

“Año de la Universalización de la Salud”



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**

(Creado por Ley 25265)

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

### **TESIS**

**GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTONIO RAYMONDI – AMBATO,  
DISTRITO DE YAULI – HUANCVELICA**

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Educativa

### **PRESENTADO POR:**

Bach. CASTILLO CRISOSTOMO, CRISTIAN DIEGO

### **PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:**

Ciencias de la Educación

### **MENCIÓN:**

Administración y Planificación de la Educación

**HUANCVELICA – PERÚ**

**2020**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA



(CREADO POR LEY N° 25265)  
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dr. GARAYAR TASAYCO Humberto Guillermo,  
Dr. CAMPOSANO CORDOVA Álvaro Ignacio, Mg. CAYLLAHUA YARASCA Ubaldo.

Asesora: Dra. GLADYS MARGARITA ESPINOZA HERRERA.

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de  
Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución  
N° 378-2019-CU-UNH.

El Candidato al GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; MENCIÓN:  
ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

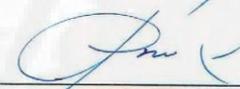
Don, Cristian Diego CASTILLO CRISOSTOMO, procedió a sustentar su trabajo de  
Investigación titulado: GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTONIO RAYMONDI - AMBATO, DISTRITO DE YAULI -  
HUANCAVELICA. Mediante Resolución Directoral N° 916-2020-EPG-R/UNH, fija la hora y  
fecha para el acto de sustentación de la tesis.

Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se  
dio por concluido al ACTO de sustentación de forma sincrónica, realizándose la deliberación,  
calificación y resultando:

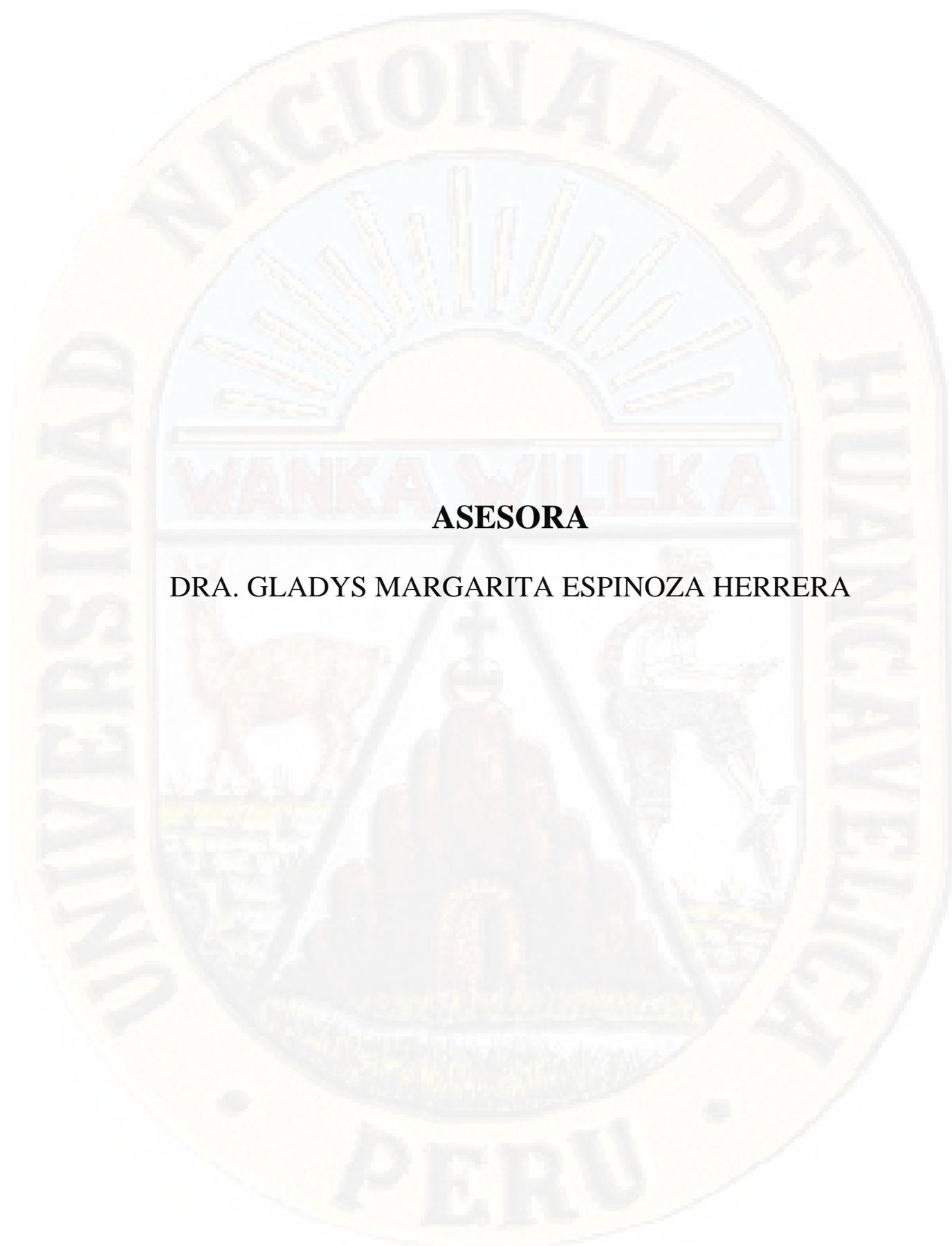
Con el calificativo: Aprobado  Por: Unanimidad  
Desaprobado

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los veintiocho días  
del mes de diciembre del año 2020.

  
Dr. GARAYAR TASAYCO Humberto Guillermo  
Presidente del Jurado

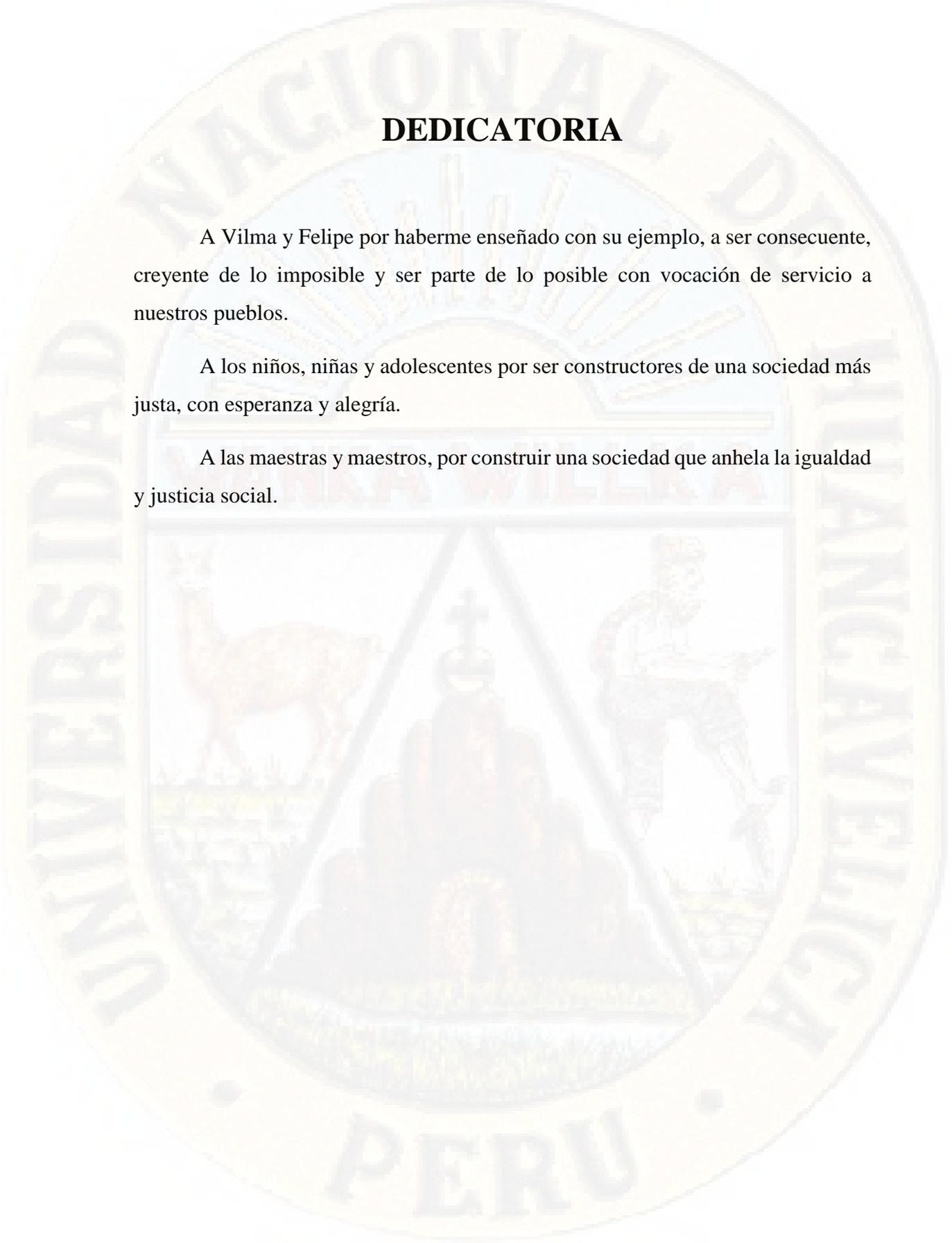
  
Dr. CAMPOSANO CORDOVA Álvaro Ignacio  
Secretario del Jurado

  
Mg. CAYLLAHUA YARASCA Ubaldo  
Vocal del Jurado



**ASESORA**

**DRA. GLADYS MARGARITA ESPINOZA HERRERA**



## **DEDICATORIA**

A Vilma y Felipe por haberme enseñado con su ejemplo, a ser consecuente, creyente de lo imposible y ser parte de lo posible con vocación de servicio a nuestros pueblos.

A los niños, niñas y adolescentes por ser constructores de una sociedad más justa, con esperanza y alegría.

A las maestras y maestros, por construir una sociedad que anhela la igualdad y justicia social.

## RESUMEN

La investigación titulada *Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica*, tiene por objetivo general determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica en el año 2019, los objetivos específicos son, primero, determinar el nivel de gestión educativa, y segundo determinar el nivel de desempeño docente. El método empleado fue descriptivo, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, el instrumento el cuestionario. Los resultados alcanzados fueron que la gestión educativa es eficiente en un 56%, es regular en el 39% y 6% deficiente; el desempeño docente es favorable en un 61%, en proceso en 39%. Existe una relación positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente. Se ha concluido que la gestión educativa es eficiente, el desempeño docente es favorable y existe una relación positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Palabras clave: gestión educativa, desempeño docente, desempeño directivo.

## **ABSTRACT**

The research entitled Educational management and teaching performance in the Antonio Raymondi Educational Institution - Ambato, Yauli district - Huancavelica, has the general objective of determining the relationship between educational management and teaching performance in the Antonio Raymondi Educational Institution - Ambato, district de Yauli - Huancavelica in 2019, the specific objectives are, first, to determine the level of educational management, and second, to determine the level of teaching performance. The method used was descriptive, the data collection technique was the survey, the instrument the questionnaire. The results achieved were that educational management is efficient in 56%, it is regular in 39% and 6% deficient; teacher performance is favorable in 61%, in process in 39%. There is a positive relationship between educational management and teaching performance. It has been concluded that educational management is efficient, teacher performance is favorable and there is a positive relationship between educational management and teacher performance.

Keywords: educational management, teacher performance, managerial performance.

# ÍNDICE

PORTADA.....	i
ASESORA .....	ii
DEDICATORIA .....	ii
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	xiv

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos .....	4
1.4. Justificación e importancia .....	4

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.1.1. A nivel internacional.....	6
2.1.2. A nivel nacional.....	7
2.1.3. A nivel local.....	7
2.2. Bases teóricas.....	8
2.2.1. Gestión educativa.....	8
2.2.2. Enfoques de gestión educativa.....	11
Enfoque burocrático y gestión educativa.....	11
Enfoque sistémico.....	13

Elementos de un sistema educativo .....	14
Estructura.....	14
Entradas .....	15
Proceso.....	15
Salidas.....	15
Retroalimentación.....	15
Ambiente.....	16
Enfoque gerencial .....	16
Planeamiento educativo .....	17
Organización educativa .....	18
División del trabajo.....	18
Límite de control.....	18
Autoridad .....	18
Responsabilidad.....	19
Jerárquico y gradual.....	19
Unidad de los objetivos .....	19
Técnicas organizativas.....	19
2.2.3. División de la gestión educativa .....	19
Gestión administrativa.....	22
Gestión pedagógica.....	23
Gestión comunitaria.....	26
2.2.4. Dimensiones de la gestión educativa .....	28
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes .....	28
Competencias de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes .....	29
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes .....	30
Competencias de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.....	30
Enfoque del director según el marco de buen desempeño del directivo.....	31
Líder pedagógico .....	31

2.2.5. Desempeño docente	33
Funciones del docente.....	35
Función curricular.....	35
Función didáctica.....	35
Función evaluadora.....	35
Función tutorial.....	35
Formación permanente .....	36
Ventajas de la evaluación del desempeño docente .....	36
2.2.6. Dimensiones del desempeño docente	38
Preparación .....	38
Enseñanza .....	39
Participación .....	40
Profesionalidad e identidad docente .....	42
2.3. Definición de términos .....	43
2.4. Formulación de hipótesis.....	45
2.5. Identificación de variables.....	45
2.6. Definición operativa de variables e indicadores.....	46

### CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación.....	48
3.2. Nivel de investigación .....	48
3.3. Método de investigación.....	48
3.4. Diseño de investigación.....	49
3.5. Población, muestra, muestreo .....	49
3.5.1. Población .....	49
3.5.2. Muestra .....	50
3.5.3. Muestreo .....	50
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	50
3.6.1. Técnica.....	50
3.6.2. Instrumento .....	51
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	53

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis .....	53
--	----

#### CAPÍTULO IV

##### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de resultados.....	56
4.1.1. Nivel de gestión educativa en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli-Huancavelica .....	56
4.1.2. Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli.....	57
4.1.3. Relación entre gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli.....	58
4.2. Pruebas de hipótesis.....	61
4.3. Discusión de resultados .....	64
4.3.1. Nivel de gestión educativa.....	64
4.3.2. Nivel de desempeño docente .....	65
4.3.3. La gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica en el año 2019.	66
CONCLUSIONES .....	68
RECOMENDACIONES .....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS .....	75

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Coeficiente de validez por criterio jueces expertos de los cuestionarios de gestión educativa y desempeño docente	51
Tabla 2. Confiabilidad de los cuestionarios de gestión educativa y desempeño docente	52
Tabla 3. Género de docentes de la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli-Huancavelica	54
Tabla 4. Nivel de gestión educativa en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli-Huancavelica	56
Tabla 5. Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli-Huancavelica	57
Tabla 6. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre gestión educativa y desempeño docente	62
Tabla 7. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato, del distrito de Yauli-Huancavelica	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género de los docentes	55
Figura 2. Nivel de gestión educativa	56
Figura 3. Nivel de desempeño docente	58
Figura 4. Diagrama de dispersión de los puntajes de gestión educativa y desempeño docente	59
Figura 5. Diagramas de dispersión de las dimensiones de gestión educativa y desempeño docente	60

## **ÍNDICE DE ANEXOS**

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 2. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

ANEXO 3. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

ANEXO 4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ANEXO 5. PANEL FOTOGRÁFICO

ANEXO 6. BASE DE DATOS

ANEXO 7. DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS

## INTRODUCCIÓN

La transformación para la mejora y servicios de calidad de las Instituciones Educativas dependen de la gestión que desarrollan los directores, el liderazgo de ellos es un factor de influencia para el logro del aprendizaje, tiene un grado de influencia innegable en los aprendizajes de los estudiantes, después de los docentes.

El funcionamiento de las Instituciones Educativas, las condiciones de trabajo y la eficacia del desempeño docente dependen de la gestión educativa realizada por los directores, por lo que en la mejora de la calidad del contexto de enseñanza – aprendizaje es decisivo que el Ministerio de Educación asume como política el fortalecimiento de las Instituciones Educativas en el marco de una gestión descentralizada, participativa, transparente y que estén orientadas a resultados visibles. Es por ello que la investigación *Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica*, comenzó con la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica en el año 2019?

Los antecedentes que guiaron fueron: Gómez (2009) con la tesis *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotapaxi, año lectivo 2013-2014*, en donde señala que el desempeño docente en los procesos de enseñanza aprendizaje en la unidad de estudio implica un papel imprescindible dentro de los procesos de formación académica en referencia a los ámbitos de gestión legal, planificación del aprendizaje, liderazgo y comunicación para el mejoramiento de la práctica docente. Por otro lado, Nunton (2018) en la tesis *La gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1003 República de Colombia – 2017, en la Universidad Nacional de Educación Enrique*

*Guzmán y Valle*, manifiesta que existe relación entre el planeamiento de la gestión educativa y el desempeño docente.

El objetivo general propone determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica en el año 2019, los objetivos específicos: a) Determinar el nivel de gestión educativa, b) Determinar el nivel de desempeño docente.

La hipótesis ha sido formulada de la siguiente forma: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica en el año 2019.

La investigación está conformada por la siguiente estructura: el capítulo I: problema, presenta el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos y la justificación e importancia. El capítulo II: marco teórico, muestra los antecedentes de la investigación, bases teóricas, definición de términos, formulación de hipótesis, identificación de variables y la definición operativa de variables e indicadores. El capítulo III: metodología, está conformado por el tipo de investigación, nivel de investigación, método de investigación, diseño de investigación, población, muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y descripción de la prueba de hipótesis. El capítulo IV: presentación de resultados, incluye la presentación e interpretación de resultados, pruebas de hipótesis, discusión de resultados. Asimismo, la investigación presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

El autor

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

Lograr que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio y transformación de los procesos pedagógicos, centrando en toda la organización de los aprendizajes es un elemento esencial que se enmarca dentro de las políticas de desarrollo docente priorizadas por el sector educativo. Es importante el desarrollo de competencias propuestas para los directores ya que es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje de los estudiantes (después de la acción docente) (Minedu, 2014).

Los ámbitos de influencia del director es clave para la mejora de la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la comunidad educativa, por lo que se puede afirmar que el rol del directivo en la mejora de la calidad es imprescindible (Minedu, 2014).

En la actualidad se viene realizando la implantación de políticas públicas por parte del Estado peruano, tales lineamientos como el desempeño directivo para la óptima gestión educativa de las Instituciones Educativas del país y la promoción del buen desempeño docente. Sin embargo, no en todas las instituciones educativas se logra cumplir un logro eficiente de la gestión educativa y como efecto el buen desempeño docente. Estas limitaciones se observan en la Institución Educativa Antonio Raymondi, que, por el acceso geográfico, limitada participación de los padres de familia, docentes y la sociedad la gestión educativa aún está en el proceso de fortalecimiento. Por esta razón es que hay limitaciones en el dominio de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos. Los cuales pueden causar la poca preparación, inadecuada enseñanza, carencia de participación de los docentes y el desgobierno que conlleva a una ineficaz organización en dicha institución educativa.

Estas limitaciones sumadas a las pocas capacitaciones y monitorio que realiza la Dirección Regional de Educación y la Unidad de Gestión Educativa Local hace que las Instituciones Educativas, muestra logros limitados en cuanto al liderazgo, gestión institucional en la elaboración de los documentos de gestión como: proyectos institucionales, reglamento, manual de organizaciones y funciones; en donde toda la comuna educativa debería de participar, en un clima donde prime la comunicación, la responsabilidad y el cumplimiento.

Esta limitación no es ajena a otras instituciones educativas que están en la misma situación en cuanto a la gestión educativa, y de manera especial, en la institución educativa que es objeto de investigación donde se refleja diversas problemáticas limitando la calidad de gestión educativa; los mismos que debería de ser liderado por el director, conjuntamente con los funcionarios administrativos, docentes en general, estudiantes, padres de familia, autoridades competentes. Para la comprensión de la gestión educativa, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2011) dice que:

(...) la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. Pero no es una disciplina teórica, muy por el contrario, es una disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica. En la actualidad, esta práctica está muy influenciada por el discurso de la política educativa. Por lo tanto, la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica. (p. 11)

En la actualidad los principales retos de la gestión educativa demandan de un progreso y cambio cultural empezando de los directivos, obligación que tiene que asumir para con su comunidad educativa en donde todos los miembros educativos se involucren. Mello (s.f.) citado por La Secretaría de Educación Pública (2014) manifieta que:

(...) de una estructura formal, a una no formal pero eficiente, de una estructura institucional a una estructura sectorial, una estructura que parte de la responsabilidad de la sociedad como un todo, que cuenta con líderes eficientes en el trabajo en equipo y a la rendición de cuentas, esto es un reto de la gestión educativa pero al mismo tiempo es una gran responsabilidad para el que asume el papel de líder en los centros escolares. (p. 67)

De acuerdo a Sánchez y Teruel (2004) la calidad de la educación tiene su relación directa con el efecto de la calidad del docente, ya que el docente es uno de los pilares primordiales del desarrollo del proceso educativo. Mientras no haya una buena gestión educativa que se propicie no se desarrollará un desempeño docente que básicamente es:

(...) una noción que ha cobrado en los últimos años un importante valor en las discusiones internacionales sobre la función de los maestros en el éxito educativo. Ha conseguido, también, un lugar especial en las agendas de la investigación educativa, sea este desde los estudios sobre la profesión docente o desde aquellos vinculados a la formación y a la evaluación. Esta (re)aparición de la noción de desempeño docente fue debido a los cambios experimentados en los discursos sobre el magisterio, a inicios de la década pasada. (Consejo Nacional de Educación, 2011, p. 11)

A razón de todo lo mencionado líneas arriba, se tiene la necesidad de desarrollar un estudio mediante la cual se determine la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli en el año del 2019. Entonces la formulación del problema se formuló en las cláusulas siguientes:

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica en el año 2019?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica en el año 2019.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- A.** Determinar el nivel de gestión educativa en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli-Huancavelica en el año 2019.
- B.** Determinar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli-Huancavelica en el año 2019.

