de cada miembro no asegura que la empresa será un éxito. Por ello la necesidad de que exista un control de los resultados obtenidos para establecer acciones correctivas.

Al respecto se define que:

El control viene a ser el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las planificadas, por consiguiente, los gerentes de las escuelas siempre deberán encontrar conveniente comprobar o vigilar lo que se está haciendo para asegurar que el trabajo de otros esté progresando en forma satisfactoria hacia el objetivo predeterminado. (Salomé, 2008, p. 92 en Steiner 1998).

En tal sentido, es preciso asegurar que las actividades planificadas y ejecutadas en las instituciones sean vigiladas o controladas de tal manera que se asegure el progreso de la escuela y se logren los objetivos esperados.

➤ **Dimensión: Toma de decisiones.**

En el ámbito educativo, actualmente se trabaja en las características del modelo sistémico organizacional, es por ello que la toma de decisiones en la gestión administrativa, cobra vigencia en la medida que una de estas actividades afecta a los usuarios así como a los agentes educativos.

Al respecto se considera: “La toma de decisiones se basa en la estipulación de metas, la determinación de alternativas, el análisis de las consecuencias y la expectativa de obtener los mejores resultados posibles”. (Dubrin, 2008, p. 83).

Desde este punto de vista, se puede corroborar que la toma de decisiones es una condición o requisito importante para alcanzar una meta, pero esto depende del empleo de un buen juicio, de elegir el mejor camino a seguir según las diferentes opciones y alternativas que se presenten, previendo las posibles consecuencias y apostando por el éxito.

➤ **Dimensión: Administración de recursos.**

La Administración de Recursos tiene que ver con el aprovechamiento y mejoramiento de las capacidades y habilidades de las personas y en general con los factores que le rodean dentro de la organización con el objeto de lograr el beneficio individual, de la organización, institución y del país.

Por lo tanto se define que:

La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. (Martínez & Larissa, 2004, p. 01).

Sobre lo comentado, administrar recursos humanos no sería una tarea fácil. Esta función debería estar a cargo de personas idóneas y con buen potencial, con aptitud para el trabajo, implicaría conquistar y mantener a las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable.

2.2.2. Desempeño Docente.

2.2.2.1. Definición de docente.

La palabra proviene del término latino “docens”, que a su vez se deriva de “docere” (“enseñar”). En el lenguaje cotidiano, concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque no significa lo mismo.

La docencia, entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el docente, sus alumnos y el objeto de conocimiento.

La misión del docente es contribuir al crecimiento de sus estudiantes. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales.

El Artículo 1ero. De la Ley N°24029, Ley del Profesorado, establece que el profesor es el agente fundamental de la educación y contribuye con la familia, la comunidad y el Estado a la formación integral del educando.

2.2.2.2. Las cualidades del docente.

Para Molina (2005), todo educador debe observar las cualidades que a continuación pasamos a mencionar:

a) Cualidades personales.

Esto depende en gran parte de la constitución psico biológica del individuo y el ambiente en que se ha desenvuelto.

El docente debe estar en buenas condiciones de trabajo, debe ser un individuo normalmente constituido en cuanto a la existencia y funcionamiento orgánico de todas las partes de su cuerpo. La alegría y el buen humor son cualidades imprescindibles para el docente. El docente tiene que trabajar a la par de los niños y adolescentes en tareas dentro y fuera de la clase y de la escuela, movilizarse entre los alumnos para trabajar en equipo, investigando, observando, decorando, haciendo tareas manuales, etc.

b) Cualidades culturales.

Es la preparación general; no se limita a saber el contenido de la materia o especialidad que se imparte, sino saber lo básico y fundamental de un conjunto de disciplinas humanas, sociales, formativas e instrumentales, es decir poseer un equilibrio cultural y una armónica preparación que además de especialista, lo coloque en condición de persona culta, capaz de conversar de cualquier disciplina en general y de la propia en particular.

c) Cualidades profesionales.

El maestro no solo debe saber cabalmente la disciplina que imparte, sino además conocer los métodos, procedimientos y materiales de enseñanza.

Sin embargo, investigaciones basadas en la eficacia de la enseñanza en el aula muestran resultados más alentadores, referidos a los atributos que debe poseer un docente para mejorar los resultados de sus estudiantes. Entre éstos se cuentan: ser comprensivo, alentador, accesible, entusiasta, respetuoso, informado, empático, apasionado y con sentido de humor. Un profesor que planifica y organiza cuidadosamente una temática específica que contribuye a mejorar el proceso de aprendizaje.

2.2.2.3. Perfil del profesional docente.

Castro (1960:138) sostiene que la definición del perfil de egreso del profesional docente parte de la relación dialéctica de la educación con la transformación social, enmarcada en los fines institucionales de docencia, investigación y extensión. Un docente supone:

1. Reconocer su condición de “sujeto situado” en las complejidades de la sociedad, en un tiempo histórico y en un espacio geográfico.
2. Conocedor de las complejidades de las transformaciones sociales en las que se crean y recrean los seres humanos, y por lo tanto en el que se construye y reconstruye como profesional de la docencia.
3. En la perspectiva de la construcción de la ética profesional, un sujeto capaz de desarrollar autonomía en la toma de decisiones.

4. Un docente es un intelectual comprometido con las diferentes dimensiones del conocimiento, construido en el marco de las prácticas democráticas, en la búsqueda comprometida con los Derechos Humanos, de una sociedad más humanizada, justa y solidaria.
5. Conocedor e investigador de la estructuración de la educación sistemática como hecho cambiante, así como de los procesos de enseñanza y de aprendizaje contextualizados, integrados en el trabajo colectivo de la institución y apoyado en la reflexión permanente sobre su práctica.

2.2.2.4. Conceptos de desempeño docente.

Chiroque (2006:45), dice que cuando hablamos de “desempeño” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y cargo”.

De acuerdo con lo definido, podemos decir que el desempeño docente es el ejercicio práctico que el docente realiza en su cotidiana labor durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De la Cruz (2008:75),”El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación”.

El desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

Desempeño docente es el cumplimiento de las actividades, de sus deberes, de sus roles por parte del docente. Regulado por la actual Constitución Política del Estado, Ley General de Educación N°28044, sus Reglamentos, Ley del profesorado N°24029, modificado por Ley

N°25212, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°019-90-ED, Ley N°29062, Ley que modifica la Ley del profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial, explícitas leyes que establece las funciones que deben cumplir los docentes como formadores de las generaciones emergentes de nuestro país.

2.2.2.5. Dimensiones del Desempeño Docente.

En el presente trabajo, consideramos como dimensiones del desempeño docente, que por cierto no son las únicas, a los siguientes: **Asistencia, puntualidad, dedicación al trabajo y colaboración; planificación y aplicación de Conocimientos; relaciones interpersonales; creatividad, iniciativa y formación; perfil humano; desempeño en el trabajo; conducción de los procesos de Aprendizaje; compromiso social.**

➤ Dimensión: Asistencia, puntualidad, dedicación al trabajo y colaboración.

• Asistencia.

Definiremos asistencia como la concurrencia que realiza el trabajador en forma cotidiana a su centro de trabajo durante todos los días laborables que se espera que asista, dentro de los horarios de entrada y salida que tiene establecido en la empresa para la cual labora. El hecho de acudir a un puesto de trabajo o a una obligación. Su contravención es la falta de asistencia y suele requerir de una justificación de tal falta.

• Puntualidad.

Puntualidad es una actitud humana considerada en muchas sociedades como la virtud de coordinarse cronológicamente para cumplir una tarea requerida o satisfacer una obligación antes o en un plazo anteriormente comprometido o hecho a otra persona.

Marcelo Pizarro (2008), El valor de la puntualidad es necesario para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, pues al vivir este valor en plenitud estamos en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo, ser merecedores de confianza.

- **Dedicación.**

Es la entrega intensa a una actividad determinada. Acción y efecto de dedicar o dedicarse. Inscripción con la constancia de a quién o a qué se dedica un templo, una institución, etc. La dedicación es trabajar mucho. En contraste con el trabajo duro, ser dedicado no significa especialmente hacer un trabajo.

- **Colaboración.**

Colaboración es ayudar y servir de manera espontánea a los demás, hasta en los pequeños detalles. La colaboración es posible cuando hay facilidad de desprendimiento; esto significa ser de espíritu generoso y este sentimiento produce un ambiente de enriquecimiento, respeto, apoyo y solidaridad.

➤ **Dimensión: Planificación y Aplicación de Conocimientos.**

- **Planificación.**

"La planificación es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos" (Bonilla, M; Molina, J. y Morales 2006).

Clases de planificación.

Existen diversas clasificaciones acerca de la planificación. Según Stoner (1996), los gerentes usan dos tipos básicos de planificación. La planificación estratégica y la planificación operativa.

La planificación estratégica está diseñada para satisfacer las metas generales de la organización, mientras la planificación operativa muestra cómo se pueden aplicar los planes estratégicos en el quehacer diario. Los planes estratégicos y los planes operativos están vinculados a la definición de la misión de una organización, la meta general que justifica la existencia de una organización. Los planes estratégicos difieren de los planes operativos en cuanto a su horizonte de tiempo, alcance y grado de detalle.

- **Aplicación del conocimiento.**

La función de la gestión del conocimiento es permitir que una organización pueda aprovechar sus recursos de información, recordando los conocimientos y la aplicación de la experiencia. La gestión del conocimiento y su consecuencia, actualmente se promociona como la base de la competitividad económica en el futuro.

Qué hay de nuevo acerca de las actitudes hacia el conocimiento de hoy es el reconocimiento de la necesidad de aprovechar, gestionar y utilizar como cualquier otro activo. Esto plantea problemas no sólo de los adecuados procesos y sistemas, sino también la forma de dar cuenta de los conocimientos en el equilibrio.

Implicaciones estratégicas para la aplicación del conocimiento.

Algunas estrategias a seguir para la aplicación del conocimiento se podrían resumir en la contestación de las siguientes preguntas:

¿Que es lo que nosotros ya escribimos o publicamos acerca X tema?

¿Quiénes son los expertos en esta área, y como podemos contactarlos?

¿Cuáles fuentes usamos nosotros para preparar publicaciones acerca de X tema?

Los repositorios del conocimiento deben ser una de las principales paradas para la aplicación del conocimiento. Los empleados tienen que poder encontrar lo que necesitan para poder entender y aplicar las experiencias de la organización. De este modo los trabajadores del conocimiento se pueden concentrar en hacer su trabajo y no perder el tiempo buscando todos los requerimientos necesarios para la aplicación del conocimiento o reinventando el mismo conocimiento que ya ha sido almacenado, codificado y que está disponible.

➤ Dimensión: Relaciones Interpersonales.

Las relaciones interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas. Involucra los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno/una.

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno

más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración al mismo. Es importante tomar en cuenta los valores más relevantes para así mejor favorecer las relaciones interpersonales.

Características de las Relaciones Interpersonales.

Las características de las relaciones interpersonales son:

Honestidad y Sinceridad: Libre de mentiras e hipocresía. Nos permite explorar los límites sociales y propone la posibilidad de contrastar nuestras verdades con las de los demás.

Respeto y Afirmación: Fomenta la libertad mutua, que permite la creación del espacio psicológico y social en el que se desarrolla la visión de las cosas, de uno y de los demás.

Compasión: Las relaciones compasivas se relacionan con la capacidad humana de sentir-con, es decir, de identificarse con el otro, de ponerse psicológica en el lugar del otro.

Comprensión y Sabiduría: Es la realización integral llevando a cabo la actividad de inteligencia interpersonal desde la compasión, el respeto a la libertad, la honestidad y la sinceridad.

Cuando hay una relación interpersonal eficiente se produce lo siguiente:

- Satisfacción
- Autenticidad
- Empatía
- Compañerismo
- Efectividad.

Cuando hay una relación interpersonal deficiente se produce lo siguiente:

- Frustración
- Ansiedad
- Enojo
- Agresividad
- Actitud negativa
- Deserción o despido del empleo.

➤ **Dimensión: Creatividad, Iniciativa y formación.**

• **Creatividad.**

Según, De la Torre, S. (1996: p.13) La creatividad siempre está en constante movimiento, a nivel educativo, artístico y científico, acicateada por la motivación o por el deseo de exploración innato en el ser humano y es precisamente aquí donde se hace más ostensible el proceso creador. Desde la primera infancia el hombre busca explicaciones al mundo que lo rodea y pone en movimiento su creatividad, por curiosidad y motivado por el deseo de aprender, de saber cómo funcionan las cosas y como puede modificarlas.

Según, Gervilla, C.A. (2006) La iniciativa y la espontaneidad favorecen la creatividad, más en ella no sólo hay espontaneidad, ni toda iniciativa es creatividad.

La creatividad se diferencia de la espontaneidad por ser una fusión de lo voluntario y lo involuntario.

La creatividad puede ser desarrollada a través del proceso educativo, favoreciendo potencialidades y consiguiendo una mejor utilización de los recursos individuales y grupales dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

• **Iniciativa.**

Es la actitud humana para idear y emprender actividades, para dirigir acciones, es la disposición personal para protagonizar, promover y desarrollar ideas en primer término.

La educación y la administración empresarial han ideado nuevos modelos innovativos: constructivismo, calidad total, prospectiva, planeación estratégica, etc. Todos ellos incorporan un elemento en común: la iniciativa como factor de desarrollo y de cambio.

Al poseerse iniciativa se generan con agilidad las acciones, se cuenta con recursos inmediatos, con capacidad libre de respuesta y resolución. La iniciativa genera dinamismo y actividad, competencia y recursos para la acción.

➤ **Dimensión: Perfil humano.**

Perfil puede referirse: En recursos humanos, al conjunto de rasgos peculiares que un puesto de trabajo engloba a nivel de educación, nivel de formación, experiencia y habilidades intelectuales y/o físicas, para una persona.

Las líneas de desarrollo humano.

Aplicación de los modelos de perfiles de desarrollo humano puede ser mucho (todo el ámbito de aplicación típica de la psicología: diagnóstico terapéutico, selección de personal, el establecimiento de la motivación, la evaluación de la compatibilidad, trabajo en equipo, etc.) Pero la aplicación más importante - vea por usted mismo sus fortalezas e identificar las que necesitan para desarrollar (que puede hacer a todos, sin ningún tipo de pruebas, sólo con honestidad lo que indica que corresponde a).

Perfil del docente del siglo XXI.

Es la formación de ciudadanos responsables, como seres biológicos y culturales constructores del futuro. Donde la docencia es por esencia una profesión exigente en especial, en la educación obligatoria.

Retos del docente del siglo XXI.

Asumir un apropiado papel como docente, acorde con las metodologías y habilidades de nuestro tiempo, se debe hacer un examen autocrítico para saber cómo se está frente a las exigencias del medio en que se desempeña y tomar la firme decisión de capacitación.

Características y habilidades personales.

- Educadores cuya enseñanza sea actividad práctica y ética.
- El aprendizaje no es solo razonamiento, sino sentimiento.
- La tarea del maestro, es crear para el niño un espacio racional donde puedan expandir sus capacidades para la acción y la reflexión.
- Es importante el ambiente para el aprendizaje.
- El educador tiene que ser un modelo para las futuras generaciones.

- Un educador creativo que disfrute la compañía de los niños, comprender o identificar sus inquietudes.
- Auto valoración y auto conciencia.
- Construir la base de las transformaciones de la sociedad.

➤ **Dimensión: Desempeño en el Trabajo.**

El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual.

➤ **Dimensión: Conducción de los Procesos de Aprendizaje.**

Este proceso se realizara de manera dinámica; el profesor será guía de este proceso y promoverá la participación activa de los alumnos. A partir de la lectura previa del material seleccionado, el profesor iniciara la sesión haciendo una introducción al tema, planteara preguntas, ejes de discusión, y abrirá el debate al grupo. Se impulsara la reflexión de los alumnos y la expresión de ideas; sus dudas y puntos de vista mediante preguntas y comentarios. Se aclaran las dudas y se ampliara la información necesaria.

Además, los alumnos realizarán exposiciones por equipo, así como mesa redonda en torno a sus avances, problemáticas, ideas etcétera con el propósito de obtener una retroalimentación; el resto de los participantes podrán hacer comentarios al respecto y aportar ideas, experiencias y sugerencias. El profesor moderará la discusión, destará problemas centrales y comunes; así como orientará y aclarará dudas surgidas. Además de otras modalidades que proponga el profesor.

➤ **Dimensión: Compromiso Social.**

Compromiso social es la aportación voluntaria que hace un ciudadano ante las exigencias éticas de un mundo justo.

El compromiso social es una obra social con diferente motivación, que se basa en principios de honorabilidad y voluntariedad. Lo que significa, que se invierte tiempo y/ o dinero en un proyecto, que sirve a una buena causa.

Frecuentemente el compromiso ciudadano se expresa a través de asociaciones jurídicas y de iniciativas ciudadanas. (Wikipedia, 2009).

La educación es un fenómeno social, acto eminentemente humano y trascendente ya que mediante los procesos enseñanza y aprendizaje se transmiten valores, actitudes, principios, costumbres y criterios, los que oídos y copiados por los educandos conforman su personalidad.

2.2.2.6. Evaluación del Desempeño Docente.

La evaluación del desempeño docente es un proceso de carácter sistemático, participativo, permanente, integral y formativo que permite verificar la calidad del trabajo profesional del docente, valorando sus competencias personales, pedagógicas y profesionales, teniendo en cuenta el contexto y los resultados del aprendizaje de los estudiantes (Art. N° Ley N°29062 y Art. 28 del D.S.N°003-2008-ED).

Supervisión en la Evaluación del Desempeño Docente.

Para Valdés H. (2000), afirma que una buena supervisión en la evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

Función Instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro.

Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo.

Función desarrolladora: Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación ínter psíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño.

2.3. Marco Conceptual.

Aptitud.

Es la destreza que se requiere para desempeñar alguna función. El líder o directivo debe conocer sus capacidades o alcances para desempeñarse. Reynolds (2001).

Desempeño Laboral.

Es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de todo aquello de lo que es responsable y que será medio en base a su ejecución. Chiavenato (2000).

Eficiencia.

Es el logro de los objetivos de la organización, no importa los costos invertidos, esa definición se entiende cómo hacer las cosas correctas, con calidad, aumentando los niveles de productividad, formando instituciones competitivas y eficaces. Robbins (1999).

Evaluación del Desempeño.

Es un proceso administrativo correspondiente al control, seguimiento y evaluación de los recursos humanos. Esta evaluación permite verificar el cumplimiento de los planes organizacionales por parte de quien ejerce la supervisión en la organización, la evaluación va a permitir a la administración realizar los respectivos ajustes y correcciones a que haya lugar para alcanzar las metas y por ende los objetivos organizacionales Chiavenato (2002).

