

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ESCUELA PROFESIONAL  
DE EDUCACIÓN**



**“LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE  
SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NIÑA  
MARÍA DEL DISTRITO DE IBERIA, MADRE DE DIOS,  
2019”**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bachiller:** ROQUE LAURA, Félix Jesús

PARA OPTAR EL TITULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
EDUCACIÓN: ESPECIALIDAD  
MATEMÁTICA Y COMPUTACIÓN

**ASESOR:** Dr. DUEÑAS LINARES, Fredy  
Rolando

**Puerto Maldonado, 2020**

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ESCUELA PROFESIONAL  
DE EDUCACIÓN**



**“LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE  
SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NIÑA  
MARÍA DEL DISTRITO DE IBERIA, MADRE DE DIOS,  
2019”**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bachiller:** ROQUE LAURA, Félix Jesús

PARA OPTAR EL TITULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
EDUCACIÓN: ESPECIALIDAD  
MATEMÁTICA Y COMPUTACIÓN

**ASESOR:** Dr. DUEÑAS LINARES, Fredy  
Rolando

**Puerto Maldonado, 2020**



## DEDICATORIA

A nuestro Dios, por ser nuestro Padre, y por guiar cada paso en mi vida, a mis padres César y Edilberta, que me han dado su ejemplo de perseverancia, a mi esposa Mabell, por su apoyo en los momentos difíciles, a mis hijos Mónica, Veruska y Christian, a quienes les dedico mi esfuerzo que es motivo, que alcanzará esta nueva meta en mi vida, a todos mis compañeros y profesores que fueron una pieza indispensable para obtener mi título universitario, y ser un profesional de éxito.

Gracias a todos por ser parte de esta experiencia.

## **AGRADECIMIENTO**

Mis palabras de agradecimientos van dirigidas especialmente a nuestro hermano Jesucristo, por guiarme, por ser mi mundo, también quiero darles las gracias a mis Padres, por confiar en mí y sobre todo por apoyarme en cada una de mis metas, por siempre estar en cada momento importante de mi vida, a todos mi compañeros de clases, por brindarme un poco de sus conocimientos y por ser parte de esta experiencia en la vida, a todos mis profesores por dedicar su valioso tiempo en enseñarme todo lo que sé, hasta ahora. Gracias a Todos...

## PRESENTACIÓN

SEÑOR, DECANO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS:

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumpliendo al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, tenemos el alto honor de dirigirnos a ustedes presentado y dejando a vuestra consideración el proyecto de tesis titulada: **“La gestión educativa en los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”**, para optar al Título profesional de Licenciado en Educación.

El presente trabajo de investigación, se realizó con la finalidad de saber: ¿Cuál es el nivel de gestión educativa en “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”? el cual servirá como referente para futuras investigaciones sobre la variable que se estudió.

La investigación consistió en describir el nivel de gestión educativa como herramienta de enseñanza que deben utilizar “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios”, con el propósito de mejoras en la gestión educativa y el desempeño docente.

Es resaltante mencionar que la gestión educativa cuenta con el principio de brindar un aprendizaje de excelente calidad y eficacia; esto quiere decir, que el director de la institución juega un papel sumamente importante, debido a que ejerce como el líder pedagógico, ya que es el que dirige la I.E, con el fin de lograr objetivos, mediante el compromiso, valores y principios adecuados, incorporarse

al trabajo y los demás docentes, para lograr realizar de manera excelente todas sus funciones, en el centro educativo; es importante mencionar que todos los docentes deben de tener un trato continuo con todos los estudiantes, y sobre todo con los padres y representantes, siempre buscando los instrumentos adecuados y las estrategias necesarias al alcanzar los logros y objetivos establecidos en la institución.

## RESUMEN

Proyecto titulado: “La gestión educativa en los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del Distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”. Es un estudio de investigación enmarcado en el contexto educativo de tipo explicativo, porque tiene como propósito evaluar las causas y efectos de la variable.

Para la recolección de los datos se aplicaron técnicas e instrumentos, con el fin de evaluar la Gestión Educativa; También se usó el cuestionario para evaluar la práctica del docente, el cual se sometió a un análisis de fiabilidad. Para el presente estudio de diseño descriptivo, se realiza un plan de estudio de tipo explicativo, dirigido a contribuir en la educación en general y específicamente del contexto de la gestión. La población y la muestra estuvieron conformadas por 13 docentes (12 profesores y un director).

Se circunscribe en un estudio de tipo explicativo, de corte correlacional dirigido a contribuir en la educación en general y específicamente del contexto de “La gestión educativa de la institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019 en la ciudad de Iberia”.

La investigación llegó a concluir en lo siguiente:

El nivel gestión educativa es muy buena en “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019” sustentado en la Tabla 7 y Gráfico 1, para la variable gestión educativa se evidencia que de 46,15% de “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios,



2019” consideran que gestión educativa se realiza casi siempre, el 38,46%, mientras que del 7,69% indican que nunca y el otro 7,69% expresaron que a veces se realiza de manera adecuada la gestión educativa de “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, gestión pedagógica curricular, gestión administrativa de recursos, talento humano, gestión con la comunidad.

## ABSTRACT O SUMMARY

Project titled: "Educational management in secondary school teachers of the Niña María Educational Institution in the Iberia District, Madre de Dios, 2019". It is a research study framed in the educational context of an explanatory type, because its purpose is to evaluate the causes and effects of the variable.

Techniques and instruments were applied to collect the data, in order to evaluate Educational Management; The questionnaire was also used to assess teacher practice, which was subjected to a reliability analysis. For the present descriptive design study, an explanatory study plan is carried out, aimed at contributing to education in general and specifically in the management context. The population and the sample were made up of 13 teachers (12 teachers and one director).

It is circumscribed in an explanatory, correlational study aimed at contributing to education in general and specifically in the context of "The educational management of the Niña María educational institution in the Iberia district, Madre de Dios, 2019 in the city of Iberia"

The investigation concluded in the following:

The educational management level is very good in "Secondary school teachers of the Niña María educational institution in the Iberia district, Madre de Dios, 2019", supported by Table 7 and Graph 1, for the variable educational management it is evident that 46, 15% of "Secondary school teachers at the Niña María educational institution in the Iberia district, Madre de Dios, 2019" consider that educational management is carried out almost always, 38, 46%, while 7.69% indicate that they never and the other 7.69% expressed that sometimes the educational management of "Secondary school teachers of the Niña María educational institution in the Iberia district, Madre de Dios, 2019" is carried out properly.

**Key words:** Administrative management, curricular pedagogical management, administrative resource management, human talent, community management.

## INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar; “Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y los docentes de la institución educativa niña maría del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

Como todos sabemos en los últimos años la educación en el Perú, ha tenido muchos escenarios con respecto a los diferentes tipos de aprendizajes, y sobre todo cuales son los procesos correctos para alcanzar el objetivo principal que es enseñar de manera adecuada y correcta a los alumnos, por esta razón es trascendental la gestión educativa, que muchos lo ven como un instrumento que tiene que ver con los procesos teóricos y prácticos, es decir, está vinculado con el sistema educativo, pero no necesariamente es así.

Recientemente en la educación se ha establecido, o introducido el término Gestión Educativa, es decir, es algo nuevo para muchos docentes, pero existen muchos autores que lo definen como todas las funciones que debe y tiene que realizar el director encargado en la I.E, para ejercer todas y cada una de sus funciones con un excelente liderazgo, con el fin de llevar a cabo cada uno de los objetivos principales en el centro educativo, siempre creando un buen clima de trabajo, integridad, y sobre todo que se realice con la participación de todo el personal educativo.