## **1.4. Justificación e importancia**

En los últimos años se observa deficientes resultados de aprendizaje obtenidos por nuestro país, tanto en evaluaciones nacionales como internacionales, los cuales se deben a que hay una deficiente gestión educativa y desempeño docente (Minedu, 2014).

En la población de estudio, Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli existe la poca participación de los docentes, la comunidad educativa, ello debido a factores como el acceso a las capacitaciones que brindan el ministerio de educación mediante la Dirección Regional de Educación – Huancavelica, por otro lado, el acompañamiento por los especialistas de UGEL es limitado, los cuales conllevan a la limitada gestión directivo en la institución educativa mencionada.

Por otro lado, las capacidades de plantear la transformación para lograr mejorar los aprendizajes de los estudiantes están relacionadas con los procesos de gestión, el buen desempeño docente, estrategias pedagógicas, liderazgo de los directores, la participación de los actores y las diferentes formas de evaluación.

Su importancia radica en que la investigación comprendida permitirá determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa mencionada, los resultados constituirán la base para otras indagaciones científicas.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. A nivel internacional

Gómez (2009) realizó la tesis titulada *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotapaxi, año lectivo 2013-2014*; en la Universidad Técnica Particular de Loja, de Ecuador. Las conclusiones que presenta son:

- 1.- Se determinó que el desempeño docente en los procesos de enseñanza aprendizaje en la unidad de estudio implica un papel imprescindible dentro de los procesos de formación académica en referencia a los ámbitos de gestión legal, planificación del aprendizaje, liderazgo y comunicación para el mejoramiento de la práctica docente.
- 2.- Se pudo establecer que el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal tiene un alto porcentaje en el modelo educativo que aplican los docentes es en forma tradicionalista de trabajar, no ocupar material didáctico, la forma expositiva de los maestros no permiten saber si su tema tratado esta entendida por todos; en la práctica docente hay dificultad para encontrar criterios unificados, hay un trabajo descoordinado en este aspecto institucional.
- 3.- Se pudo constatar que los principales aspectos mejores evaluados corresponden al desempeño de los docentes de la institución y a la comunicación entre docentes-alumnos fuera del aula. En relación a esta variable, existen diferencias en la organización académica y administrativa afectando el trabajo de los docentes y la comunicación entre el docente-alumno, lo cual repercute en el nivel de aprovechamiento.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Nunton (2018) realizó la tesis intitulada: *La gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1003 República de Colombia – 2017*, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; de Lima-Perú; para optar el grado académico de Maestro. Las conclusiones a los que llega son los siguientes:

- 1.- Los resultados que presenta indican que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ( $\rho = 0.802$ ), concluye con un nivel de significación de 0.05 que la Gestión Educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa de estudio.
- 2.- Se puede concluir con un nivel de significación de 0.05 que existe relación entre la evaluación de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1003 República de Colombia – 2017.
- 3.- Por último, se puede concluir con un nivel de significación de 0.05 que existe relación entre el planeamiento de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1003.

### **2.1.3. A nivel local**

Saavedra y Saavedra (2018) realizaron la monografía titulada *Gestión escolar del director y desempeño laboral de los docentes*, en la universidad Nacional de Huancavelica; obteniendo las siguientes conclusiones:

- 1.- Existe una relación directa entre la gestión escolar del director y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 20976 “Miguel Grau Seminario” del Centro Poblado Nuevo Cañete, ya que se observa que el 70% de los docentes están totalmente en desacuerdo con la gestión escolar del director que presentan en sus dimensiones: Institucional, Administrativo, Pedagógico y Comunitario.

- 2.- El desempeño docente en sus dimensiones cultural, político y pedagógico según los resultados de los instrumentos aplicados, 40 estudiantes están de acuerdo con el trabajo que vienen realizando sus maestros.
- 3.- La investigación educativa muestra que el liderazgo pedagógico del director es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente, es decir, tiene un grado de influencia real e innegable en los aprendizajes de los estudiantes. Esta acción de los directivos es indirecta, puesto que es el docente el que ejerce una acción directa. Los ámbitos de influencia del directivo son claves para la mejora de los aprendizajes, la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la escuela, por lo que se puede afirmar que el rol del directivo en la mejora de la calidad de la escuela es decisivo.
- 4.- Los directivos no implementan una gestión escolar que propicie un mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, no permiten la participación al personal para la toma de decisiones relacionadas con el bienestar de la organización escolar, por ello se determinó que la gestión del director es bueno y no excelente.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Gestión educativa**

La gestión educativa se define por Mora (1999, p. 19) como: “un conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado” en el campo educativo. Ivancevich (1997, p. 105) afirma que la gestión educativa busca:

(...) aplicar los principios generales de la educación, su finalidad no es teórica sino una disciplina aplicada en la cotidianidad de la práctica. En la actualidad, esta práctica está muy relacionada por el discurso de la política educativa,

justificando que la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica.

En la administración educativa hay una visión simplificadora, en donde se le asigna una mayor notabilidad e importancia al factor de la ganancia que al servicio, prácticas con las cuales se pierde el valor real que lo educativo tiene: Siguiendo a Martínez (2012) se pierde:

(...) de vista la trascendencia del fin de la institución educativa, por esta determinante y los cambios sociales actuales la visión de empresa administrativa moviliza el valor del trabajo que adquiere la empresa educativa. (p.15)

Por lo tanto, para la Universidad Interamericana para el Desarrollo (2013) la gestión educativa se ejecuta cuando un grupo de actores de la comuna escolar son capaces de ordenar las interacciones académicas de su centro escolar existiendo reciprocidad entre sí y orientando sus esfuerzos al cumplimiento de objetivos formativos específicos.

Desde el comienzo de liberalismo económico, el sistema educativo está acorde o tiene que estar en concordancia a las dinámicas de los procesos económicos y empresariales. En donde la dirección de las instituciones educativas acoge modelos de gestión empresarial para el proceso de la planeación institucional, cuyas propuestas han dado ciertos autores que Méndez, Osuna, y Cortés (2001) citan señalando que:

Las teorías que fundamentan la administración educativa parten de las principales teorías administrativas que justifican las dinámicas empresariales y consideran a la administración un estatus científico, es así como teóricos como Taylor, Fayol y Weber son considerados como teóricos de la administración educativa y que, a su vez, han marcado la pauta de la función empresarial. (pp. 21-46)

Para el Instituto Internacional de la Educación (2000) la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para el bien de las necesidades sociales, puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático.

La gestión educativa sólo puede ser comprendida como innovadora manera de comprender y dirigir la organización escolar, y sólo así se desarrolle la acción educativa que, en la labor de la enseñanza, sea un proceso generador de decisiones y emprendimientos específicas. Al respecto Frigerio, Poggi, Tiramonti, y Aguerro, (1992, p. 45) afirman que:

Tiene que ver con gobernabilidad y esta, con los nuevos balances e integraciones necesarias entre lo técnico y lo político en educación: sólo mediante este reposicionamiento estratégico de las prácticas de dirección de las organizaciones educativas puede hablarse de gestión.

También tiene que ver con los problemas que se refieren a la resolución de conflictos que se plantean entre lo previsto y lo contingente, entre lo formalizado y lo rutinario en cada función específica; y la necesidad de generar y ampliar los desempeños para la calidad educativa. Supone, además, abandonar aproximaciones simples para asumir la complejidad, revisar las conceptualizaciones sobre las organizaciones educativas como entidades cerradas, para pensarlas e imaginarlas como ciclos abiertos de acción que desplieguen procesos encadenados de acción y finalidad en relación con su entorno, y siempre con restricciones a considerar.

En la gestión educativa se incluye lo que hacen los miembros de la institución educativa como el director, docentes, estudiantes, personal

administrativo, padres de familia, etc.; las relaciones que promueven entre ellos, enmarcan un determinado contexto que da sentido a la acción dentro de la institución en donde hay normas, reglas y principios. Los elementos tanto internos y externos interactúan de manera dinámica es así que se puede observar el índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria. A lo expresado Frigerio, Poggi, Tiramonti, y Aguerro (1992), afirman que:

Esta distinción permite observar que, al interior de la institución educativa y de sus procesos de gestión, existen dimensiones o planos de acciones diferentes y complementarias en el funcionamiento de la misma. [...] Pensemos que son como “ventanas” para ver lo que se hace y cómo se hace al interior de la institución. Existen varias propuestas de dimensiones de la gestión educativa. La más sintética y comprensiva es la que plantea cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria. (pp. 67-69)

### **2.2.2. Enfoques de gestión educativa**

#### ***Enfoque burocrático***

El enfoque burocrático es una forma de organización que se basa en la racionalidad, en la adecuación de los medios hacia los fines. Para garantizar la máxima eficiencia posible en la consecución del logro de los objetivos de una determinada organización. Al respecto menciona Farfán (2015) que:

Este cuerpo teórico, adoptado con mayor énfasis en las entidades estatales que en las privadas, ha devenido en el denominado enfoque burocrático, cuyos principios mayoritariamente siguen vigentes pese a su longeva formulación, dada su aplicabilidad teórica y práctica. (p. 23)

El estado es el órgano principal para satisfacer las demandas educativas de una sociedad. “En ese sentido la gestión educativa tiene una fiel expresión

en el contexto de la administración pública, entendida como instrumento ejecutor de las decisiones políticas del gobierno. El estado ejerce poder político para el bien y desarrollo de la sociedad.” (Ídem)

La educación es una de las necesidades sociales de una sociedad, es una misión primordial satisfacer debidamente dicha necesidad. La gestión educativa tiene una expresión en el contexto de la administración pública, “entendida como el instrumento ejecutor de las decisiones políticas del Gobierno, que en representación del Estado ejerce el poder político para realizar el bien común en beneficio y desarrollo de la sociedad” (Oyarce, 1999, p. 36).

La gestión educativa inmersa en la administración pública puede desarrollarse teniendo en cuenta juicios de índole legal, económica, política, etc. Dentro del enfoque burocrático la perspectiva legal, la gestión educativa, se basa en un conjunto de normas y leyes, para fines comunes. Sobre este punto Oyarce (1999) afirma que:

Desde una óptica económica, la asignación presupuestaria está determinada por el Ministerio de Economía y Finanzas, con aprobación del Congreso de la República, en montos anuales que varían según la prioridad que le otorgue el gobierno de turno. En la norma de asignación del presupuesto se establecen pautas y plazos comunes para su formulación, ejecución y evaluación. Huelga decir que el gasto en educación incluye el subsidio a los centros de educación privada, constituyendo el principal renglón de gastos del Estado, y que esta prestación siempre resulta insuficiente. (p. 89)

### ***Enfoque sistémico***

El enfoque sistémico es un conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes que están en relación para alcanzar determinados objetivos, conformando así un ente total. En una institución educativa tiene como elementos a docentes, estudiantes, personal administrativo, padres de familia, etc.

Según Oyarce (1999) el enfoque sistémico, entendido como la visión conceptual, una abstracción o una representación lógica, de la operación total de una institución, fenómeno o proceso. El enfoque sistémico como categoría analítica permite, por un lado, la representación mental de un sistema mediante el uso de modelos, para efectos de análisis del todo o de las partes en interacción con el análisis de sistemas, identificando problemas y posibles soluciones, a efectos de lograr el mantenimiento, la autorregulación o el desarrollo del propio sistema. Por otro lado, en algunas circunstancias permite concebir nuevos modelos de sistemas, que aún no existen, es decir invenciones.

Lizárraga (1978) insistía en que la educación es uno de los sistemas en que debería aplicarse a gran escala el enfoque científico-sistémico para hacerla más efectiva, más humana y más sociable.

La acción educativa comprende como aquel proceso mediante el cual los diversos elementos que pueden ser el profesor, estudiante, currículo, etc., se organizan para que permita identificar la educación y su gestión como sistemas que se integran, cuyas funciones y relaciones entre sí buscan el logro de propósitos. Las objeciones que se hacen al enfoque sistémico no tienen amparo si se les lleva a la dimensión, “en donde gracias a los mecanismos de descentralización es posible identificar sistemas autorregulables y adaptables al cambio en el que buscan ser competitivos” (Farfán, 2015, p. 55).

De acuerdo con Oyarce (1999) la relación entre el enfoque sistémica y gerencial, es un proyecto educativo pues, para garantizar un desarrollo educativo sistémico, coherente, duradero y trascendente lo que constituye un

proyecto educativo nacional, que hace mucho tiempo viene reclamando la comunidad educativa y académica del país. Un proyecto que resulte del consenso de todos los agentes sociales (grupos políticos) comprometidos con la educación, de largo alcance, paradigmático, que contenga los grandes lineamientos básicos sobre los cuáles enrumbar la educación nacional.

En este contexto la gestión educativa quiere decir orientar y conducir a una institución educativa al logro de los objetivos de su proyecto educativo. Ya que no es un asunto sólo técnico, es un asunto político también. Por ello expresa Farfán que:

(...) gestión y proyecto institucional son inseparables. Sin un proyecto institucional no es posible hacer gestión. Y en cuanto instrumento de gestión, el proyecto institucional resulta ser una forma sistematizada de hacer viable la visión y misión de la institución y consiste, a su vez, en el diseño y la ordenación (programación de una estrategia) de una serie de procesos operacionales, coherentes y exigentes de recursos variados (gestión de recursos), mediante los cuales determinados insumos son transformados en productos específicos con un alto grado de calidad (calidad de procesos). (2015, p. 99)

### ***Elementos de un sistema educativo***

Chadwik (1978) citado por Rosario (2017) propone los siguientes elementos en un sistema que son compatibles con el sistema educativo; por los cuales se procede a parafrasearlos:

### ***Estructura***

Este elemento constituye el ordenamiento estructural tanto físico y conceptual de los agentes que conforman el sistema educativo.

### ***Entradas***

Ingredientes que ingresan a los sistemas de la educación procedentes de los órganos estatales, se llama también insumos. Pueden ser:

- El magisterio
- Currículo nacional
- Programas curriculares
- Marco de buen desempeño docente

### ***Proceso***

Se refiere a todo el conjunto de acciones para transformar los insumos (elemento anterior) y dar a través de ello como resultado los productos. Estos procesos pueden ser:

- Enseñar
- Aprender

### ***Salidas***

Son los resultados del procedimiento de las entradas, es decir, es la consecuencia de los procesos aplicados, servicios educativos prestados. Pueden ser: El estudiante egresado.

### ***Retroalimentación***

Se teoriza como la función control y regulador de un sistema. Los cuales se desarrollan a través el retorno de información que permitirá mantener y aumentar las operaciones para el logro de los productos compatibles con los patrones establecidos.

### ***Ambiente***

Todo sistema, en este caso el sistema educativo, se desenvuelve en un ambiente determinado y estructurado por objetos y fenómenos ajenos a él.

### ***Enfoque gerencial***

Drucker (2002) establece de manera que este enfoque responde a la gerencia que es el órgano específico y distintivo de toda organización. Es un concepto que sirve como una estrategia de partida. La cual diagnostica y determina oportunamente los cambios necesarios e imprescindibles; para que la organización funcione adecuadamente a los requerimientos de la realidad y en relación directa con los principios de la gerencia moderna. Farfán (2015) menciona que:

(...) la gerencia siempre debe desenvolverse con una política de "dirección abierta", a la que describe de la siguiente manera: "La dirección abierta significa confianza en los empleados, comunicación fácil dentro de la empresa, alta moral de los trabajadores y, sobre todo, solidaridad empresarial. (p. 112)

Sallenave (2001) citado por Farfán (2015) propone los siguientes principios:

- **La estrategia:** Para saber a dónde vamos y cómo lograrlo.
- **La organización:** Para llevar a cabo la estrategia eficientemente.
- **La cultura:** Para dinamizar la organización y animar a su gente.

La toma de decisiones exige a que el gerente y los trabajadores estén informado de las novedades en aspectos como económicos, jurídicos, organizativos, administrativos, etc. De igual forma deben de conocer las técnicas y métodos más adecuados para llevar aquellos conocimientos en acciones.

Este enfoque para Farfán (2015) trata en esencia, de organizar y Administrar mejor las actividades de la empresa, orientadas a la aceleración de su desarrollo económico, de asegurar el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas, y de agrupar aún más estrechamente a todos los trabajadores en torno a las metas establecidas. En otras palabras, llamamos gestión gerencial al proceso de toma de decisiones que deben realizar los trabajadores con niveles de responsabilidad, para que la entidad cumpla sus objetivos.

### ***Planeamiento educativo***

El planeamiento educativo es el conjunto de políticas, estrategias, objetivos, visiones, misiones y metas; que se concierta en un documento donde se define las prácticas a seguir y el contexto en el que se desarrollarán el desarrollo de las actividades. De acuerdo con Reyes citado por Montenegro (2003) la planeación consiste en: “fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización” (p. 57).

El planeamiento educativo es, un proceso de secuencias mediante el cual se construyen un conjunto de series de pasos que conllevan a la una meta final que se ha previsto. Que constan de dimensiones como:

- Dimensión social
- Dimensión técnica
- Dimensión política

En los planes a nivel micro de acuerdo con el Ministerio de Educación (Minedu, 2016) la institución educativa, constituye la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. Impulsar su reforma es una tarea urgente para que se constituya en una organización con mayor autonomía y eficiencia en su gestión; con un equipo directivo que gestiona con

liderazgo pedagógico y se responsabiliza por los aprendizajes. Los principales planes son:

- Plan anual de centros educativos (POA)
- Proyecto educativo institucional (PEI)
- Plan anual de trabajo (PAT), etc.

### ***Organización educativa***

Para una organización educativa eficiente Alvarado (2006) propone los siguientes principios de la organización:

#### ***División del trabajo***

Constituye la necesidad de organizar, diferenciar, clasificar y dividir las actividades de acuerdo con el tipo de medios técnicos y el avance de los conocimientos (ciencia).

#### ***Límite de control***

Este segundo principio establece que la organización debe diseñarse y estructurarse de tal manera que un jefe pueda tener una relación de control efectivo, sobre un número determinado de subalternos.

#### ***Autoridad***

La autoridad debe ser imprescindible de toda organización debe haber autoridad. Potestad para mandar, gestionar, dar órdenes. Ejemplo: directores, jefes de las distintas áreas.

### ***Responsabilidad***

Es la habilidad de responder, según el cual la persona que posea una autoridad asume los riesgos de éxito y de fracaso que es inherente a su ejercicio del cargo.

### ***Jerárquico y gradual***

Las organizaciones se estructuran en niveles de jerarquía descendente, por donde fluyen las decisiones de arriba hacia abajo. Ejemplo: Ministerio - Dirección Regional.

### ***Unidad de los objetivos***

La unidad de objetivos es el frontispicio de la estructura de la organización que refleja los fines y objetivos propios para los cuales fue instituida.

### ***Técnicas organizativas***

El organigrama como técnica organizativa es la presentación gráfica de la estructura organizacional de una institución. Se denomina también diagrama de organización, diagrama de estructura, etc.