Gestión Administrativa.

"la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales" (Alvarado op. cit.:17).

Liderazgo.

Es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar y evaluar a un grupo o equipo. Sosa (2006).

Logros.

Es la disposición de ejercer los niveles de esfuerzos para conseguir las metas de la organización, está considerada por la posibilidad de esfuerzos, por satisfacer algunas necesidades del individuo. Robbins (1999).

Productividad.

Criterio importante en la efectividad, puesto que mientras mayor sea el rendimiento que una organización pueda generar con un gasto determinado, más productividad tendrá, y por supuesto el margen de ganancias será superior. Robbins (1999).

Responsabilidad.

Cumplimiento de deberes asignados. Por lo tanto, la responsabilidad en el trabajo es un atributo moral e implica el cumplimiento de una tarea; el buen funcionamiento de una escuela requiere, que se establezcan límites fijos de responsabilidad en los docentes para conocer las causas de los fracasos y los errores, así como también de los aciertos. Perrow (2005).

2.4. Objetivos.

2.4.1. General.

Determinar la relación entre el nivel de la Gestión Administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas – 2014.

2.4.2. Específicos.

a. Establecer la relación que existe entre el nivel de la Planificación de acciones y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas- 2014.

b. Relacionar el nivel de la Organización de funciones con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas- 2014.

c. Relacionar el nivel de la Ejecución de actividades y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas- 2014.

d. Relacionar el nivel del Control de resultados y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas- 2014.

2.5. Hipótesis.

2.5.1. General.

La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014.

2.5.2. Especificas.

a. La planificación de acciones se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.

b. La organización de funciones se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.

c. La ejecución de actividades se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.

d. El control de resultados se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL-01-Maynas-2014.

2.6. Variables.

2.6.1. Identificación de las variables.

Variable Independiente (X): Gestión Administrativa.

Variable Dependiente (Y): Desempeño Docente.

2.6.2. Definición Conceptual de las Variables.

La Variable Independiente (X): Gestión Administrativa se define conceptualmente como el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir, según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, la forma como se realizarán estas acciones y los resultados que se lograrán.

La Variable Dependiente (Y): Desempeño Docente se define conceptualmente como el ejercicio práctico que el docente realiza en su cotidiana labor durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.6.3. Definición Operacional de las Variables.

La Variable Independiente (X): Gestión Administrativa operacionalmente fue medida mediante las siguientes dimensiones:

a) Planificaciones de acciones: Es anticipar actividades teniendo en cuenta los resultados de acciones anteriores, la situación actual, los recursos materiales y personales disponibles y el fin que se persigue. Fue medido como:

Eficiente si obtiene de 31 a más puntos en el cuestionario.

Regular si obtiene de 16 a 30 puntos en el cuestionario.

Deficiente si obtiene menos de 16 puntos en el cuestionario.

b) Organización de funciones: Es el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social. Fue medido como:

Eficiente si obtiene de 31 a más puntos en el cuestionario.

Regular si obtiene de 16 a 30 puntos en el cuestionario.

Deficiente si obtiene menos de 16 puntos en el cuestionario.

c) Ejecución de funciones: Es el conjunto de acciones llevadas a cabo por el gerente y a su vez por el grupo de profesionales que este dirige a fin de cumplir las metas establecidas por la Institución Educativa. Fue medido como:

Eficiente si obtiene de 31 a más puntos en el cuestionario.

Regular si obtiene de 16 a 30 puntos en el cuestionario.

Deficiente si obtiene menos de 16 puntos en el cuestionario.

d) Control de resultados: Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las planificadas, los gerentes siempre deberán comprobar o vigilar lo que se está haciendo para asegurar que el trabajo de otros esté progresando en forma satisfactoria. Fue medido como:

Eficiente si obtiene de 31 a más puntos en el cuestionario.

Regular si obtiene de 16 a 30 puntos en el cuestionario.

Deficiente si obtiene menos de 16 puntos en el cuestionario.

La Variable Dependiente (Y): Desempeño Docente operacionalmente fue medida mediante las siguientes dimensiones:

a) Asistencia, puntualidad, dedicación al trabajo y colaboración: Definiremos como los valores que todo trabajador debe realizar en forma cotidiana en su centro de trabajo. Fue medido como:

Alto si obtiene de 16 a más puntos en el cuestionario.

Medio si obtiene de 8 a 15 puntos en el cuestionario.

Bajo si obtiene menos de 8 puntos en el cuestionario.

b) Planificación y aplicación de conocimientos: Es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un objetivo deseado, permitiendo que una organización pueda aprovechar sus recursos de información, recordando los conocimientos y la aplicación de la experiencia. Fue medido como:

Alto si obtiene de 14 a más puntos en el cuestionario.

Medio si obtiene de 7 a 13 puntos en el cuestionario.

Bajo si obtiene menos de 7 puntos en el cuestionario.

c) Relaciones interpersonales: Consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas. Fue medido como:

Alto si obtiene de 16 a más puntos en el cuestionario.

Medio si obtiene de 8 a 15 puntos en el cuestionario.

Bajo si obtiene menos de 8 puntos en el cuestionario.

d) Creatividad, iniciativa y formación: Es la actitud humana para idear y emprender actividades, para dirigir acciones en su formación profesional. Fue medido como:

Alto si obtiene de 16 a más puntos en el cuestionario.

Medio si obtiene de 8 a 15 puntos en el cuestionario.

Bajo si obtiene menos de 8 puntos en el cuestionario.

e) Perfil humano: Es el conjunto de rasgos peculiares que un puesto de trabajo engloba a nivel de educación, nivel de formación, experiencia y habilidades intelectuales y/o físicas, para una persona. Fue medido como:

Alto si obtiene de 16 a más puntos en el cuestionario.

Medio si obtiene de 8 a 15 puntos en el cuestionario.

Bajo si obtiene menos de 8 puntos en el cuestionario.

f) Desempeño en el trabajo: Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Fue medido como:

Alto si obtiene de 17 a más puntos en el cuestionario.

Medio si obtiene de 9 a 16 puntos en el cuestionario.

Bajo si obtiene menos de 9 puntos en el cuestionario.

g) Conducción de los procesos de aprendizaje: Es el proceso donde se realiza de manera dinámica; el profesor será guía de este proceso y promoverá la participación activa de los alumnos. Fue medido como :

Alto si obtiene de 14 a más puntos en el cuestionario.

Medio si obtiene de 7 a 13 puntos en el cuestionario.

Bajo si obtiene menos de 7 puntos en el cuestionario.

h) Compromiso social: Es un acto eminentemente humano y trascendente ya que mediante los procesos enseñanza y aprendizaje se transmiten valores, actitudes, y principios para que los educandos conformen su personalidad. Fue medido como:

Alto si obtiene de 17 a más puntos en el cuestionario.

Medio si obtiene de 9 a 16 puntos en el cuestionario.

Bajo si obtiene menos de 9 puntos en el cuestionario.

2.7. Indicadores e índices

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
VARIABLE INDEPENDIENTE (X) GESTION ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIONES DE ACCIONES.	1. Se emplean las estrategias y procedimientos adecuados en la planificación de las actividades.	Escala de Likert Siempre. (5) Casi siempre. (4) A veces. (3) Casi nunca. (2) Nunca. (1)
		2. Se toma en cuenta el FODA como herramienta para la planificación de actividades.	
		3. Las actividades se planifican con la participación del personal docente, administrativo y PPFF.	
		4. Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes	
		5. Se respetan los derechos de los trabajadores de la I. E cuando se toman decisiones.	
		6. El director delega autoridad demostrando confianza hacia el personal	
		7. Los directivos brindan asesoramiento permanente al personal de la I.E.	
		8. Los trabajadores asumen tareas y obligaciones inherentes a sus funciones.	
		9. El personal demuestra interés y responsabilidad por el trabajo que realiza.	
	ORGANIZACIÓN DE FUNCIONES.	10. Los docentes asumen sus funciones con responsabilidad.	
		11. Se da cumplimiento al reglamento interno respecto a las funciones del personal.	
		12. El personal tiene conocimiento que la I.E cuenta con un organigrama funcional.	
		13. Se organiza y se supervisa el buen uso de los recursos propios.	
		14. Se distribuye equitativamente los recursos materiales y financieros de acuerdo a las necesidades de la I.E.	
		15. Se organiza el mantenimiento de la infraestructura para el adecuado funcionamiento de la institución educativa.	
		16. Las actividades que se realizan en la I.E son debidamente coordinadas.	
		17. Actúa con equidad en la toma de decisiones respecto a la organización del personal.	
		18. Se establecen niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la I.E	
	EJECUCION DE ACTIVIDADES.	19. La ejecución de actividades y eventos se realizan con la participación de la comunidad educativa.	
		20. Las actividades se realizan respetando los cronogramas establecidos.	
		21. Existe compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las actividades programadas.	
		22. En el PAT está considerado un cronograma de ornadas de actualización docente.	
		23. El director motiva a su personal a recibir cursos de actualización docente.	
		24. Se brinda todas las facilidades para que el personal asista a las capacitaciones.	
		25. La institución educativa cuenta con los instrumentos de gestión actualizados.	
		26. Los docentes participan activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión.	
		27. Los instrumentos de gestión se encuentran debidamente aprobados con R.D.	
	CONTROL DE RESULTADOS.	28. Se evalúa oportunamente el cumplimiento de las actividades programadas.	
		29. Se reprograman las actividades no ejecutadas.	
		30. Existe seguimiento por parte de las autoridades sobre el cumplimiento de las actividades y proyectos innovadores.	

		<p>31. Existe un control permanente de la asistencia y puntualidad del personal de la I.E.</p> <p>32. Se cumple con los estímulos y sanciones establecidas en el reglamento interno con equidad.</p> <p>33. Se aplica las medidas correctivas al personal que incurra en falta o incumpla con el reglamento interno de la I.E.</p> <p>34. Existe coordinación entre la APAFA y la dirección frente al uso de los recursos económicos.</p> <p>35. Los informes económicos se presentan en forma oportuna y con transparencia a las autoridades correspondientes.</p> <p>36. Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia.</p>	
<p>VARIABLE DEPENDIENTE (Y) DESEMPEÑO DOCENTE.</p>	<p>ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, DEDICACIÓN AL TRABAJO Y COLABORACIÓN.</p>	<p>1. Es puntual en la llegada y salida de su lugar de trabajo.</p>	<p>Si (2) A veces (1) Nunca (0)</p>
		<p>2. Demuestra disposición, y empeño por el trabajo que realiza.</p>	
		<p>3. Asiste a las reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.</p>	
		<p>4. Solicita apoyo, para mejorar su desempeño, cuando tiene dudas o limitaciones.</p>	
		<p>5. Participa en actividades extra cátedra.</p>	
		<p>6. Permanece en el plantel durante el horario establecido.</p>	
		<p>7. Cumple con las guardias asignadas por la Dirección del Plantel.</p>	
		<p>8. Elabora, y entrega puntualmente los recaudos administrativos solicitados por las autoridades superiores.</p>	
		<p>9. Asiste a los Consejos de Docente.</p>	
		<p>10. Asiste regularmente a sus labores</p>	
	<p>PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS.</p>	<p>11. Aprovecha el tiempo de manera efectiva, establecido para el desarrollo de la clase o función técnico-administrativa.</p>	
		<p>12. Suministra nuevas ideas, sugerencias y/o propuestas en función del mejoramiento y rendimiento del trabajo académico y/o técnico-administrativo.</p>	
		<p>13. Aplica Leyes, Reglamentos o Normas del plantel, en su desempeño en el ejercicio docente.</p>	
		<p>14. Organiza su trabajo en función a las exigencias curriculares, o las de Proyecto Educativo Integral Comunitario, o Proyecto de Aprendizaje y/o técnico administrativo.</p>	
		<p>15. Diagnóstica frecuentemente las competencias y dominio de contenidos que tienen los estudiantes.</p>	
		<p>16. Aplica estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes.</p>	
		<p>17. Regularmente planifica sus actividades con anticipación.</p>	
		<p>18. Promueve el trabajo escolar involucrando a los alumnos en las actividades.</p>	
		<p>19. Elabora material didáctico o de apoyo para la ejecución de las actividades planificadas.</p>	
		<p>20. Incorpora estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en su práctica educativa.</p>	
		<p>21. Demuestra dominio de los contenidos que aborda en sus clases y/o actividad técnico-administrativa.</p>	
	<p>RELACIONES INTERPERSONALES</p>	<p>22. Mantiene una comunicación agradable con los alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.</p>	
		<p>23. Mantiene un equilibrio en su conducta, ante situaciones extremas.</p>	
		<p>24. Valora y respeta el trabajo desarrollado por los alumnos y alumnas.</p>	
		<p>25. Manifiesta respeto, por todos los miembros de la Comunidad Educativa.</p>	
		<p>26. Conoce las potencialidades (necesidades e intereses) de sus alumnos y alumnas.</p>	
		<p>27. Modela actitudes y valores positivos para los estudiantes.</p>	
		<p>28. Atiende las inquietudes y problemas que se les presentan a los estudiantes bajo su responsabilidad dentro y fuera del aula.</p>	
		<p>29. Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con los padres, representantes y/o responsables de los estudiantes.</p>	
		<p>30. Demuestra discreción en la resolución de conflictos o impases</p>	

		dentro del recinto escolar	
		31. Actúa con justicia en la solución de los problemas que le competen, presentados en el ambiente escolar.	
		32. Muestra respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.	
	CREATIVIDAD, INICIATIVA FORMACIÓN Y	33. Demuestra diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución.	
		34. Receptivo ante los cambios que se promueven para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.	
		35. Es innovador en sus actividades, periódicamente introduce cambios y mejoras en sus actividades.	
		36. Aprovecha y resuelve las actividades con los recursos que tiene a su disposición.	
		37. Participa en jornadas de capacitación y actualización profesional.	
		38. Su desempeño despierta interés en los niños y niñas por el aprendizaje.	
		39. Periódicamente presenta propuestas y alternativas para la realización de las actividades.	
		40. Lidera procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad educativa.	
		41. Se incorpora regularmente a procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad educativa.	
		42. Aplica las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.	
		43. Su desempeño despierta elogios y buenos comentarios por parte de sus compañeros.	
	PERFIL HUMANO	44. Se incorpora, sin resistencia, al trabajo en equipo cuando se le solicita.	
		45. Participa activamente en el trabajo en equipo.	
		46. Se desempeña, sin sanción administrativa o amonestación por el Director, en el último año escolar.	
		47. Asume responsabilidades, que van más allá de las propias de sus funciones.	
		48. Mantiene una actitud ética cónsona con su profesión educativa dentro y fuera del aula.	
		49. Posee hábitos de higiene y de trabajo, acordes con la profesión docente.	
		50. Su presentación personal es cónsona con la función educativa que ejerce.	
		51. Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con sus compañeros y compañeras de trabajo.	
		52. Toma en cuenta las recomendaciones para la práctica escolar sugeridas por sus colegas o superiores.	
		53. Dispensa un trato respetuoso y afable a sus compañeros de trabajo.	
		54. Defiende el interés superior del estudiante frente a agresiones y vejaciones.	
	55. En su accionar en el plantel, en ningún momento el conflicto es un elemento que lo caracterice.		
	DESEMPEÑO EN EL TRABAJO	56. Regularmente es ordenado y sistemático en su trabajo.	
		57. Se destaca o lidera, permanentemente, la realización de actividades o eventos en la institución.	
		58. Comparte activamente con los alumnos en las actividades de aprendizaje.	
		59. Informa oportunamente sobre el rendimiento estudiantil a los alumnos y alumnas.	
		60. Demuestra interés en el logro de aprendizaje por los estudiantes.	
		61. Se interesa por la marcha de las actividades que en general se desarrollan en la institución.	
		62. Demuestra interés en el comportamiento de los estudiantes.	

		63. Manifiesta interés y entusiasmo por las actividades que realizan los alumnos y alumnas.	
		64. Se destaca porque va más allá de las metas establecidas para sus actividades.	
		65. Informa oportunamente a sus superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante su desempeño.	
		66. Logra las metas establecidas para las funciones asignadas.	
		67. Promueve en los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.	
	CONDUCCIÓN DE LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE.	68. Ejecuta los Planes o proyecto, emanados por el Ministerio e Educación en materia educativa.	
		69. Por lo general los estudiantes no reclaman, su falta de dominio en las áreas bajo su responsabilidad.	
		70. Asigna responsabilidades a los alumnos.	
		71. Los estudiantes aprueban su desempeño en el aula o en sus labores técnico administrativas.	
		72. Utiliza diversas estrategias para el logro de los aprendizajes de los alumnos.	
		73. Analiza los resultados de la evaluación del rendimiento estudiantil.	
		74. Promueve acciones correctivas para sus alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias.	
		75. Evalúa periódicamente el avance del grupo y el desarrollo individual de los niños y niñas.	
		76. Los padres y representantes, se muestran satisfechos, por su desempeño en el aula o en funciones técnico-administrativas.	
		77. En ningún momento los padres o representantes se han quejado por la ausencia o retardo en las clases o en sus labores técnico-administrativas.	
	COMPROMISO SOCIAL.	78. Participa con la comunidad en la planificación en actividades propias de la localidad.	
		79. Incorpora regularmente a madres, padres y representantes y otros miembros de la comunidad en las actividades que se desarrollan en el aula o en la Institución.	
		80. Participa conjuntamente con el resto de la comunidad educativa en planes, proyectos o actividades de la Institución.	
		81. Ejecuta actividades que promuevan la Identidad Regional.	
		82. Realizan actividades que promueven la conservación del medio ambiente.	
		83. Promueve herramientas para la participación democrática de los estudiantes.	
		84. Promueve la inclusión de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	
		85. Desarrolla actividades para promover la importancia de la familia y los padres, para el estudiante.	
		86. Realiza visita con sus alumnos y alumnas a lugares de interés educativo para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.	
		87. Informa a los padres y/o representantes asuntos concernientes a sus hijos(as) y/o representados.	
		88. Promueve alternativas, para solucionar los problemas del plantel.	
			89. Fomentar valores y buenos hábitos entre sus estudiantes.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación.

Según la tipología de Hernández Fernández & Baptista (2010) es investigación sustantiva, también conocida como investigación básica, en estos estudios se analiza el fenómeno material de investigación tal como ocurre dentro de su propia naturaleza sin buscar afectarlos o manipularlos, como la gestión administrativa y el desempeño docente desde la perspectiva de los encuestados sin promover o recibir intención alguna sobre las consecuencias de las informaciones en relación de las instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos que jurisdiccionalmente corresponde a la Unidad de Gestión Local 01-Maynas.