En pocas palabras la gestión, es una visión amplia de todas y cada una de las posibilidades que tiene una organización para resolver alguna situación que se ha salido de control, o simplemente para alcanzar un logro determinado, esto quiere decir que, la gestión es un conjunto de acciones que están integradas para obtener un fin de un objetivo previamente analizado, en un determinado tiempo, debido a que es una de las principales gestión de la administración.

En nuestra localidad existe una problemática entre la relación que tiene la gestión educativa y los docentes; de esta manera, surge este trabajo de investigación, ya que en los últimos años se viene observando que el personal directivo y jerárquico no están cumpliendo con los procedimientos de la supervisión, asesoramiento y acompañamiento en la labor del docente, y sobre el apoyo que se requiere para mejorar el servicio educativo.

Se puede observar que el personal educativo, es decir, los docentes tienen un descontento, por cómo se están llevando y realizando las decisiones directivas, la administración de la institución se encuentra con muchos problemas y parte de los docentes que realizan su práctica docente tiene muchos problemas con una inadecuada práctica docente.

Frente a esta problemática la gestión educativa debe encontrar la solución a estos problemas presentados, y debe ser un ente rector, dinamizador y motivador en las actividades educativas.

Concluimos diciendo al realizar una gestión educativa de una manera bien planificada e implementada, con las técnicas ejecutadas y evaluación en la Institución educativa estudiada, generaría buenos resultados en la práctica docente y por ende se mejoraría el proceso de enseñanza . aprendizaje del alumno dentro de la institución.

La presente investigación está estructurada en Cuatros capítulos:

- **El capítulo I:** Titulado Problema de Investigación, donde se encuentra la Descripción del problema, Formulación del problema (Problema General y los Problemas Específicos) Objetivos (General y Específicos), Variables (Operalización de Variable), La Justificación (Teórica, Metodológica y Practica) y la Consideraciones Éticas.

- **El capítulo II:** Titulado Marco Teórico, donde se encuentra los Antecedentes Nacionales como los Internacionales, y la Definición de Términos.
- **El capítulo III:** Titulado Metodología de Investigación, es donde se encuentra el Tipo, Diseño, de Estudio, la Población, La Muestra, los Métodos, Técnicas y el Tratamiento de Datos.
- **El capítulo IV:** Titulado Resultados del Trabajo de Investigación

Finalmente tenemos las Conclusiones, Sugerencias, la Referencia bibliográfica y los anexos

## INDICE

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
PRESENTACIÓN.....	6
ABSTRACT O SUMMARY.....	10
INTRODUCCIÓN.....	12
ÍNDICES DE GRÁFICOS.....	17
ÍNDICES DE TABLAS.....	18
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	19
1.1. Descripción del problema.....	19
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1 Problema general.....	19
1.2.2 Problemas específicos.....	20
1.3. Objetivos.....	20
1.3.1. Objetivo general.....	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Variable.....	21
1.4.1. Operalización de Variable.....	21
1.5. Justificación.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.5.1. Justificación teórica.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.5.2. Justificación Metodológica.....	22
1.5.3. Justificación practica.....	23
1.6. Consideraciones éticas.....	23
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes de estudios.....	24

2.1.1 Antecedentes Nacionales .....	24
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	26
2.2. Marco Teórico.....	28
2.3. Definición de términos. ....	43
CAPITULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	45
3.1. Tipo de estudio. ....	45
3.2. Diseño de estudio. ....	45
3.3. Población y muestra. ....	45
3.4. Métodos y técnicas. ....	46
3.5. Tratamiento de Datos. ....	46
CAPITULO IV RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	49
.....	66
CONCLUSIONES.....	68
SUGERENCIAS .....	70
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA. ....	72



## ÍNDICES DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1 Resultados generales de la variable: Gestión Educativa.....	52
GRÁFICO N° 2 Resultados generales de la dimensión: Formas de Gestión. .	54
GRÁFICO N° 3 Resultados generales de la dimensión Gestión Pedagógica Curricular.....	56
GRÁFICO N° 4 Resultados generales de la dimensión Gestión Administrativa de Recursos. ....	58
GRÁFICO N° 5 Resultados generales de la dimensión Gestión de Talento Humano.....	60
GRÁFICO N° 6 Resultados generales de la dimensión Gestión A Nivel de Comunidad .....	63

## ÍNDICES DE TABLAS

TABLA N° 1 Tamaño de Población de la I:E dos de mayo.....	46
TABLA N° 2 Tamaño de Muestra.....	46
TABLA N° 3 Confiabilidad del Instrumento .....	47
TABLA N° 4 validación de instrumento .....	48
TABLA N° 5 Puntuaciones generales de la variable Gestión educativa y sus dimensiones .....	50
TABLA N° 6 Baremos de la Variable Gestión Educativa.....	50
TABLA N° 7 Resultados generales de la variable: Gestión Educativa .....	51
TABLA N° 8 Descriptivos de la variable: Gestión Educativa .....	53
TABLA N° 9 Resultados generales de la dimensión Formas de Gestión .....	54
TABLA N° 10 Descriptivos de la dimensión Formas de Gestión. ....	55
TABLA N° 11 Resultados generales de la dimensión Gestión Pedagógica Curricular.....	56
TABLA N° 12 Descriptivos de la dimensión Gestión Pedagógica Curricular. ...	57
TABLA N° 13 Resultados generales de la dimensión Gestión Administrativa de Recursos. ....	58
TABLA N° 14 Descriptivos de la dimensión Gestión Administrativa de Recursos. ....	59
TABLA N° 15 Resultados generales de la dimensión Gestión de Talento Humano.....	60
TABLA N° 16 Descriptivos de la dimensión Gestión de Talento Humano. ....	61
TABLA N° 17 Resultados generales de la dimensión Gestión A Nivel de Comunidad.....	62
TABLA N° 18 Descriptivos de la dimensión Gestión A Nivel de Comunidad. ...	64

## **CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción del problema.**

En este contexto problemático, la interrogante planteada para el presente estudio estará configurado del modo siguiente: ¿Cómo influye la gestión educativa en los docentes de secundaria?; sabiendo que la gestión educativa tiene muchos problemas en nuestra región y específicamente en el Distrito de Iberia y en la I.E. Niña María, donde se observa constantemente fallas a nivel administrativo y descontento por parte del cuerpo docente y de los discentes, generando discordia y malos entendidos. Por lo que, se debe manifestar que la investigación efectuada en esta variable es relevante.

### **1.2. Formulación del problema.**

#### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es el nivel de gestión educativa en “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es el nivel de Gestión pedagógica curricular en “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”?

¿Cuál es el nivel de Gestión administrativa de recursos en “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”?

¿Cuál es el nivel de Gestión del talento humano en “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”?

¿Cuál es el nivel de Gestión a nivel de comunidad en “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”?

### **1.3. Objetivos.**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar el nivel gestión educativa en “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- ✓ Determinar el nivel Gestión pedagógica curricular en “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

- ✓ Determinar el nivel Gestión administrativa de recursos en “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.
- ✓ Determinar el nivel Gestión del talento humano en “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.
- ✓ Determinar el nivel Gestión a nivel de comunidad en “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

#### **1.4. Variable.**

Gestión educativa

##### **1.4.1. Operalización de Variable**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>LA GESTIÓN EDUCATIVA</b>	Estilo de Gestión	Trabajo en equipo Elaboración y conducción del Proyecto Educativo Institucional
	Gestión Pedagógica Curricular	Planificación de la enseñanza Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Acción del docente. Ejecución del proceso de enseñanza. Seguimiento de la acción de docente. Evaluación de los estudiantes
	Gestión Administrativa de Recursos y Talento Humano	Gestión de recursos físicos. Gestión de recursos temporales. Gestión de otros recursos. Gestión de talentos humanos.
	Gestión con la Comunidad	Vinculación con la comunidad y promoción del establecimiento educativo.