## **2.2.3. División de la gestión educativa**

### ***Gestión institucional***

La gestión institucional se encamina a la manera en que cada organización comprende lo establecido en las políticas, establece los procesos de acción de cada instancia administrativa. Requiere la dirección de un director que abarque considerables conocimientos de su contexto social, de las expectativas y limitaciones de su institución educativa y de los grupos sociales con los cuales se relaciona. Las decisiones tomadas deben ser acordes con estos

agentes mencionados. Sobre este punto la Secretaría de Educación Pública (2010) menciona que:

Desde esta categoría la orientación, la generación de proyectos, de programas y de su articulación efectiva, no se agota en la dimensión nacional; resulta impostergable una visión panorámica del hecho educativo, de las interrelaciones entre todos los actores, en todos los planos del sistema mismo. Es preciso plantear las necesidades y apoyarlas en las competencias de las organizaciones, de las personas y de los equipos en cada uno de los ámbitos: nacional, estatal, regional y local, porque se han puesto en el centro de la transformación del sistema educativo objetivos desafiantes: calidad con equidad para todos, profesionalización docente y consolidación de escuelas inteligentes; entre otros asuntos de suma trascendencia; además, porque resulta fundamental posicionar los principios de autonomía, corresponsabilidad, transparencia y de rendición de cuentas. (p. 58)

Esta dimensión hace posible el identificar las formas cómo se organizan los miembros de la institución educativa para el buen funcionamiento de la misma. Ofrece una estructura para la organización y sistematización de las acciones para el bienestar de la institución educativa. Al respecto la Secretaría de Educación Pública (2011) refiere que:

Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución). (pp. 35-36)

En general la gestión institucional comprende ejercicios de orden administrativo (gerencial, de política de personal, económico-presupuestales,

de planificación, de programación, de regulación y de orientación). Acotando a lo mencionado el Programa Escuelas de Calidad (PEC, 2010) afirma que:

La gestión institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos y del conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprenden las administraciones para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la acción educativa. (p. 59)

La acción educativa se relaciona con las formas de gobierno y de dirección, con los objetivos planteados en aquel sector hacia la calidad; este hacer se corresponde con la evaluación al sistema, a políticas, a la organización, proyección de la institución. Con respecto a ello el PEC (2010) dice que:

Este tipo de gestión no sólo tiene que ser eficaz, sino adecuada a contextos y realidades nacionales, debido a que debe movilizar a todos los elementos de la estructura educativa; por lo que es necesario coordinar esfuerzos y convertir decisiones en acciones cooperativas que permitan el logro de objetivos compartidos, los cuales han de ser previamente concertados en un esquema de colaboración y de alianzas intra e interinstitucionales efectivas. (p. 59)

De acuerdo con Cassasus (2000) para lograr una gestión institucional que sea eficaz, los desafíos tienen que ser enfrentados; para así facilitar las vías de desarrollo hacia un verdadero cambio educativo. Se entiende a la gestión como la herramienta para crecer, en pertinencia y relevancia, ante las nuevas formas de los que los microsistemas repercutirán en el macrosistema. Las acciones que emergen en los centros y que están regidas al logro de objetivos, pueden avanzar con precisión hacia aquellos fines educativos. Al respecto el PEC (2010), menciona que:

Entonces, la gestión institucional educativa como medio y fin, que responde a propósitos asumidos como fundamentales, que se convierte en una acción estratégica, que tiene como objeto

promover el desarrollo de la educación, que se compromete con el logro de resultados de calidad y que incluye una cultura evaluativa como instrumento clave para el fortalecimiento institucional, vale potencialmente, en su contenido y en su máxima expresión, tanto para la escuela como para el Sistema Educativo Nacional. (p. 60)

### ***Gestión administrativa***

La gestión administrativa de acuerdo a Calero (2006) es donde el director toma decisiones que hará posible llevar a la institución a un futuro sostenible apropiando al contexto de las normas y políticas. Teniendo presente la comprensión que se requieren sobre la institución educativa como proyecto social. Según la PEC (2010) se caracteriza por la manera en que cada una de las organizaciones comprende lo establecido en las políticas; los cuales se refieren a los subsistemas y a la manera en que agregan a la realidad donde está la institución educativa.

En esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales (UNESCO, 2011).

Las acciones concretas serán la administración del personal, asignación de funciones y evaluación del desempeño de los mismos; la conservación y el mantenimiento de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información, la elaboración de presupuestos, el manejo contable-financiero. Villareal (2005) dice que:

Este tipo de gestión tiene que ser adecuada a contextos y realidades nacionales, porque debe movilizar a todos los miembros de la estructura de la institución educativa; por lo tanto, es necesario coordinar esfuerzos, hacer convertir las decisiones en acciones cooperativas; los cuales que permitan el logro de objetivos compartidos. Han de ser anticipadamente concertados y sus resultados tienen que ser debidamente evaluados y que permita tomar decisiones en una colaboración.

Cassasús (2000) dice que lograr una gestión administrativa eficaz, es uno de los grandes retos que deben enfrentar los administrativas federales y estatales para de esa manera abrir medios y facilitar el desarrollo a un verdadero cambio.

### ***Gestión pedagógica***

La gestión pedagógica facilita la tarea docente con el desarrollo del contentamiento profesional de los personales a cargo. Hace visible variables y factores negativos que es necesario y esencial en la decisión del director en el aspecto pedagógico. Rodríguez (2009) menciona que para la gestión pedagógica es el proceso del quehacer coordinado de acciones y recursos, para la potenciación del desarrollo pedagógico y didáctico que realizan los docentes en colectivo. Los cuales para direccionar la práctica al cumplimiento de los propósitos.

Esta dimensión se refiere al proceso principal del quehacer de la institución educativa y también de los miembros que forman para la enseñanza-aprendizaje. Al respecto la UNESCO (2011) menciona que:

La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. (p. 35)

Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras. (Idem)

Es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, cómo lo evalúa y, además, la manera de interactuar con sus alumnos y con los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros.

La gestión pedagógica de acuerdo con la Secretaría de Educación Pública (2010), en América Latina es una disciplina de desarrollo reciente, por ello su nivel de estructuración, al estar en un proceso de construcción, la convierte en una disciplina innovadora con múltiples posibilidades de desarrollo, cuyo objeto potencia consecuencias positivas en el sector educativo.

Tratar el núcleo de la gestión pedagógica es inherente tratar asuntos de vital importancia como la concreción de fines de una institución educativa, empleando enfoques curriculares, estilos de enseñanza, ritmos de aprendizaje. La definición del concepto abarca más profundo del pensar en las situaciones, elementos físicos y sobre los materiales de las aulas. Se concentra una dimensión de especial que va en busca del desarrollo de una relación efectiva entre la teoría y la práctica con respecto a la institución educativa. A lo mencionado dice la Secretaría de Educación Pública (2010) que:

La gestión pedagógica busca aplicar los principios generales de la misión educativa en un campo específico, como el aula y otros espacios de la educación formal debidamente intencionada. Está determinada por el desarrollo de teorías de la educación y de la gestión; no se trata sólo de una disciplina teórica, su contenido está influido, además, por la cotidianidad de su práctica. De este modo, es una disciplina aplicada en un

campo de acción en el cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la praxis educativa. (p. 62)

Está ligada a la calidad de la enseñanza y su compromiso pervive principalmente en los docentes frente a los miembros. Zubiría (2006) refiere que el concepto que cada docente posee sobre la enseñanza, que la gestión pedagógica determina sus formas o estilos para enseñar, así como las opciones que plantea al estudiante para aprender.

El éxito pedagógico reside en lo que el proceso que en el aula se da, es por eso que la forma de la organización, aprendizaje tiende a marcar la distinta estructura en los resultados de los estudiantes en relación con su desarrollo cognitivo y socioafectivo. Independientemente de las variables de la realidad, las formas y los estilos de enseñanza del docente y su gestión en el aula son aspectos que se tiene que considerar en cuanto al logro de los resultados. La Secretaría de Educación Pública (2010, p. 63) sostiene que:

Todo ello supone una capacidad de inventiva que le es característica al profesorado y, además de manifestarse en una metodología, se refleja en la capacidad de convertir las áreas de aprendizaje en espacios agradables, especiales para la convivencia y óptimos para el desarrollo de competencias. Así, el clima de aula determina, en gran medida, el impacto del desempeño docente y está ligado a las relaciones interpersonales, las normas de convivencia, el trato entre compañeros de grupo y la actitud colectiva frente a los aprendizajes; por lo tanto, el clima de aula es un componente clave en el aseguramiento de resultados de la tarea pedagógica, sin detrimento de otros factores asociados, como las tecnologías, los recursos didácticos y la optimización del tiempo dedicado a la enseñanza.

El conjunto de las acciones y los procesos de planificación curricular, organización académica, el control y la evaluación deben de orientarse al logro

de los objetivos que se plasman en el PEI y el PCI, y de esa manera garantizar la mejora del servicio y la calidad educativa. La manera como enseñan los docentes no pueden ser ajenos de los estilos de aprendizaje de los estudiantes, es necesario como afirma la Secretaría de Educación Pública (2010, p. 63) que:

(...) saber cómo aprenden y qué necesitan para lograrlo, sin obviar las características y las condiciones que puedan estar en favor o en contra. Por ello, es importante que a la planeación de aula le preceda un ejercicio de evaluación de tales particularidades, con el fin de facilitar el proceso de enseñanza con estrategias pensadas para beneficiar el logro de los propósitos curriculares, tarea que debe estar, evidentemente, ligada a los objetivos y a la visión institucional.

La Gestión Pedagógica es un proceso que abala la coordinación, regulación, orientación y evaluación de las acciones didácticas de carácter socio-psico-pedagógicas. Que se realizan en la organización de la comunidad educativa a través de un trabajo metodológico y personalizado; de cuya relación se manifiesta la dialéctica que modifica, establece el carácter consiente, sistémico e integrador del proceso de formación integral de los alumnos.

### ***Gestión comunitaria***

La gestión comunitaria dimensión consiste en el modo en el cual la institución educativa establece una relación, conociendo y comprendiendo sus necesidades y condiciones de dicha institución. De la misma forma el cómo se integra y participa de la cultura comunitaria. Al respecto la UNESCO (2011) dice que:

También alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de la comunidad, municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La

participación de los mismos, debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa. (p. 37)

Montero (1996) sobre la gestión comunitaria precisa que es el fundamento de una disciplina que se orienta casi siempre, hacia la transformación, bienestar social. Ahora su objetivo fundamental de esta dimensión es la participación a partir de las transformaciones, gestaciones de cambio y mejora en las comunidades y en los actores sociales, facilitando el desarrollo de sus habilidades, capacidades y cooperando su fortalecimiento para obtener y poder producir nuevos medios que conlleven a los cambios deseados y planificados por la comunidad en conjunto en su entorno. El logro de tales objetivos presupone y es inherente a los actores sociales y sus capacidades de decisión, gestión, control de sus acciones y la responsabilidad por sus posibles consecuencias.

Sorados (2010) teoriza la gestión comunitaria como un conjunto de actividades que promueven la participación de los actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales de su entorno vinculado entre escuela y comunidad, en que cada institución considera la participación en organización, niveles, formas, obstáculos, límites, reglas de convivencia, las demandas, las exigencias y los problemas que recibe en esta dimensión pues resulta imprescindible el análisis sobre la cultura de cada escuela.

La gestión comunitaria se plantea una gestión y la posterior toma de decisiones conjunta y cooperativa, dentro y fuera del ambiente de la institución educativa. Situando a los protagonistas como el director, docentes, alumnos, padres de familia y autoridades en general para responder a las necesidades que demanda la institución.

#### **2.2.4. Dimensiones de la gestión educativa**

Para las dimensiones de la gestión educativa se adoptarán los dominios de El Marco de Buen Desempeño del Directivo, que de acuerdo al Minedu (2014), es un elemento esencial de la reforma de la institución educativa que se enmarca dentro de las políticas de desarrollo docente. En el Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación (PESEM) 2012-2016, se propone para el ámbito de la gestión lograr que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, centrando a toda la organización en los aprendizajes.

De la misma forma, según Luján (2018) el objetivo está centrado en el apoyo de la enseñanza positiva y asertiva, para ello tienen que redefinir el ámbito laboral y los vínculos profesionales, como el acompañamiento y la estimulación de la labor del docente en el aula, el mejoramiento de las condiciones operativas de la I.E., promoción a la cooperación del maestro o trabajo colaborativo y en equipo. Por las mismas conceptualizaciones es necesario considerar los dos dominios que se pasan a detallar a continuación:

##### ***Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes***

Según el Minedu (2014), la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes es la que abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Y sobre todo evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa.

Por otro lado, el Minedu (2014) citado por Luján (2018), menciona que la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, comprenden competencias relacionadas a la gestión de toda condición para acrecentar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, que debe realizar el líder

pedagógico, a partir de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa de manera sistemática la gestión de la institución educativa. Este dominio busca que el directivo construya e implemente la reforma de la escuela. (p. 47)

Bolívar (2010) citado en el Marco de buen Desempeño del Directivo, por el Minedu (2014) señaló que esta dimensión incluye instaurar metas importantes y medibles del aprendizaje, comunicarlas de manera clara a las partes, e involucrar a los agentes educativos en el proceso de manera que se consiga claridad y consenso acerca de las metas

La gestión educativa tiene el deber de situar como meta principal los recursos como, por ejemplo: humanos, medios y tiempo. Así mismo tener claro respecto a los recursos que no se están logrando, es decir optar un enfoque coherente y conjunto del mejoramiento de los aprendizajes, capacidades críticas para obtener recursos mencionados u otros.

### ***Competencias de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes***

Según el Minedu (2014), constan de las siguientes competencias:

#### ***Competencia 1***

Esta competencia se refiere a la conducción de la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su contexto, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.

#### ***Competencia 2***

Esta competencia se refiere a la promoción y sustento de la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad para el aprendizaje; de la misma forma un clima

escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.

### ***Competencia 3***

En esta competencia el director tiene que favorecer las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos.

### ***Competencia 4***

En esta competencia se da el liderazgo en los procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas en el marco de la mejora continua y el logro de los aprendizajes.

### ***Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes***

El Minedu (2014) manifestó que la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en promover un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que desarrollan los docentes.

### ***Competencias de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes***

En base a lo expuesto por el Minedu (2014), constan de las siguientes competencias, para las competencias de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

### ***Competencia 1***

Es cuando el director promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua, orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.

### ***Competencia 2***

Esta competencia se refiere a la gestión de la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.

### ***Enfoque del director según el marco de buen desempeño del directivo***

Los nuevos tiempos y con ello la configuración de las instituciones educativas requieren una tarea directiva de liderazgo. El director tiene que ser la persona un líder que inspire, influya y dirija de acuerdo su función pedagógica, tal como el Minedu (2014), señala que la “(...) reforma de la escuela requiere configurar el rol directivo desde un enfoque de liderazgo pedagógico, un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico (p. 14).

### ***Líder pedagógico***

En la gestión educativa el director tiene que ser un líder pedagógico, ya que según el Minedu (2014) citado por Luján (2018) el enfoque del directivo tiene la necesidad imperiosa de contar con un perfil específico: el ser un líder. Y es esta carencia de liderazgo pedagógico del directivo, la segunda causa de influencia en los logros de aprendizaje, después del accionar docente.

Es menester, un líder pedagógico, para la construcción de una institución educativa organizada y se encamine de acuerdo a los aprendizajes.

Para esto si tiene que lograr una cooperación del trabajo docente, clima acogedor en la institución educativa y la participación activa de las familias y comunidad en general. Con respecto a este punto Bolívar (1997) citado por el Minedu (2014) menciona que este enfoque no excluye que el director es la máxima autoridad y representante legal de la institución educativa, tal como lo establece la Ley General de Educación en su artículo 55; pero esta autoridad funcional es insuficiente por sí sola, por lo tanto, es preciso ejercerla a la par de un liderazgo que incluya la autoridad moral y profesional. Una gestión democrática orientada al cambio institucional debe garantizar una enseñanza de calidad y comprometerse con los aprendizajes. Esta gestión puede visibilizarse en:

- El ejercicio del liderazgo pedagógico, con el fin de hacer transitar a la institución educativa hacia estándares superiores de enseñanza y posibilitar que se comprometa con sus resultados.
- La promoción de la organización autónoma de sus estudiantes para generar participación activa en la vida escolar.
- Una organización interna abierta, comunicativa y flexible, más democrática en sus procedimientos de toma de decisiones.
- La institucionalización de la evaluación como práctica docente colectiva y del aprendizaje de la experiencia de manera continua, es decir, que toda la comunidad educativa aprenda a mirarse y a valorar la evaluación como una oportunidad para aprender, tanto de los logros como de los errores.

El liderazgo pedagógico va a influenciar en el desempeño escolar, como Murillo (2006) citado por Luján (2018) expresa, que el liderazgo pedagógico es la labor transformadora de la institución educativa y del aula para una mejora en cuanto a la calidad de aprendizaje.

El liderazgo pedagógico, en las instituciones educativas se viene implantando como un componente para mejorar la educación, es un elemento que determina la calidad de la educación. Leithwood (2009) indica sobre la

definición de liderazgo como aquella labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas dentro de la institución.

#### **2.2.5. Desempeño docente**

El desempeño docente es el cumplimiento de las funciones propias la cual es determinado por ciertos factores asociados al mismo docente. Comprende la ejecución de estos deberes, en diversos espacios: el ámbito socio-cultural, el ámbito escolar, el salón de clases, entre otros. Al respecto menciona el Minedu (2014) que:

Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p. 17)

Ponce (2008) menciona sobre el desempeño docente se hace necesario un adecuado desempeño ya que la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.

El ejercicio práctico donde se ejecuta los deberes y las obligaciones establecidas legalmente, es innato a la profesión de la docencia. La preparación, enseñanza, participación e profesionalidad e identidad docente configuran en su conjunto, el verdadero proceso educativo. Por eso expresa Cahuana (2006), citado por Monroy (2012) que:

Esta esencialidad del factor desempeño docente ya considerada en la determinación del problema de investigación se ha

verificado mediante múltiples estudios, al punto que se ha incluido un conjunto de rasgos relativos al desempeño docente, como propios del patrón de las denominadas escuelas eficaces, entre las que se mencionan una elevada participación de la docencia en las decisiones pedagógicas, considerándoseles como profesionales expertos.

El desempeño, dada su naturaleza, es un conjunto organizado y sistematizado de acciones concretas. El desempeño docente e la categoría que evalúa al docente para mejorar la calidad educativa y cualificar-calificar el desarrollo eficaz de la profesión docente. “Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación” (Montenegro, 2003, p. 89).

En sentido estricto la categorización de desempeño se ha tomado del inglés: “performance” o de “perform”, las competencias únicamente se hacen reales y objetivas por medio del desempeño, ya que no es posible evaluar el desempeño docente por medio de la actuación. "el desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal (Cerde, 2003)

Según Montenegro (2007) se admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño.

### ***Funciones del docente***

Las funciones del docente bajo propuesta y síntesis realizado por Chacha (2009) citado por Espinoza, Vilca y Pariona (2014) son las siguientes:

#### ***Función curricular***

Implica planificación curricular, ya que, con ello anticipa las actividades que ejecutará con sus estudiantes, en base a las prescripciones administrativas del currículum, sin olvidar las adaptaciones que deben realizarse, en base al contexto social en el que se halla el centro educativo y de acuerdo a los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional.

#### ***Función didáctica***

Concierno la aplicación del currículum al aula. Es poner en práctica esa gran diversidad de acciones: empleo de recursos, aplicación de estímulos motivadores y orientaciones meta cognitivas por parte del docente, permitiendo así el proceso de ínter aprendizaje, para alcanzar los objetivos instructivos y formativos que el currículo busca.

#### ***Función evaluadora***

La evaluación constituye ese gran espacio en el cual podemos evidenciar los logros alcanzados durante el proceso de ínter aprendizaje. A través de esta actividad, se podrá crear y recrear los aprendizajes, adquiriendo de esta manera, una verdadera educación holística.

#### ***Función tutorial***

Permite atender a cada alumno de manera personalizada y acompañarlo tanto en sus tareas diarias como en sus decisiones y necesidades personales. Esta actitud tutorial de docente, debe ser constante y también implica el

contacto directo con la familia del estudiante, a fin de informar y coordinar las respectivas acciones educativas formativas.

### ***Formación permanente***

Es fundamental que el docente en la actualidad se mantenga actualizado en su campo profesional, con miras a responder con ética a los desafíos del momento histórico en el que se encuentra.

### ***Ventajas de la evaluación del desempeño docente***

Las ventajas del desempeño docente se emplean como unos propósitos para la toma de decisiones como los ascensos, mejoras salariales, despidos. En tal sentido Valdez (2000) afirma que la ventaja de la evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente.

La evaluación según Gómez (2008) quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser. La evaluación del desempeño docente debe concebirse, entonces, como un proceso, formativo y sanativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente. Este tipo de evaluación está referida a la idoneidad, ética y pedagogía que requiere la prestación del servicio educativo, y tiene en cuenta los saberes, habilidades, actitudes y valores que se hacen evidentes en los contextos socioeconómicos del País.

El Consejo Nacional de Educación (2011) expresa que los tipos de evaluación **que** se aplican en el magisterio nacional son tres:

- Evaluación desde y para la formulación de metas y objetivos personales, institucionales, regionales o nacionales y para el diseño de estrategias y medidas de refuerzo al crecimiento profesional docente.
- Evaluación para seleccionar a quienes se incorporen a la carrera pública.
- Evaluación para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón, para permitirles acceso a una función o para sancionar positiva o negativamente su actuación.

Riegle (1987) citado por Gómez (2008) identifica básicamente cinco grandes áreas en las cuales puede tener lugar el crecimiento profesional:

- Desarrollo pedagógico: hace énfasis en desarrollar capacidades que tienen unas implicaciones tecnológicas, didácticas, curriculares, de enseñanza-aprendizaje y didácticas.
- Desarrollo profesional: implica que el docente crezca dentro del contexto en el cual se desempeña y que alcance niveles más altos de competencia profesional, con el fin de ampliar su comprensión de sí mismo, del ambiente en el que se desempeña y de la misma profesión.
- Desarrollo organizativo: deja de manifiesto el contexto institucional: necesidades, prioridades y organización.
- Desarrollo de la trayectoria profesional: señala la importancia que tiene prepararse para la carrera profesional.
- Desarrollo personal: considera importante tener en cuenta aspectos como la planificación, las capacidades interpersonales y el crecimiento individual y personal del docente.