3.2. Diseño de la Investigación.

No Experimental – Transaccional o Transversal – Descriptivo Correlacional.

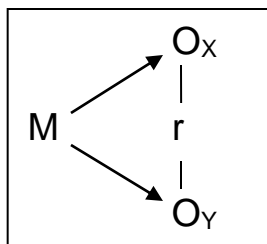
Se dice diseño no experimental en la medida que el estudio se lleva a cabo desde el punto de vista de los encuestados en la cual no existe ninguna manipulación de las variables.

Es también transaccional o transversal dado que los datos se recolectan en un solo momento y mediante la aplicación de los instrumentos que pueden ser resueltos de manera inmediata por los encuestados.

Del mismo modo es descriptivo, ya que las percepciones de los encuestados se manifiestan en los instrumentos respecto a su forma de concepción del objeto en estudio.

Asimismo, es correlacional ya que se busca establecer una posible correlación entre las variables gestión administrativa y desempeño docente lo que indicará la dependencia o asociación de las variables que estarían repercutiendo en las organizaciones educativas.

El esquema de dicha investigación es la siguiente:



Denotación:

M = Muestra de la investigación.

O_X=Variable Independiente: Gestión Administrativa.

O_Y=Variable Dependiente: Desempeño Docente.

r =Relación entre variables.

3.3. Población y Muestra.

3.3.1. Población.

La población es el conjunto de personas o sujetos que son susceptibles de ser analizados para el caso de la presente investigación se considera la población conformada por los docentes de las instituciones educativas “Von Humbolt ”, “Sagrado Corazón”, “61010”, “Simón Bolívar” Y “Tnte. Clavero” que en totalidad suman 304 docentes nombrados.

Tabla: Población de Análisis.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	DOCENTES	AFIJACIÓN	MUESTRA
Von Humbolt	48	0.5592	27
Sagrado Corazón	84	0.5592	47
61010	52	0.5592	29
Simón Bolívar	80	0.5592	45
Tnte. Clavero	40	0.5592	22
	304		170

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la Instituciones Educativas.

3.3.2. Muestra.

La muestra de estudio se obtuvo a través de un procedimiento probabilístico intencional realizando un muestreo aleatorio simple, debido a que en un estudio exploratorio previo se identificó que la tendencia de respuestas de docentes de las diferentes instituciones era semejante, por lo cual no habría justificación para realizar una estratificación. Sobre una población total de 304 docentes, la muestra resultó aplicando la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

$Z_{1-\alpha} = 1.96$ comienza.

N = tamaño de población. (310)

p = 50% de probabilidad de error q (0.5).

q = 50% de probabilidad de error p (0.5).

α = nivel de significación (0.5)

d = nivel de error debido al muestreo (0.05)

Aplicando la fórmula es lo siguiente:

$$n = \frac{304 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (304 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5} = 170$$

3.3.2.1. Diseño muestral.

Se aplicó diseño muestral estratificado con afijación proporcional a cada estrato.

3.4. Procedimientos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

3.4.1. Procedimientos de Recolección de Datos.

- Elaboración y aprobación del anteproyecto de tesis.
- Elaborar el instrumento de la recolección de datos.
- Prueba de validez y confiabilidad al instrumento recolección de datos.
- Recolección de la información.
- Procesamiento de la información.
- Organización de la información en cuadros.
- Análisis e interpretación de la información.
- Elaboración de la discusión, conclusiones y recomendaciones.
- Elaboración y presentación del informe.
- Sustentación del informe.

3.4.2. Técnicas de Recolección de Datos.

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta.

3.4.3. Instrumentos de Recolección de Datos.

Los instrumentos de recolección de datos son el cuestionario de las variables gestión administrativa y desempeño docente, que según Hernández, Fernández y Baptista (2006) el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir el mismo permite obtener información anónima, objetiva y confiable. Constituyendo un recurso para salvaguardar la validez de las respuestas.

En relación a lo anterior, el cuestionario permitirá evaluar y precisar el comportamiento de ambas variables, para la elaboración del mismo se tomara como punto de inicio la tabla de Operacionalización de las variables. El cuestionario, estará dirigido a los docentes a fin de determinar los niveles de relación de las variables en relación a las dimensiones establecida de manera particular para este estudio como mecanismo para asegurar la adaptación de los estudiantes y de la investigación, cabe precisar que dicho instrumento mide los conocimientos en una sola intervención, a través de la escala de Likert.

La participación de docentes encuestados es voluntaria, el número de docentes que accedieron a nuestra solicitud previa sugerencia de la dirección de las cinco instituciones educativas de la ciudad de Iquitos, UGEL 01 Maynas.

3.5. Procesamientos de la Información.

En el presente trabajo de investigación se usó la estadística descriptiva en el análisis univariado y en el bivariado mediante frecuencias y porcentajes medidas de resumen como la media, desviación típica, correlación de Spearman (ordinal). Así mismo en el análisis inferencial para probar la hipótesis de la investigación se empleó la prueba estadística no paramétrica **τ -b de Kendall** que es la prueba indicada cuando las variables son ordinales como lo son la Gestión Administrativa (Eficiente, Regular y Deficiente) y el Desempeño Docente (Alto, Medio y Bajo).

El programa estadístico que se empleó para el procesamiento de los datos fue el SPSS versión 22.0 para Windows XP.

El nivel de confianza para la prueba fue del 95% con un nivel de error $\alpha = 0.05$ y la probabilidad de significancia menor de 0.05 ($p < 0.05$) para aceptar la hipótesis planteada en la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo univariado.

4.1.1. Análisis de las Dimensiones de la variable independiente Gestión Administrativa.

Al analizar los niveles de las cuatro dimensiones; Planear, Organizar, Ejecutar y Controlar correspondiente a la variable independiente Gestión Administrativa a través de los 170 (100,0%) docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas durante el 2014 se obtuvo lo siguiente:

Sobre el nivel de la planificación de acciones en la Gestión Administrativa se observa que 81,8% (139 docentes) de los docentes opinaron que la planificación de acciones en su institución educativa está en el nivel eficiente y 18,2% que el nivel es regular, no hubo acuerdos entre los docentes de que fuera el nivel deficiente. El promedio del puntaje alcanzado del cuestionario aplicado a los docentes sobre la planificación en la gestión administrativa fue de 34,08 puntos con desviación típica de $\pm 4,40$ puntos lo que confirma que el nivel de la planificación en la gestión administrativa en la mayoría de las instituciones Educativas de la UGEL – Maynas es eficiente. (Cuadro y gráfico 01).

Con respecto al nivel de la Organización de funciones en Gestión Administrativa se aprecia que el 76,5% (130 docentes) consideraron que el nivel es eficiente y 23,5% (40 docentes) que el nivel es regular, no hubo opiniones de que el nivel de la organización de funciones en la gestión administrativa fuese deficiente. El promedio del puntaje alcanzado en el cuestionario sobre la organización de funciones en la gestión administrativa fue de 34,19 puntos con desviación típica de $\pm 4,27$ puntos, confirmándose que el nivel en la organización en la gestión administrativa es eficiente. (Cuadro y gráfico 02).

En relación al nivel de Ejecución de actividades en la Gestión Administrativa se observa que, 91,2% (155 docentes) consideraron que el nivel es eficiente y 8,8% (15 docentes) de ellos que el nivel es regular, no hubo dictámenes de que la ejecución de actividades en la gestión administrativa fuese del nivel deficiente. El promedio del puntaje alcanzado en el cuestionario

sobre la dimensión ejecución de actividades fue de 35,43 puntos con desviación típica de \pm 4,44 puntos, lo que confirma que la ejecución de actividades en la gestión administrativa está en el nivel eficiente. (Cuadro y gráfico 03).

En cuanto al nivel de Control de resultados en la Gestión Administrativa se determinó que 78,8% (134 docentes) consideraron que el control de resultados en las instituciones educativas está en el nivel eficiente y 21,2% que se encuentra en el nivel regular, no hubo aseveraciones entre los docentes de que el control de resultados estuviera en el nivel deficiente. El promedio del puntaje alcanzado del cuestionario aplicado a los docentes sobre el control de resultados en la gestión administrativa fue de 34,22 puntos con desviación típica de \pm 4,54 puntos lo que ratifica que el nivel del control de resultados en la gestión administrativa en las instituciones Educativas de la UGEL – Maynas está en el nivel eficiente. (Cuadro y gráfico 04).

CUADRO N° 01

Nivel de Planificación de Acciones en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014.

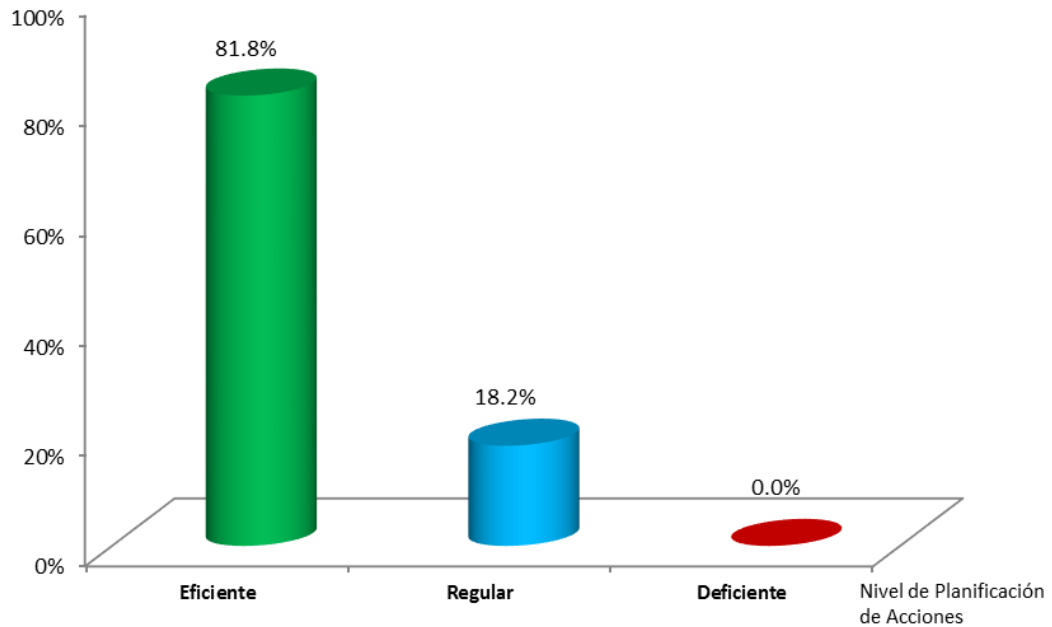
Nivel de Planificación de Acciones	Docentes	%
Eficiente	139	81,8
Regular	31	18,2
Deficiente	0	0,0
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

$\bar{x} \pm s = 34,08 \pm 4,40$

GRAFICO N° 01

Nivel de Planificación de Acciones en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



CUADRO N° 02

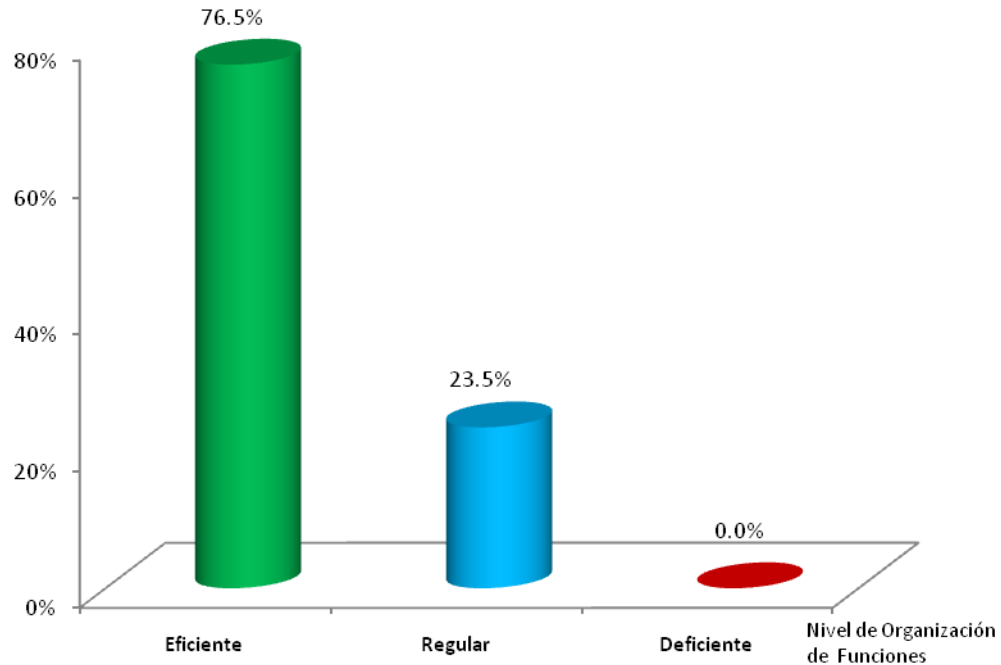
Nivel de Organización de Funciones en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

Nivel de Organización de Funciones	Docentes	%
Eficiente	130	76,5
Regular	40	23,5
Deficiente	0	0,0
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes
 $\bar{x} \pm s = 34,19 \pm 4,27$

GRAFICO N° 02

Nivel de Organización de Funciones en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



CUADRO N° 03

Nivel de Ejecución de Actividades en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

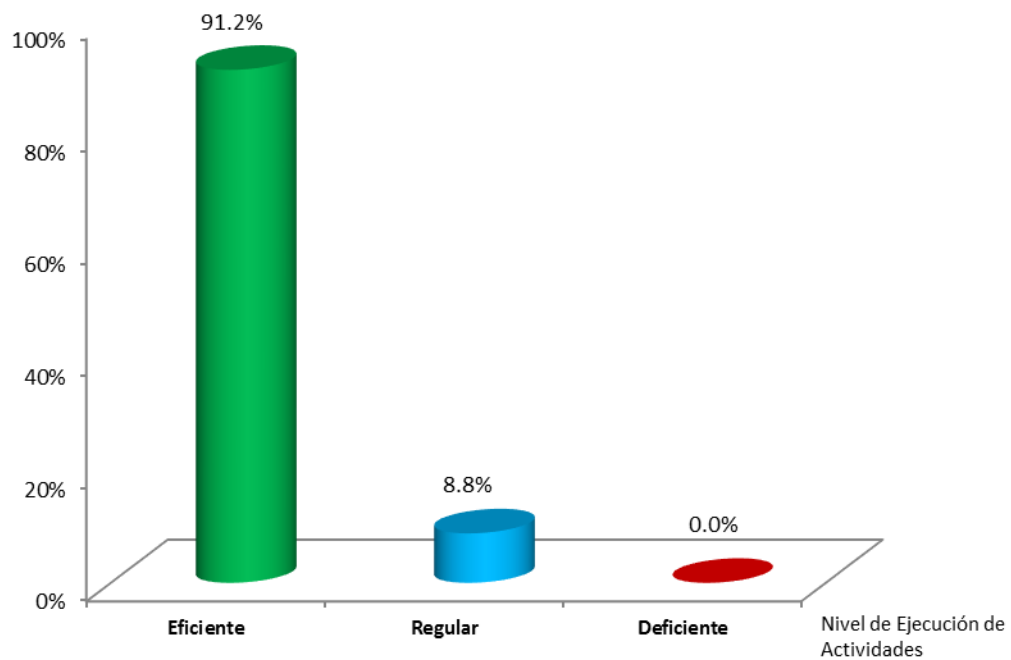
Nivel de Ejecución de Actividades	Docentes	%
Eficiente	155	91,2
Regular	15	8,8
Deficiente	0	0,0
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

$\bar{x} \pm s = 35,43 \pm 4,44$

GRAFICO N° 03

Nivel de Ejecución de Actividades en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



CUADRO N° 04

Nivel de Control de Resultados en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

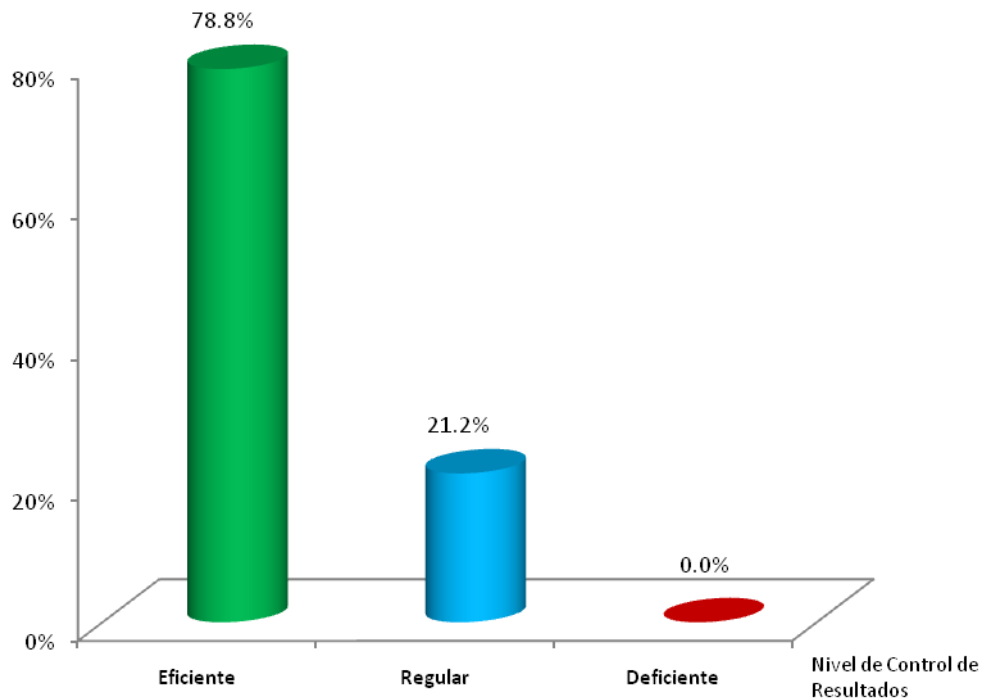
Nivel de Control de Resultados	Docentes	%
Eficiente	134	78,8
Regular	36	21,2
Deficiente	0	0,0
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

$$\bar{x} \pm s = 34,22 \pm 4,54$$

GRAFICO N° 04

Nivel de Control de Resultados en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



4.1.2. Análisis global de la variable independiente Gestión Administrativa.

Del análisis global de la variable independiente Gestión Administrativa teniendo en cuenta las cuatro dimensiones del cuestionario aplicado a los 170 (100,0%) docentes de las Instituciones Educativas del UGEL-Maynas en el 2014 se determinó que, 78,8% (139 docentes) consideraron que el nivel de la gestión administrativa en la mayoría de las Instituciones Educativas es eficiente y 21 21,2% (31 docentes) consideró que el nivel es regular, no hubo declaraciones de que el nivel en la gestión administrativa en las Instituciones Educativas fuese deficiente. El promedio del puntaje total alcanzado en el cuestionario sobre la gestión administrativa en las Instituciones Educativas de la UGEL- 01 Maynas fue de 137,92 puntos con desviación típica de $\pm 14,47$ puntos, el mismo que se ubica en el nivel eficiente. (Cuadro y gráfico 05).