## 1.5. Justificación.

### 1.5.1. Justificación teórica.

El siguiente estudio se justifica porque su aporte será valioso en lo referente al resultado teórico de la investigación, producto del análisis de la variable, el resultado más las conclusiones.

### 1.5.2. Justificación Metodológica

La metodología aplicada en el presente estudio fue el del trabajo de campo y gabinete; el campo de manera directa con los elementos materia de estudio, utilizando las técnicas de trato horizontal. Esta forma de trabajo

suponemos que ha de darnos buenos frutos en los aspectos de gestión educativa aplicado en el análisis del cuerpo docente.

### **1.5.3. Justificación practica**

La justificación práctica se relaciona porque el estudio permitió conocer de manera cuantitativa sobre el estilo de gestión y cuáles son los niveles de percepción que tiene el corpus docente respecto de este tema

Asimismo, el estudio tiene su justificación porque los resultados y conclusiones de la investigación son el soporte básico para otros estudios en relación del tema planteado.

### **1.6. Consideraciones éticas.**

La secuencia de desarrollo de la investigación respetó la confidencialidad de la información de los sujetos de estudio como lo son “Los alumnos de la institución educativa Niña maría de Iberia”, además se realizó las citas textuales respetando las normas APA; todo se efectuó realizando los permisos correspondientes y los instrumentos de investigación estuvieron sujetos a la validación de los expertos en el área de estudio.

## **CAPITULO II MARCO TEÓRICO.**

Este capítulo contempla en sus contenidos la presentación de antecedentes de la investigación, local, nacional e internacional, modelo teórico, Bases Teóricas y definición de términos con sus definiciones conceptuales.

### **2.1. Antecedentes de estudios**

#### **2.1.1 Antecedentes Nacionales**

Según, Del Carpio (2015), tesis sobre: “Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de La Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bentin del Distrito Del Rímac”. Concluye que:

En el estilo de gestión se debe tener una relación significativa con el líder directivo, para que pueda existir una gestión de calidad, con el fin de que sus estudiantes puedan obtener un mejor aprendizaje y rendimiento académico.

Para **Arévalo (2016)**, tesis sobre: “Liderazgo en la gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de primaria de la Red 25 Ugel N° 04 del distrito de Comas, 2015.”. Concluye que:



Mediante la aplicación de la prueba de correlación Spearman se logró determinar que existe una relación significativa y sobre todo positiva entre el desempeño que tiene el docente y el liderazgo en la gestión educativa, como también en la gestión administrativa y pedagógica.

Para **Díaz (2017)**, tesis sobre: “Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales, nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos, 2016.”. Concluye que:

Las instituciones educativas que tiene el estado, cuentan con un desempeño docente que es regular, como también se determinó que el trabajo que se realiza en conjunto con los representantes legales de los estudiantes y la comunidad se origina de manera regular, de igual manera el los recursos, infraestructura y el uso adecuado de la información, son necesarios para que el docente realice sus actividades son regulares.

Para **Damas (2017)**, Tesis sobre: “Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la UGEI N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015”. Concluye que:

Cuando se realiza de manera eficiente la gestión educativa institucional, existe una relación significativa en la satisfacción de los estudiantes que puede ser de menor o a mayor grado. Cuando la gestión pedagógica que realiza el director se encuentra relacionada con los alumno, o la comunidad estos deben de tener una participación como ocurre dentro del grupo familiar, esto permite que exista la satisfacción, la contribución, y el fortalecimiento de las habilidades y competencia de los alumnos, con el propósito de que todos participen en los desafíos y proyectos para potenciar el conocimiento y aprendizaje.

Para **Torres (2014)**, tesis sobre: "Gestión Educativa Y Su Relación Con La Práctica Docente En Las Instituciones Educativas Emblemáticas De La Ciudad De Puno – 2014 – Perú". Concluye que;

En la Ciudad de Puno las instituciones educativas se puede evidenciar que existe una desmotivación en la mayoría de los docentes, ya que muchos presentan una impropia practica en las actividades escolares, es importante mencionar que a frente de esta situación problemática se busca dar una respuesta significativa a las necesidades actuales que presentan muchas instituciones educativa a través de la gestión educativa.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales.**

Para **Martínez (2007)** tesis sobre: "El desarrollo profesional de los docentes de secundaria Incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional". Concluye que:

Se logró evidenciar que hay una correlación fuerte entre las variables de origen personales, como lo son: grado de satisfacción, las actuaciones profesionales, el trabajo colaborativo y el grado académico y el aspecto actitudinal para que exista un buen desarrollo profesional en los docentes, con el fin de que puedan brindar sus conocimientos a los alumnos de manera excelente.

Según **Portugal (2013)**. Tema electrónico sobre: "La Gestión Educativa: Una Visión hacia la Formación Docente". Concluye que:

Cuando se analiza el conocimiento que pueda tener una persona, que ha pasado por difieres momentos significativos en su vida, a lo larga de su existencia va construyendo su propia historia, por tal motivo se encuentra vinculada de

manera directa con los aspectos de índole, cultural, económico, social, político entre otros, permitiendo construir una serie de paradigmas que sustentan el que hace, y por ende el quehacer de origen educativo.

Según **Martínez (2014)** tesis sobre: “El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cúpira durante el año escolar 2012 – 2013, Venezuela”. Concluyó que.

Es importante que el tipo de liderazgo ejercido por el director de la institución educativa se realice de forma positiva, para que los docentes de la educación puedan realizar su desempeño académico de la mejor forma, para que los alumnos puedan obtener una educación positiva y significativa.

Para **Lauro (2013)**, tesis sobre: “Gestión pedagógica en el aula: clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los Centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012”. Concluye que:

La gestión pedagógica es donde podemos apreciar si los docentes pueden llegar a maximizar su desempeño laboral, por tal motivo es evidente que falta un encargado para la evaluación continua de los docentes, también se evidenció que cuando dentro del aula se llegan a establecer acuerdos entre el docente y el alumno se obtiene un buen convivir lo cual es de mucha importancia, debido a que cada alumno se siente parte de lo que se está enseñando y se encuentra motivado a aprender, de igual manera se logra obtener un clima educativo adecuado.

Para **Sneddy (2006)**, tesis sobre: “El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza Cardenal Luque, Compañía de María en Bogotá”. Concluye que:

Existe un problema principal que es la deserción estudiantil, ya que presentan diferentes consecuencias, factores y causas en el sistema educativo colombiano, lo cual se debe de disponer de la una mejor implementación en la gestión educativa que presenta el país, realizando un censo educativo, para determinar si existe una buena calidad educacional, para lograr disminuir la deserción en las instituciones educativas.

## **2.2. Marco Teórico.**

### **Gestión.**

Cuando hacemos referencia al termino de gestión, podemos mencionar que no solo se trata de pedir algo, si no también conlleva a la realización de diferentes pasos que se tienen que cumplir, la gestión es muy importante porque se aplica en todas las empresas como también en las instituciones educativas.

Para **Martínez (2015)**. Cita a los autores **Mintzberg (1984)** y **Stoner (1996)**, menciona que es: “Como la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados”. La gestión es determinada como un arte anticipativo en el cambio, para establecer estrategias que sean permanentes, que garanticen el futuro de una empresa debido a que permite alinear el recurso y el esfuerzo para obtener un determinad fin.

Es importante mencionar que la gestión tiene la capacidad de crear cambios y formas dentro de la organización, ya sean externos o interno.

El campo de la gestión cuenta con un amplio campo, eso es ya que se categoriza mediante las organizaciones pedagógicas, escolares, institucionales y educativas, lo cual es muy importante que exista una buena gestión para alcázar las metas u objetivos planteados.