## 2.2.6. Dimensiones del desempeño docente

### *Preparación*

La preparación es la planificación del trabajo pedagógico, que se hace a través de un programa curricular, las unidades didácticas y sus sesiones respectivas; todas ellas en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo que promueve el estado peruano. El Minedu (2014, p. 25) refiere desarrollando este tema que:

El conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

La tarea educativa no se identifica exclusivamente con la instrucción académica, sino que abarca varias dimensiones. El cultivo de la inteligencia es una parte, importante pero no exclusiva, de la educación. Para aprender se necesita capacidad, motivación y esfuerzo. Sin desarrollo de la voluntad no es posible realizar el esfuerzo de aprender y desarrollar las propias capacidades.

Según el Marco para la Buena Enseñanza de Chile (2008, p. 11) hay una buena preparación del docente cuando debe:

- Dominar los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.
- Conocer las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.
- Dominar la didáctica de las disciplinas que enseña.
- Organizar los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.

- Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.

De acuerdo a Montenegro (2003) esta labor es observable en las actividades propias que el docente realiza al planifica los contenidos a desarrollar de acuerdo a los lineamientos del DCN, o cuando diversifica la misma de acuerdo al contexto.

El docente debe de tener dominio básicamente en la programación anual, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje; buscando informaciones y prepararse para realizar un trabajo de aprendizaje significativo. El docente de igual manera debe tener conocimiento de los enfoques y teorías contemporáneas sobre la educación, ya que todo ello enriquece su preparación para el aprendizaje de ellos.

### ***Enseñanza***

La enseñanza para el Minedu (2014) comprende la conducción de los alumnos por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Implica la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

En esta dimensión se agrupa los aspectos que tienen que cuadyuvar al proceso de enseñanza, que sea un compromiso que estudiantes deben de asumir; por las mismas metodologías y recursos que el docente comparta con los estudiantes tales como los objetivos de aprendizaje y los procedimientos durante las sesiones de clase. La importancia de esta dimensión constituye ser

un criterio que apunta a los objetivos de la institución educativa en los aprendizajes. Al respecto Torre (2000) menciona que:

La enseñanza, tiene como base a los siguientes componentes: perspectiva teórica, finalidad o meta perseguida, carácter adaptativo, realidad contextual, personas implicadas, aspectos organizativos, funcionalidad y la eficacia. (p. 25)

Los estudiantes que son instruidos y formados por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas las expresiones no sería posible sin la mediación pedagógica: El manejo de la motivación, desarrollo de la clase con sus respectivos metodologías y materiales y su posterior evaluación forman parte de la enseñanza competitiva.

El Minedu (2014) afirma el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, es decir, de tener presente que el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación es la finalidad que da sentido al vínculo a través del cual se educa.

### ***Participación***

El Minedu (2014) dentro del marco de buen desempeño docente expresa que la participación comprende la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. La comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye también la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.

Todo docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo cómo ese contenido puede tener sentido para sus alumnos, saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes, que implica saber comunicar y generar comunicación, mostrar y entregar lo que tiene y quiere plantear estableciendo reglas claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas. (Hernández, 1999, p. 29)

Esto significa, por lo tanto, que un buen docente tiene el deber de poseer conocimientos sobre los cursos académicos en torno a los cuales lograr que los estudiantes construyan los aprendizajes esperados. La capacidad para establecer ambientes adecuados para el aprendizaje facilitará la participación entre alumnos y los docentes. La participación docente “predicen el desempeño; algunas de ellas son las de fijación de metas y la teoría de la expectativa” (Vergara, 2009, p. 54).

Otro aspecto sobre la participación son los roles, los cuales se definen como el conjunto de paradigmas y patrones conductuales esperados que se atribuyen a un individuo. La participación involucra a la familia, a la comunidad en el desarrollo de actividades que promueven a mejorar las facilidades físicas y psicológicas que constituyen a una formación de una comunidad con objetivos trazados.

Los roles, funciones y tareas son algunos aspectos estrechamente ligados al desempeño docente que adquieren la obligación en desarrollar una red de instituciones bajo un plan o proyecto educativa, las mismas que facilitaran la consecución de metas comunes. “el docente en el aula debe ser un agente de cambio, capaz de descubrir el potencial escondido del alumno... es la persona y profesional que ayuda, interviene y orienta el crecimiento del educando” (Barroso, 2011, p. 228).

### ***Profesionalidad e identidad docente***

Esta dimensión del desempeño docente, profesionalidad e identidad docente comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes (Minedu, 2014).

El docente es una persona que piensa en la acción, en lo que hace y en lo que va hacer, para su buen desempeño en la institución educativa donde labora.

Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. (Minedu, 2014, p. 26). Conocimientos que se construye o reconstruye a partir de la práctica, en un conocimiento dinámico y situacional, difícil de reducirlo a reglas y procedimientos; pero a través de la observación y la reflexión es posible explicar este conocimiento para usarlo (Schön, 2013).

Siguiendo a Roget y Gómez (2014) para optimizar la práctica desde la reflexión individual y grupal considera al Método Reflexivo como un modelo. Modelo que guía la reflexión sistemática por medio de cinco fases:

- El contexto y realidad vivida en el aula para reflexionar
- Reconstruir el hecho a posteriori
- Reflexión individual
- Reflexión compartida
- Planificar la intervención y optimizar la práctica.

De acuerdo a Fryd (2002) esta dimensión parte de la práctica para regresar a ella luego de un proceso de aprendizaje reflexivo, esta reflexión puede ser individual o compartido. El docente se fundamenta en su competencia, habilidad y sus capacidades. Ha de estar profesionalmente preparado para el manejo de métodos, herramientas, enfoques educativos; de

la misma forma sobre las tareas que utilizaran en su práctica profesional, que les sirve para poder identificar situaciones críticas. En los cuales la presencia del docente profesional pueda solucionar con la acción socioeducativa. Al respecto Montenegro (2003) refiere que:

El docente tiene que tener una profesionalización inicial y durante el servicio en la institución educativa, tiene que aspirar a tener una formación a nivel de postgrado, aspirar cargos, producir materiales educativos, ser un investigador y también aportar al desarrollo de la sociedad y principalmente de la educación. (p. 22)

El docente por sus conocimientos en cuanto a su profesión, tiene que estar preparado para desempeñar su desempeño; la autoridad del docente estará constituido por su saber cultural, es por lo mismo que debe estar interesado en ella. Se hace difícil enseñar, departir el interés por el gusto de alguna actitud a los estudiantes, si nunca se cultiva ello. Covey (1994, p. 13) citado por Montenegro (2003) nos dice: “Cuando una persona eficaz progresa a lo largo de un continuum de madurez, las victorias personales preceden a las públicas”.

### **2.3. Definición de términos**

#### **Gestión**

La gestión siguiendo a Aragon (2012) se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

## **Educación**

La raíz etimológica del concepto educación etimológicamente viene latín: "EDUCERE", de ex, fuera; ducere: llevar. [...] es el intento de hacer aflorar (hacia fuera) lo que llevamos dentro, un descubrir capacidades. El pensador alemán Adolfo Rude por su parte afirma que "educar es dirigir la formación de una personalidad plena de valores para una comunidad plerónica de ellos"; es decir, toma a la educación como "dirección", como lo indica la raíz duc, de ducere: conducir, guiar (Picardo, 2004).

## **Gestión educativa**

Cassasus (2000) citado por Aragon (2012) define la gestión educativa como un campo de estudio en procesos de construcción; es, por lo tanto, una disciplina de desarrollo muy reciente, por ello tiene un bajo nivel de especificidad y de estructuración. Por estar en un proceso de búsqueda de identidad y ser aún una disciplina en gestación, constituye un caso interesante de relación entre teoría y práctica. Donde la "administración educativa y gestión educativa son conceptos sinónimos y podrían emplearse de manera indistinta" (García, 2004, p 22).

## **Desempeño**

El desempeño es un proceso que vincula de relación entre competencias establecidas; en cuanto a conocimiento y las habilidades estructurados en estándares se refiere. Son aquellas descripciones que ilustran actuaciones de lo que realiza un individuo, de quien se espera que alcance un cierto nivel plasmados en una jerarquía de competencias exigidas.

## **Docente**

Un docente según Picardo (2004) es un profesional que tiene la función y el ejercicio de la docencia; que es la conducción del proceso de enseñanza-

aprendizaje. En un nivel educativo determinado, también es conocido como profesor o maestro. La profesión docente, forma en escuelas normales o universidades, pero en algunos países de bajo desarrollo hay bachilleres pedagógicos o profesores empíricos; los cuales ejercen la docencia debido a la carencia de recursos económicos. En la actualidad esta profesión, es un sector que posee infravaloración social, que se refleja en los bajos salarios con relación a otros sectores profesionales.

### **Desempeño docente**

El desempeño docente es un proceso que vincula las competencias didácticas (el conocimiento y las habilidades al respecto) con la experiencia práctica acumulada, sin excluir la dimensión humana, o sea, lo que el docente sabe y sabe hacer dentro de un contexto concreto (Rodríguez, 2017, 25).

#### **2.4. Formulación de hipótesis**

Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica en el año 2019.

#### **2.5. Identificación de variables**

**Variable 1:** Gestión educativa

**Variable 2:** Desempeño docente

## 2.6. Definición operativa de variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
LA GESTIÓN EDUCATIVA	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conduce la planificación institucional orientándola hacia el logro del aprendizaje</li> <li>• Promueve y sostiene la participación democrática de los miembros de la I.E.</li> <li>• Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad</li> <li>• Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa</li> </ul>	Cuestionario de encuesta	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa</li> <li>• Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos de la institución educativa</li> </ul>		
EL DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características evolutivas</li> <li>• Programación curricular</li> <li>• Necesidades e intereses</li> <li>• Conocimiento actualizado</li> </ul>	Cuestionario de encuesta	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias y metodológicas</li> <li>• Teorías constructivistas</li> <li>• Materiales didácticos</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Reforzamiento</li> </ul>	
Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima democrático</li> <li>• Proyectos</li> <li>• Trabajo articulado</li> <li>• Prácticas de enseñanza</li> </ul>	
Profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de enseñanza-aprendizaje</li> <li>• Conocimientos</li> <li>• Valores</li> <li>• Dificultades de enseñanza</li> </ul>	

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de investigación**

El trabajo científico pertenece a una Investigación Básica, según Sánchez y Reyes (1996), quienes afirman que el investigador en este caso se esfuerza por conocer y atender mejor algún asunto o problema, preocuparse por la aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos en un determinado espacio, en este caso en la institución educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli-Huancavelica.

#### **3.2. Nivel de investigación**

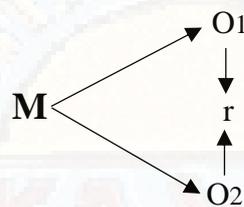
El estudio científico pertenece al nivel de investigación descriptivo correlacional, porque el estudio tuvo como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

#### **3.3. Método de investigación**

En correspondencia con el tipo y el nivel de investigación se empleó el método descriptivo de acuerdo a Sánchez y Reyes (1996); Hernández, Fernández y Baptista (2014), que permitió la descripción y determinación de la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa del presente estudio.

### 3.4. Diseño de investigación

Para la investigación se utilizó el diseño descriptivo correlacional, que se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados (Sánchez & Reyes, 1996). El diseño es el siguiente esquema:



**Donde:**

**M:** Muestra (constituido por 18 docentes)

**O1:** Observación de la variable 1 (gestión educativa)

**O2:** Observación de la variable 2 (desempeño docente)

**r:** Relación entre la variable 1 y 2

### 3.5. Población, muestra, muestreo

#### 3.5.1. Población

La población del presente estudio está constituida por 18 docentes de la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli-Huancavelica.

### **3.5.2. Muestra**

La muestra del presente estudio científico está conformada por 18 docentes de la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli de la provincia y departamento de Huancavelica.

### **3.5.3. Muestreo**

El presente estudio presenta un muestreo no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia. Este tipo de muestreo se desarrolla cuando el investigador utiliza su criterio para escoger la muestra de una población específica. Se consideró todos los docentes de la institución educativa mencionada para la muestra.

## **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.6.1. Técnica**

#### ***Encuesta***

La encuesta es una técnica que permite recoger datos objetivos por su propiedad de sutil y efectiva en esta investigación se empleó para realizar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente de la institución de Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli. Su ventaja de esta técnica lo resalta Carrasco (2006) al decir que: (...) “es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p. 314).

Siguiendo al mismo autor (ídem) la encuesta se estructura mediante preguntas formuladas directa e indirectamente para los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo.

### 3.6.2. Instrumento

#### *Cuestionario de encuesta*

De acuerdo a Carraco (2006) consiste en presentar (previa orientación y charlas motivadoras) a los encuestados unas hojas o pliegos de papel (instrumentos), conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión, objetividad. Ambos instrumentos: sobre la gestión educativa y desempeño docente están conformados por 18 ítems, que cuyas escalas de valoración son: N= nunca (1), Casi Nunca (2), AV= a veces (3), CS= casi siempre (4), S= siempre (5). La validación se realizó a través de juicio de expertos (ver tabla 1), y la confiabilidad con alfa de Cronbach (ver tabla 2):

Tabla 1

*Coefficiente de validez por criterio jueces expertos de los cuestionarios de gestión educativa y desempeño docente*

Juez	Coefficiente de validez	Calificación Global
1	0.8	Aprobado
2	0.9	Aprobado
3	0.8	Aprobado
4	0.7	Aprobado

**Fuente :** *Elaboración propia.*

Tabla 2

*Confiabilidad de los cuestionarios de gestión educativa y desempeño docente.*

Variables/dimensiones	Alfa de Cronbach
Gestión educativa	0.973
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	0.954
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	0.959
Desempeño docente	0.920
Preparación	0.898
Enseñanza	0.911
Participación	0.827
Profesionalidad e identidad docente	0.874

**Fuente:** *Elaboración propia.*

De la tabla 1, se puede apreciar en forma general que los coeficientes de validez varían entre 0.7 y 0.8 puntos de la escala, el cual significa que los instrumentos son válidos para medir las variables gestión educativa y desempeño docente.

Un instrumento de medición además de ser válido debe ser confiable, el cual se define como el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir que su aplicación repetida al mismo sujeto produce resultados iguales. Evaluar la confiabilidad de un instrumento, se realiza por diferentes criterios, para nuestro estudio se ha utilizado el método de consistencia interna a través del Alfa de Cronbach, en forma general para cada variable de estudio y por cada dimensión respectivamente.

Los resultados de la tabla 2, se observa que los coeficientes de confiabilidad para los cuestionarios de gestión educativa y desempeño docente es 0.973 y 0.920 respectivamente, que es superior al umbral de 0.700; los valores para las dimensiones de estos instrumentos también cumplen con el parámetro. Esto significa que los cuestionarios son confiables para medir las variables de estudio.

En consecuencia, de los resultados se concluye que los instrumentos para medir la gestión docente y el desempeño docente cumplen con las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad.

### **3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos que se usó es la estadística descriptiva e inferencial apoyados a través del programa SPSS y Excel.

Para el análisis bivariado, es decir, para la contrastación de la hipótesis planteada, se utilizó la correlación de Rho de Spearman. Los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas para la facilidad de su respectivo análisis e interpretación cualitativa.

### **3.8. Descripción de la prueba de hipótesis**

En la prueba de hipótesis se procedió a establecer el tipo de relación existente entre las variables, a través de la correlación de Rho de Spearman.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para obtener conclusiones sobre el trabajo de investigación a partir de los datos recopilados, se ha procesado de acuerdo a los objetivos y teniendo en cuenta el diseño de investigación a fin de contrastar estadísticamente la hipótesis de investigación en base a los estadísticos de prueba para establecer correlaciones entre variables cuantitativas, previo el análisis exploratorio de los datos.

La muestra de estudio estuvo constituida por todos docentes que trabajan en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli, que en número hacen un total de 18 docentes incluido el director, de los cuales el 61% (11) son de sexo masculino y el 39% (7) de sexo femenino, tal como se observa en la siguiente tabla 3 y figura 1.

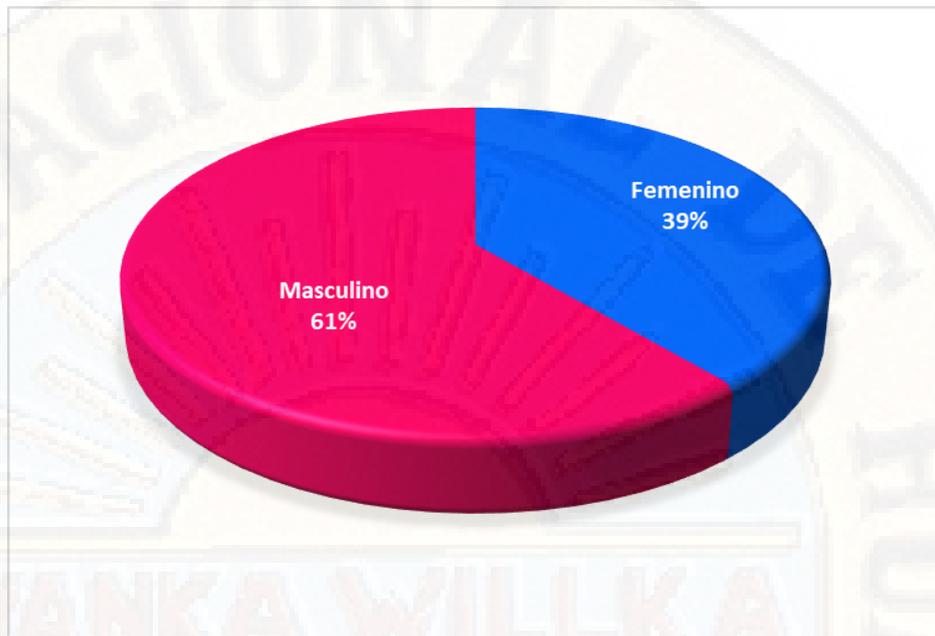
Tabla 3

*Género de docentes de la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli-Huancavelica*

<i>Estadísticos</i>	<i>Género de Docentes</i>		<i>Total</i>
	<i>Femenino</i>	<i>Masculino</i>	
n	7	11	18
Media	39.6	40.5	40.2
Mediana	42	41	41.5
Moda	NA	42	42
Des. tip.	9.8	4.5	6.8

*Fuente:* Aplicación de encuesta.

De la tabla precedente se observa que el promedio de edad de los docentes de la Institución Educativa “Antonio Raymondi” es de 40 años aproximadamente, con una ligera diferencia de un año a favor de los docentes varones frente a las mujeres.



*Figura 1.* Género de los docentes. Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato, del distrito de Yauli-Huancavelica (2019).

## 4.1. Presentación e interpretación de resultados

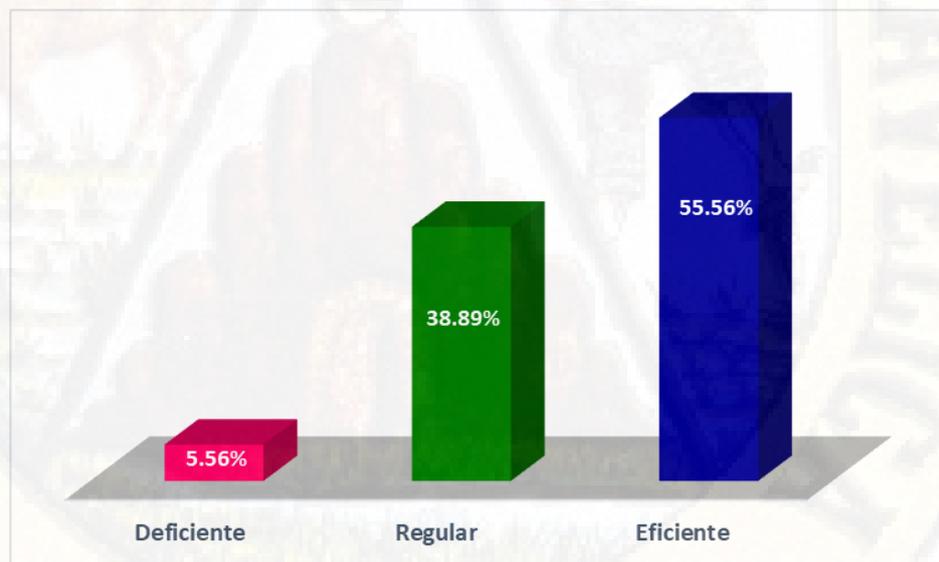
### 4.1.1. Nivel de gestión educativa en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli-Huancavelica

Tabla 4

*Nivel de gestión educativa en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli-Huancavelica*

Gestión educativa	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	6%
Regular	7	39%
Eficiente	10	56%
Total	18	100%

**Fuente:** Resultados de encuesta-cuestionario de gestión educativa.



*Figura 2.* Nivel de gestión educativa. Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato, del distrito de Yauli-Huancavelica (2019).