CUADRO N° 05

Nivel de Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

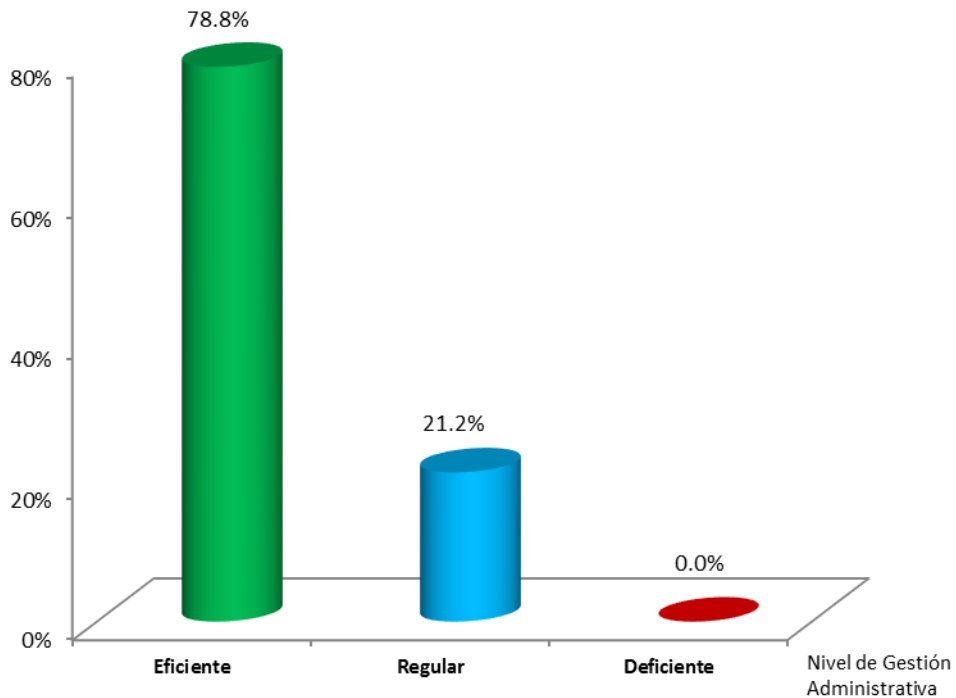
Nivel de Gestión Administrativa	Docentes	%
Eficiente	139	78,8
Regular	31	21,2
Deficiente	0	0,0
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

$\bar{x} \pm s = 137,92 \pm 14,47$

GRAFICO N° 05

Nivel de Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



4.1.3. Análisis de las Dimensiones de la Variable Dependiente Desempeño Docente.

Al considerar las ocho dimensiones del cuestionario correspondiente a la variable dependiente desempeño docentes en los 170 (100,0%) docentes de las Instituciones Educativas del UGEL-Maynas en el 2014 se obtuvo lo siguiente:

Sobre la dimensión Asistencia, puntualidad, dedicación al trabajo y colaboración se tiene que, 74,1% (126 docentes) alcanzó alto nivel y 25,9% (44 docentes) nivel medio, no hubo docente que haya alcanzado el nivel bajo en la dimensión antes mencionada. El promedio alcanzado por la dimensión en el cuestionario fue de 18,51 puntos con desviación típica de $\pm 4,03$ puntos, lo que reafirma que en la mayoría de los docentes el nivel alcanzado es alto. (Cuadro y gráfico 06).

En cuanto a la dimensión Planificación y aplicación en el desempeño docente se observa que, 70,6% (120 docentes) tuvieron nivel alto y 29,4% (50 docentes) presentaron nivel medio en la planificación y aplicación en el desempeño docente, no hubo nivel bajo. El promedio del puntaje alcanzado en el cuestionario de desempeño docente sobre la dimensión de planificación y aplicación fue de 17,02 puntos con desviación típica de $\pm 3,26$ puntos, lo que confirma que la planificación y aplicación en el desempeño docente se encuentra en nivel alto. (Cuadro y gráfico 07).

Con respecto a la dimensión Relaciones interpersonales se aprecia que, 77,1% (131 docentes) alcanzó nivel alto y 22,9% (39 docentes) nivel medio, no hubo docente que haya alcanzado el nivel bajo en la dimensión arriba mencionada. El promedio alcanzado en esta dimensión fue de 19,34 puntos con desviación típica de $\pm 3,07$ puntos, lo que reafirma que en la mayoría de los docentes el nivel alcanzado es alto en las relaciones interpersonales. (Cuadro y gráfico 08).

De la dimensión Creatividad, iniciativa y formación en el desempeño docente se determinó que, 74,1% (126 docentes) presentaron niveles alto y 25,9% (44 docentes) mostraron niveles medio en la dimensión Creatividad, iniciativa y formación en el desempeño docente, no hubo niveles bajo en esta dimensión. El promedio del puntaje alcanzado en el cuestionario de desempeño docente sobre la dimensión Creatividad, iniciativa y formación fue de 17,96 puntos con desviación típica de $\pm 2,92$ puntos, lo que coincide con lo establecido

categoricamente que la dimensión arriba mencionada se encuentra en nivel alto. (Cuadro y gráfico 09).

En relación a la dimensión Perfil humano se asume que, 76,5% (130 docentes) alcanzaron alto nivel y 23,5% (40 docentes) nivel medio, no hubo docente que haya alcanzado el nivel bajo en la dimensión antes mencionada. El promedio alcanzado por la dimensión perfil humano en el cuestionario fue de 18,68 puntos con desviación típica de $\pm 3,71$ puntos, con lo que se ratifica que en la mayoría de los docentes el nivel alcanzado en el perfil humano es alto. (Cuadro y gráfico 10).

Respecto a la dimensión Desempeño en el trabajo sobre el desempeño docente se determinó que, 97,1% (165 docentes) adquirieron nivel alto y solo el 2,9% (5 docentes) nivel medio en el desempeño en el trabajo docente, no hubo nivel bajo de desempeño en el trabajo. El promedio del puntaje alcanzado en el cuestionario del desempeño docente sobre la dimensión de desempeño en el trabajo fue de 19,45 puntos con desviación típica de $\pm 2,18$ puntos, lo que queda corroborado que el desempeño en el trabajo docente se encuentra en nivel alto. (Cuadro y gráfico 11).

De la dimensión Conducción de los procesos de aprendizaje se considera que, 77,1% (131 docentes) alcanzó nivel alto y 22,9% (39 docentes) nivel medio, no hubo docente que haya alcanzado el nivel bajo en la dimensión antes mencionada. El promedio alcanzado en la presente dimensión fue de 17,44 puntos con desviación típica de $\pm 2,73$ puntos, con lo que asevera que en la mayoría de los docentes la conducción de los procesos de aprendizaje se encuentra nivel alto. Cuadro y gráfico 12).

En cuanto la dimensión Compromiso social en el desempeño docente se determinó que, 70,6% (120 docentes) presentaron niveles alto y 29,4% (50 docentes) mostraron niveles medio en la dimensión compromiso social en el desempeño docente, no hubo niveles bajo en esta dimensión. El promedio del puntaje alcanzado en el cuestionario de desempeño docente sobre la dimensión Compromiso social, fue de 20,39 puntos con desviación típica de $\pm 2,84$ puntos, lo que coincide con lo establecido categoricamente que la dimensión arriba mencionada se encuentra en nivel alto. (Cuadro y gráfico 13).

CUADRO N° 06

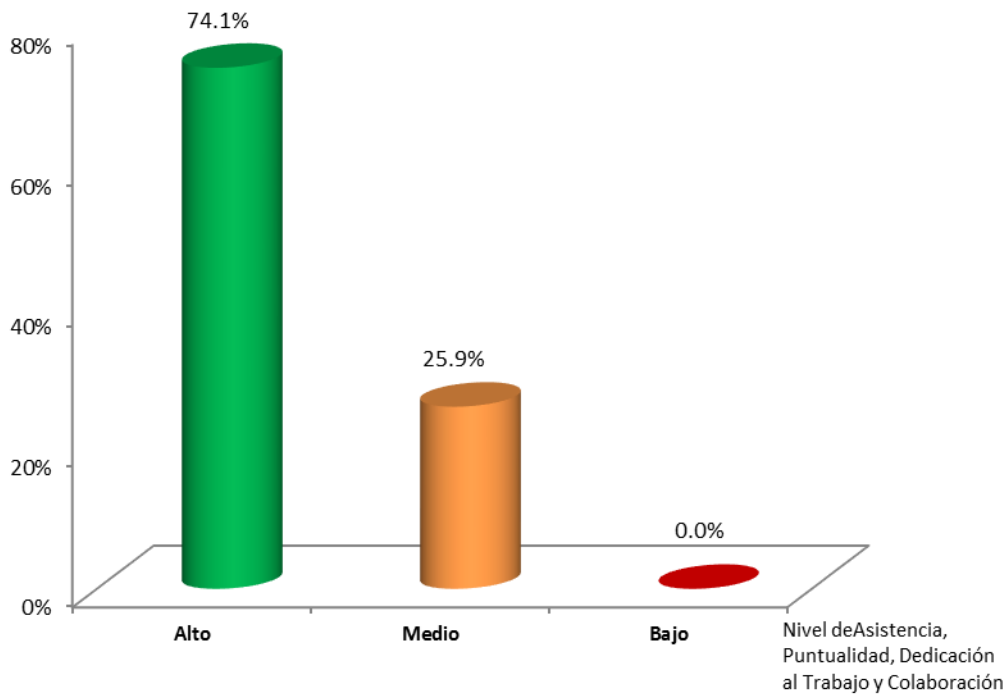
Nivel de Asistencia, Puntualidad, Dedicación al Trabajo y Colaboración en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

Nivel de Asistencia, Puntualidad, Dedicación al Trabajo y Colaboración	Docentes	%
Alto	126	74,1
Medio	44	25,9
Bajo	0	0,0
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes
 $\bar{x} \pm s = 18,51 \pm 4,03$

GRAFICO N° 06

Nivel de Asistencia, Puntualidad, Dedicación al Trabajo y Colaboración en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



CUADRO N° 07

Nivel de Planificación y Aplicación en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

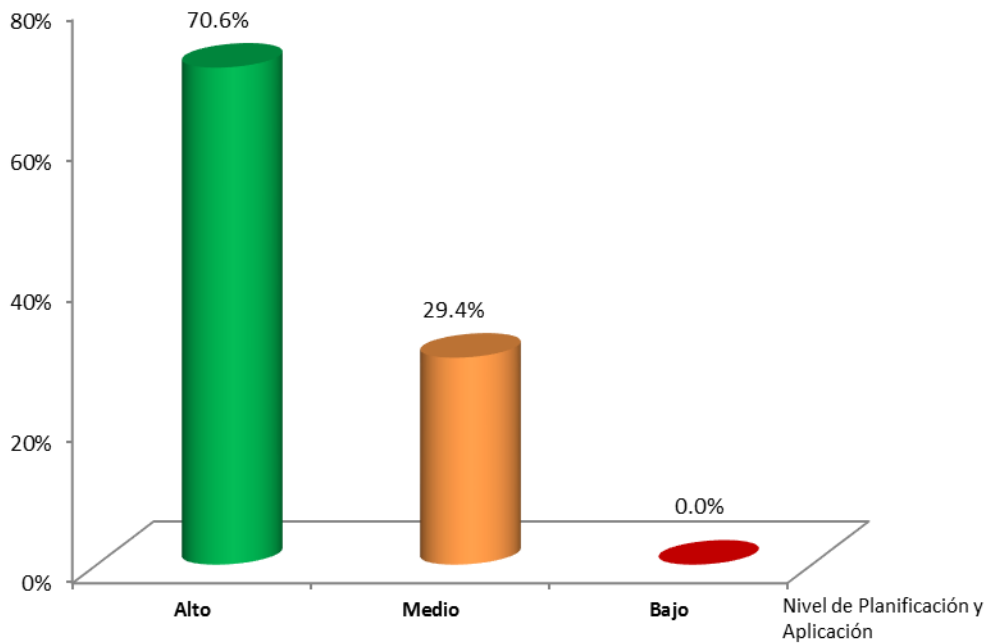
Nivel de Planificación y Aplicación	Docentes	%
Alto	120	70,6
Medio	50	29,4
Bajo	0	0,0
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

$$\bar{x} \pm s = 17,02 \pm 3,26$$

GRAFICO N° 07

Nivel de Planificación y Aplicación en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



CUADRO N° 08

Nivel de Relaciones Interpersonales en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

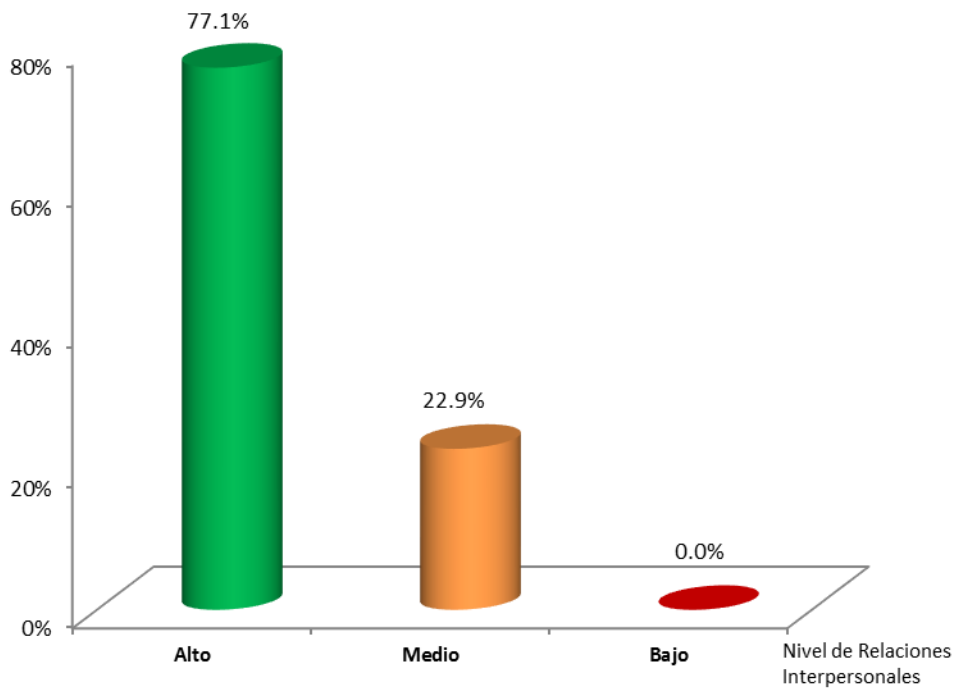
Nivel de Relaciones Interpersonales	Docentes	%
Alto	131	77,1
Medio	39	22,9
Bajo	0	0,0
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

$\bar{x} \pm s = 19,34 \pm 3,07$

GRAFICO N° 08

Nivel de Relaciones Interpersonales en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



CUADRO N° 09

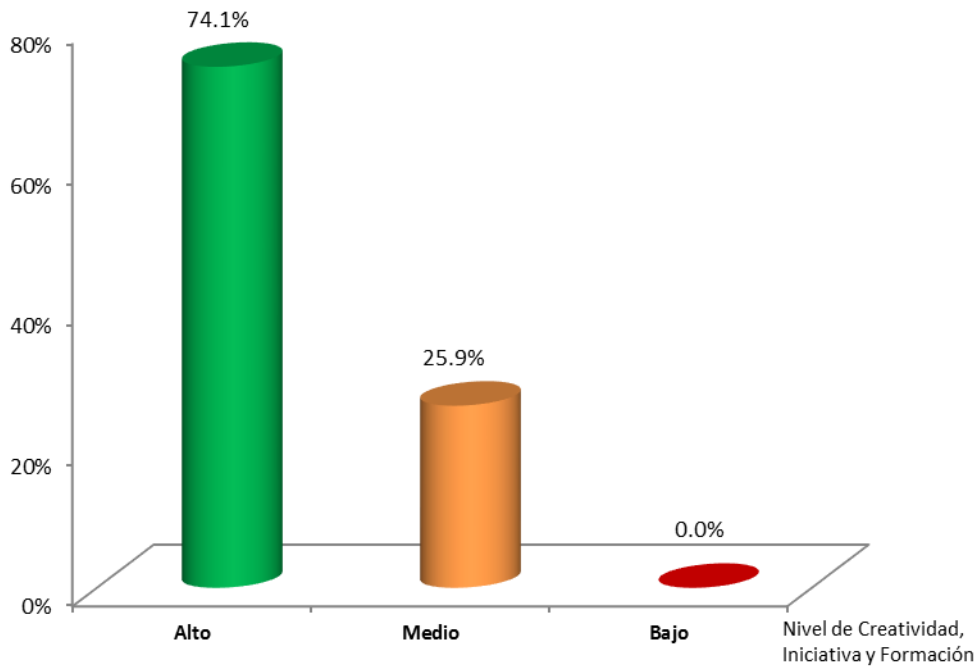
Nivel de Creatividad, Iniciativa y Formación en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

Nivel de Creatividad, Iniciativa y Formación	Docentes	%
Alto	126	74,1
Medio	44	25,9
Bajo	0	0,0
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes
 $\bar{x} \pm s = 17,96 \pm 2,92$

GRAFICO N° 09

Nivel de Creatividad, Iniciativa y Formación en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