Para **Fajardo (2005)**, menciona que es: “Referida al conjunto de conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contextos social orientado por la racionalidad social y técnica”.

Es el trabajo competente que puede llevar a un grupo determinado de personas hacia el logro institucionales, debido a que la gestión es la propuesta que define a cada una de las características que tiene la organización para llevar cada propuesta pedagógica a la práctica.

Según **Chiavenato (2009)**, indica que es: “El directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir, según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambio deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, y la forma como se realizan estas acciones y los resultados logrados”.

La gestión es un concepto reciente que se encuentra dirigido al desarrollo de la administración, donde existen enfoques interdisciplinarios y múltiples que se incorporan para que el individuo pueda adquirir un rol determinante para obtener el objetivo principal de la organización.

### **Gestión educativa.**

La gestión educativa es una herramienta que permite crecer en eficacia, eficiencia, relevancia, pertinencia, madurez, flexibilidad y la apertura suficiente,

para dar origen a las nuevas actividades pedagógicas que se presentan en los microsistemas estudiantiles y en poco tiempo pasaran a ser un macrosistema.

Para **Cassasus (2000)**, menciona que para: “Lograr una gestión institucional educativa eficaz es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar la estructura administrativas federales y estatales para abrir cambios y para facilitar vías de desarrollo hacia un verdadero camino educativo, desde y para las escuelas”.

Hoy en día hay mucho que decir sobre la gestión educativa, debido dentro de las entidades educativas, prácticamente preexiste una integración que se encuentra establecida y relacionada con el empleado administrativo, es decir, que las personas forma parte de las decisiones, estrategias, y sobre todo en la formulación política de la institución, con el propósito de originar una calidad educativa importante.

Es importante mencionar que la gestión educativa pueda lograr un sentido significativo teniendo las actitudes, habilidades, experiencias, capacidades y los valores, con el fin de dirigir y alinear las diferentes acciones seleccionadas mediante las actividades y estrategias que puedan permitir asegurar el éxito de los objetivos propuestos, para cumplir con la misión y visión de la institución a la que aspiran.

Según **Gómez (2010)**, menciona que la: “Municipalización de la Gestión Educativa que se está elaborando en atención a los lineamientos de política vigentes y busca generar modelos de gestión educativa que estimulen y orienten el accionar de las municipalidades distritales y las instituciones educativas”.

La gestión educativa es donde todo el personal educativo ya sea: director, personal de apoyo, docentes, representantes familiar o alumno, se encuentran involucrados con el fin de obtener un logro de los objetivos , como también obtener los fines y propósitos que representan la educación, siempre originando

un adecuado ambiente para que los procesos educativos sean aprendidos adecuadamente por el alumno.

### **Dimensiones de la Gestión educativa.**

- **Gestión Institucional.**

La gestión institucional se encuentra enfocada en los trámites de la organización, traduciendo lo determinado en las políticas institucionales, para el ámbito educativo, es la encargada de establecer las diferentes líneas de acción de todas y cada una de las solicitudes solicitadas por la administración educativa.

Para **Farro (2001)**, indica que: “La gestión institucional es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarque el mismo, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos anuales”.

La gestión institucional es la encargada de generar proyectos, artículos efectivos y programas, debido a que cuenta con la conducción de todos los recursos humanos que se encuentran integradas en la institución educativa, con el propósito de alcanzar de manera positiva las metas y objetivos determinados, la gestión institucional es de gran importancia para el aspecto de la formación de nuevos alumnos en el país.

Según **Ledesma, (2013)**, menciona que: “Las características del ambiente educativo son percibidas directa o indirectamente tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y representantes, en el desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, colegas y familiar”.

La gestión en las instituciones escolares, comprende las funciones de orden, gerencial, administrativo, planificación. Política de personal, programación, orientación económica, presupuesto, y regulación entre otras.

Para **Sovero (2007)**, menciona que: “La gestión institucional se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica”

Son procesos que tienen la capacidad de ayudar a que la organización tenga buenos conjuntos de acciones y proyectos que se encuentren conectadas entre sí, que promueven y posibilitan los administradores en las labores pedagógicas, para la acción educativa.

- **Gestión pedagógica.**

La gestión pedagógica cuenta con una visión muy amplia, debido a que en ella se encuentran las posibilidades reales de la organización, con el fin de poder resolver cualquier situación, como también es aquella que permite alcanzar un determinado fin. Es importante mencionar que esta gestión pedagógica se encuentra enfocada en la relación que existe o se origina mediante la relación del docente y el alumno dentro del aula.

Según **Zubiria (2006)**, menciona que: “El concepto de maestro tiene sobre la enseñanza es el que determina sus formas o estilos para enseñar, así como las alternativas que ofrece al alumno para aprender”.

Cada docente tiene diferentes formas de enseñar a los alumnos, pero estas formas no pueden estar desligadas con los estilos de aprendizajes, ya que es necesario saber cómo aprenden los estudiantes y sobre todo determinar qué es lo que pueden necesitar para lograrlo, sin olvidar las condiciones y características que pueden estar en contra o en favor, para lograr una calidad educativa.



Para **Batista (2001)**, menciona que es: “El quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores, en colectivo, para direccionar su práctica para cumplir los objetivos”.

La gestión pedagógica tiene la capacidad de emplear los elementos generales que tiene la misión formativa, en un determinado ambiente, en el caso de las aulas de clases como otros aspectos que se encuentran dentro de la educación formal. Esta gestión se encuentra determinada en el progreso de hipótesis del aprendizaje, tratándose no de un desajuste teórica sino también por el contenido que se encuentra influido en la práctica cotidiana.

Para **Rodríguez (2009)**, menciona que: “Las formas y estilos de enseñanza del profesor y gestión en el aula son aspectos decisivos en el logro de los resultados, se hacen evidentes en la planeación didáctica, en la calidad de las producciones y la autoevaluación de la práctica docente.”

Para la gestión pedagógica tiene la habilidad de poder tratar asuntos completamente relevantes como lo son: la aplicación de enfoques curriculares, concreción de fines educativos, estilos de enseñanzas, el ritmo y formas de aprendizaje, esto indica que va más allá de poder pensar en circunstancias materiales y físicas dentro del salón de clases, ya que se centra en un nivel específico que se encarga de buscar la gestación pedagógica como una relación efectiva entre la práctica educativa y la teoría.

- **Gestión administrativa.**

La gestión administrativa es considerada como un recurso valioso dentro de las instituciones, debido a que permite hacer que los miembros actúen adecuadamente en la planeación laboral, como también permite un buen seguimiento del desempeño y logros institucional.

Según **Medina (2012)**, menciona que: “Comprende una serie de acciones intencionadas mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar la institución en sus diferentes ámbitos de gestión”.

Los procesos de la gestión administrativa requiere de constante modernización han tenido de un gran interés, debido a que cada vez más se requiere lograr un mejor servicio, como también la implementación de recursos, con el fin de buscar una gran eficiencia y productividad en la acción gubernamental y poder así maximizar el impacto que tienen la gestión administrativa en las personas.

La **UNESCO (2010)**, menciona que: “Esta área requiere la revisión sistemática y adaptación a estructuras y formas de trabajo institucionales para responder a sus necesidades que la constituyen; las concepciones de aprendizaje y enseñanza, la definición de conocimiento de trabajo y el tipo de maestro”.

Esto quiere decir que se visibiliza y se reconoce los conflictos, tensiones de la organización, para buscar alternativas permanentes con el propósito de mejorar la institución donde los alumnos aprenden.

Para **Mond Wayne (2008)**, afirma que: “La gestión administrativa corresponde a la utilización de personas como recursos para lograr objetivos organizacionales, es una actividad que depende de menos jerarquías, órdenes y mandatos donde debe de existir la participación activa de todos los trabajadores de la empresa”.