De la tabla 4 y figura 2, se observa que la gestión educativa que se realiza en la Institución Educativa es eficiente en un 56% de acuerdo a la opinión de los docentes que representa a 10 docentes de un total de 18, seguido del nivel regular con el 39% (7). En tanto que solo el 6% que equivale a un docente indica que es deficiente la gestión educativa.

De este resultado se determina que la gestión educativa en la Institución Educativa de “Antonio Raymondi” de localidad de Ambato del distrito de Yauli es eficiente.

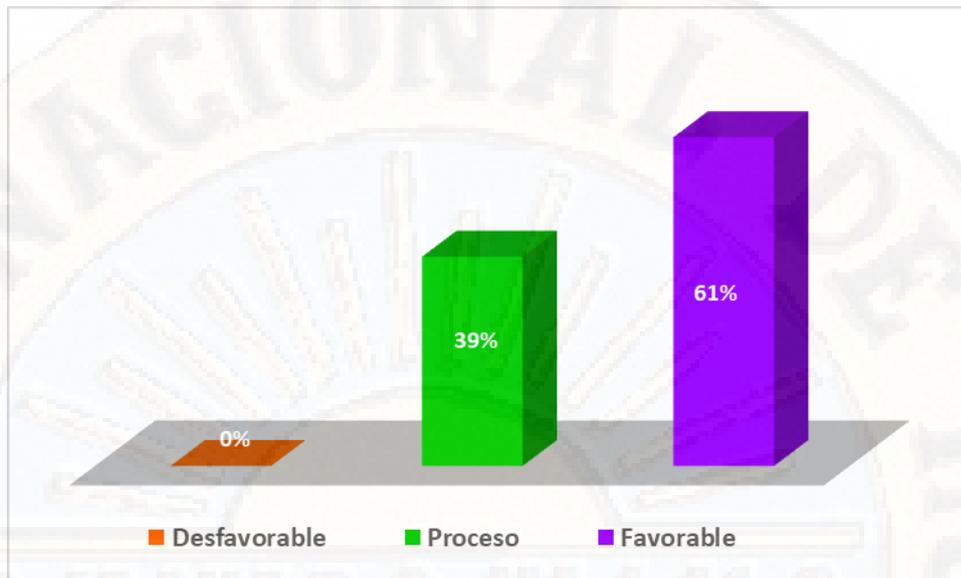
#### 4.1.2. Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli

Tabla 5

*Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli-Huancavelica*

Desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	0	0%
Proceso	7	39%
Favorable	11	61%
Total	18	100%

**Fuente:** Resultados de encuesta-cuestionario de desempeño docente.



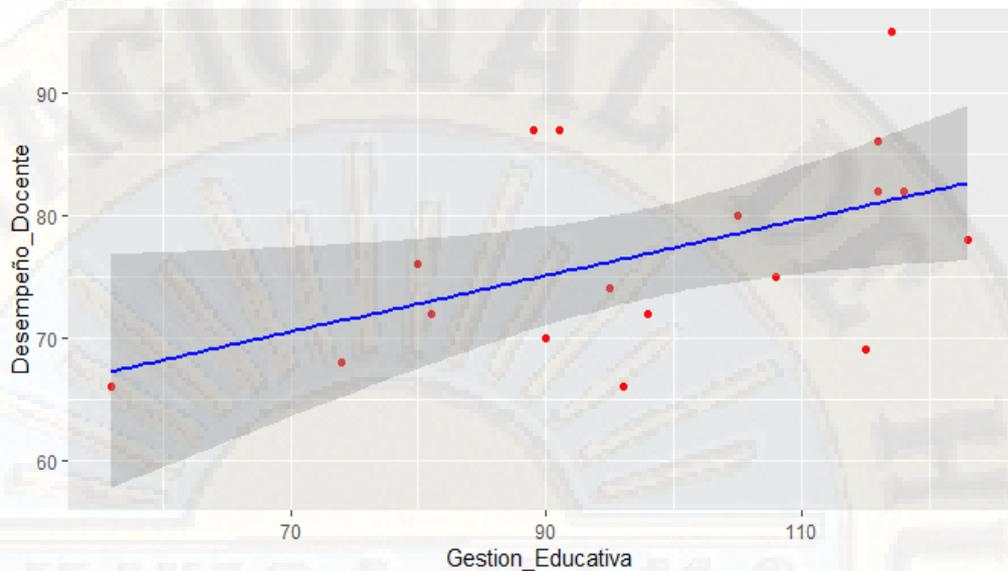
*Figura 3.* Nivel de desempeño docente. Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato, del distrito de Yauli-Huancavelica (2019).

De la tabla 5 y figura 3, se puede apreciar que el desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” es favorable en un 61% según opinión de los docentes que representa a 11 docentes de un total de 18, seguido del nivel en proceso con el 39% (7). En el nivel desfavorable de desempeño docente no se tiene ningún docente.

De este hallazgo se determina que el desempeño docente en la Institución Educativa de “Antonio Raymondi” de la localidad de Ambato del distrito de Yauli es favorable para la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

#### **4.1.3. Relación entre gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli**

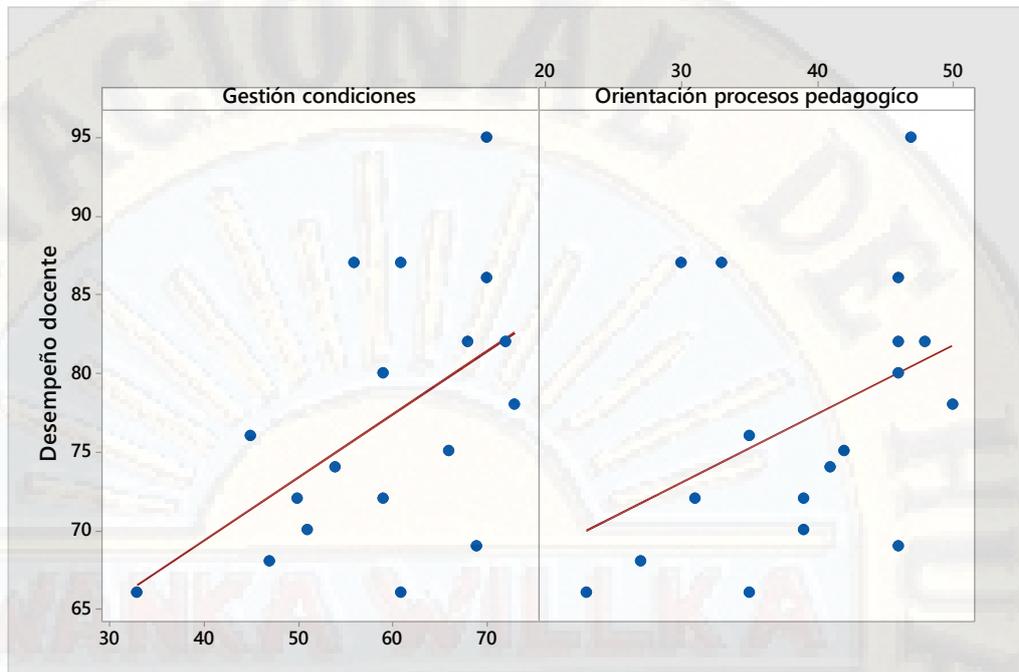
Seguidamente, se presenta el diagrama de dispersión entre las variables de gestión educativa y desempeño docente, a fin de visualizar la tendencia de relación que existe entre las dos variables de estudio, dado que estas observaciones son cuantitativas; para ello presentamos la siguiente figura.



*Figura 4.* Diagrama de dispersión de los puntajes de gestión educativa y desempeño docente. Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato, del distrito de Yauli-Huancavelica (2019).

En la figura se visualiza que la tendencia de la correlación de los puntajes de las variables de estudio es positiva, esto significa, si se realiza una buena gestión educativa a nivel de la institución educativa, el desempeño docente es el esperado o viceversa. Para corroborar este resultado en términos cuantitativos, se determinó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que tiene un valor positivo de 0,476 (tabla 6) e indica que la fuerza de correlación entre dichas variables es moderada (Gómez, Condado, Adriazola, & Solano, 2005).

Seguidamente se presenta el diagrama de dispersión entre los resultados de las dimensiones de gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa



*Figura 5.* Diagramas de dispersión de las dimensiones de gestión educativa y desempeño docente. Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato, del distrito de Yauli-Huancavelica (2019).

De los diagramas de dispersión que se presenta en la figura 5, se observa que la tendencia de correlación entre los puntajes de las dimensiones de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y de las orientaciones de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes con los puntajes de desempeño docente respectivamente son positivos; esto significa que existe una covariación conjunta en la misma dirección entre dichas variables. La intensidad de correlación entre estas variables se determinó a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, cuyos valores son de 0,508 y 0,434 (tabla 7) positivos y moderados.

Estos resultados descriptivos, corroboran la hipótesis de investigación de la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli,

Huancavelica. Por lo tanto, para generalizar este resultado a toda la población se realizan las siguientes pruebas de significancia estadística.

#### 4.2. Pruebas de hipótesis

Seguidamente se evaluó la significancia estadística del valor de este coeficiente de correlación, para el cual las hipótesis estadísticas formuladas son:

**Ho:** No existe una correlación estadísticamente significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi de Ambato, del distrito de Yauli-Huancavelica (es decir:  $\rho = 0$ ).

**Ha:** Existe una correlación estadísticamente significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi de Ambato, del distrito de Yauli-Huancavelica (es decir:  $\rho \neq 0$ ).

La contrastación de estas hipótesis se realiza de acuerdo a los resultados que se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 6

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre gestión educativa y desempeño docente*

Correlación	N	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	p-value
Gestión educativa - Desempeño docente	18	0.476	0.046*

\* $p < 0.05$

Del resultado que se tiene en la tabla 6, se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,476, al cual está asociado un nivel de significancia observada (p-value) de 0,046 que es menor que el nivel de significancia asumida ( $\alpha$ ) de 0,05. Por lo tanto, se evidencia la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi de Ambato, del distrito de Yauli-Huancavelica. Este resultado confirma la hipótesis de investigación.

De manera análoga se realizan las pruebas de hipótesis de correlación entre las dimensiones de gestión educativa y el desempeño docente, para el cual se presenta la siguiente tabla.

Tabla 7

*Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato, del distrito de Yauli-Huancavelica*

<b>Dimensiones de gestión educativa</b>	<b>Desempeño docente</b>	
Gestión de condiciones	Rho de Spearman	0.508
	p-value	0.031*
	N	18
Orientación de procesos pedagógicos	Rho de Spearman	0.434
	p-value	0.072
	N	18

\* $p < 0.05$

Los valores de la estadística Rho de Spearman, que correlaciona la dimensión de gestión de condiciones con el desempeño docente es estadísticamente significativo con un valor de 0.031 ( $p < 0.05$ ). el cual significa que es poco probable que esa relación se deba al azar, siendo altamente probable una correlación verdadera; por lo cual se acepta la hipótesis alterna.

Mientras, el valor de Rho de Spearman entre la dimensión de orientación de procesos pedagógicos y desempeño docente no es estadísticamente significativo ( $p > 0.05$ ). el cual, se puede inferir, se debe a que el director de la institución educativa no está cumpliendo de manera eficiente las competencias de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes que propone el Minedu (2014), que son: Competencia 1, el director promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua, orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. Competencia 2, que refiere a la gestión de la

calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.

Es decir, este resultado solo es válido para este grupo y no es generalizable a la población.

### **4.3. Discusión de resultados**

Según Mora (1999) la gestión educativa es un conjunto de diligencias que se realiza en el campo educativo el director, que de acuerdo al Minedu (2014) deben de cumplir dos dominios: 1.- Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y 2.- Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes que engloban a las capacidades y desempeños que se tienen que lograr para la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

El desempeño docente constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en relación y responsabilidad a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes (Minedu, 2014). En base a estos conceptos se hace la discusión de resultados.

#### **4.3.1. Nivel de gestión educativa**

La gestión educativa que se realiza en la Institución Educativa de “Antonio Raymondi” de la localidad de Ambato del distrito de Yauli – Huancavelica es eficiente, resultado que es similar a lo que Saavedra y Saavedra (2017) en la monografía titulada *Gestión escolar del director y desempeño laboral de los docentes, en la universidad Nacional de Huancavelica* señala que la gestión escolar del director es buena.

Se debería mantener esta mejora en la calidad de la gestión educativa como señala Ivancevich (1997) quien afirma que la gestión educativa no es teórica sino una disciplina aplicada en la cotidianidad de la práctica. En la actualidad, esta práctica está muy relacionada por el discurso de la política educativa, justificando que la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría.

Por otro lado, lo que Martínez (2012) señala se observa en este fenómeno, el autor menciona que la trascendencia es el fin de la institución educativa, por esta determinante y los cambios sociales actuales la visión de empresa administrativa moviliza el valor del trabajo que adquiere la institución educativa en un mundo globalizado.

#### **4.3.2. Nivel de desempeño docente**

El desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” es favorable resultado que es similar a los hallazgos de Gómez (2009) quien en la tesis *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotapaxi, año lectivo 2013-2014* indica que el desempeño docente en los procesos de enseñanza aprendizaje en la unidad de estudio implica un papel imprescindible, liderazgo y comunicación para el mejoramiento de la práctica docente.

La evaluación que realiza a los docentes de su desempeño, debe de orientar a la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer. Debe de concebirse, entonces, como un proceso, formativo y sanativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente (Gómez, 2008).

Esto constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los docentes, en los peldaños de la etapa de su carrera profesional, con el propósito de mejorar y lograr el aprendizaje de los estudiantes; es una herramienta estratégica en la política integral de desarrollo docente y el equipo directivo (Minedu, 2014).

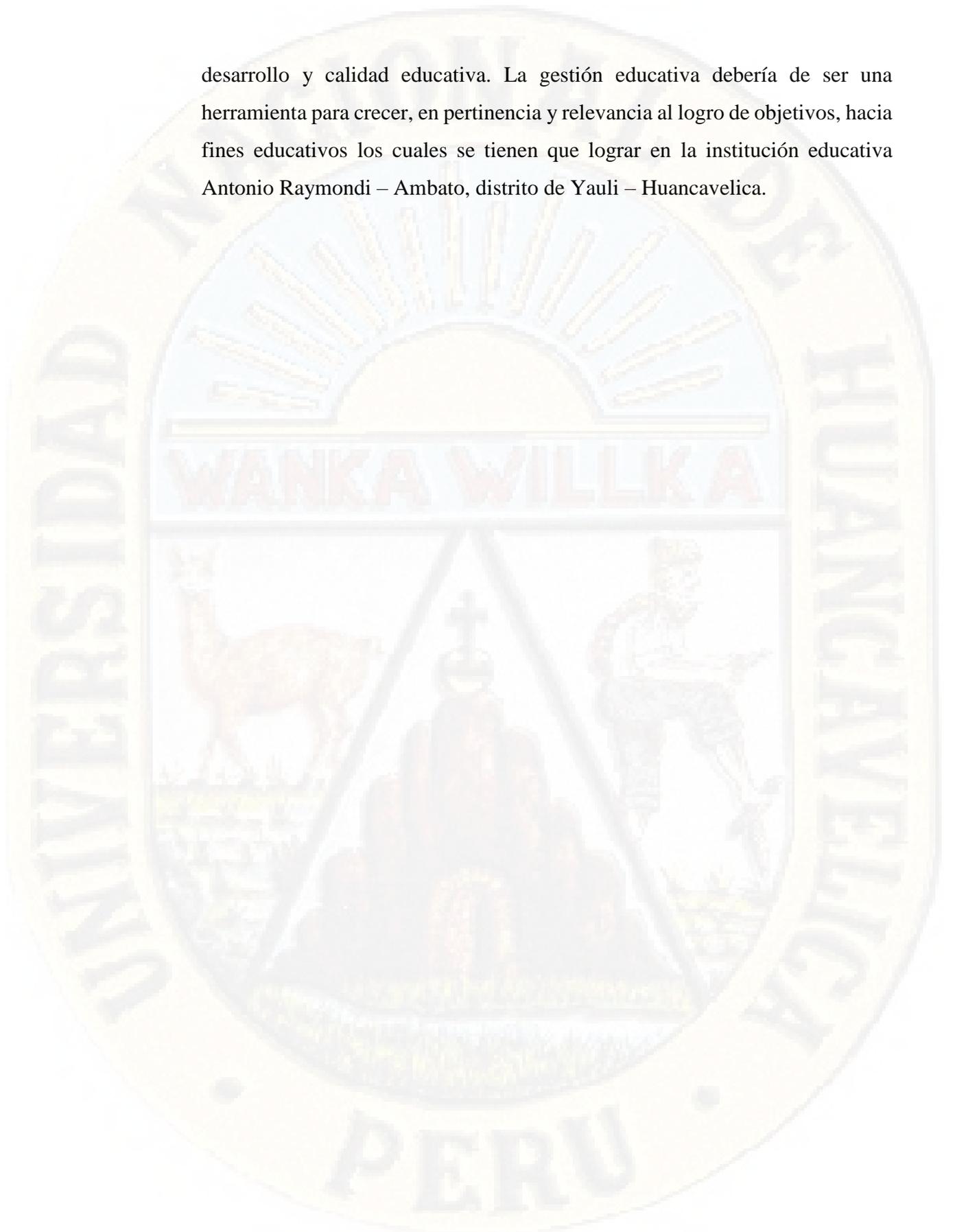
#### **4.3.3. La gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica en el año 2019**

La relación entre la gestión educativa y el desempeño docente es moderada el cual se justifica porque se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.046, ello corresponde a una correlación moderada positiva según la escala de 0 a 1 de la escala de Rho de Spearman; resultado que es similar a los que Nunton (2018) en tesis *La gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1003 República de Colombia – 2017*, señala que la Gestión Educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa de estudio. Según el Programa Escuelas de Calidad (PEC, 2010) la gestión educativa debe ser un proceso que ayude la conducción de los proyectos educativos como de los docentes para promover y posibilitar el logro de la intencionalidad pedagógica para la acción educativa.

De igual manera es similar a los resultados de Saavedra y Saavedra (2017) quienes en la monografía *Gestión escolar del director y desempeño laboral de los docentes, en la universidad Nacional de Huancavelica* manifiestan que existe una relación directa entre la gestión escolar del director y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 20976 “Miguel Grau Seminario” del Centro Poblado Nuevo Cañete.

Cassasus (2000) señala que, para lograr una gestión educativa, los desafíos tienen que ser confrontados y solucionados para facilitar las vías de

desarrollo y calidad educativa. La gestión educativa debería de ser una herramienta para crecer, en pertinencia y relevancia al logro de objetivos, hacia fines educativos los cuales se tienen que lograr en la institución educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica.



## CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli.
2. La gestión educativa que se realiza en la Institución Educativa de “Antonio Raymondi” de Ambato, del distrito de Yauli-Huancavelica es eficiente, es decir, el director está cumpliendo con la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.
3. El desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” es favorable, es decir, que los docentes son preparados profesionalmente, se desenvuelven bien en la enseñanza, participan en las actividades curriculares y extracurriculares de la comunidad educativa y se capacitan activamente en su profesión, practicando la identidad profesional y la moral.

## RECOMENDACIONES

1. El director de la Institución Educativa de “Antonio Raymondi” de Ambato, del distrito de Yauli-Huancavelica debe de cumplir a cabalidad los lineamientos, superando los límites que afectan, el buen desempeño directivo del Ministerio de Educación, para que todos los docentes de la institución se desempeñen favorablemente, principalmente en el segundo dominio, que es orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.
2. Los docentes de la Institución Educativa “Antonio Raymondi” deben de seguir en su preparación profesional para el buen aprendizaje de los estudiantes, participar en las actividades curriculares y extracurriculares de la institución educativa.
3. La comunidad educativa debe cogestionar para que la gestión del director y el desempeño docente no tenga dificultades que pueda afectar la gestión institucional, la cual debe ser mediante la articulación y la participación de la comunidad educativa de forma activa y protagónica, ello asumiendo responsabilidades y tareas, para así lograr una eficiente gestión educativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abraham, R. R. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016* . Tesis de maestría. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/>
- Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa: enfoques y procesos*. Lima: Universidad de Lima.
- Aragón, L. (2012). *Consideraciones elementales para comprender el significado de administración y gestión educativa*. Lima: El universitario.
- Barroso, J. (2011). *La investigación evaluativa*. Recuperado de [www.uam.es/personal\\_pdi/.../Investigación EE/.../Inv\\_evaluativa\\_ppt.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/.../Investigación EE/.../Inv_evaluativa_ppt.pdf).
- Calero, M. (2006). *Gestión comunitaria*. Lima: Abedul.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación* . Lima: San Marcos.
- Cassasús, J. (2000). *Problemas de la Gestión en América Latina: La tensión entre los paradigmas de tipo A y tipo B*. Recuperado de <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>.
- Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio.
- Consejo Nacional de Educación (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima: CECOSAMI.
- Drucker, P. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Bogotá: Norma.
- Espinoza, J., Vilca, C., & Pariona, J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico*.
- Farfán Pimentel, J. F. (2015). *Gestión educativa*. Lima.

- Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G., & Aguerro, G. (1992). *Las instituciones educativas*. Buenos Aires: Troquel.
- Fryd, P. (2002). *Acción socioeducativa con infancias y adolescencias*. Barcelona: UOC.
- García, J. M. (2006). *El papel de la gestión escolar en la descentralización de la educación en México*. México: UPN.
- Gómez, D., Condado, J., Adriaola, Y., & Solano, O. (2005). *Introducción a la inferencia estadística, soporte del SPSS y Matlab*. Lima: Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM.
- Gómez, C. S. (2008). *Evaluación de desempeño docente*. La Habana: uptc.
- Gómez, M. (2009). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotapaxi, año lectivo 2013-2014* (Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja). Recuperado de [http://www.utpl.mx/docs/gomez,m/Desempeño docente/ Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí.pdf](http://www.utpl.mx/docs/gomez,m/Desempeño%20docente/Belisario%20Quevedo%20de%20la%20ciudad%20de%20Pujilí.pdf).
- Hernández, J. (1999). *Desafío de la nueva educación*. Madrid: Akal.
- Hernández, R., Fenández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición). México: MC Graw Hill.
- Instituto Internacional de la Educación (2000). *Gestión educativa estratégica*. Buenos Aires: IIPE.
- Ivancevich, M. et al. (1996). *Gestión, calidad y competitividad*. Bogotá: IRWIN.
- Lizárraga, L. M. (1978). *Enfoque sistemático y análisis de sistemas*.
- Luján, B. (2018). *Marco de buen desempeño del directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de la RED N° 22, UGEL N° 04, Comas - 2017*.
- Martinez, L. (2012). *Administración educativa*. Tlalnepantla: Red Tercer Milenio.

- Méndez, M., Osuna, F., & Cortés, J. C. (2001). ¿Gerenciar, gestionar o dirigir instituciones educativas? Lecciones de un programa de formación permanente de directivos y docentes. *L. Tarazona de Niño*, 21(46).
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf).
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf).
- Monrroy, M. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla – Callao* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012\\_Monrroy\\_Desempe%C3%B1o-docente-y-rendimiento-acad%C3%A9mico-en-matem%C3%A1tica-de-los-alumnos-de-una-instituci%C3%B3n-educativa-de-Ventanilla-Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_Monrroy_Desempe%C3%B1o-docente-y-rendimiento-acad%C3%A9mico-en-matem%C3%A1tica-de-los-alumnos-de-una-instituci%C3%B3n-educativa-de-Ventanilla-Callao.pdf).
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Montero, M. (1996). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria, la tensión entre comunidad y sociedad*. Buenos Aires: Paidós.
- Mora, J. (1999). *Transformación y gestión curricular*. Antioquia: Universidad de Antioquia.
- Nunton, Y. (2018). *La gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1003 República de Colombia – 2017* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2133>
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?* Santiago de Chile: Fundación Chile.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima: Lance Gráfico.
- Otoniel, A. O. (1999). *Gestión educativa: enfoques y procesos*. Lima: Universidad de Lima.
- Picardo, O. (2004). *Diccionario pedagógico*. San Salvador: UPAEP.
- Ponce, R. (2008). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico*.
- Programa Escuelas de Calidad (2010). *En modelo de gestión educativa estratégica*. (Módulo I, Segunda edición). Recuperado de <http://basica.sep.gob.mx/pec/pdf/dprograma/MatGestModulo1.pdf>.
- Rodríguez, C. L. (2009). *Gestión pedagógica de instituciones*. México: Astra Ediciones.
- Rodríguez, M. (2017). *El desempeño docente y el logro de aprendizaje*. Caracas.
- Roget, A., & Gómez, V. (2014). *La práctica reflexiva*. Madrid: NARCEA.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Sánchez, M., & Teruel, M. (2004). *La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado*. Lima: Interuniversitaria.
- Saavedra, E., & Saavedra, M. (2017) *Gestión escolar del director y desempeño laboral de los docentes* (Tesis de pre-grado). Universidad Nacional de Huancavelica.
- Schön, N. (2013). *Evaluación del aprendizaje conceptos y técnicas*. México: Pax.
- Secretaría de Educación Pública (2010). *Modelo de gestión educativa estratégica I*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Secretaría de Educación Pública (04 de marzo de 2014). *Secretaría de Educación Pública*. Recuperado de <http://basica.sep.gob.mx/DOFa717.pdf>

Sorados, M. M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Lima: UNMSM.

Torre, M. (2000). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan*. Caracas: Universal.

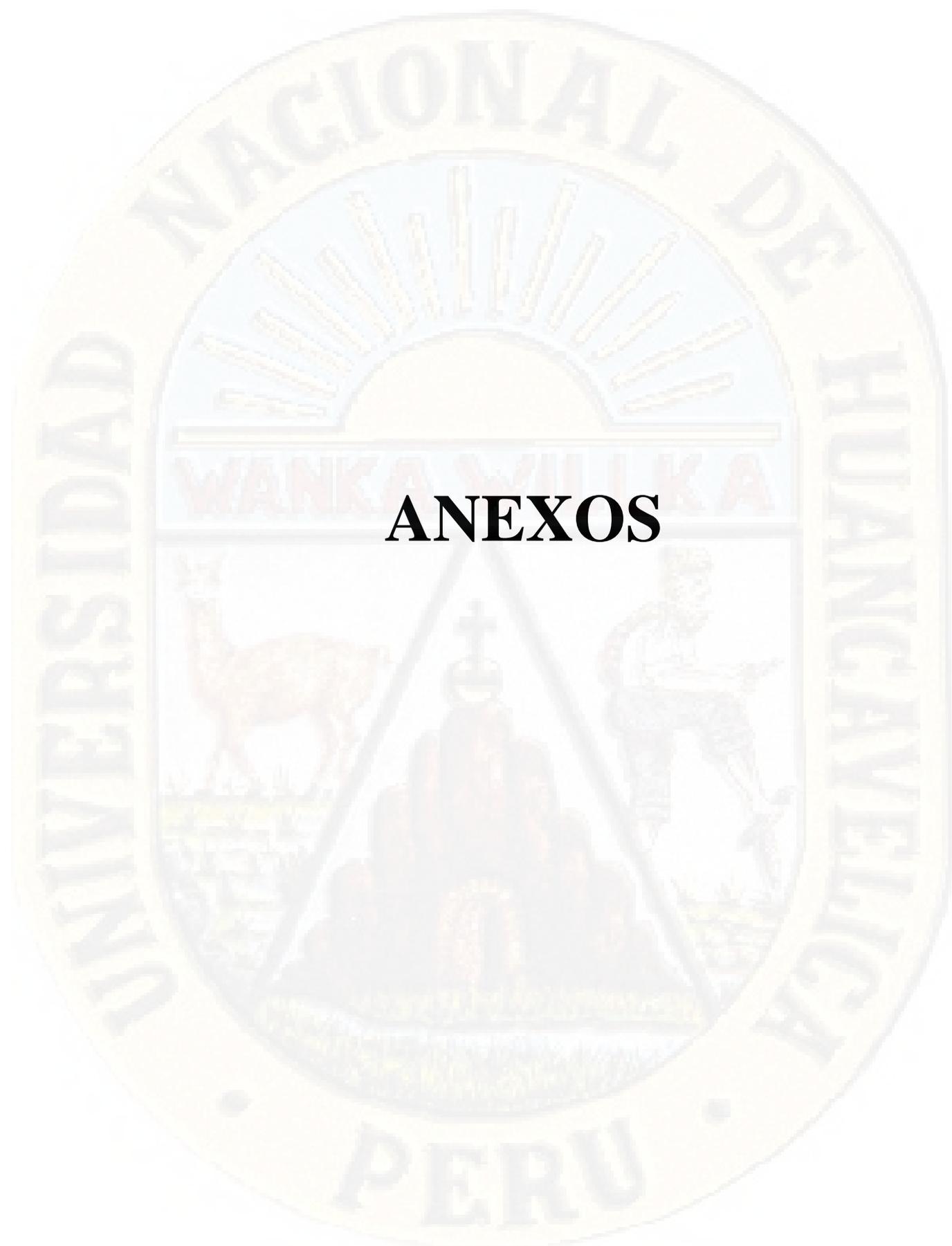
Universidad Interamericana para el Desarrollo (2013). *Fundamentos de la administración educativa*. UID.

Vadez, H. (2000). *Evaluación del desempeño docente*. La Habana: Iberoamericana.

Vergara, D. (2009). *Modelo de evaluación institucional para bachilleratos generales*. Recuperado de <http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/tesis/index/assoc/HASH4e94.dir/doc.pdf>.

Villareal, E. (2005). La efectividad de la gestión escolar depende de la formación del recurso humano como factor, actor y promotor del cambio dentro de los procesos, dimensiones y políticas educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1083Villarreal.pdf>.

Zubiría, J. (2006). *Los modelos pedagógicos. Hacia una pedagogía dialogante*. Bogotá.



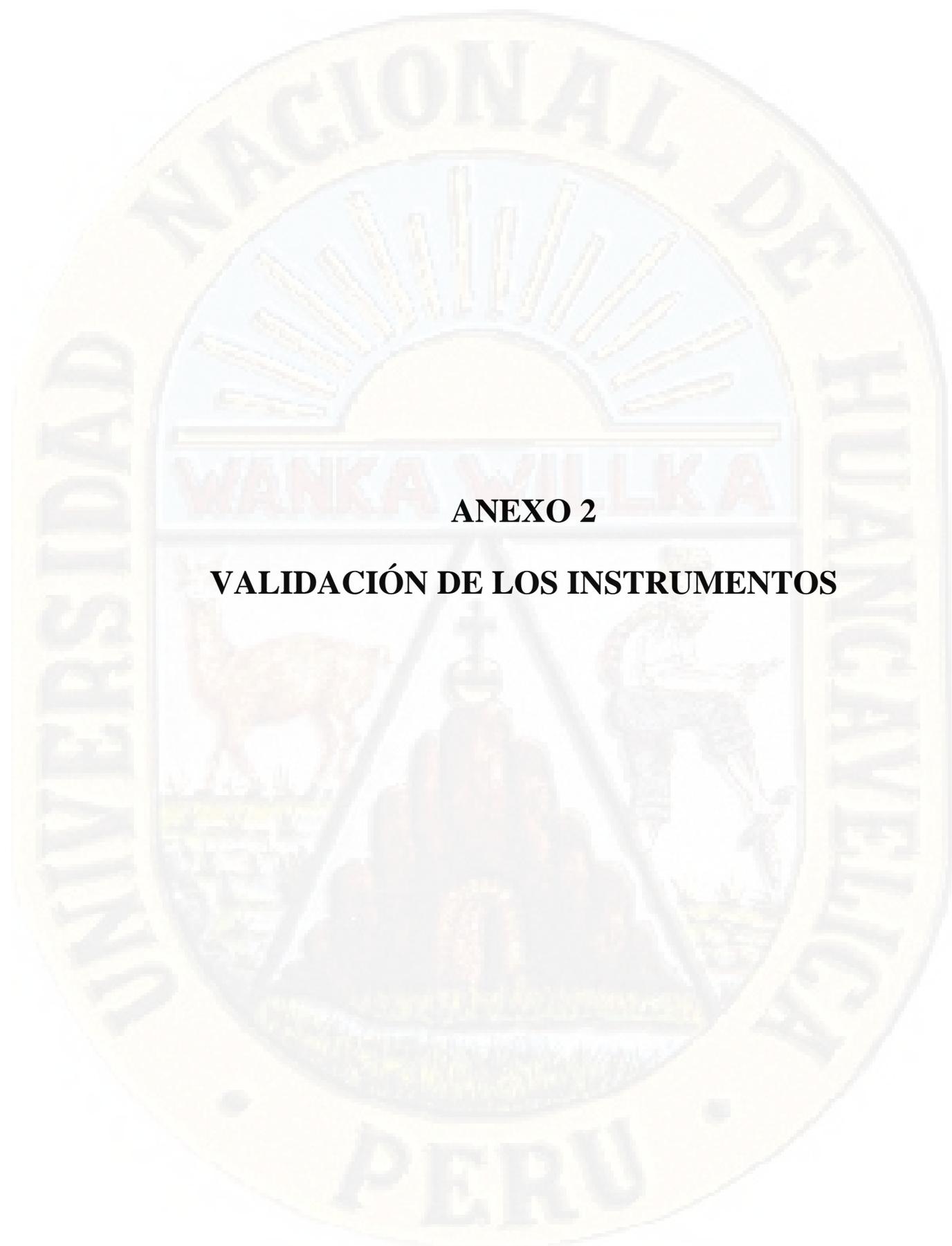
# ANEXOS



## **ANEXO 1**

### **MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p><b><u>Problema general</u></b></p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica en el año 2019?</p>	<p><b><u>Objetivo general</u></b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica en el año 2019.</p> <p><b><u>Objetivos específicos</u></b></p> <p>A. Determinar el nivel de gestión educativa en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli-Huancavelica en el año 2019.</p> <p>B. Determinar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli-Huancavelica en el año 2019.</p>	<p><b><u>Hipótesis general</u></b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica en el año 2019.</p>	<p><b><u>Variable 1</u></b></p> <p>Gestión educativa</p> <p><b><u>Variable 2</u></b></p> <p>Desempeño docente</p>	<p><b><u>Nivel:</u></b></p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p><b><u>Método:</u></b></p> <p>Método Descriptivo</p> <p><b><u>Diseño</u></b></p> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 -- r --&gt; O2   </pre> <p><b><u>Población:</u></b></p> <p>Docentes de la I.E. Antonio Raymondi.</p> <p><b><u>Muestra:</u></b></p> <p>18 docentes</p> <p><b><u>Técnica</u></b></p> <p>Encuesta</p> <p><b><u>Instrumento</u></b></p> <p>Cuestionario de encuesta</p>



## **ANEXO 2**

### **VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**



ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA  
(CREADO POR LA LEY N°25265)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : *Svarayan Casayco Humberto Guillermo*
- 1.2 Cargo e institución donde labora : *Univ. Nacional de Huancavelica*
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: *Cuestionario*
- 1.4 Autor del instrumento : *Castillo, Cristóbal, Cristian Diego*

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

Coeficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = 10 (4) 40$

50

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

*Aplicable*

LUGAR: Huancavelica 30 de 08 del 2019.

Universidad Nacional de Huancavelica  
 Dr. Humberto Casayco Svarayan  
 FIRMA DEL JUEZ



ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA  
(CREADO POR LA LEY N°25265)  
ESCUELA DE POSGRADO  
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
EDUCACIÓN  
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : H. C. S. La. P. S. S. Zaida Tabares
- 1.2 Cargo e institución donde labora : D. R. E. D. R. A. E. L. A. U. N. I. D. A. D. D. E. P. O. S. G. R. A. D. O. F. C. E. - C. N. U. L.
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario sobre desarrollo de competencias educativas
- 1.4 Autor del instrumento : C. M. S. T. I. A. M. P. I. N. G. O. - C. A. S. T. I. L. L. A. - C. H. I. N. A. S. T. A. N. D. O.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	RÉGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				/	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				/	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					/
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					/
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					/
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					/
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					/
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				/	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				/	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{45}{50} = 0.90$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

.....

LUGAR: Huancavelica, 30 de 07 del 2019.

*Zaida Tabares*  
FIRMA DEL JUEZ



ANEXO N° 02



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCÁVELICA**  
 (CREADO POR LA LEY N°25265)  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**EDUCACIÓN**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**POR CRITERIO DE JUECES**

**I.DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : YURI HUZA YENI  
 1.2 Cargo e institución donde labora : DOCENTE - UNH  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO  
 1.4 Autor del instrumento : CRISTIAN DIEGO CASTILLO CRISOSTOMO

**II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				/	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			/		
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				/	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				/	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				/	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				/	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los items					/
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				/	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				/	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)				1	8	1
		A	B	C	D	E

Coeficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{3+32+5}{50} = 0.80$

**III.CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1.00]

**IV.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD**

... Es aplicable ...

LUGAR: Huancavelica. 26 de 07 del 2019.

FIRMA DEL JUEZ



ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE

EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez: *Felix A. Casado Conce*
- 1.2 Cargo e institución donde labora: *Docente*
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: *Cuestionario*
- 1.4 Autor del instrumento: .....

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			<input checked="" type="checkbox"/>	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			<input checked="" type="checkbox"/>	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			<input checked="" type="checkbox"/>	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada			<input checked="" type="checkbox"/>	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente			<input checked="" type="checkbox"/>	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados			<input checked="" type="checkbox"/>	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos			<input checked="" type="checkbox"/>	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems			<input checked="" type="checkbox"/>	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación			<input checked="" type="checkbox"/>	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente			<input checked="" type="checkbox"/>	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
--	---	---	---	---	---

Coefficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{40}{50} = 0.80$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

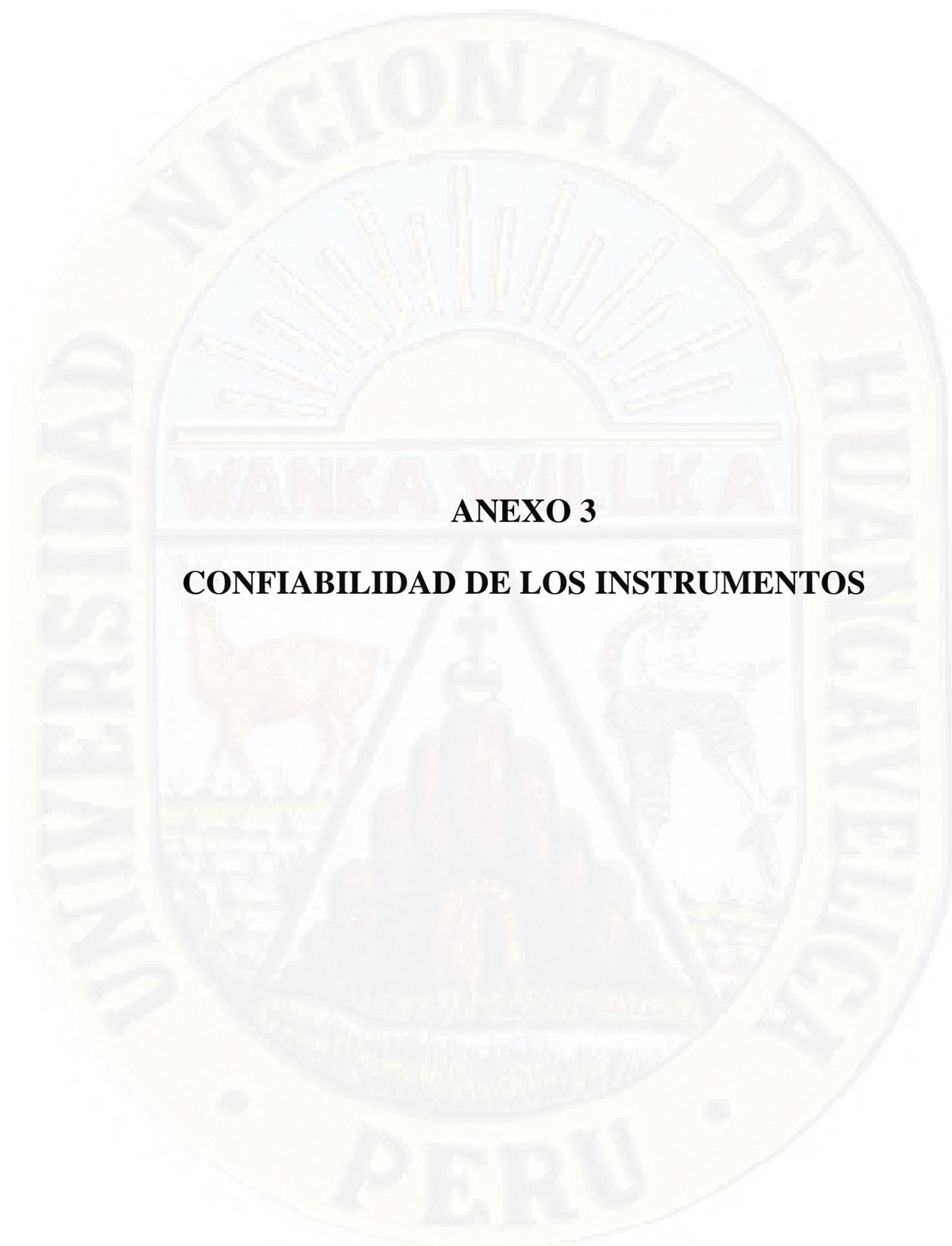
CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

*Pasa aplicación y determinar de los características psicométricas*

LUGAR: Huancavelica, 19 de 08 del 2019 .

*[Firma]*  
FIRMA DEL JUEZ



### **ANEXO 3**

## **CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

Variables/dimensiones	Alfa de Cronbach
Gestión educativa	0.973
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	0.954
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	0.959
Desempeño docente	0.920
Preparación	0.898
Enseñanza	0.911
Participación	0.827
Profesionalidad e identidad docente	0.874

**Fuente:** Elaboración propia.



## **ANEXO 4**

### **INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Código: 01



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA  
(Creado por Ley 25265)



ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
UNIDAD DE POSGRADO

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA

**OBJETIVO:** El instrumento tiene por finalidad recoger datos para determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica.