CUADRO N° 10

Nivel de Perfil Humano en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

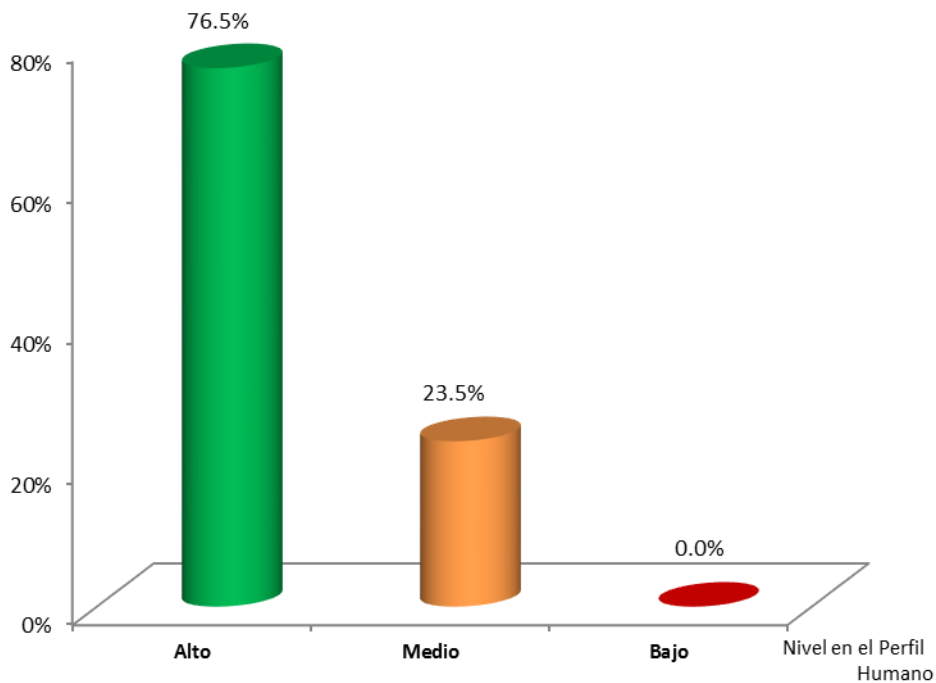
Nivel de Perfil Humano	Docentes	%
Alto	130	76,5
Medio	40	23,5
Bajo	0	0,0
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

$$\bar{x} \pm s = 18,68 \pm 3,71$$

GRAFICO N° 10

Nivel de Perfil Humano en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



CUADRO N° 11

Nivel de Desempeño en el Trabajo en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

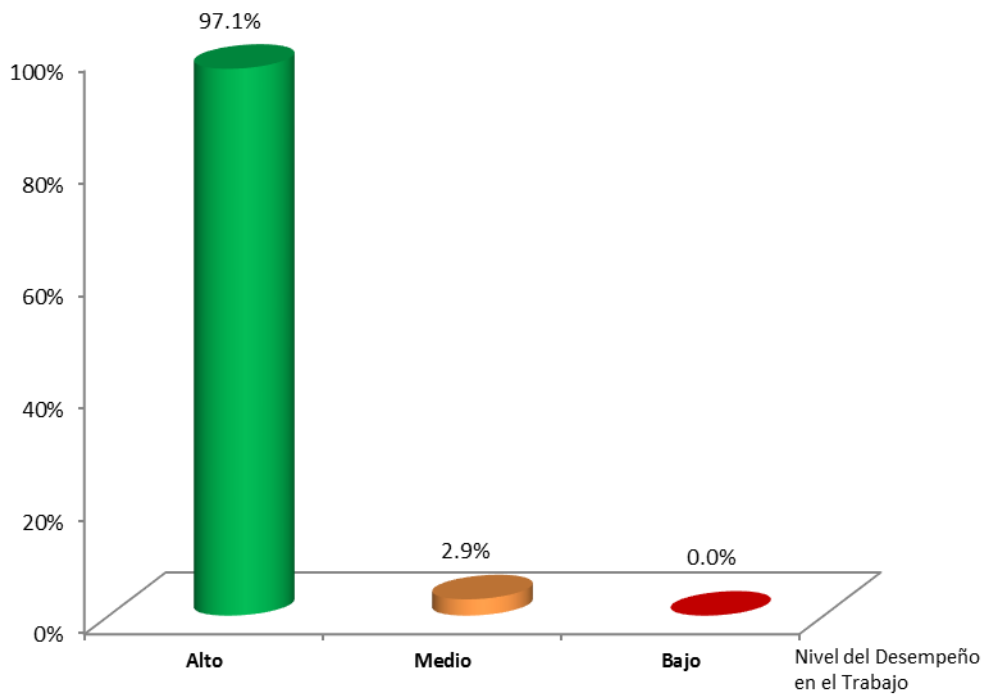
Nivel de Desempeño en el Trabajo	Docentes	%
Alto	165	97,1
Medio	5	2,9
Bajo	0	0,0
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

$$\bar{x} \pm s = 19,45 \pm 2,18$$

GRAFICO N° 11

Nivel de Desempeño en el Trabajo en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



CUADRO N° 12

Nivel de Conducción en los Procesos de aprendizaje en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas 2014

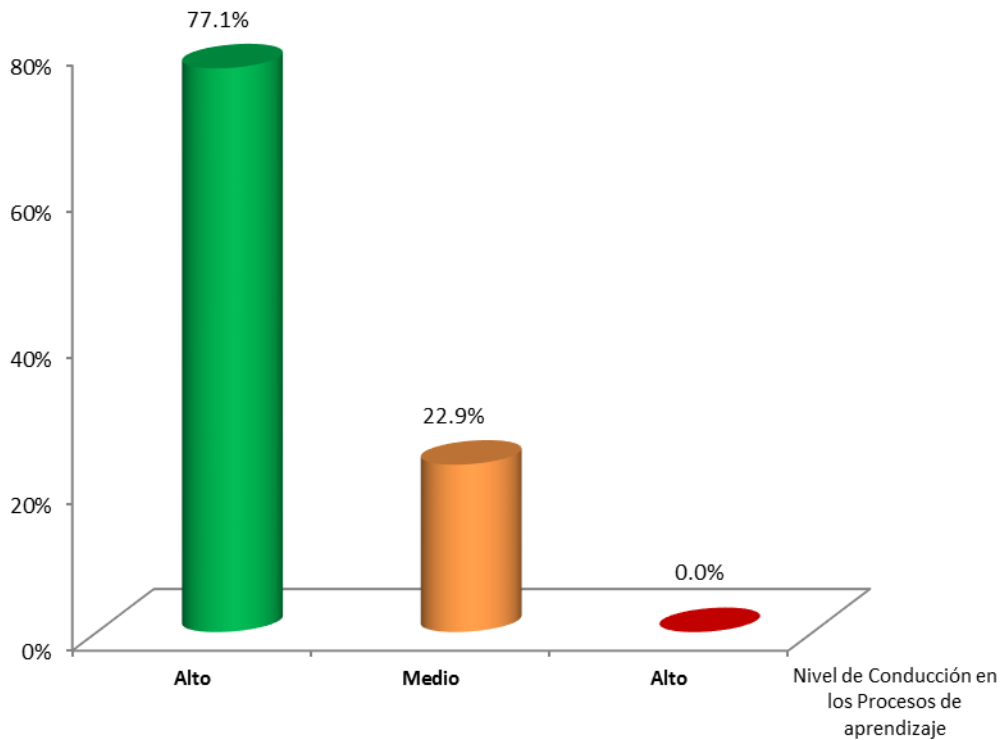
Nivel de Conducción en los Procesos de aprendizaje	Docentes	%
Alto	131	77,1
Medio	39	22,9
Bajo	0	0,0
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

$\bar{x} \pm s = 17,44 \pm 2,73$

GRAFICO N° 12

Nivel de Conducción en los Procesos de aprendizaje en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas 2014



CUADRO N° 13

Nivel de Compromiso Social en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

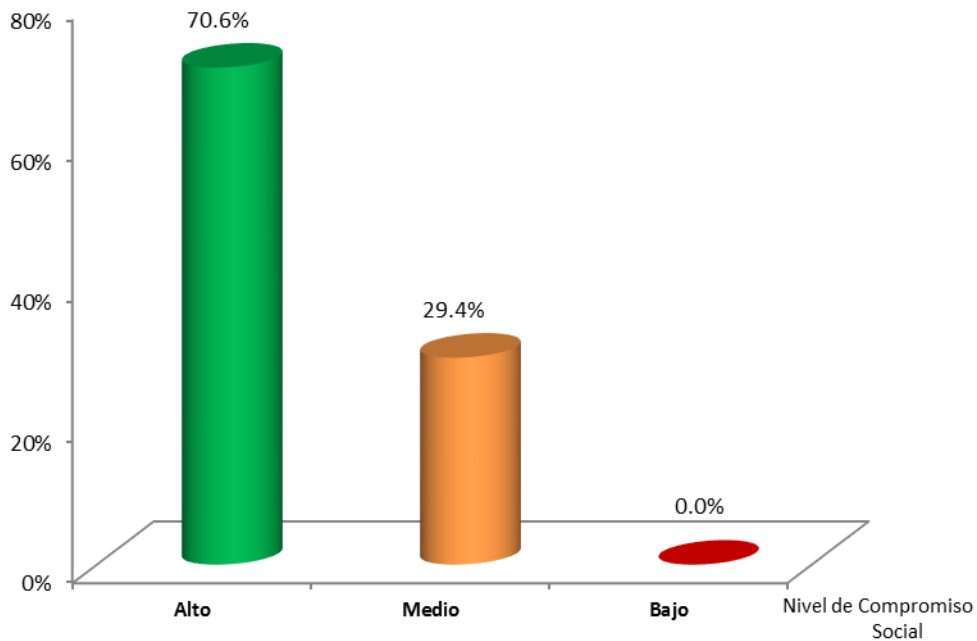
Nivel de Compromiso Social	Docentes	%
Alto	120	70,6
Medio	50	29,4
Bajo	0	0,0
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

$$\bar{x} \pm s = 20,39 \pm 2,84$$

GRAFICO N° 13

Nivel de Compromiso Social en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



4.1.4. Análisis global de la variable dependiente Desempeño Docente.

Al analizar el Nivel de desempeño docente en forma general a través de las ocho dimensiones del cuestionario aplicado a los 170 (100,0%) docentes de las Instituciones Educativas del UGEL-Maynas en el 2014, se comprobó que el 74,1% (126 docentes) se encuentran con desempeño docente en nivel alto y 25,9% (44 docentes) se encontraron en el nivel medio de su desempeño docente, no hubo docentes que se encontraran con nivel bajo en su desempeño docente. El promedio del puntaje total alcanzado en el cuestionario sobre el nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL- 01 Maynas, fue de 148,79 puntos con desviación típica de $\pm 22,67$ puntos, el mismo que se ubica en el nivel alto de desempeño docente. (Cuadro y gráfico 14).

CUADRO N° 14

Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

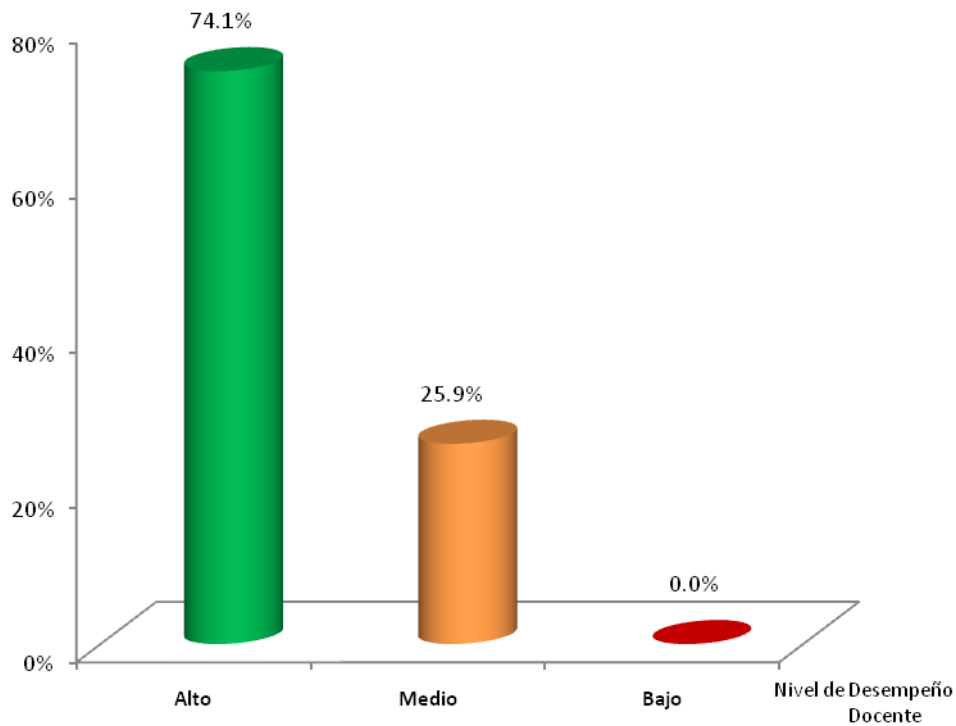
Nivel de Desempeño Docente	Docentes	%
Alto	126	74,1
Medio	44	25,9
Bajo	0	0,0
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

$\bar{x} \pm s = 148,79 \pm 22,67$

GRAFICO N° 14

Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



4.2. Análisis Bivariado.

4.2.1. Dimensiones de la variable independiente Gestión Administrativa y la variable dependiente Desempeño Docente.

Del análisis bivariado de las cuatro dimensiones de la variable independiente gestión Administrativa y la variable dependiente desempeño docente en los 170 (100,0%) docentes de las Instituciones Educativas del UGEL-Maynas en el 2014, se determinó que:

En relación al nivel de planificación de acciones y el desempeño docente, se encontró que, de 126 (74,1%) docentes con nivel de desempeño docente alto, el 68,2% decretó que la planificación de acciones se encuentra en el nivel eficiente y solo el 5,9% (10 docentes) estableció que el nivel es regular. De los 44 (25,9%) docentes con nivel de desempeño docente medio, 13,5% (23 docentes) decretó que el nivel de la planificación es eficiente y 12,4% (21 docentes) que está en el nivel regular. De la relación entre la dimensión nivel de planificación de acciones en la Gestión administrativa y el nivel de Desempeño docente, se utilizó el coeficiente de correlación Pearson para variables ordinales, con una confianza del 95% y nivel de significación de 0,05, con resultados de: $r_s = 0.451$ lo que implica relación estadísticamente significativa con valor de significación $p = 0,000$ ($p < 0,05$), la misma que se interpreta como que a medida que el nivel de planificación de acciones en la gestión administrativa es eficiente el nivel de desempeño docente va a ser alto. (Cuadro y gráfico 15)

En cuanto al análisis del nivel de organización de funciones en la gestión administrativa y el nivel de desempeño docente, se halló que, de 126 (74,1%) docentes con nivel de desempeño docente alto, el 64,7% (110 docentes) estableció que el nivel de organización de funciones está en el nivel eficiente y 9,4% (16 docentes) concluyó que el nivel es regular. De los 44 (25,9%) docentes con nivel de desempeño docente medio, 14,1% (24 docentes) declaró que el nivel de la planificación es regular y 11,8% (20 docentes) que el nivel eficiente. Al analizar la relación entre la dimensión nivel de organización de funciones en la Gestión administrativa y el nivel de Desempeño docente, se utilizó el coeficiente de correlación Pearson para variables ordinales, con una confianza del 95% y nivel de significación de 0,05, con resultados de: $r_s = 0.432$, lo que implica relación estadísticamente significativa con valor de significancia $p = 0,000$ ($p < 0,05$), la misma que demuestra, que a medida que el nivel de organización de

funciones en la gestión administrativa es eficiente el nivel de desempeño docente va a ser alto. (Cuadro y gráfico 16).

Sobre el análisis del nivel de ejecución de actividades en la gestión administrativa y el nivel de desempeño docente, se determinó que, en 126 (74,1%) docentes con nivel de desempeño docente alto, el 70,6% (120 docentes) decretó que el nivel de organización de funciones está en nivel eficiente y 3,5% (6 docentes) concluyó que el nivel es regular. De los 44 (25,9%) docentes con nivel de desempeño docente medio, 20,6% (35 docentes) enunció que el nivel de la planificación es eficiente y 5,3% (9 docentes) que el nivel regular. Del análisis de la relación entre la dimensión nivel de ejecución de actividades en la Gestión administrativa y el nivel de Desempeño docente, utilizando el coeficiente de correlación Pearson para variables ordinales, con una confianza del 95% y nivel de significación de 0,05, encontró que: $r_s = 0.242$, lo que significa relación estadísticamente significativa con valor de significancia $p = 0,001$ ($p < 0,05$), con él se demuestra, que a medida que el nivel de ejecución de actividades en la gestión administrativa es eficiente el nivel de desempeño docente va a ser alto. (Cuadro y gráfico 17).

Sobre el nivel de control de resultados en la gestión administrativa y el desempeño docente, se encontró que, de 126 (74,1%) docentes con nivel de desempeño docente alto, el 65,3% (111 docentes) concluyó que el control de resultados se encuentra en el nivel eficiente y solo el 8,8% (15 docentes) estableció que el nivel es regular. De los 44 (25,9%) docentes con nivel de control de resultados medio, 13,5% (23 docentes) decretó que el nivel es eficiente y 12,4% (21 docentes) que está en el nivel regular. De la relación entre la dimensión nivel de control de resultados en la Gestión administrativa y el nivel de Desempeño docente, se utilizó el coeficiente de correlación Pearson para variables ordinales, con una confianza del 95% y nivel de significación de 0,05, con resultados de: $r_s = 0.384$ lo que implica relación estadísticamente significativa con valor de significación $p = 0,000$ ($p < 0,05$), la misma que se interpreta como que a medida que el nivel de control de resultados en la gestión administrativa es eficiente el nivel de desempeño docente va a ser alto. (Cuadro y gráfico 18).