Es la representante de dirigir, disponer y planear los patrimonios, materiales, financieros y físicos que se encuentran en la institución, como también se encarga de la parte contable, inventarios, asignación del presupuesto, la contratación de personal, planes de inversión de acuerdo a las necesidades institucionales.

## **Gestión del talento humano.**

La gestión del talento humano se puede definir como el conjunto de haceres y saber con los que cuentan el ser humano de manera individual o cuando se encuentra rodeado por otras personas, dentro de una organización donde trabaja, como también se puede decir que, cuenta con una serie de valores, aptitudes, motivaciones, actitudes, convicciones y experiencias tanto como en el sistema del individuo como en la sociedad, trabajo u organización.

Para **Koontz (2004)**, define que es: “El recurso que dinamiza todas las actividades y procesos organizacionales; por lo cual requiere de la aplicación de políticas y normas que generen bienestar social en pro del beneficio de la comunidad y el entorno de las empresas”.

El talento humano o el capital humano se reconocen por el conocimiento que tiene el individuo dentro de la organización, ya que muchas empresas en todo el mundo están incluyendo en sus estados de origen financiero a su talento o capital humano.

Según **Koontz (2004)**, menciona que es: “El conjunto racional y armónico de políticas, funciones y procedimientos orientados a mejorar la productividad y eficiencia del trabajador que ofrece la utilización de los recursos materiales y técnicos para satisfacer los objetivos institucionales y aspiraciones de los trabajadores”.

Para **Gerens (2017)**, menciona que: “Cuando se maneja de manera estratégica, fluye desde la misión, la visión, los valores y los objetivos de la empresa. Esto permite que cada empleado note dónde está dentro de la empresa”.

La gestión de talento humano les permite a sus empleados la oportunidad de poder participar en los temas relacionados con la dirección de la organización, desde estas estrategias se busca obtener un sistema que sea efectivo en la gestión de talento, ayudando a todos los trabajadores para que se sientan parte de su trabajo y vea a la institución como un hogar.

Para **Vallejo (2016)**, menciona que se: “Requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, formar una base de datos confiable para tomar decisiones, compromiso con la empresa y sentido de pertinencia, así se logrará la productividad, calidad y cumplimiento organizativos”.

La gestión del talento humano se encarga de buscar el involucramiento y desarrollo de su capital humano, realizando estrategias laborales como son: llevar a la competencia a un punto más elevado, donde le permita al trabajador esforzarse un poco más, también se encarga de la comunicación entre los empleados y la empresa, permitiendo saber cuáles son las insuficiencias y aspiraciones de los empleados u organismo con el fin de crear ayuda, respaldo y sobre todo ofrecer un desarrollo y motivación al personal que es el capital más importante con que cuenta una organización.

### **Gestión de recursos.**

La gestión de recursos forma parte fundamental en la gestión de proyectos, ya que ambas tratan de hacer más con menos recursos, debido a que muchas instituciones u organizaciones no les gustan malgastar su tiempo ni dinero.

Para **Vallejo (2016)**, menciona que: “La organización, para lograr sus objetivos, requiere de una serie de recursos que, administrados correctamente, le permitirán alcanzar sus objetivos. Existen tres tipos de recursos”:

1. **Los recursos materiales:** las instalaciones físicas, muebles, maquinarias, materia prima, capital de trabajo entre otros.
2. **Los recursos técnicos:** organigramas, procedimientos, instructivos, sistemas, etc.
3. **El talento humano:** actitudes, potencial, actividad humano, experiencia, conocimiento, interés entre otros.

Para **Hansen (2018)**, indica que: “Un recurso es lo que hace falta para ejecutar una tarea o un proyecto y puede ser el conjunto de habilidades de los empleados o la adopción de software”.

La gestión de recursos se centraliza en la eficiencia y optimización, es decir que se encarga de saber lo que realmente necesita la organización, con el fin de que sus proyectos obtengan el éxito esperado, como también se encarga de planificar de manera eficaz de cómo se van a utilizar cada uno de esos recursos,

El **Ministerio de Educación (2018)**, define que: “Se refiere a los procesos directivos de obtención, distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento”.

La gestión de recursos es considerada como las acciones que son destinadas a la ejecución de las diferentes estrategias, para mejorar el recurso humano, generar un mejor y adecuado ambiente laboral, y al desarrollo en equipos en las actividades laborales.

### **Desempeño Docente**

El desempeño docente es aquel que se logra mediante la experiencias educativas, ya que a medida que pasa el tiempo cada docente va mejorando cada vez más su desempeño dentro del aula, con el fin de que sus alumnos

puedan obtener un mejor conocimiento de los que se enseña, para así poder tener un mejor rendimiento académico.

Para, Hunt (2009) define que: “Es el significado del conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados”.

**Para Latorre (2005)** menciona que: “Buenos maestros marcan una clara diferencia en los aprendizajes que logran sus alumnos, en sus rendimientos y, en definitiva, en el éxito escolar que estos alumnos puedan tener”. Este espacio competitivo tiene la capacidad de poder concebir a cada docente como los principales actores sociales en la educación, como también a investigadores permanentes, los docentes son eficaces que conocen de su área o materia, debido a que cuentan con las herramientas profesionales que son adecuados para el cumplimiento del objetivo, que estén colocado en el procedimiento educativo.

El desempeño docente se encuentra comprobado como un campo de investigación, así como la práctica la cual se debe de precisar que cuenten con la capacidad de evaluar y construir de manera sistemática cada una de sus prácticas pedagógicas, teniendo en cuenta el dominio didáctico, tener una buena comprensión, que los alumnos tengan un buen entendimiento del contenido, como también tener en cuenta las capacidades del educando y así poder desarrollarlas.

Para **Montenegro (2003)** menciona que es: “El cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al docente, estudiante, y al entorno, se ejerce en diferentes campos: el contexto sociocultural, entorno institucional, el ambiente de aula, y el docente mediante una gran acción reflexiva”.

El docente es el encargado de evaluar y mejorar la eficacia educativa en los alumnos, esto es dependiendo de la capacidad del docente, mediante la aplicación de evaluaciones donde las características y funciones se encuentren bien determinadas teniendo en cuenta el momento de aplicación, cada docente debe de definir sus estándares, para que los alumnos tengan y les sirvan de base para las evaluaciones.

### **Estilo de Gestión.**

Se define comúnmente como estilo de gestión o liderazgo que realiza el personal directivo que dirige una organización o institución, resolviendo conflictos, y tomando las decisiones adecuadas en relación a los demás trabajadores, el estilo puede depender si la diferencia existente se canalice de manera sensible entre uno y otro directivo.

Según **Álvarez (1996)**, menciona que; “los estilos de gestión no pueden hoy plantearse desde una perspectiva únicamente personalista, para ser más exactos, el estilo de dirección no es un concepto unívoco, es muy complejo, hay que entenderlo, estudiarlo según el contexto donde se desarrolle”.

Este autor quiere decir que, en la actualidad existen muchos estilos de dirección que son los modelos y modos organizativos que tienen acceso a la dirección institucional.

Para **Mintzberg (1973)**, menciona que: “Hoy administrar es un arte, no una ciencia. La mayoría de los métodos que usan los gerentes no se entienden adecuadamente; por lo tanto, no se les enseña ni analiza en ningún sentido formal”. Esta autor analiza que hoy en día poder administrar una institución forma parte esencial y crucial para el desarrollo de la misma, siempre y cuando el gerente o el personal directivo se pueden entender de la mejor forma.

Para **Blúmer** (citado en **Ball, 1989**), menciona que: “Un estilo es una forma de realización social, un modo particular de comprender y aplicar la autoridad de la dirección. Es eminentemente una relación individual, pero al mismo tiempo es esencialmente una forma de acción conjunta”.