**DATOS INFORMATIVOS**

**Género:** Masculino (X) Femenino ( )

**Edad:** 32

**INSTRUCCIONES:** Elija una alternativa y marque con un aspa (X). Las alternativas de cada ítem son las siguientes: N= nunca (1), Casi Nunca (2), AV= a veces (3), CS= casi siempre (4), S= siempre (5). El tiempo estimado para el desarrollo es de 30 minutos.

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1 N	2 C N	3 A V	4 C S	5 S
<b>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b>						
1	El director diagnostica las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.			X		
2	El director diagnostica las características del entorno social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.			X		
3	El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, y estableciendo metas de aprendizaje.			X		
4	El director promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.			X		
5	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.				X	
6	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.				X	

7	El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.		X		
8	El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.		X		
9	El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.		X		
10	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.		X		
11	El director gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.			X	
12	El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			X	
13	El director gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.		P		
14	El director implementa estrategias de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.		P		
15	El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.			P	
<b>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</b>					
16	El director gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.		P		
17	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.			P	
18	El director estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.		P		
19	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional.			P	
20	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo existente en el aula y lo que es pertinente a ella.			P	



Código: 01



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA  
(Creado por Ley 25265)



ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
UNIDAD DE POSGRADO

**CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**OBJETIVO:** El instrumento tiene por finalidad recoger datos para determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica.

**DATOS INFORMATIVOS**

Género: Masculino (X) Femenino ( )

Edad: 32

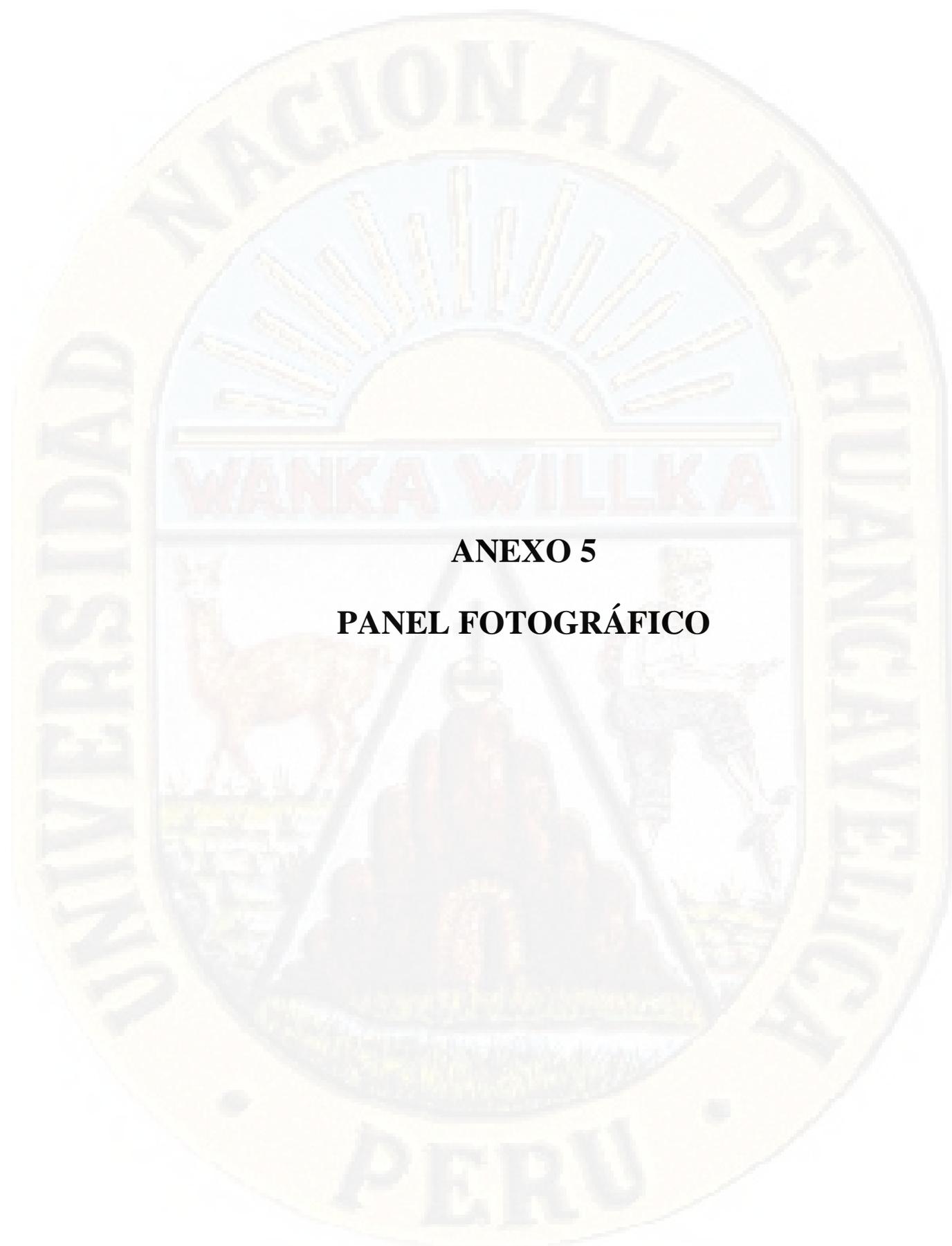
**INSTRUCCIONES:** Elija una alternativa y marque con un aspa (X). Las alternativas de cada ítem son las siguientes: N = nunca (1), Casi Nunca (2), AV = a veces (3), CS = casi siempre (4), S = siempre (5). El tiempo estimado para el desarrollo es de 30 minutos.

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1 N	2 C N	3 A V	4 C S	5 S
<b>PREPARACIÓN</b>						
1	Toma en cuenta las características evolutivas de los estudiantes durante el aprendizaje.				X	
2	Usted elabora la programación curricular en coordinación de sus colegas.				X	
3	Considera las necesidades de sus estudiantes en la elaboración de las sesiones.				X	
4	Es importante, para usted, los conocimientos actualizados sobre las áreas de enseñanza.				X	
5	Su didáctica está en correspondencia de las necesidades de sus estudiantes.				X	
<b>ENSEÑANZA</b>						
6	Utiliza estrategias y metodologías de enseñanza de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes.				X	
7	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de clase.			X		
8	Usa material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.			X		
9	Evalúa los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.			X		
10	Refuerza a sus estudiantes con módulos de aprendizaje.			X		
<b>PARTICIPACIÓN</b>						

11	Interactúa con otros docentes generando un clima democrático.				X
12	Participa en la gestión del PEI.			X	
13	Realizan proyectos de investigación de la calidad educativa.		X		
14	Promueve el trabajo articulado con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.			X	
15	Integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.		X		
<b>PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE</b>					
16	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas.		X		
17	Se capacita en nuevos conocimientos para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.		X		
18	Respeto la diversidad sociocultural de sus estudiantes y sus ritmos de aprendizaje.			X	
19	Ejerce su profesión con practicando valores como la honestidad, justicia, responsabilidad, entre otros.			X	
20	Comparte sus dificultades de enseñanza con sus colegas para mejorar su labor como docente.		X		

Fuente: Elaborado en base a Minedu (2014).

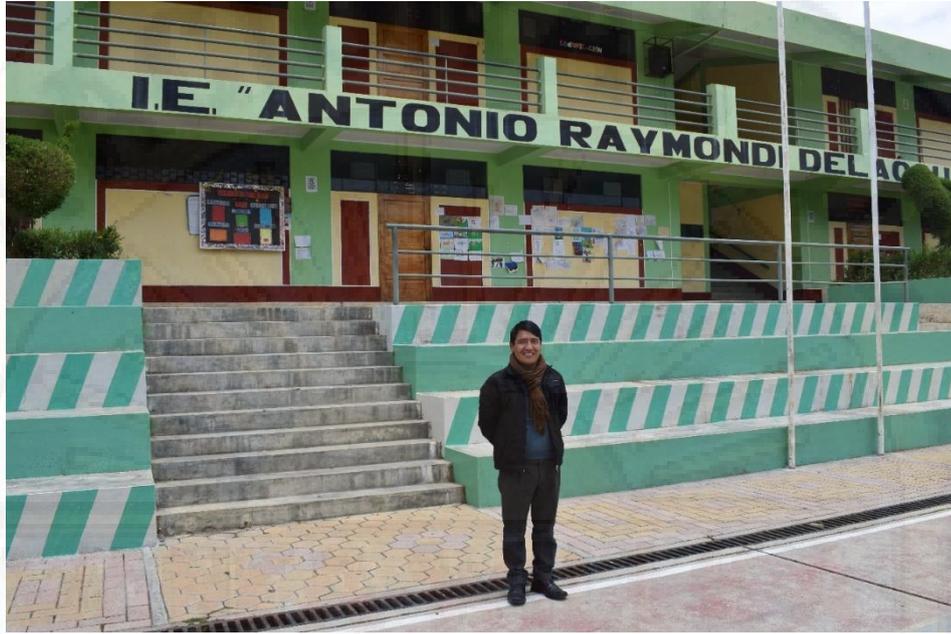
**Muchas gracias por su colaboración**



**ANEXO 5**

**PANEL FOTOGRÁFICO**

Foto 1. El investigador en la institución educativa para la aplicación del instrumento

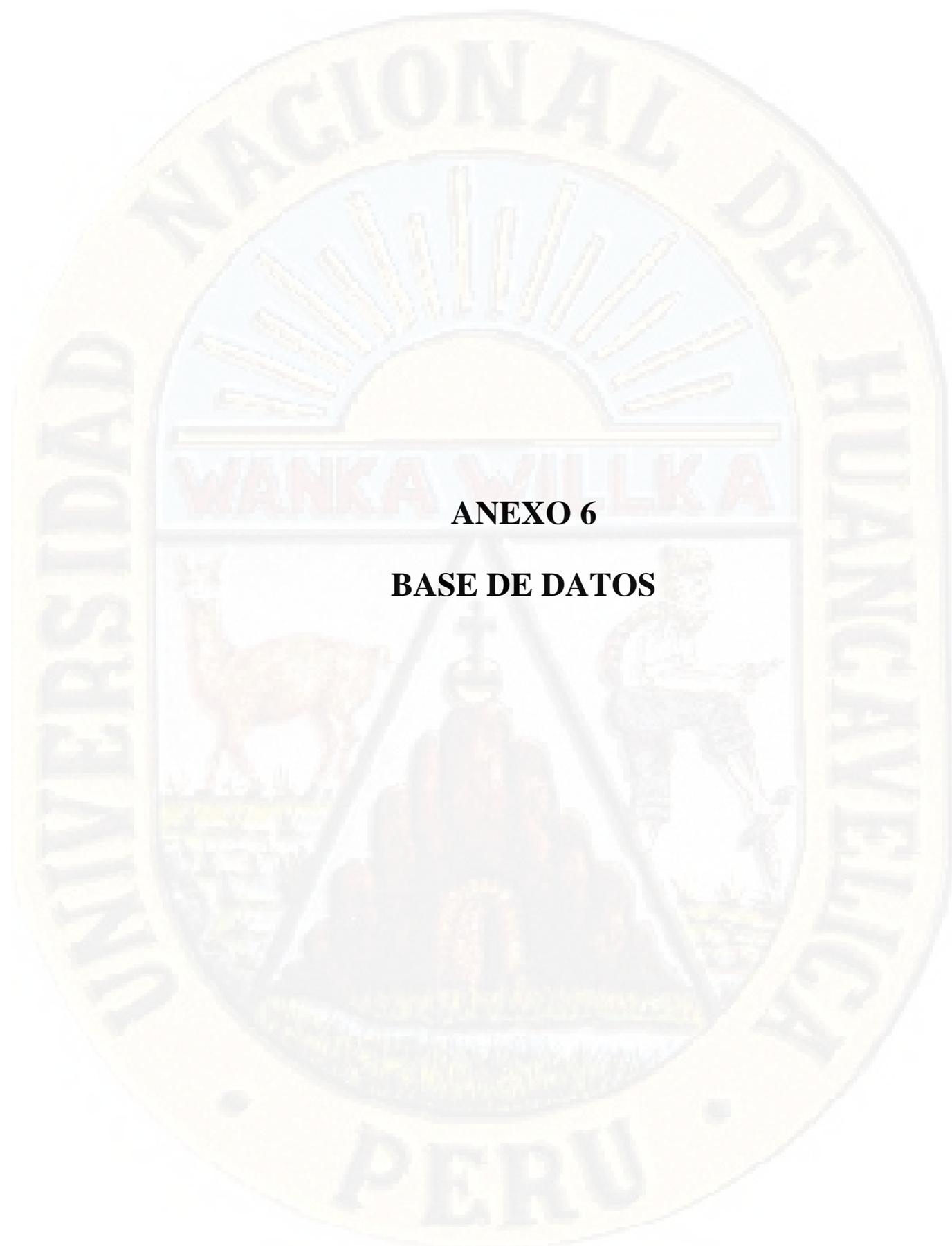


Fuente: Castillo (2019).

Foto 2. Durante el proceso de la recolección de datos



Fuente: Castillo (2019).



**ANEXO 6**

**BASE DE DATOS**

# Gestión educativa

N°	GENERO	EDAD	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25
1	1	32	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3
2	2	44	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	2	36	4	4	2	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4
4	1	30	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	1	51	4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3
6	1	27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
7	1	45	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3
8	2	34	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
9	2	41	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
10	1	42	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
11	2	35	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3
12	1	50	2	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
13	2	48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	2	42	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
15	2	38	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
16	2	42	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
17	2	40	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
18	2	46	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4

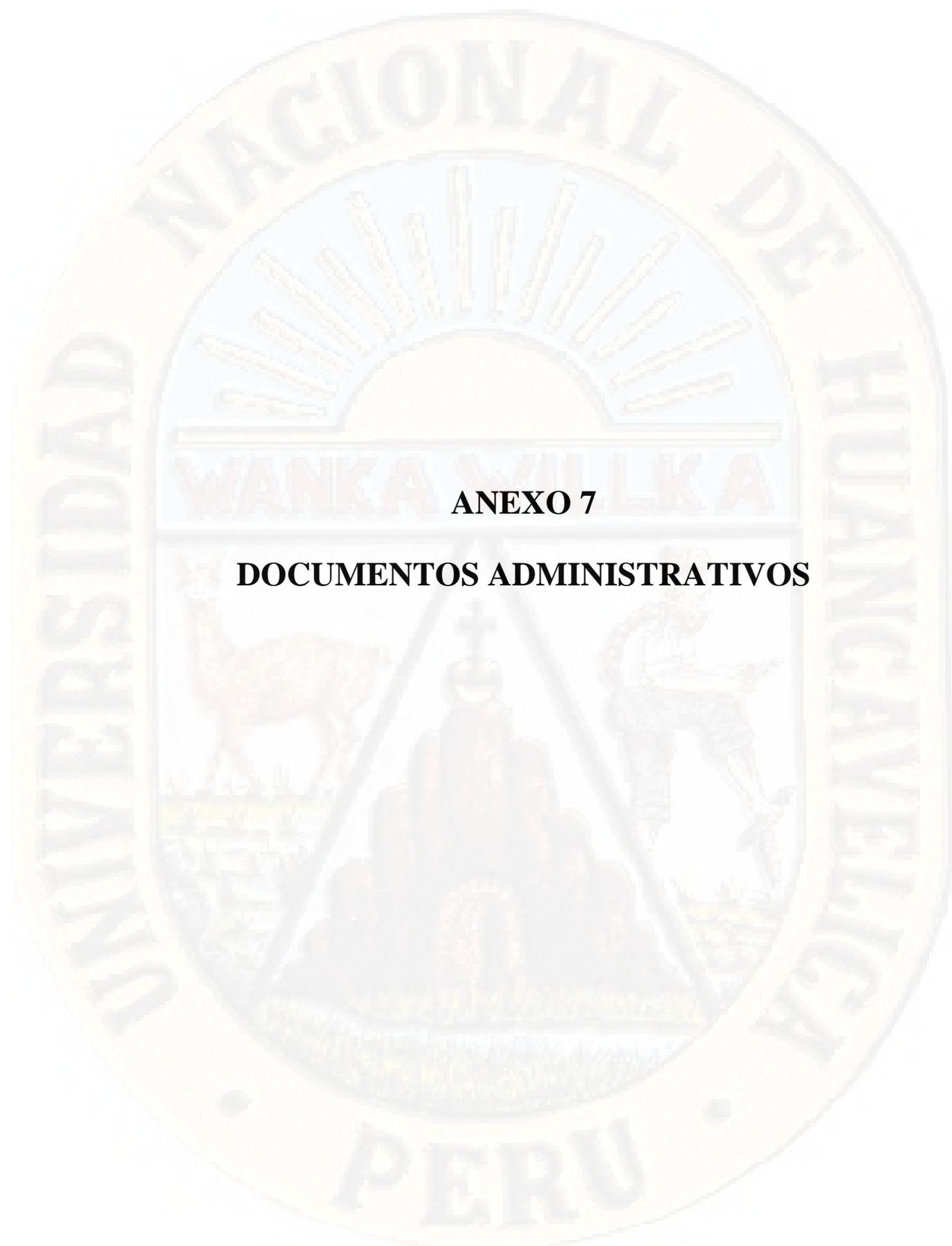
VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
N	CN	AV	CS	S

LEYENDA:	
1	Maculino
2	Femenino

## Desempeño docente

N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22
1	1	32	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3
2	2	44	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	2	36	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3
4	1	30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4
5	1	51	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
6	1	27	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
7	1	45	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
8	2	34	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
9	2	41	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
10	1	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	35	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4
12	1	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
13	2	48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4
14	2	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
15	2	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5
16	2	42	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
17	2	40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
18	2	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3
<b>VALORACIÓN</b>																						
1	2	3	4	5																		
N	CN	AV	CS	S																		



**ANEXO 7**

**DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS**



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

Universidad alto andina mejorando calidad de vida

*Escuela de Posgrado*

Se ha expedido:

### **Resolución Directoral N° 464-2019-EPG-R/UNH**

Huancavelica, 06 de junio de 2019

Visto:

El expediente, con registro de mesa de partes de la EPG N° 1071 del 05.jun.2019 (oficio N° 0378-2019-UPGFED-EPG-R-UNH con SISGEDO NRD N° 250159, NRE N° 243063 de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación), el proveído de la directora de la Escuela de Posgrado del 05.jun.2019 autorizando la emisión de resolución con cargo a dar cuenta al Consejo de la EPG-UNH, y;



**CONSIDERANDO:**

Que, con la dación de la Ley N° 30220, se establece el nuevo régimen normativo aplicable a las universidades que funcionan en el país, bajo cualquier modalidad, sean públicas o privadas, nacionales o extranjeras, con el objeto de promover el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura, entre otros;



Que, el Artículo 8° de la Ley Universitaria N° 30220 sanciona que: “El estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico”;

Que, la Ley Universitaria N° 30220, en el Artículo N° 43; 43.2; 43.2.1, 43.3, hace referencia que las maestrías y doctorados de especialización: son estudios de profundización profesional, “...cada institución universitaria determina los requisitos y exigencias académicas, así como las modalidades en las que dichos estudios se cursan, dentro del marco de la ley” y el artículo 45° faculta a las Universidades Públicas y Privadas a expedir grados y títulos de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas;

Que, el Artículo 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 001-2014-AE-UNH en sesión de Asamblea Estatutaria de fecha 17.dic.2014, prescribe: “La Universidad Nacional de Huancavelica otorga los grados académicos de Bachiller, maestro, doctor y título profesional a nombre de la Nación, aprobados en cada Facultad y Escuela de Posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o Programas de Posgrado acreditados se mencionará tal condición”;

Que, en Sesión Ordinaria del Consejo de Escuela de la EPG, de fecha 01 de octubre del 2015, se delegó atribuciones a la Dra. Lida Inés CARHUAS PEÑA directora de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, para que pueda resolver casos administrativos con cargo a dar cuenta al Consejo de Escuela; precisando que se mantiene vigente la exigencia de informar estos actos administrativo;

Que, con Oficio N° 058-2019-D-CM-UPGFED-EPG-UNH del 04.jun.2019, la coordinación de la Unidad de Posgrado de Educación a cargo del Dr. GARAYAR TASAYCO Humberto Guillermo



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA**

(Creada por Ley N° 25265)

*Universidad alto andina mejorando calidad de vida*

*Escuela de Posgrado*

**Resolución Directoral N° 464-2019-EPG-R/UNH**

*Huancavelica, 06 de junio de 2019*

designa asesor de proyecto de tesis de maestría, por tal motivo adjunta, el boucher de caja de la UNH N° 001-848698 (27.may.2019) por la suma de S/ 302.00, y un espiralado color celeste con el proyecto de tesis;

En uso de las atribuciones que se le confiere al Director de la Escuela de Posgrado, a través de la Ley Universitaria N° 30220, del Estatuto de la UNH aprobado con Resolución N° 001-2014-AE-UNH en sesión de Asamblea Estatutaria de fecha 17 de diciembre de 2014 y el Reglamento General de la EPG-UNH;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Designar con cargo a dar cuenta al Consejo de Escuela, asesor del proyecto de tesis de maestría, a la **Dra. ESPINOZA HERRERA Gladys Margarita**, de acuerdo al siguiente detalle:

<i>bachiller</i>	<i>título del proyecto</i>	<i>maestría</i>	<i>Mención</i>
CASTILLO CRISOSTOMO, Cristian Diego	LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTIN DE PORRAS DEL DISTRITO DE YAULI HUANCAVELICA - 2019	Ciencias de la Educación	Administración y Planificación de la Educación

A fin de que brinde las orientaciones pertinentes para alcanzar los objetivos propuestos y emitir los informes necesarios, en los plazos establecidos.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Notificar con la presente resolución a la asesora designada y al interesado para que cumplan con lo dispuesto en el Reglamento General de la EPG-UNH.