CUADRO N° 15

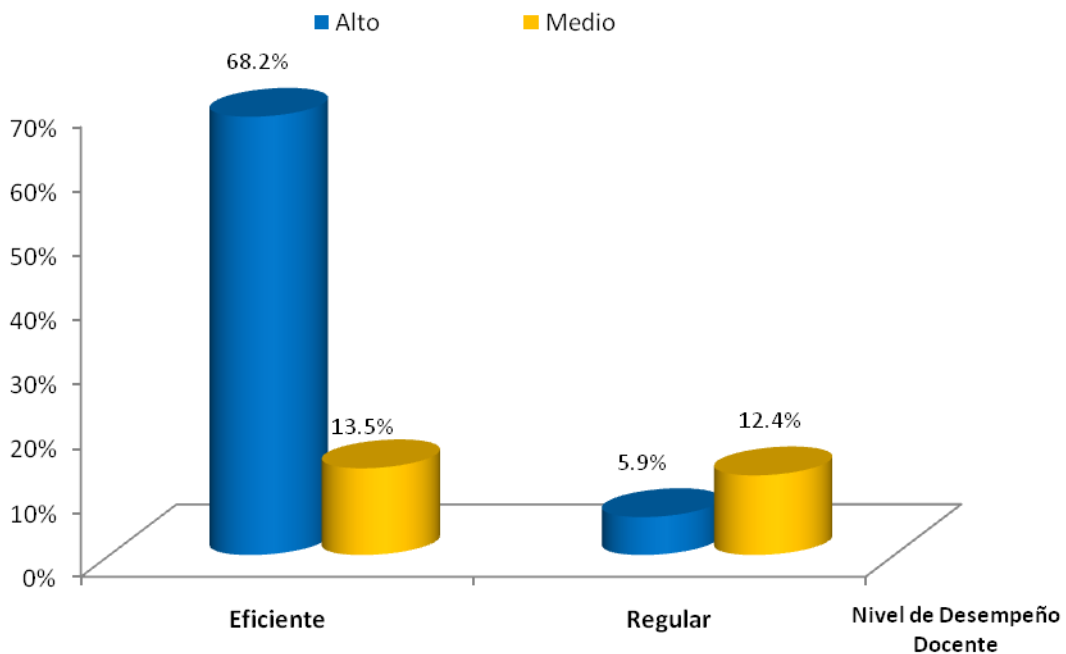
Nivel de Planificación de Acciones en la Gestión Administrativa y el Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

Nivel de planificación de Acciones	Nivel de Desempeño Docente				Total	
	Alto		Medio		n°	%
	n°	%	n°	%		
Eficiente	116	68,2	23	13,5	139	81,8
Regular	10	5,9	21	12,4	31	18,2
Total	126	74,1	44	25,9	170	100,0

rs = 0.451; p =0,000 (p < 0,05)

GRAFICO N° 15

Nivel de Planificación de Acciones en la Gestión Administrativa y el Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



CUADRO N° 16

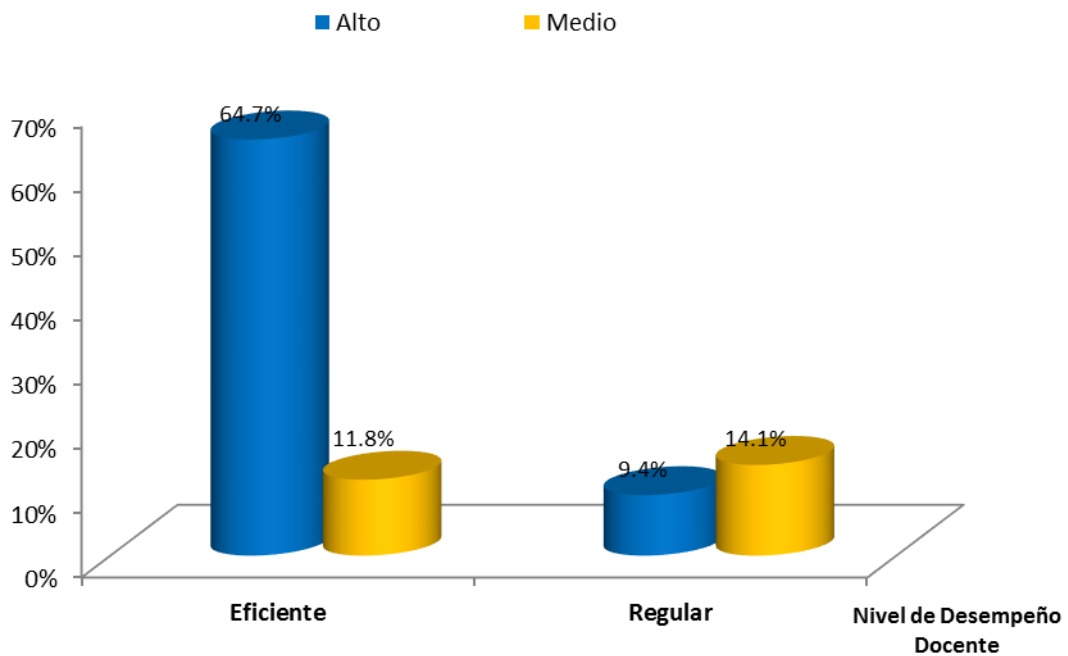
Nivel de Organización de Funciones en la Gestión Administrativa y el Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

Nivel de Organización de Funciones	Nivel de Desempeño Docente				Total	
	Alto		Medio		n°	%
	n°	%	n°	%		
Eficiente	110	64,7	20	11,8	130	76,5
Regular	16	9,4	24	14,1	40	23,5
Total	126	74,1	44	25,9	170	100,0

$r_s = 0.432; p = 0,000 (p < 0,05)$

GRAFICO N° 16

Nivel de Organización de Funciones en la Gestión Administrativa y el Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



CUADRO N° 17

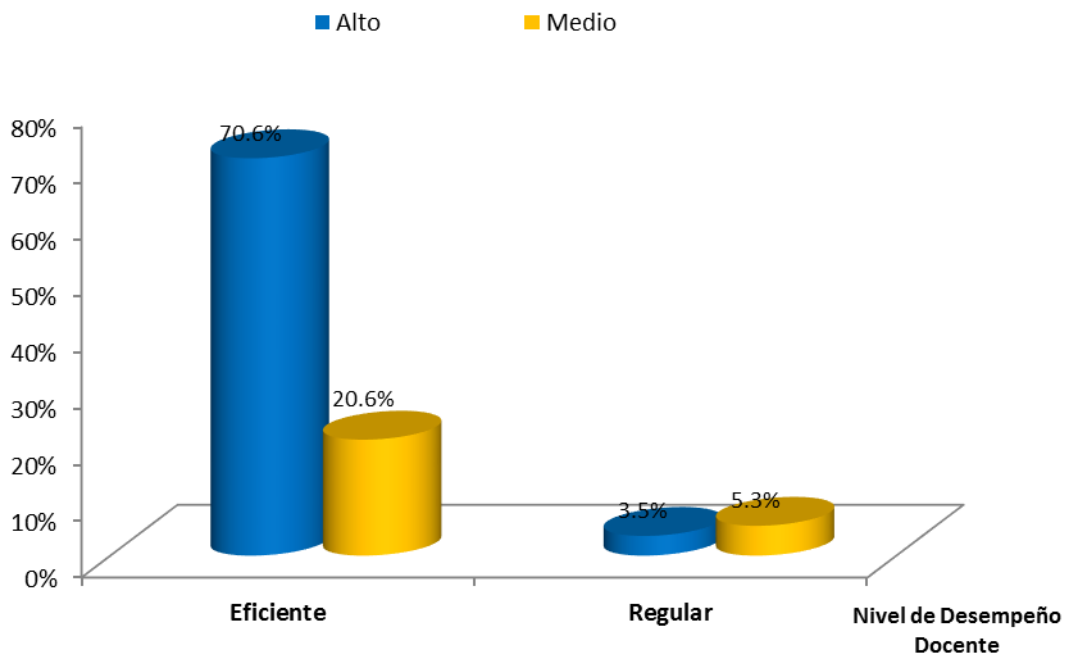
Nivel de Ejecución de Actividades en la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

Nivel de Ejecución de Actividades	Desempeño Docente				Total	
	Alto		Medio		n°	%
	n°	%	n°	%		
Eficiente	120	70,6	35	20,6	155	91,2
Regular	6	3,5	9	5,3	15	8,2
Total	126	74,1	44	25,9	170	100,0

rs = 0.242; p =0,016 (p < 0,05)

GRAFICO N° 17

Nivel de Ejecución de Actividades en la Gestión Administrativa y el Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



CUADRO N° 18

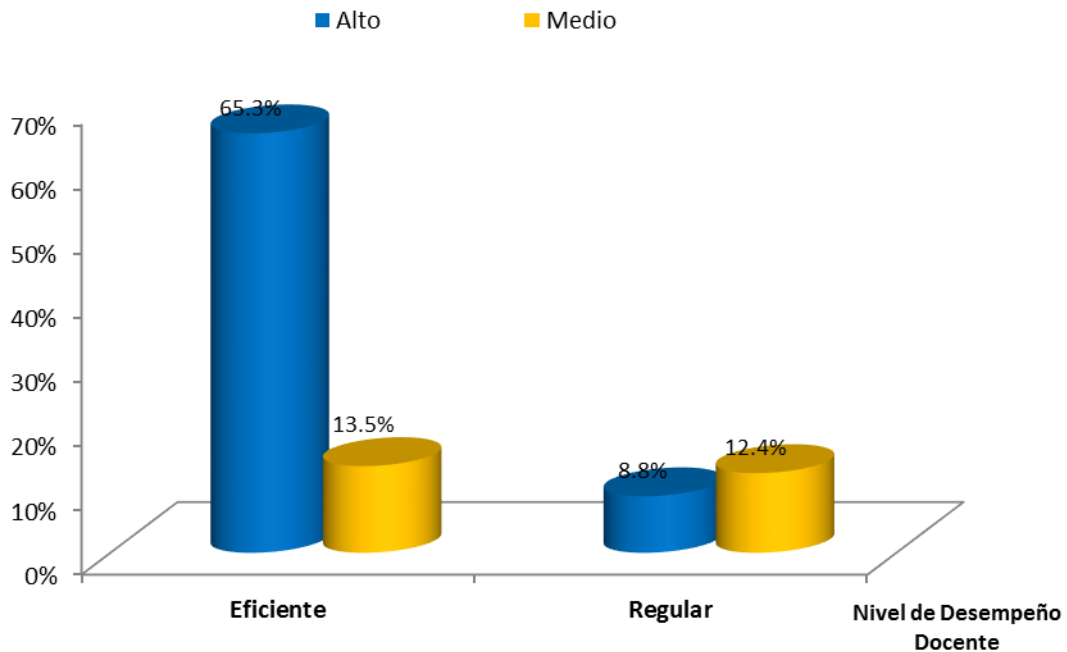
**Nivel de Control de Resultados en la Gestión Administrativa y el Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01
Maynas 2014**

Nivel de Control de Resultados	Desempeño Docente				Total	
	Alto		Medio		n°	%
	n°	%	n°	%		
Eficiente	111	65,3	23	13,5	134	78,8
Regular	15	8,8	21	12,4	36	21,2
Total	126	74,1	44	25,9	170	100,0

rs = 0.384; p =0,000 (p < 0,05)

GRAFICO N° 18

Nivel de Control de Resultados en la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



4.2.2. Análisis de la variable independiente Gestión Administrativa y la variable dependiente Desempeño Docente.

Al analizar en forma global la variable independiente gestión Administrativa y la variable dependiente desempeño docente en los 170 (100,0%) docentes de las Instituciones Educativas del UGEL-Maynas en el 2014, se observa que, de 126 (74,1%) docentes con nivel de desempeño docente alto, el 70,0% determinó que el nivel de la gestión administrativa en las instituciones educativas es eficiente y solo el 4,1% (7 docentes) estableció que el nivel es regular. De los 44 (25,9%) docentes de nivel de desempeño docente medio, 14,1% (24 docentes) decretó que el nivel de la gestión administrativa es regular y 11,8% (20 docentes) que el nivel es eficiente. (Cuadro y gráfico 19).

De la relación entre la variable nivel de la Gestión administrativa y el nivel de Desempeño docente, se utilizó el coeficiente de correlación Spearman para variables ordinales, con una confianza del 95% y nivel de significación de 0,05, con resultados de: $r_s = 0.556$ lo que implica que relación estadísticamente significativa con valor de significancia de $p = 0,000$ ($p < 0,05$), la misma que se interpreta como: a medida que el nivel de la gestión administrativa es eficiente el nivel de desempeño docente va a ser alto.

CUADRO N° 19

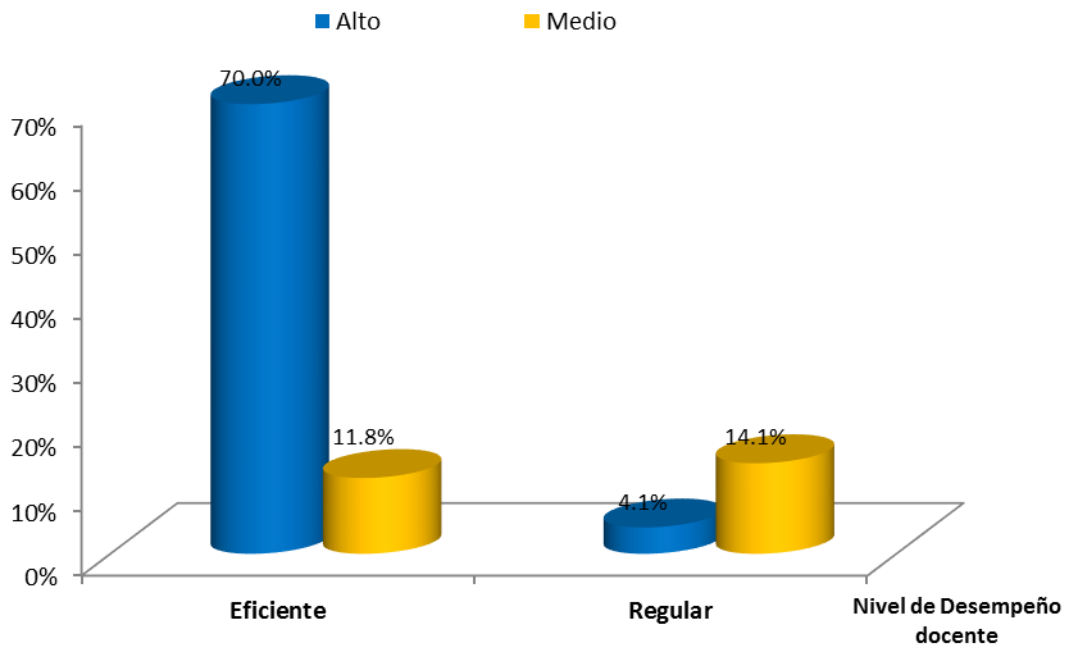
Nivel de Gestión Administrativa y Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014

Nivel de Gestión Administrativa	Desempeño Docente				Total	
	Alto		Medio		n°	%
	n°	%	n°	%		
Eficiente	119	70,0	20	11,8	139	81,8
Regular	7	4,1	24	14,1	31	18,2
Total	126	74,1	44	25,9	170	100,0

rs = 0.556; p =0,000 (p < 0,05)

GRAFICO N° 19

Nivel de Gestión Administrativa y Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 – Maynas 2014



4.3. Análisis Inferencial.

4.3.1. Análisis Inferencial para la prueba de hipótesis sobre la relación entre la variable independiente Gestión Administrativa y Desempeño Docente.

➤ Hipótesis General de la Investigación.

El nivel de gestión administrativa se relaciona significativamente con el nivel desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014.

Formulación de la hipótesis estadística general.

H_0 : El nivel de gestión administrativa no está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014.

H_a : El nivel de gestión administrativa está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba Tau-b de Kendall

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Dónde:

$$n_0 = \frac{n(n-1)}{2}$$

$$n_1 = \sum_i \frac{t_i(t_i-1)}{2}$$

$$n_2 = \sum_j \frac{u_j(u_j-1)}{2}$$

n_c = Número de pares concordantes.

n_d = Número de pares discordantes pares.

t_i = Número de valores empatados en la i -ésima fila de los grupos de valores empatados.

u_j = Número de valores empatados en la j -ésima columna de los grupos de valores empatados.

Regla de decisión.

Rechazar la hipótesis nula si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

τ_B (Calculado) = 0,556

$p = 0.0000$ ($p < 0,05$)

A un nivel de 0,0000% se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: es decir que el nivel de gestión administrativa está relacionado al nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014 a un nivel de confianza del 95%.

Conclusión de la prueba de hipótesis general estadística.

Existe evidencia empírica que demuestra que el nivel de gestión administrativa está relacionado al nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014. Con lo queda demostrada la hipótesis general planteada en la presente investigación.

➤ Hipótesis Específicas de la Investigación.

a) “El nivel de planificación de acciones se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014”.

Formulación de la hipótesis estadística.

H_0 : El nivel de planificación de acciones no está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.

H_a : El nivel de planificación de acciones está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.

Nivel de significancia.

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba Tau-b de Kendall

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Dónde:

$$n_0 = \frac{n(n-1)}{2}$$

$$n_1 = \sum_i \frac{t_i(t_i-1)}{2}$$

$$n_2 = \sum_j \frac{u_j(u_j-1)}{2}$$

n_c = Número de pares concordantes.

n_d = Número de pares discordantes pares.

t_i = Número de valores empatados en la i -ésima fila de los grupos de valores empatados.

u_j = Número de valores empatados en la j -ésima columna de los grupos de valores empatados.

Regla de decisión.

Rechazar la hipótesis nula si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

τ_B (Calculado) = 0,451

$p = 0.00004$ ($p < 0,05$)

A un nivel de 0,004% se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: es decir que el nivel de de planificación de acciones está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.

Conclusión de la primera hipótesis estadística específica.

Existe evidencia empírica que demuestra que el nivel el nivel de planificación de acciones está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014. Con lo queda demostrada la primera hipótesis específica de la presente investigación.

b) El nivel de organización de funciones se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014”.

Formulación de la hipótesis estadística.

H_0 : El nivel de organización de funciones no está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.

H_a : El nivel de organización de funciones está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba Tau-b de Kendall

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Dónde:

$$n_0 = \frac{n(n-1)}{2}$$

$$n_1 = \sum_i \frac{t_i(t_i-1)}{2}$$

$$n_2 = \sum_j \frac{u_j(u_j-1)}{2}$$

n_c = Número de pares concordantes.

n_d = Número de pares discordantes pares.

t_i = Número de valores empatados en la i -ésima fila de los grupos de valores empatados.

u_j = Número de valores empatados en la j -ésima columna de los grupos de valores empatados.

Regla de decisión.

Rechazar la hipótesis nula si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

τ_B (Calculado) = 0,432

$p = 0.000002$ ($p < 0,05$)

A un nivel de 0,0002% se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: es decir que el nivel de organización de funciones está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.

Conclusión de la segunda hipótesis estadística específica.

Existe evidencia empírica que demuestra que el nivel de organización de funciones está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014. Con lo queda demostrada la segunda hipótesis específica planteada en la presente investigación.

c) “El nivel de ejecución de actividades se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014”.

Formulación de la hipótesis estadística.

H_0 : El nivel de ejecución de actividades no está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.

H_a : El nivel de ejecución de actividades está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba Tau-b de Kendall

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Dónde:

$$n_0 = \frac{n(n-1)}{2}$$

$$n_1 = \sum_i \frac{t_i(t_i-1)}{2}$$

$$n_2 = \sum_j \frac{u_j(u_j-1)}{2}$$

n_c = Número de pares concordantes

n_d = Número de pares discordantes pares

t_i = Número de valores empatados en la i -ésima fila de los grupos de valores empatados

u_j = Número de valores empatados en la j -ésima columna de los grupos de valores empatados.

Regla de decisión.

Rechazar la hipótesis nula si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

τ_B (Calculado) = **0,242**

$p = 0.016$ ($p < 0,05$)

A un nivel de 1,6% se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: el nivel de ejecución de actividades está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.

Conclusión de la tercera hipótesis estadística específica.