El estilo de gestión es un requisito indispensable para que exista una convivencia social, en el directivo y los demás actores de la institución u organización, ya que el director es el encargado de aplicar la autoridad, para obtener las metas y objetivos señalados.

Para **Ball (1989)**, indica que: “Un estilo encarna una definición de la situación, una versión propuesta o quizás impuesta de los modos de interacción social entre el líder y los que conduce, raramente los estilos se desarrollan en un vacío social.”

El estilo de gestión dependerá de la sociedad y sobre todo del grado de apoyo que pueda existir entre el personal directivo y los demás trabajadores de la institución, existiendo esta ayuda mutua reforzara de manera positiva la calidad educativa.

### **Gestión Pedagógica Curricular.**

La gestión pedagógica curricular se encuentra comprendida mediante el marco y las normas de la gestión educativa, esto implica que se deben de construir saberes prácticos, teóricos en correlación a la institución, que se encuentra establecido en la educación, estos son los aspectos de origen administrativos, el personal que forma parte de la institución educativa, como también con el currículo escolar educativo.

Castro (2005), en su trabajo gestión curricular: “Una nueva mirada sobre el curriculum y la institución educativa hace un análisis a la necesidad de gestionar el currículo como un componente significativo en la acción educativa de cada



institución”. Este escritor indica que la inclusión de la gestión curricular tiene nuevos constructos, el cual permite disponer del quehacer dentro de la escuela, debido a que cuenta y tiene la esencia el desarrollo de los estudiantes a la hora del aprendizaje.

La gestión pedagógica curricular es un proceso capaz de fortalecer adecuadamente los proyectos institucionales educativos, partiendo de las competencias y habilidades que se puedan evidenciar dentro del aula de clases cuando se genere una interacción, entre el docente y el alumno, con el fin de mejorar el aprendizaje y la enseñanza en la institución.

Para **Álvarez (2010)** plantea que: “La gestión curricular implica procesos de estimular y dinamizar el desarrollo del currículo en sus diferentes etapas: Diseño y ejecución del currículo Evaluación curricular, Mejora continua del currículo”.

La gestión pedagógica curricular se encuentra orientada principalmente a la formación educativa del estudiante, a través de la interpretación que se encuentra en el proyecto institucional educativo dentro del aula, debido a que este exige que los alumnos realicen trabajos en grupos, la organización del tiempo, los juegos implementados en el área y grados, espacios escolares, y sobre todo la más importante que son las evaluaciones, porque esta le permite al alumno a seguir impulsando y mejorando su aprendizaje institucional

Según **Kemmis, (1993)** afirma que: “Es un producto de la historia humana y social, un medio a través los grupos poderosos han ejercido una influencia muy significativa sobre los procesos de reproducción de la sociedad, incidiendo, controlando, los procesos mediante son educados los jóvenes”,

En la gestión pedagógica curricular las evaluaciones son un punto muy importante y sobre todo trascendental, debido a que se encarga de medir los diferentes procesos que se encuentren produciendo, esto ocurre porque esta

gestión permite comparar, relacionar, detallar, y realizar un seguimiento a todos y cada uno de los procesos institucionales, esto quiere decir que, que ella puede realizar y emitir juicios que llevan a que los procesos educativos sean mejores, y tienen que estar centrado en el proyecto educativo institucional.

### **Gestión con la Comunidad.**

La gestión social o la gestión en la comunidad es una serie de mecanismo que permite promover la inclusión social, y sobre todo que exista una efectiva vinculación dentro de la comunidad en los proyectos de origen social, esta gestión le permite a las personas que tengan un sentido de participación, pertenencia ciudadana para que el control social cada vez sea mejor.

Para **Dávila (2013)**, menciona que es un: “Proceso de funciones administrativas que orientan, configuran y potencian acciones concretas que pretenden la dignificación de la vida, uso racional de los recursos, la satisfacción de las necesidades materiales e inmateriales, preservando el medio ambiente y el respeto a los derechos humanos”.

Se encarga de construir los diferentes espacios para que pueda existir una interacción social, debido a que se trata de llevar a cabo todos los procesos que necesita la en el aprendizaje, abierto, colectivo y continuo para la ejecución y diseño de proyectos, con el fin de atender las dificultades e insuficiencias en la colectividad.

Para **el Instituto de Investigaciones de Guatemala**. Menciona que: “Una adecuada gestión deberá de tomar en cuenta tanto los niveles sectoriales como los espaciales, con el fin de integrar una visión nacional y regional y de ser posible micro regional”. La gestión social ejerce el dialogo continuo entre los diferentes actores como lo son: los ciudadanos y las organizaciones, las empresas y los gobernantes.

Para **Korten (1987)**, menciona que: “La gestión comunitaria tiene como punto de partida la comunidad: sus necesidades, capacidades y finalmente su control directo sobre los recursos y su destinación”.

La gestión social es como un canal que lo constituye la comunidad con el fin de promover un cambio social emprendedor, pero es importante reforzar el trabajo comunitario para recuperar los valores colectivos como también la identidad cultural en la comunidad.

Para la **UNESCO, (2001)** menciona que es un: “Proceso que implica un aprendizaje conjunto y continuo para los grupos sociales, que permite incidir en los procesos de toma de decisiones políticas, el adjetivo social califica a la gestión, nuestro concepto no se limita a la gestión administrativa”.

La gestión social se encarga también de coordinar y promover la aplicabilidad y transferencia social mediante el conocimiento, para el desarrollo de nuevos programas, proyectos y acciones interinstitucionales, como también realizar estrategias de cooperación para ayudar al crecimiento y desarrollo de la institución local y regional, mediante las prácticas sociales,

### **2.3. Definición de términos.**

- **Gestión.-** “Referida al conjunto de conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contextos social orientado por la racionalidad social y técnica”. **Fajardo (2005)**.
- **Gestión educativa.-** “Municipalización de la Gestión Educativa que se está elaborando en atención a los lineamientos de política vigentes y

busca generar modelos de gestión educativa que estimulen y orienten el accionar de las municipalidades distritales y las instituciones educativas”. **Gómez (2010)**.

- **Gestión pedagógica.**- “El concepto de maestro tiene sobre la enseñanza es el que determina sus formas o estilos para enseñar, así como las alternativas que ofrece al alumno para aprender”. **Zubiria (2006)**.
- **Gestión administrativa.**- “Corresponde a la utilización de personas como recursos para lograr objetivos organizacionales, es una actividad que depende de menos jerarquías, órdenes y mandatos donde debe de existir la participación activa de todos los trabajadores de la empresa”. **Mond Wayne (2008)**.
- **Gestión del talento humano.**- “El conjunto racional y armónico de políticas, funciones y procedimientos orientados a mejorar la productividad y eficiencia del trabajador que ofrece la utilización de los recursos materiales y técnicos para satisfacer los objetivos institucionales y aspiraciones de los trabajadores”. **Koontz (2004)**.
- **Gestión de recursos.**- “Se refiere a los procesos directivos de obtención, distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento”. **Ministerio de Educación (2018)**.
- **Recurso.**- “Un recurso es lo que hace falta para ejecutar una tarea o un proyecto y puede ser el conjunto de habilidades de los empleados o la adopción de software”. **Hansen (2018)**.

## **CAPITULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.**

### **3.1. Tipo de estudio.**

El trabajo investigativo se encuentra enmarcado en el tipo descriptivo, explicativo, debido a que tiene como propósito fundamental evaluar los efectos y causas que tienen las variables relacionadas.

### **3.2. Diseño de estudio.**

El diseño de estudio es descriptivo.