**ARTÍCULO TERCERO:** Disponer el cumplimiento de la presente, a través de la Dirección de la Escuela de Posgrado, la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, y demás oficinas administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Regístrese, comuníquese y archívese.....”



*[Signature]*  
Dra. Lida Inés CARHUAS PEÑA  
Directora de la EPG



*[Signature]*  
Mg. Vicente Luis TORRES ALVA  
Secretario Académico de la EPG



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**  
(Creada por Ley N° 25265)

Universidad alto andina mejorando calidad de vida

*Escuela de Posgrado*

Se ha expedido:

**Resolución Directoral N° 608-2019-EPG-R/UNH**

Huancavelica, 18 de julio de 2019

Visto:

El expediente, con registro de mesa de partes de la EPG N° 1392 del 18.jul.2019 (oficio N° 0455-2019-UPGFED-EPG-R-UNH con SISGEDO NRD N° 251553, NRE N° 254075 de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación), el proveído de la directora de la Escuela de Posgrado del 18.jul.2019 autorizando la emisión de resolución con cargo a dar cuenta al Consejo de la EPG-UNH, y;



**CONSIDERANDO:**

Que, con la dación de la Ley N° 30220, se establece el nuevo régimen normativo aplicable a las universidades que funcionan en el país, bajo cualquier modalidad, sean públicas o privadas, nacionales o extranjeras, con el objeto de promover el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura, entre otros;



Que, el Artículo 8° de la Ley Universitaria N° 30220 sanciona que: "El estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico";

Que, la Ley Universitaria N° 30220, en el Artículo N° 43; 43.2; 43.2.1, 43.3, hace referencia que las maestrías y doctorados de especialización: son estudios de profundización profesional, "...cada institución universitaria determina los requisitos y exigencias académicas, así como las modalidades en las que dichos estudios se cursan, dentro del marco de la ley", y el artículo 45° faculta a las universidades Públicas y Privadas a expedir grados y títulos de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas;

Que, el Artículo 89° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 002-2019-AU-UNH en sesión de Asamblea Estatutaria de fecha 29.mar.2019, prescribe: "La Universidad Nacional de Huancavelica otorga los grados académicos de bachiller, maestro, doctor, título profesional y título de segunda especialidad en nombre de la Nación, aprobados en cada Facultad y Escuela de Posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición";

Que, en Sesión Ordinaria del Consejo de Escuela de la EPG, de fecha 01 de octubre del 2015, se delegó atribuciones a la Dra. Lida Inés CARHUAS PEÑA directora de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, para que pueda resolver casos administrativos con cargo a dar cuenta al Consejo de Escuela; precisando que se mantiene vigente la exigencia de informar estos actos administrativos;

Que, mediante solicitud S/N° del 16.jul.2019 el interesado peticiona la inscripción de pro-



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA**

(Creada por Ley N° 25265)

Universidad alto andina mejorando calidad de vida

*Escuela de Posgrado*

**Resolución Directoral N° 608-2019-EPG-R/UNH**

Huancavelica, 18 de julio de 2019

yecto de tesis de maestría, por tal motivo adjunta la Resolución N° 464-2019-EPG-R-UNH del 06.jun.2019 con la designación de asesor, el informe de la revisión del proyecto de tesis con fecha 10.jul.2019 de la asesora **Dra. ESPINOZA HERRERA Gladys Margarita** aprobando la continuación del desarrollo de la tesis, el boucher de caja de la UNH N° 001-854244 (16.jul.2019) por la suma de S/ 502.00, y un espiralado color azul con el proyecto de tesis y su respectivo CD;

En uso de las atribuciones que se le confiere al Director de la Escuela de Posgrado, a través de la Ley Universitaria N° 30220, del Estatuto de la UNH aprobado con Resolución N° 002-2019-AU-UNH en sesión de Asamblea Estatutaria de fecha 29 de marzo de 2019 y el Reglamento General de la EPG-UNH.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Disponer, con cargo a dar cuenta al Consejo de Escuela, la inscripción y aprobación de ejecución del Proyecto de Tesis de maestría de acuerdo al siguiente detalle:

bachiller	título del proyecto	maestría	mención
CASTILLO CRISOSTOMO, Cristian Diego	GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTONIO RAYMONDI - AMBATO, DISTRITO DE YAULI - HUANCAVELICA	Ciencias de la Educación	Administración y Planificación de la Educación

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Notificar con la presente resolución al interesado, para que cumpla con lo dispuesto en el Reglamento General de la EPG-UNH.

**ARTÍCULO TERCERO:** Disponer el cumplimiento de la presente, a través de la Dirección de la Escuela de Posgrado, la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y demás oficinas administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Regístrese, comuníquese y archívese.....”



*[Signature]*  
**Dra. Lidia Inés CARHUAS PEÑA**  
Directora de la EPG



*[Signature]*  
**Mg. Vicente Luis TORRES ALVA**  
Secretario Académico de la EPG



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA**

(Creada por Ley N° 25265)

Universidad alto andina mejorando calidad de vida

Escuela de Posgrado

*Juliana  
Parrinello  
Rojas*

Se ha expedido:

**Resolución Directoral N° 319-2020-EPG-R/UNH**

Huancavelica, 22 de mayo de 2020

Visto:

El expediente, con registro de mesa de partes de la EPG N° 557 del 22.may.2020 (oficio N° 262-2020-UPGFCED-EPG-R-UNH con SISGEDO NRD N° 332903, NRE N° 322793 de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación), el proveído de la directora de la Escuela de Posgrado del 22.may.2020 autorizando la emisión de resolución con cargo a dar cuenta al Consejo de la EPG-UNH, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, con la dación de la Ley Universitaria N° 30220, se establece el nuevo régimen normativo aplicable a las universidades que funcionan en el país, bajo cualquier modalidad, sean públicas o privadas, nacionales o extranjeras, con el objeto de promover el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura, entre otros;

Que, el Artículo 8° de la Ley Universitaria N° 30220, dice: "El estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico";

Que, la Ley Universitaria N° 30220, en el Artículo N° 43; 43.2; 43.2.1, 43.3 hace referencia que las maestrías y doctorados de especialización: son estudios de profundización profesional, "...cada institución universitaria determina los requisitos y exigencias académicas, así como las modalidades en las que dichos estudios se cursan, dentro del marco de la ley" y el artículo 45° faculta a las Universidades Públicas y Privadas a expedir grados y títulos de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas;

Que, el Artículo 89° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 002-2019-AU-UNH en sesión de Asamblea Estatutaria de fecha 29.mar.2019, prescribe: "La Universidad Nacional de Huancavelica otorga los grados académicos de bachiller, maestro, doctor, título profesional y título de segunda especialidad en nombre de la Nación, aprobados en cada Facultad y Escuela de Posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición";

Que, con Resolución N° 010-2019-CEU-UNH, de fecha 22 de noviembre del 2019, se proclama como directora de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica a la Dra. Zeida Patricia HOCES LA ROSA a partir del 27 de noviembre del 2019 al 26 de noviembre del 2023;

Que, con Resolución N° 1046-2019-CU-UNH, de fecha 24 de setiembre del 2019, se encarga al Mg. Rodrigo QUISPE ROJAS, como Secretario Académico de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica;

Que, no existiendo la conformación de miembros de Consejo de Escuela de Posgrado, y





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA**

(Creada por Ley N° 25265)

*Universidad alto andina mejorando calidad de vida*

*Escuela de Posgrado*

**Resolución Directoral N° 319-2020-EPG-R/UNH**

Huancavelica, 22 de mayo de 2020

existiendo la necesidad de emitir el instrumento legal pertinente y considerando que los documentos sustentatorios se encuentran de acuerdo a norma, es función del director de escuela emitir el instrumento legal pertinente con cargo a rendir cuenta en la próxima sesión de consejo de escuela.

Que, mediante Oficio N° 034-2020-CM-UPFCED-EPG-UNH, del 15 may.2020 la coordinación del programa de maestría de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Educación a cargo del Dr. GARAYAR TASAYCO Humberto Guillermo designa jurados evaluadores de la tesis, por tal motivo adjunta la Resolución N° 464-2019-EPG-R/UNH del 06 jun.2019 con la designación de asesor, la Resolución N° 608-2019-EPG-R/UNH del 18 jul.2019 con la inscripción y aprobación del proyecto de tesis, el informe de revisión de tesis s/n del 10.mar.2020 aprobado por su asesor Dra. ESPINOZA HERRERA Gladys Margarita, el boucher de caja de la UNH N° 001-891330 (12.mar.2020) por la suma de S/ 1,001.00;

En uso de las atribuciones que se le confiere al Director de la Escuela de Posgrado, a través de la Ley Universitaria N° 30220, del Estatuto de la UNH aprobado con Resolución N° 002-2019-AU-UNH en sesión de Asamblea Estatutaria de fecha 29 de mayo de 2019 y el Reglamento General de la EPG-UNH;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Designar con cargo a dar cuenta al Consejo de Escuela de Posgrado, los jurados evaluadores de la tesis de maestría titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTONIO RAYMONDI – AMBATO, DISTRITO DE YAULI - HUANCAMELICA** presentado por el Bach. **CASTILLO CRISOSTOMO, Cristian Diego** de la maestría en Ciencias de la Educación mención: **Administración y Planificación de la Educación**, de acuerdo al siguiente detalle:

- Presidente : Dr. GARAYAR TASAYCO Humberto Guillermo
- Secretario : Dr. CAMPOSANO CORDOVA Álvaro Ignacio
- Vocal : Mg. CAYLLAHUA YARASCA Ubaldo
- Accesitario : Mg. AGUILAR MELGAREJO Rosario Mercedes

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Notificar con la presente resolución a los jurados y al interesado para que cumplan con lo dispuesto en el Reglamento General de la EPG-UNH.

**ARTÍCULO TERCERO:** Disponer el cumplimiento de la presente, a través de la Dirección de la Escuela de Posgrado, la Dirección de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación y demás oficinas administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Regístrese, comuníquese y archívese.....”



*[Signature]*

Dra. Zeida Patricia **MOSES LA ROSA**  
Directora de la EPG



*[Signature]*

Mg. Rodrigo **QUISPE ROJAS**  
Secretario Académico(e) de la EPG



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

Universidad alto andina mejorando calidad de vida

### Escuela de Posgrado

Se ha expedido:

#### Resolución Directoral N° 878-2020-EPG-R/UNH

Huancavelica, 15 de diciembre de 2020

Visto:

El expediente, con registro de mesa de partes de la EPG N° 1736 del 15.dic.2020 (oficio N° 947-2020-UPGFCED-EPG-R-UNH con SISGEDO NRD N° 359515, NRE N° 348232 de la Dirección de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación), proveído del director(e) de la Escuela de Posgrado del 15.dic.2020 autorizando la emisión de resolución con cargo a dar cuenta al Consejo de la EPG, y;

#### **CONSIDERANDO:**

Que, con la dación de la Ley N° 30220, se establece el nuevo régimen normativo aplicable a las universidades que funcionan en el país, bajo cualquier modalidad, sean públicas o privadas, nacionales o extranjeras, con el objeto de promover el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura, entre otros;

Que, el Artículo 8° de la Ley Universitaria N° 30220 sanciona que: "El estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico";

Que, la Ley Universitaria N° 30220, en el Artículo N° 43; 43.2; 43.2.1 hace referencia que las Maestrías de especialización: son estudios de profundización profesional, "...cada institución universitaria determina los requisitos y exigencias académicas, así como las modalidades en las que dichos estudios se cursan, dentro del marco de la ley", y el artículo 45° faculta a las universidades Públicas y Privadas a expedir grados y títulos de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas;

Que, el Artículo 89° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 002-2019-AU-UNH en sesión de Asamblea Estatutaria de fecha 29.may.2019, prescribe: "La Universidad Nacional de Huancavelica otorga los grados académicos de bachiller, maestro, doctor, título profesional y título de segunda especialidad en nombre de la Nación, aprobados en cada Facultad y Escuela de Posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición";

Que, con Resolución N° 1046-2019-CU-UNH, de fecha 24 de setiembre del 2019, se encarga al Mg. Rodrigo QUISPE ROJAS, como Secretario Académico de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica

Que, no existiendo la conformación de miembros de Consejo de Escuela de Posgrado, y existiendo la necesidad de emitir el instrumento legal pertinente y considerando que los documentos sustentatorios se encuentran de acuerdo a norma, es función del director de escuela emitir el instrumento legal pertinente con cargo a rendir cuenta en la próxima sesión de consejo de escuela.



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

Universidad alto andina mejorando calidad de vida

*Escuela de Posgrado*

### Resolución Directoral N° 878-2020-EPG-R/UNH

Huancavelica, 15 de diciembre de 2020

Que, mediante solicitud S/N° del 03.dic.2020 el interesado peticiona la obtención de expedito para optar el grado académico de maestro, por tal motivo adjunta la Resolución N° 464-2019-EPG-R-UNH del 06.jun.2019 con la designación de asesor, la Resolución N° 608-2019-EPG-R-UNH del 18.jul.2019 con la inscripción y aprobación del proyecto de tesis, la Resolución N° 319-2020-EPG-R-UNH del 22.may.2020 con la designación de jurados, la Resolución N° 727-2020-EPG-R-UNH del 13.nov.2010 con la recomposición de jurado, el informe de revisión de proyecto de tesis aprobado por su asesora **Dra. ESPINOZA HERRERA Gladys Margarita** autorizando el desarrollo de la tesis, el informe de los jurados conformado por el Dr. GARAYAR TASAYCO Humberto Guillermo, Dr. CAMPOSANO CORDOVA Álvaro Ignacio, Mg. CAYLLAHUA YARASCA Ubaldo, el boucher de caja de la UNH N° 001-895502 del 13.oct.2020 por la suma de S/ 201.00;

En uso de las atribuciones que se le confiere al Director de la Escuela de Posgrado, a través de la Ley Universitaria N° 30220, del Estatuto de la UNH aprobado con Resolución N° 002-2019-AU-UNH en sesión de Asamblea Estatutaria de fecha 29 de mayo de 2019 y el Reglamento General de la EPG-UNH.

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Declarar expedito, con cargo a dar cuenta al Consejo de Escuela de Posgrado, al Bach. **CASTILLO CRISOSTOMO, Cristian Diego** de la maestría en **Ciencias de la Educación** con mención: **Administración y Planificación de la Educación**, para el acto de sustentación de la tesis de maestría titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTONIO RAYMONDI – AMBATO, DISTRITO DE YAULI - HUANCAMELICA;**

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Notificar con la presente resolución al interesado para que cumpla con lo dispuesto en el Reglamento General de la EPG-UNH.

**ARTÍCULO TERCERO:** Disponer el cumplimiento de la presente a través de la Dirección de la Escuela de Posgrado, la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación y demás oficinas administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica.

**“Regístrese, comuníquese y archívese.....”**



Dr. Humberto Guillermo GARAYAR TASAYCO  
Director(e) de la EPG



Mg. Rodrigo QUISPE ROJAS  
Secretario Académico(e) de la EPG



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

Universidad alto andina mejorando calidad de vida

### Escuela de Posgrado

Se ha expedido:

#### **Resolución Directoral N° 916-2020-EPG-R/UNH**

Huancavelica, 23 de diciembre de 2020

Visto:

El expediente, con registro de mesa de partes de la EPG N° 1790 del 22.dic.2020 (oficio N° 975-2020-UPGFCED-EPG-R-UNH con SISGEDO NRD N° 366245, NRE N° 354673 emitido por la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación), el proveído del director(e) de la Escuela de Posgrado del 23.dic.2020 autorizando la emisión de resolución con cargo a dar cuenta al Consejo de la EPG-UNH, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, con la dación de la Ley Universitaria N° 30220, se establece el nuevo régimen normativo aplicable a las universidades que funcionan en el país, bajo cualquier modalidad, sean públicas o privadas, nacionales o extranjeras, con el objeto de promover el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura, entre otros;

Que, la Ley Universitaria N° 30220, en el Artículo N° 43: 43.2; 43.2.1, 43.3, hace referencia que las maestrías y doctorados de especialización: son estudios de profundización profesional, "...cada institución universitaria determina los requisitos y exigencias académicas, así como las modalidades en las que dichos estudios se cursan, dentro del marco de la ley" y el artículo 45° faculta a las Universidades Públicas y Privadas a expedir grados y títulos de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas;

Que, el Artículo 89° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 002-2019-AU-UNH en sesión de Asamblea Estatutaria de fecha 29.mar.2019, prescribe: "La Universidad Nacional de Huancavelica otorga los grados académicos de bachiller, maestro, doctor, título profesional y título de segunda especialidad en nombre de la Nación, aprobados en cada Facultad y Escuela de Posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición";

Que, el Artículo 45° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0355-2020-CU-UNH de sustentación de Tesis de fecha 20.jul.2020, prescribe: "...el Director de la Escuela de Posgrado emitirá Resolución precisando fecha, hora y lugar para el acto de sustentación de manera presencial o virtual, siendo este último con carácter excepcional...";

Que, con Resolución N° 1046-2019-CU-UNH, de fecha 24 de setiembre del 2019, se encarga al Mg. Rodrigo QUISPE ROJAS, como Secretario Académico de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica;

Que, no existiendo la conformación de miembros de Consejo de Escuela de Posgrado y existiendo la necesidad de emitir el instrumento legal pertinente y considerando que los documentos sustentatorios se encuentran de acuerdo a norma, es función del director de escuela emitir el instrumento legal pertinente con cargo a rendir cuenta en la próxima sesión de consejo de escuela



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**

(Creada por Ley N° 25265)

*Universidad alto andina mejorando calidad de vida*

*Escuela de Posgrado*

**Resolución Directoral N° 916-2020-EPG-R/UNH**

*Huancavelica, 23 de diciembre de 2020*

*Que, mediante solicitud S/N del 18.dic.2020 el interesado petitiona fijar fecha y hora para la sustentación de tesis de maestría, por tal motivo adjunta, la Resolución N° 464-2019-EPG-R-UNH del 06.jun.2019 con la designación de asesor, la Resolución N° 608-2019-EPG-R-UNH del 18.jul.2019 con la inscripción y aprobación del proyecto de tesis, la Resolución N° 319-2020-EPG-R-UNH del 22.may.2020 con la designación de jurados, la Resolución N° 878-2020-EPG-R-UNH del 15.dic.2020 con la declaración de expedito para el acto de sustentación, el Informe de revisión de tesis con la aprobación del asesor y los jurados, el boucher de caja de la UNH N° 001-900781 (18.dic.2020) por la suma de S/ 601.00;*

*En uso de las atribuciones que se le confiere al Director de la Escuela de Posgrado, a través de la Ley Universitaria N° 30220, del Estatuto de la UNH aprobado con Resolución N° 002-2019-AU-UNH en sesión de Asamblea Estatutaria de fecha 29 de mayo de 2019 y el Reglamento General de la EPG-UNH;*

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** *Fijar fecha y hora con cargo a dar cuenta al Consejo de Escuela de Posgrado, para el acto de sustentación en modalidad virtual de la tesis de la maestría titulada: GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTONIO RAYMONDI – AMBATO, DISTRITO DE YAULI - HUANCVELICA, presentado por la Bach. CASTILLO CRISOSTOMO, Cristian Diego de la maestría en Ciencias de la Educación con mención: Administración y Planificación de la Educación para el día lunes 28 de diciembre del año 2020, a horas 18:00 p.m. con los siguientes Jurados:*

- Presidente : Dr. GARAYAR TASAYCO Humberto Guillermo*
- Secretario : Dr. CAMPOSANO CORDOVA Alvaro Ignacio*
- Vocal : Mg. CAYLLAHUA YARASCA Ubaldo*
- Accesitario : Mg. AGUILAR MELGAREJO Rosario Mercedes*

**ARTÍCULO SEGUNDO:** *Notificar con la presente resolución a los jurados y a la interesada para que cumplan con lo dispuesto en el Reglamento General de la EPG-UNH.*

**ARTÍCULO TERCERO:** *Disponer el cumplimiento de la presente a través de la Dirección de la Escuela de Posgrado, la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación y demás oficinas administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica.*

**Regístrese, comuníquese y archívese.....”**



*Dr. Humberto Guillermo GARAYAR TASAYCO*  
Director(e) de la EPG



*Mg. Rodrigo QUISPE ROJAS*  
Secretario Académico(e) de la EPG