Existe evidencia empírica que demuestra que el nivel de ejecución de actividades está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014. Con lo que queda demostrada la tercera hipótesis específica de la investigación.

d) “El nivel de control de resultados se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL-01-Maynas-2014”.

Formulación de la hipótesis estadística.

H_0 : El nivel de control de resultados no está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.

H_a : El nivel de control de resultados está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba Tau-b de Kendall

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Dónde:

$$n_0 = \frac{n(n-1)}{2}$$

$$n_1 = \sum_i \frac{t_i(t_i-1)}{2}$$

$$n_2 = \sum_j \frac{u_j(u_j-1)}{2}$$

n_c = Número de pares concordantes.

n_d = Número de pares discordantes pares.

t_i = Número de valores empatados en la i -ésima fila de los grupos de valores empatados.

u_j = Número de valores empatados en la j -ésima columna de los grupos de valores empatados.

Regla de decisión.

Rechazar la hipótesis nula si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

τ_B (Calculado) = 0,384

$p = 0.000032$ ($p < 0,05$)


A un nivel de 0,000% se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: es decir que el nivel de control de resultados está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.


Conclusión de la cuarta hipótesis estadística específica

Existe evidencia empírica que demuestra que el nivel de control de resultados está relacionado significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014. Con lo queda demostrada la cuarta hipótesis específica planteada en la presente investigación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

 En el presente estudio se determinó que en la mayoría de las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014, la gestión administrativa es eficiente (78,8%), apoyado en la intervención de factores internos como: planificación de acciones, organización de funciones, ejecución de actividades y control de resultados, lo encontrado concuerda a los de García Cruz, Josefina (2008) en la investigación: “La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM”, en el que determinó una alta calidad de la Gestión Académico en la unidad de post grado. Al respecto creemos que el gerente debe poseer la capacidad de influir y dirigir a las personas para que contribuyan a las metas de la organización y del grupo, la eficiencia del gerente en la dirección es un factor de importancia para lograr el éxito de la empresa.

 Del análisis de desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014, se comprobó que el nivel de desempeño docente es alto (74,1%), teniendo en cuenta sus ocho dimensiones como: asistencia, puntualidad, dedicación al trabajo y colaboración; planificación y aplicación de conocimientos; relaciones interpersonales; creatividad, iniciativa y formación; perfil humano; desempeño en el trabajo; conducción de los procesos de aprendizaje y compromiso social, estos resultados es semejante a lo encontrado por Quichca Torres, Grover Oliver (2012), en su estudio “Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente en estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú”. quien determinó que el desempeño docente fue evaluado en el nivel alto en sus 8 dimensiones, pero concuerda con Rincón, C. (2005) en su estudio: “El clima organizacional y el desempeño docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas”. en el que concluye que en la mayoría de las instituciones educativas del Valle de Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente por cuanto están afectados por el estilo de liderazgo de los directores. Esto nos permite asegurar que la eficiente gestión administrativa de los directivos incrementa el desempeño de los docentes al darle prioridad al aspecto académico de la formación integral de los alumnos.

📖 Al evaluar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente con una confianza del 95% ($r_s = 0.556$) se encontró que relación significativa directa, $p = 0,000$ ($p < 0,05$), es decir que a medida que el nivel de la gestión administrativa es eficiente el nivel de desempeño docente va a ser alto, este hallazgo concuerda con el de García Cruz, Josefina (2008), en su tesis titulada: “La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado en la Facultad de Educación de la UNMSM. en la que también determina relación significativa y positiva ($p = 0.000 < 0.05$).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

➤ La gestión administrativa es eficiente en alto porcentaje (78,8%) de las Instituciones Educativas del UGEL 01 - Maynas en el 2014. En cuanto a las cuatro dimensiones se concluye que.

- El nivel de la planificación de acciones es eficiente (81,8%) en la mayoría de la instituciones de la UGEL 01- Maynas en el 2014.
- La organización de funciones en gran porcentaje (76,5%) de las instituciones Educativas de la UGEL – Maynas es eficiente.
- El nivel de Ejecución de actividades en la mayor parte (91,2%) de las instituciones Educativas de la UGEL – Maynas es eficiente.
- El nivel de control de resultados alcanzó el nivel de eficiente en gran porcentaje (78,8%) de las instituciones Educativas de la UGEL – Maynas.

➤ El nivel de desempeño docente es alto en gran porcentaje (74,1%) de las Instituciones Educativas del UGEL 01 -Maynas en el 2014.

- Se determinó relación directa ($r_s = 0.556$) entre el nivel de la Planificación de acciones y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas - 2014.
- El nivel de la planificación de acciones esta directamente relacionada al Desempeño docente ($r_s = 0.451$).
- Existe relación directa entre el nivel de organización de funciones y el nivel de Desempeño docente ($r_s = 0.432$).
- El nivel de ejecución de actividades está directamente realacionado al desempeño docente ($r_s = 0.242$)
- Existe relación directa entre el nivel de control de resultados y el nivel de Desempeño docente ($r_s = 0.384$).

- Se demostró que nivel de gestión administrativa se relaciona significativamente ($p < 0,05$) con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014.
- Se encontró que el nivel de planificación de acciones se relaciona significativamente ($p < 0,05$) con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.
 - Se demostró que nivel de organización de funciones se relaciona significativamente ($p < 0,05$) con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014.
 - Se halló que el nivel de ejecución de actividades se relaciona significativamente ($p < 0,05$) con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.
 - Se determinó que nivel de control de resultados se relaciona significativamente ($p < 0,05$) con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación, hacemos las siguientes recomendaciones:

- ✓ Dar a conocer los resultados de esta investigación a las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas, para que se establezcan los mecanismos que contribuyan a mejorar los procesos administrativos de la organización y el desempeño docente.

- ✓ A los directivos de las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas, estar vigilantes en el cumplimiento de las dimensiones que componen la gestión administrativa puesto que a través de ellas se logrará que la capacidad profesional de dirigir y liderar las Instituciones Educativas sea más eficiente de lo que se encontró.

- ✓ Se recomienda a los directivos realizar una autoevaluación integral de las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas, con el fin de detectar sus fortalezas y debilidades para fortalecer el soporte de la Gestión para ir hacia una calidad en la Gestión de las instituciones educativas.

- ✓ Se sugiere a los docentes y el personal jerárquico de las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas, capacitarse e innovarse con nuevas estrategias didáctica de acuerdo el avance de la ciencia y la tecnología y la calidad en el desempeño docente, por lo que se podría alternar diversos métodos de enseñanza - aprendizaje, así como técnicas, materiales didácticos y otros que permitan un aprendizaje más activo y con resultados óptimos en los estudiantes.

- ✓ Es vital que se realicen en las instituciones educativas investigada, jornadas motivacionales, para despertar en el personal el interés por el trabajo, así como también el sentido de pertenencia y el deseo de trabajar en función de los objetivos institucionales. Esto puede llevarse a efecto por medio de charlas, talleres, entre otros, bajo la responsabilidad de personal preparado y con experiencias en aspectos inherentes a la motivación. Ello permitirá que el personal se interese e internalice su rol en la institución.

CAPÍTULO VIII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALVARADO, O. (1999) Gestión educativa, enfoques y procesos, primera edición, editorial Fondo de Desarrollo, Perú, p. 103.
2. BELTRÁN, J. (2007) “Indicadores de Gestión: herramientas para la competitividad”. 3ra. Editores. pág. 24 - 28.
3. BONILLA, M.; MOLINA, J. Y MORALES, F. (2006) “Planificación: Concepto e importancia. Universidad Fermín Toro. Maestría en gerencia y liderazgo educativo. Barinas – Venezuela, 14 de mayo de 2006.
4. BUENO, Alberto. (2006). En su tesis titulada: “El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en la formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y Física de las Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú”.
5. COMISIÓN EUROPEA (2002).” Reporte Fina. Evaluación Comparativa de las Empresas”. I. Pág. 56.
6. CHIAVENATO, I. (2000). Definición del Desempeño Laboral. México: Mc. Graw-Hill Interamericana de México: S. A.
7. CHIAVENATO, I. (2002). Evaluación del Desempeño Docente .Quinta Edición. Bogotá.
8. DUBRIN, A J. (2008) “Relaciones Humanas: Comportamiento humano en el trabajo” 1º Edición. Edit. Naucalpan de Juárez- estado de México. Págs.65 - 83 -133.
9. CHIROQUE, S. (2006). Evaluación de desempeños docentes. Informe 45.IPP.Lima-Perú.
10. DE LA CRUZ, Luis (2008).Diccionario de Educación. Lima –Perú.
11. DE LA TORRE, Saturnino. Para investigar la creatividad. Barcelona: Ediciones DOE, 1996. p. 13.
12. ESQUEDA (1996)” Desempeño gerencial del director de educación básica”. Editorial pág. 9.
13. GARCIA CRUZ, Josefina (2008), en su tesis titulada: “La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post186” Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM .Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la UNMSM. Facultad de Educación.

14. GERVILLA, C. A. (2006). "La creatividad en la adolescencia". En libro: Comprender y Evaluar la Creatividad. Vol. 1. Ediciones Aljibe, Málaga. España.
15. GÓMEZ CASTAÑEDA, Omar R. (2005): "Planificación Estratégica" en Contribuciones a la Economía, México. Pág. 124.
16. HERNÁNDEZ, B. et al (2006) Metodología de la Investigación, cuarta edición, editorial Mc Graw Hill, México p. 104.
17. LARISSA G. Y MARTÍNEZ S. (2004)" Reclutamiento y selección de Recursos humanos", tomado el 24 de setiembre del 2012.
18. Ley N°29062 y Art. 28 del D.S.N°003-2008-ED, "Evaluación del desempeño docente.
19. MARCELO PISARRO, (2008): Nerds All Star, Revista Ñ, Diario Clarín, 9 de junio de 2008. "No perdamos la puntualidad". Publicado por Liriola Gallardo.
20. MOLINA, J. (2005).Cualidades que debe reunir un Docente. España-Madrid: Ediciones Morata. Madrid.
21. PERROW C. (2005) Sociología de las Organizaciones. México: Editorial Mc Graw Hill.
22. QUICHCA TORRES, Grover O. (2012) Tesis: "Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú".
23. RAMOS J (2009)" Manual del Director" 1° Edición. Edit. B Honorio Perú Pág. 114.
24. REYNOLDS, D (2001). Effective Teaching. London: Paul Chapman Publishing.
25. RINCÓN, C. (2005) Tesis: "El clima organizacional y el desempeño docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas".
26. ROBBINS, S. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Hall.
27. STEINER G (1998). "Planificación Estratégica, Lo que Todo Director debe Saber". Vigésima Tercera Reimpresión. Editorial CECSA. México. Pág. 87 -92.
28. SOSA, M. (2006). Definición y Mejoramiento del desempeño laboral.
29. SOVERO F (2007)" Gestión Educacional "Tomo I 1° Edición. Edit.IDH Instituto de Desarrollo Humano Pag.24 -27 -28-29.
30. TERRY G. (1993). Libro: "Principios de administración", CECSA, México. Pág. 87.

31. WIKIPEDIA (2009). “La colaboración, La Planificación”. La enciclopedia Libre Gobierno del Estado de Nuevo León, México 2009b -2015. Enviado por Fernández Eduardo.
32. VALDÉS H. (2000) “Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente”, Ponencia presentada por Cuba. Realizado en la Ciudad de México, 23 al 25 de mayo de 2000.
33. ZARATE RAMIREZ, Dilma (2011), en su tesis: “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.”

Anexos:

- Anexo 01: Matriz de Consistencia.
- Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.

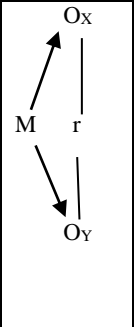
ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL-01-MAYNAS- 2014.

**AUTOR: ANA EUGENIA TAPIA ARRARTE.
VANESSA JOANNA LOAIZA CHUQUIPIONDO.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Existe relación entre la Gestión Administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01-Maynas-2014?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿La Planificación de acciones está relacionada al desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01-Maynas-2014?</p> <p>¿Está la Organización de funciones relacionada al desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Manyas-2014?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de la Gestión Administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas – 2014.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Establecer la relación que existe entre el nivel de la Planificación de acciones y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas- 2014.</p> <p>Relacionar el nivel de la Organización de funciones con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas- 2014.</p>	<p>General:</p> <p>La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014.</p> <p>Específicas:</p> <p>La planificación de acciones se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.</p> <p>La organización de funciones se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.</p>	<p>V.I(X) Gestión Administrativa.</p>	<p>PLANIFICACIONES DE ACCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se emplean las estrategias y procedimientos adecuados en la planificación de las actividades. -Se toma en cuenta el FODA como herramienta para la planificación de actividades. -Las actividades se planifican con la participación del personal docente, administrativo y PPF. -Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes. -Se respetan los derechos de los trabajadores de la I. E cuando se toman decisiones. -El director delega autoridad demostrando confianza hacia el personal. -Los directivos brindan asesoramiento permanente al personal de la I.E. -Los trabajadores asumen tareas y obligaciones inherentes a sus funciones. -El personal demuestra interés y responsabilidad por el trabajo que realiza. <p>ORGANIZACION DE FUNCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Los docentes asumen sus funciones con responsabilidad. -Se da cumplimiento al reglamento interno respecto a 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Según la tipología de Hernández Fernández & Baptista (2010) es investigación sustantivo, también conocida como investigación básica.</p> <p>En este caso se analiza la gestión administrativa y desempeño docente desde la perspectiva de los encuestados sin promover o recibir intención alguna sobre las consecuencias de las informaciones en relación de las instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos que jurisdiccionalmente corresponde a la Unidad de Gestión Local 01-Maynas.</p> <p>Diseño de la Investigación</p> <p>No Experimental – Transaccional o Transversal – Descriptivo Correlacional</p> <p>Se dice diseño no experimental en la</p>

<p>¿La Ejecución de actividades se encuentra relacionada al desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas-2014?</p> <p>¿El Control de resultados se relaciona al desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Manyas-2014?</p>	<p>Relacionar el nivel de la Ejecución de actividades y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas- 2014.</p> <p>Relacionar el nivel del Control de resultados y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas- 2014.</p>	<p>La ejecución de actividades se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01-Maynas-2014.</p> <p>El control de resultados se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL-01-Maynas-2014.</p>	<p>las funciones del personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> -El personal tiene conocimiento que la I.E cuenta con un organigrama funcional. -Se organiza y se supervisa el buen uso de los recursos propios. -Se distribuye equitativamente los recursos materiales y financieros de acuerdo a las necesidades de la I.E. -Se organiza el mantenimiento de la infraestructura para el adecuado funcionamiento de la institución educativa. -Las actividades que se realizan en la I.E son debidamente coordinadas. -Actúa con equidad en la toma de decisiones respecto a la organización del personal. -Se establecen niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la I.E. <p>EJECUCION DE ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La ejecución de actividades y eventos se realizan con la participación de la comunidad educativa. -Las actividades se realizan respetando los cronogramas establecidos. -Existe compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las actividades programadas. -En el PAT está considerado un cronograma de ornadas de actualización docente. -El director motiva a su personal a recibir cursos de actualización docente. -Se brinda todas las facilidades para que el personal asista a las capacitaciones. 	<p>medida que el estudio se lleva a cabo desde el punto de vista de los encuestados en la cual no existe ninguna manipulación de las variables.</p> <p>Es también transaccional o transversal dado que los datos se recolectan en un solo momento y mediante la aplicación de los instrumentos que pueden ser resueltos de manera inmediata por los encuestados.</p> <p>Del mismo modo es descriptivo, ya que las percepciones de los encuestados se manifiestan en los instrumentos respecto a su forma de concepción del objeto en estudio.</p> <p>Asimismo, es correlacional ya que se busca establecer una posible correlación entre las variables gestión administrativa y desempeño docente lo que indicará la dependencia o asociación de las variables que estarían repercutiendo en las organizaciones educativas.</p>
--	--	--	---	---

			<p>-La institución educativa cuenta con los instrumentos de gestión actualizados.</p> <p>-Los docentes participan activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión.</p> <p>-Los instrumentos de gestión se encuentran debidamente aprobados con R.D.</p> <p>CONTROL DE RESULTADOS:</p> <p>-Se evalúa oportunamente el cumplimiento de las actividades programadas.</p> <p>-Se reprograman las actividades no ejecutadas.</p> <p>-Existe seguimiento por parte de las autoridades sobre el cumplimiento de las actividades y proyectos innovadores.</p> <p>-Existe un control permanente de la asistencia y puntualidad del personal de la I.E.</p> <p>-Se cumple con los estímulos y sanciones establecidas en el reglamento interno con equidad.</p> <p>-Se aplica las medidas correctivas al personal que incurra en falta o incumpla con el reglamento interno de la I.E.</p> <p>-Existe coordinación entre la APAFA y la dirección frente al uso de los recursos económicos.</p> <p>-Los informes económicos se presentan en forma oportuna y con transparencia a las autoridades correspondientes.</p> <p>-Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia.</p>	<p>El diseño es:</p>  <p>Dónde: M = Muestra OX = Observación a la variable independiente: Gestión Administrativa OY = Observación a la variable dependiente: desempeño docente. r = Posible vinculación entre las variables.</p> <p>Población La población es el conjunto de personas o sujetos que son susceptibles de ser analizados para el caso de la presente investigación se considera la población conformada por los docentes de las instituciones educativas “Bon Humbolt”, “Rosa Agustina Donayre de Morey”, “Club de Leones”, “Simón Bolívar”, y “Santa Rosa” que en</p>
--	--	--	--	--

			<p>V.D. (Y) Desempeño Docente.</p>	<p>ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, DEDICACIÓN AL TRABAJO Y COLABORACIÓN. -Es puntual en la llegada y salida de su lugar de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demuestra disposición, y empeño por el trabajo que realiza. - Asiste a las reuniones convocadas por la Dirección del Plantel. -Solicita apoyo, para mejorar su desempeño, cuando tiene dudas o limitaciones. -Participa en actividades extra cátedra. -Permanece en el plantel durante el horario establecido. -Cumple con las guardias asignadas por la Dirección del Plantel. -Elabora, y entrega puntualmente los recaudos administrativos solicitados por las autoridades superiores. -Asiste a los Consejos de Docente. -Asiste regularmente a sus labores. -Aprovecha el tiempo de manera efectiva, establecido para el desarrollo de la clase o función técnico-administrativa. <p>PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suministra nuevas ideas, sugerencias y/o propuestas en función del mejoramiento y rendimiento del trabajo académico y/o técnico-administrativo. - Aplica Leyes, Reglamentos o Normas del plantel, en su desempeño en el ejercicio docente. -Organiza su trabajo en función a las exigencias curriculares, o las de Proyecto Educativo Integral Comunitario, o Proyecto de Aprendizaje y/o técnico administrativo. 	<p>totalidad suman 304 docentes nombrados.</p> <p>Muestra La muestra de estudio se obtuvo a través de un procedimiento probabilístico intencional realizando un muestreo aleatorio simple, debido a que en un estudio exploratorio previo se identificó que la tendencia de respuestas de docentes de las diferentes instituciones era semejante, por lo cual no habría justificación para realizar una estratificación. Sobre una población total de 304 docentes, la muestra resultó aplicando la fórmula siguiente:</p> <p>La muestra estará conformada por los 170 docentes.</p> <p>Diseño Muestral Se aplicará diseño muestral estratificado con afijación proporcional a cada estrato.</p> <p>Técnicas de Recolección de Datos Las técnicas que se emplearán en la recolección de datos serán: la encuesta.</p>
--	--	--	---	--	--