### **3.3. Población y muestra.**

#### **Población**

La población estará conformada por 13 docentes (12 profesores y un director) “De secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

TABLA N° 1 Tamaño de Población

<b>Población</b>	<b>Total</b>
<b>Docentes</b>	<b>13</b>

Fuente: **Elaboración propia del investigador**

### **Muestra**

El tamaño de La muestra de se encuentra determinada por 13 “Docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

TABLA N° 2 Tamaño de Muestra

<b>Nivel Secundario</b>	<b>muestra</b>
Docentes	<b>13</b>

Fuente: “Elaboración propia”

### **3.4. Métodos y técnicas.**

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Finalidad</b>
Encuesta	Ficha de encuesta	Para recoger los datos sobre la gestión educativa de la I.E. Niña María de Iberia.

### **3.5. Tratamiento de Datos.**

Estará básicamente realizado por el SOTFWARE SPSS 22.

Se aplicó la “**Estadística descriptiva – SSPS - 22**” mediante cuadros de frecuencia, estadígrafos de centralización y diagramas.

Para decretar la “**Fiabilidad**”, se implementó el estadístico denominado “**Alfa de Cronbach**”, sirvió como instrumento para la recolección de los datos.

**TABLA N° 3 Confiabilidad del Instrumento**

INSTRUMENTOS	ESTADISTICO	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD
cuestionario Gestión educativa	Alfa de Cronbach.	0,933.

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

El coeficiente de “**Alfa de Cronbach**” es mayor a 0,8 para el instrumento de la investigación. Autores como Hernández, et al. (2014); mencionan que: “a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad”. El valor 0,933 es considerado como un elevado valor, esto quiere decir, que el instrumento cuenta con una “**confiabilidad aceptable**”.

Para “**Validar**” la estructura, forma, y contenido de los instrumentos que se utilizaron en la investigación, debido a que se implementó la técnica de “**Juicio de expertos**”. Esta técnica cuenta con la capacidad de poder da la “**validez de contenido**”, el cual se eligió a tres expertos por el tipo de actividad que realizan como los años de experiencias que tienen en referencia al tema de estudio.

**TABLA N° 4 validación de instrumento.**

EXPERTO	VALIDACION	CALIFICACION
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.
Experto 3.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.

**Fuente: “Elaboración propia”.**

Según la tabla 4. Los tres expertos que validaron el trabajo investigativo, cuenta con la confirmación de la validez, en la estructura, contenido y forma del instrumento para la recolección de información lo cual tiene una calificación de buena.



## **CAPITULO IV RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

En el presente capítulo, se muestran los resultados del trabajo de investigación, En este capítulo se presentan los resultados obtenidos por medio de la realización de los pasos metodológicos (descritos en el capítulo anterior) que se ejecutaron (Encuestas) con el fin de alcanzar los objetivos planteados.

Así mismo, se consigna los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento **“cuestionario para docentes”** el cual constó de 40 ítems, para la variable: gestión educativa.

Para una mejor comprensión una categorización organizada a partir de las dimensiones y de la variable de estudio, en cuadros estadísticos; cada cuadro presenta una tabla de frecuencias, su gráfico y respectiva interpretación.

Sintetizando los principales hallazgos de la investigación aplicando técnicas didácticas de presentación de la información (tablas y gráficos). Se realizó el estudio se realizó con **“Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”**.

## ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA VARIABLE.

**TABLA N° 5 Puntuaciones generales de la variable Gestión educativa y sus dimensiones.**

N°	Gestión Educativa	Formas de Gestión	Gestión Pedagógica Curricular	Gestión Administrativa De Recursos	Gestión de Talento Humano	Gestión A Nivel de Comunidad
1	101	11	38	30	13	9
2	46	11	17	14	1	3
3	132	27	48	35	12	10
4	83	24	26	23	6	4
5	94	22	39	17	8	8
6	112	21	39	25	15	12
7	101	17	37	23	14	10
8	119	21	40	34	14	10
9	117	24	47	30	6	10
10	132	25	45	32	15	15
11	96	22	43	20	2	9
12	107	20	33	27	17	10
13	98	20	44	23	7	4

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**TABLA N° 6 Baremos de la Variable Gestión Educativa**

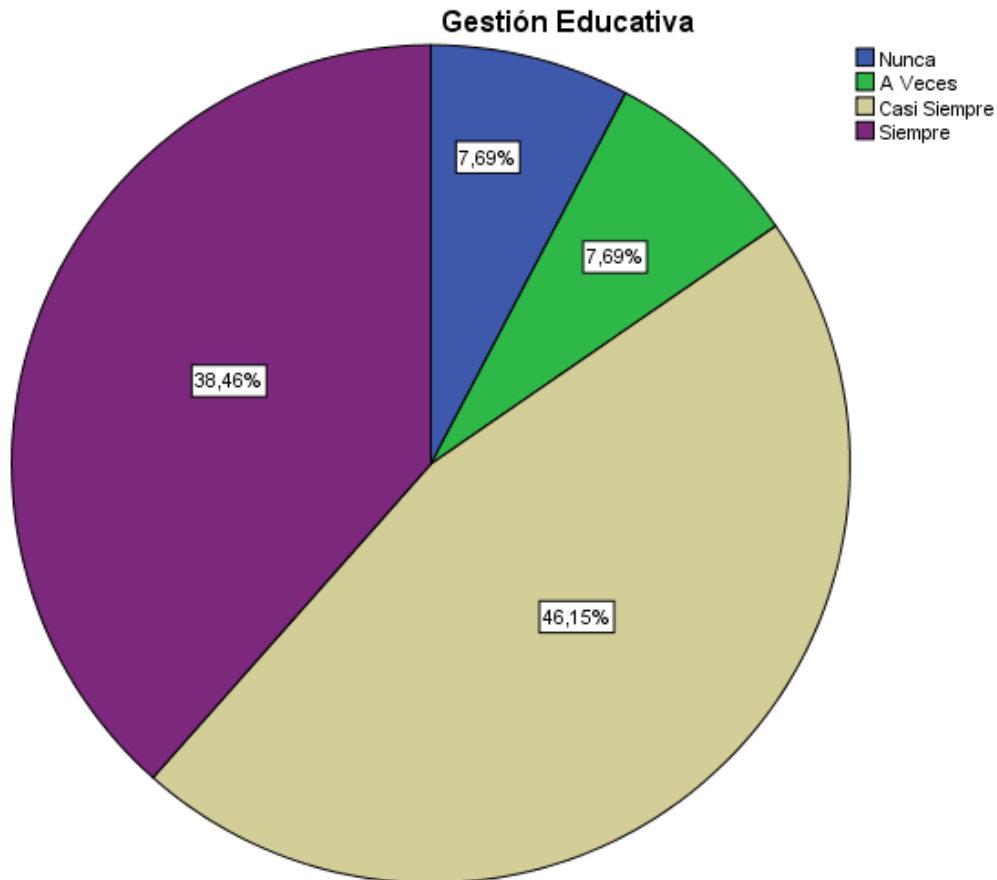
CATEGORIAS	PORCENTAJE	INTERVALO	DESCRIPCION.
Siempre	80.1% - 100.00%	114.8 – 132.0	La influencia de la Gestión Educativa es muy buena
Casi siempre	60.1% - 80.00%	97.7 – 114.8	La influencia de la Gestión Educativa es buena
A veces	40.1% - 60.00%	80.5 – 97.6	La influencia de la Gestión Educativa es Regular
Rara Vez	20.1% - 40.00%	63.3 – 80.4	La influencia de la Gestión Educativa es mala
Nunca	00.0% - 20.00%	46.0 - 63.2	La influencia de la Gestión Educativa es muy mala