			<p>-Diagnóstica frecuentemente las competencias y dominio de contenidos que tienen los estudiantes.</p> <p>-Aplica estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes.</p> <p>-Regularmente planifica sus actividades con anticipación.</p> <p>-Promueve el trabajo escolar involucrando a los alumnos en las actividades.</p> <p>- Elabora material didáctico o de apoyo para la ejecución de las actividades planificadas.</p> <p>-Incorpora estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en su práctica educativa.</p> <p>- Demuestra dominio de los contenidos que aborda en sus clases y/o actividad técnico-administrativa.</p> <p>RELACIONES INTERPERSONALES</p> <p>-Mantiene una comunicación agradable con los alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.</p> <p>-Mantiene un equilibrio en su conducta, ante situaciones extremas.</p> <p>-Valora y respeta el trabajo desarrollado por los alumnos y alumnas.</p> <p>-Manifiesta respeto, por todos los miembros de la Comunidad Educativa.</p> <p>-Conoce las potencialidades (necesidades e intereses) de sus alumnos y alumnas.</p> <p>- Modela actitudes y valores positivos para los estudiantes.</p> <p>-Atiende las inquietudes y problemas que se les presentan a los estudiantes bajo su responsabilidad</p>	<p>Instrumento El instrumento que se aplicara será el cuestionario.</p>
--	--	--	---	--

			<p>dentro y fuera del aula.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con los padres, representantes y/o responsables de los estudiantes. -Demuestra discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar. -Actúa con justicia en la solución de los problemas que le competen, presentados en el ambiente escolar. - Muestra respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores. <p>CREATIVIDAD, INICIATIVA Y FORMACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> -Demuestra diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución. -Receptivo ante los cambios que se promueven para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. -Es innovador en sus actividades, periódicamente introduce cambios y mejoras en sus actividades. -Aprovecha y resuelve las actividades con los recursos que tiene a su disposición. -Participa en jornadas de capacitación y actualización profesional. -Su desempeño despierta interés en los niños y niñas por el aprendizaje. -Periódicamente presenta propuestas y alternativas para la realización de las actividades. -Lidera procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad educativa. -Se incorpora regularmente a procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad 	
--	--	--	---	--

			<p>educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aplica las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación. -Su desempeño despierta elogios y buenos comentarios por parte de sus compañeros. <p>PERFIL HUMANO</p> <ul style="list-style-type: none"> -Se incorpora, sin resistencia, al trabajo en equipo cuando se le solicita. -Participa activamente en el trabajo en equipo. -Se desempeña, sin sanción administrativa o amonestación por el Director, en el último año escolar. -Asume responsabilidades, que van más allá de las propias de sus funciones. -Mantiene una actitud ética cónsona con su profesión educativa dentro y fuera del aula. -Posee hábitos de higiene y de trabajo, acordes con la profesión docente. -Su presentación personal es cónsona con la función educativa que ejerce. -Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con sus compañeros y compañeras de trabajo. -Toma en cuenta las recomendaciones para la práctica escolar sugeridas por sus colegas o superiores. -Dispensa un trato respetuoso y afable a sus compañeros de trabajo. -Defiende el interés superior del estudiante frente a agresiones y vejaciones. -En su accionar en el plantel, en ningún momento el conflicto es un elemento que lo caracterice. 	
--	--	--	--	--

				<p>DESEMPEÑO EN EL TRABAJO</p> <ul style="list-style-type: none"> -Regularmente es ordenado y sistemático en su trabajo. -Se destaca o lidera, permanentemente, la realización de actividades o eventos en la institución. -Comparte activamente con los alumnos en las actividades de aprendizaje. -Informa oportunamente sobre el rendimiento estudiantil a los alumnos y alumnas. -Demuestra interés en el logro de aprendizaje por los estudiantes. -Se interesa por la marcha de las actividades que en general se desarrollan en la institución. -Demuestra interés en el comportamiento de los estudiantes. -Manifiesta interés y entusiasmo por las actividades que realizan los alumnos y alumnas. -Se destaca porque va más allá de las metas establecidas para sus actividades. -Informa oportunamente a sus superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante su desempeño. -Logra las metas establecidas para las funciones asignadas. -Promueve en los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones. <p>CONDUCCIÓN DE LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ejecuta los Planes o proyecto, emanados por el Ministerio de Educación en materia educativa. 	
--	--	--	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> - Por lo general los estudiantes no reclaman, su falta de dominio en las áreas bajo su responsabilidad. -Asigna responsabilidades a los alumnos. -Los estudiantes aprueban su desempeño en el aula o en sus labores técnico administrativas. -Utiliza diversas estrategias para el logro de los aprendizajes de los alumnos. -Analiza los resultados de la evaluación del rendimiento estudiantil. -Promueve acciones correctivas para sus alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias. -Evalúa periódicamente el avance del grupo y el desarrollo individual de los niños y niñas. - Los padres y representantes, se muestran satisfechos, por su desempeño en el aula o en funciones técnico-administrativas. -En ningún momento los padres o representantes se han quejado por la ausencia o retardo en las clases o en sus labores técnico-administrativas. <p>COMPROMISO SOCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> -Participa con la comunidad en la planificación en actividades propias de la localidad. -Incorpora regularmente a madres, padres y representantes y otros miembros de la comunidad en las actividades que se desarrollan en el aula o en la Institución. -Participa conjuntamente con el resto de la comunidad educativa en planes, proyectos o actividades de la Institución. 	
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> -Ejecuta actividades que promuevan la Identidad Regional. -Realizan actividades que promueven la conservación del medio ambiente. -Promueve herramientas para la participación democrática de los estudiantes. -Promueve la inclusión de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje. -Desarrolla actividades para promover la importancia de la familia y los padres, para el estudiante. - Realiza visita con sus alumnos y alumnas a lugares de interés educativo para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. -Informa a los padres y/o representantes asuntos concernientes a sus hijos(as) y/o representados. -Promueve alternativas, para solucionar los problemas del plantel. - Fomentar valores y buenos hábitos entre sus estudiantes. 	
--	--	--	--	--	--



UNAP

Escuela de **Postgrado**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL-01- MAYNAS- 2014.**

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO DE GESTION ADMINISTRATIVA

CÓDIGO: -----

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL -01- MAYNAS– 2014.

El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión Educativa

Muchas Gracias

II. DATOS GENERALES

1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA : -----
2. GRADO : -----
3. SECCIÓN: -----
4. ESTUDIANTE: -----
5. DÍA : ----- 6. HORA: -----

III. INSTRUCCIONES

- ✓ Lee atentamente las preguntas del cuestionario y respóndelas marcando con un aspa (X) de acuerdo a su apreciación.
- ✓ La información que nos proporciona será confidencial.

IV. CONTENIDO

GESTION ADMINISTRATIVA	Siem- pre (5)	Casi Siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nun ca (1)
1. PLANIFICACION DE ACCIONES.					
1.1. Se emplean las estrategias y procedimientos adecuados en la planificación de las actividades.					
1.2. Se toma en cuenta el FODA como herramienta para la planificación de actividades.					
1.3. Las actividades se planifican con la participación del personal docente, administrativo y PFFF.					
1.4. Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes.					
1.5. Se respetan los derechos de los trabajadores de la I. E cuando se toman decisiones.					
1.6. El director delega autoridad demostrando confianza hacia el personal.					
1.7. Los directivos brindan asesoramiento permanente al personal de la I.E.					
1.8. Los trabajadores asumen tareas y obligaciones inherentes a sus funciones.					
1.9. El personal demuestra interés y responsabilidad por el trabajo que realiza.					
2. ORGANIZACIÓN DE FUNCIONES.					
2.1. Los docentes asumen sus funciones con responsabilidad.					
2.2. Se da cumplimiento al reglamento interno respecto a las funciones del personal.					
2.3. El personal tiene conocimiento que la I.E cuenta con un organigrama funcional.					
2.4. Se organiza y se supervisa el buen uso de los recursos propios.					
2.5. Se distribuye equitativamente los recursos materiales y financieros de acuerdo a las necesidades de la I.E.					
2.6. Se organiza el mantenimiento de la infraestructura para el adecuado funcionamiento de la institución educativa.					
2.7. Las actividades que se realizan en la I.E son debidamente coordinadas.					
2.8. Actúa con equidad en la toma de decisiones respecto a la organización del personal.					
2.9. Se establecen niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la I.E					
3. EJECUCION DE ACTIVIDADES.					
3.1. La ejecución de actividades y eventos se realizan con la participación de la comunidad educativa.					
3.2. Las actividades se realizan respetando los cronogramas establecidos.					
3.3. Existe compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las actividades programadas.					

3.3. En el PAT está considerado un cronograma de ornadas de actualización docente.					
3.4. El director motiva a su personal a recibir cursos de actualización docente.					
3.5. Se brinda todas las facilidades para que el personal asista a las capacitaciones.					
3.6. La institución educativa cuenta con los instrumentos de gestión actualizados.					
3.7. Los docentes participan activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión.					
3.8. Los instrumentos de gestión se encuentran debidamente aprobados con R.D.					
4. CONTROL DE RESULTADOS.					
4.1. Se evalúa oportunamente el cumplimiento de las actividades programadas.					
4.2. Se reprograman las actividades no ejecutadas.					
4.3. Existe seguimiento por parte de las autoridades sobre el cumplimiento de las actividades y proyectos innovadores.					
4.4. Existe un control permanente de la asistencia y puntualidad del personal de la I.E.					
4.5. Se cumple con los estímulos y sanciones establecidas en el reglamento interno con equidad.					
4.6. Se aplica las medidas correctivas al personal que incurra en falta o incumpla con el reglamento interno de la I.E.					
4.7. Existe coordinación entre la APAFA y la dirección frente al uso de los recursos económicos.					
4.8. Los informes económicos se presentan en forma oportuna y con transparencia a las autoridades correspondientes.					
4.9. Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

I. PRESENTACIÓN:

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre: EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL -01-MAYNAS-2014.

El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión Educativa.

Muchas Gracias.

DESEMPEÑO DOCENTE	Si (2)	A veces (1)	Nun ca (0)
1. ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, DEDICACIÓN AL TRABAJO Y COLABORACIÓN.			
1.1. Es puntual en la llegada y salida de su lugar de trabajo.			
1.2. Demuestra disposición, y empeño por el trabajo que realiza.			
1.3. Asiste a las reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.			
1.4. Solicita apoyo, para mejorar su desempeño, cuando tiene dudas o limitaciones.			
1.5. Participa en actividades extra cátedra.			
1.6. Permanece en el plantel durante el horario establecido.			
1.7. Cumple con las guardias asignadas por la Dirección del Plantel.			
1.8. Elabora, y entrega puntualmente los recaudos administrativos solicitados por las autoridades superiores.			
1.9. Asiste a los Consejos de Docente.			
1.10. Asiste regularmente a sus labores			
1.11. Aprovecha el tiempo de manera efectiva, establecido para el desarrollo de la clase o función técnico-administrativa.			
2. PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS.			
2.1. Suministra nuevas ideas, sugerencias y/o propuestas en función del mejoramiento y rendimiento del trabajo académico y/o técnico-administrativo.			
2.2. Aplica Leyes, Reglamentos o Normas del plantel, en su desempeño en el ejercicio docente.			
2.3. Organiza su trabajo en función a las exigencias curriculares, o las de Proyecto Educativo Integral Comunitario, o Proyecto de Aprendizaje y/o técnico administrativo.			
2.4. Diagnóstica frecuentemente las competencias y dominio de contenidos que tienen los estudiantes.			
2.5. Aplica estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes.			
2.6. Regularmente planifica sus actividades con anticipación.			
2.7. Promueve el trabajo escolar involucrando a los alumnos en las actividades.			
2.8. Elabora material didáctico o de apoyo para la ejecución de las actividades planificadas.			
2.9. Incorpora estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en su práctica educativa.			
2.10. Demuestra dominio de los contenidos que aborda en sus clases y/o actividad técnico-administrativa.			

3. RELACIONES INTERPERSONALES.			
3.1. Mantiene una comunicación agradable con los alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.			
3.2. Mantiene un equilibrio en su conducta, ante situaciones extremas.			
3.3. Valora y respeta el trabajo desarrollado por los alumnos y alumnas.			
3.4. Manifiesta respeto, por todos los miembros de la Comunidad Educativa.			
3.5. Conoce las potencialidades (necesidades e intereses) de sus alumnos y alumnas.			
3.6. Modela actitudes y valores positivos para los estudiantes.			
3.7. Atiende las inquietudes y problemas que se les presentan a los estudiantes bajo su responsabilidad dentro y fuera del aula.			
3.8. Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con los padres, representantes y/o responsables de los estudiantes.			
3.9. Demuestra discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar			
3.10. Actúa con justicia en la solución de los problemas que le competen, presentados en el ambiente escolar.			
3.11. Muestra respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.			
4. CREATIVIDAD, INICIATIVA Y FORMACION.			
4.1. Demuestra diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución.			
4.2. Receptivo ante los cambios que se promueven para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.			
4.3. Es innovador en sus actividades, periódicamente introduce cambios y mejoras en sus actividades.			
4.4. Aprovecha y resuelve las actividades con los recursos que tiene a su disposición.			
4.5. Participa en jornadas de capacitación y actualización profesional.			
4.6. Su desempeño despierta interés en los niños y niñas por el aprendizaje.			
4.7. Periódicamente presenta propuestas y alternativas para la realización de las actividades.			
4.8. Lidera procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad educativa.			
4.9. Se incorpora regularmente a procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad educativa.			
4.10. Aplica las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.			
4.11. Su desempeño despierta elogios y buenos comentarios por parte de sus compañeros.			
5. PERFIL HUMANO.			
5.1. Se incorpora, sin resistencia, al trabajo en equipo cuando se le solicita.			
5.2. Participa activamente en el trabajo en equipo.			
5.3. Se desempeña, sin sanción administrativa o amonestación por el Director, en el último año escolar.			
5.4. Asume responsabilidades, que van más allá de las propias de sus funciones.			
5.5. Mantiene una actitud ética cónsona con su profesión educativa dentro y fuera del aula.			
5.6. Posee hábitos de higiene y de trabajo, acordes con la profesión docente.			
5.7. Su presentación personal es cónsona con la función educativa que ejerce.			
5.8. Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con sus compañeros y compañeras de trabajo.			

5.9. Toma en cuenta las recomendaciones para la práctica escolar sugeridas por sus colegas o superiores.			
5.10. Dispensa un trato respetuoso y afable a sus compañeros de trabajo.			
5.11. Defiende el interés superior del estudiante frente a agresiones y vejaciones.			
5.12. En su accionar en el plantel, en ningún momento el conflicto es un elemento que lo caracterice.			
6. DESEMPEÑO EN EL TRABAJO.			
6.1. Regularmente es ordenado y sistemático en su trabajo.			
6.2. Se destaca o lidera, permanentemente, la realización de actividades o eventos en la institución.			
6.3. Comparte activamente con los alumnos en las actividades de aprendizaje.			
6.4. Informa oportunamente sobre el rendimiento estudiantil a los alumnos y alumnas.			
6.5. Demuestra interés en el logro de aprendizaje por los estudiantes.			
6.6. Se interesa por la marcha de las actividades que en general se desarrollan en la institución.			
6.7. Demuestra interés en el comportamiento de los estudiantes.			
6.8. Manifiesta interés y entusiasmo por las actividades que realizan los alumnos y alumnas.			
6.9. Se destaca porque va más allá de las metas establecidas para sus actividades.			
6.10. Informa oportunamente a sus superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante su desempeño.			
6.11. Logra las metas establecidas para las funciones asignadas.			
6.12. Promueve en los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.			
7. CONDUCCION DE LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE.			
7.1. Ejecuta los Planes o proyecto, emanados por el Ministerio e Educación en materia educativa.			
7.2. Por lo general los estudiantes no reclaman, su falta de dominio en las áreas bajo su responsabilidad.			
7.3. Asigna responsabilidades a los alumnos.			
7.4. Los estudiantes aprueban su desempeño en el aula o en sus labores técnico administrativas.			
7.5. Utiliza diversas estrategias para el logro de los aprendizajes de los alumnos.			
7.6. Analiza los resultados de la evaluación del rendimiento estudiantil.			
7.7. Promueve acciones correctivas para sus alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias.			
7.8. Evalúa periódicamente el avance del grupo y el desarrollo individual de los niños y niñas.			
7.9. Los padres y representantes, se muestran satisfechos, por su desempeño en el aula o en funciones técnico-administrativas.			
7.10. En ningún momento los padres o representantes se han quejado por la ausencia o retardo en las clases o en sus labores técnico-administrativas.			
8. COMPROMISO SOCIAL.			
8.1. Participa con la comunidad en la planificación en actividades propias de la localidad.			
8.2. Incorpora regularmente a madres, padres y representantes y otros miembros de la comunidad en las actividades que se desarrollan en el aula o en la Institución.			

8.3. Participa conjuntamente con el resto de la comunidad educativa en planes, proyectos o actividades de la Institución.			
8.4. Ejecuta actividades que promuevan la Identidad Regional.			
8.5. Realizan actividades que promueven la conservación del medio ambiente.			
8.6. Promueve herramientas para la participación democrática de los estudiantes.			
8.7. Promueve la inclusión de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje.			
8.8. Desarrolla actividades para promover la importancia de la familia y los padres, para el estudiante.			
8.9. Realiza visita con sus alumnos y alumnas a lugares de interés educativo para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.			
8.10. Informa a los padres y/o representantes asuntos concernientes a sus hijos(as) y/o representados.			
8.11. Promueve alternativas, para solucionar los problemas del plantel.			
8.12. Fomentar valores y buenos hábitos entre sus estudiantes.			