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**TABLA N° 7 Resultados generales de la variable: Gestión Educativa****Gestión Educativa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	7,7	7,7	7,7
	A Veces	1	7,7	7,7	15,4
	Casi Siempre	6	46,2	46,2	61,5
	Siempre	5	38,5	38,5	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**GRÁFICO N° 1 Resultados generales de la variable: Gestión Educativa.**

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

Según la Tabla 7 y Gráfico 1, para la variable gestión educativa se puede evidenciar que el 46,15% de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”. Consideran que gestión educativa se realiza casi siempre, el 38,46% indica que casi siempre, mientras que del 7,69% manifiesta que nunca y el otro 7,69% que a veces se realizan adecuadamente la gestión educativa de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**TABLA N° 8 Descriptivos de la variable: Gestión Educativa**

**Descriptivos**

		Estadístico	Error estándar
Gestión Educativa	Media	102,92	6,224
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	89,36 116,48
	Media recortada al 5%	104,47	
	Mediana	101,00	
	Varianza	503,577	
	Desviación estándar	22,441	
	Mínimo	46	
	Máximo	132	
	Rango	86	
	Rango intercuartil	23	
	Asimetría	-1,190	,616
	Curtosis	2,711	1,191

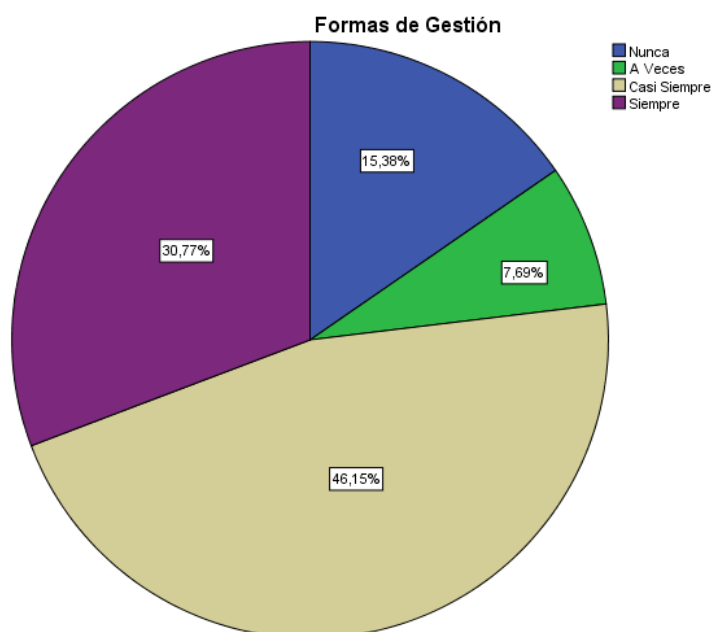
Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

De acuerdo a la Tabla N° 8, la Gestión Educativa de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”. Es muy buena, pues, tiene una media de 102,92% según lo planteado para esta variable; lo cual significa que la Gestión Educativa de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”. Por tal motivo se concluye que es importante debido a que un 102,92% de la Gestión Educativa de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**TABLA N° 9 Resultados generales de la dimensión Formas de Gestión**

		Formas de Gestión			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	15,4	15,4	15,4
	A Veces	1	7,7	7,7	23,1
	Casi Siempre	6	46,2	46,2	69,2
	Siempre	4	30,8	30,8	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**GRÁFICO N° 2 Resultados generales de la dimensión: Formas de Gestión.**

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

Según la Tabla 8 y Gráfico 2, para la dimensión Formas de Gestión, se puede evidenciar que el 46,15% de Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, consideran que las Formas de Gestión se realizan casi siempre, el 30,77% indica que siempre, mientras que 15,36% manifiesta que nunca y el otro 7,69% que a veces se realizan

adecuadamente las Formas de Gestión de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**TABLA N° 10 Descriptivos de la dimensión Formas de Gestión.**

**Descriptivos**

		Estadístico	Error estándar	
Formas de Gestión	Media	20,38	1,352	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	17,44	
		Límite superior	23,33	
	Media recortada al 5%	20,54		
	Mediana	21,00		
	Varianza	23,756		
	Desviación estándar	4,874		
	Mínimo	11		
	Máximo	27		
	Rango	16		
	Rango intercuartil	6		
	Asimetría	-1,021	,616	
	Curtosis	,560	1,191	

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

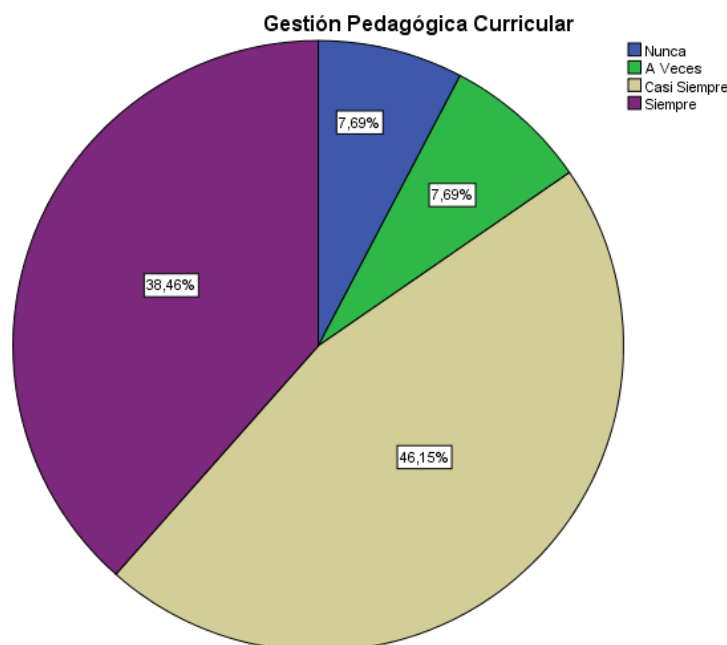
De acuerdo a la Tabla N° 10, en la dimensión denominada Formas de Gestión “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, es mala , pues, tiene una media de 20,38% de acuerdo a la categoría planteada para esta dimensión, esto equivale a un porcentaje de 60,5% lo que indica que las a Formas de Gestión de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, se encuentre en una denominación mala en ese porcentaje.

**TABLA N° 11 Resultados generales de la dimensión Gestión Pedagógica Curricular.**

		Gestión Pedagógica Curricular			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	7,7	7,7	7,7
	A Veces	1	7,7	7,7	15,4
	Casi Siempre	6	46,2	46,2	61,5
	Siempre	5	38,5	38,5	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**GRÁFICO N° 3 Resultados generales de la dimensión Gestión Pedagógica Curricular.**



Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

Según la Tabla 11 y Gráfico 3, para la variable Gestión Pedagógica Curricular, se puede evidenciar que el 46,15% de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, consideran que la Gestión Pedagógica Curricular se realiza casi siempre, el 38,46% indica que siempre, mientras que 7,69% manifiesta que nunca y el otro 7,69% que a veces se realiza



adecuadamente una Gestión Pedagógica Curricular, de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**TABLA N° 12 Descriptivos de la dimensión Gestión Pedagógica Curricular.**

			Descriptivos	
			Estadístico	Error estándar
Gestión Pedagógica	Media		38,15	2,412
Curricular	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	32,90	
		Límite superior	43,41	
	Media recortada al 5%		38,78	
	Mediana		39,00	
	Varianza		75,641	
	Desviación estándar		8,697	
	Mínimo		17	
	Máximo		48	
	Rango		31	
	Rango intercuartil		10	
	Asimetría		-1,364	,616
	Curtosis		1,910	1,191

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

De acuerdo a la Tabla N° 12, la dimensión Gestión Pedagógica Curricular, Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, es mala, pues, tiene una media de 38,15% para esta dimensión, lo cual significa que la Gestión Pedagógica Curricular de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019” es mala en ese porcentaje.

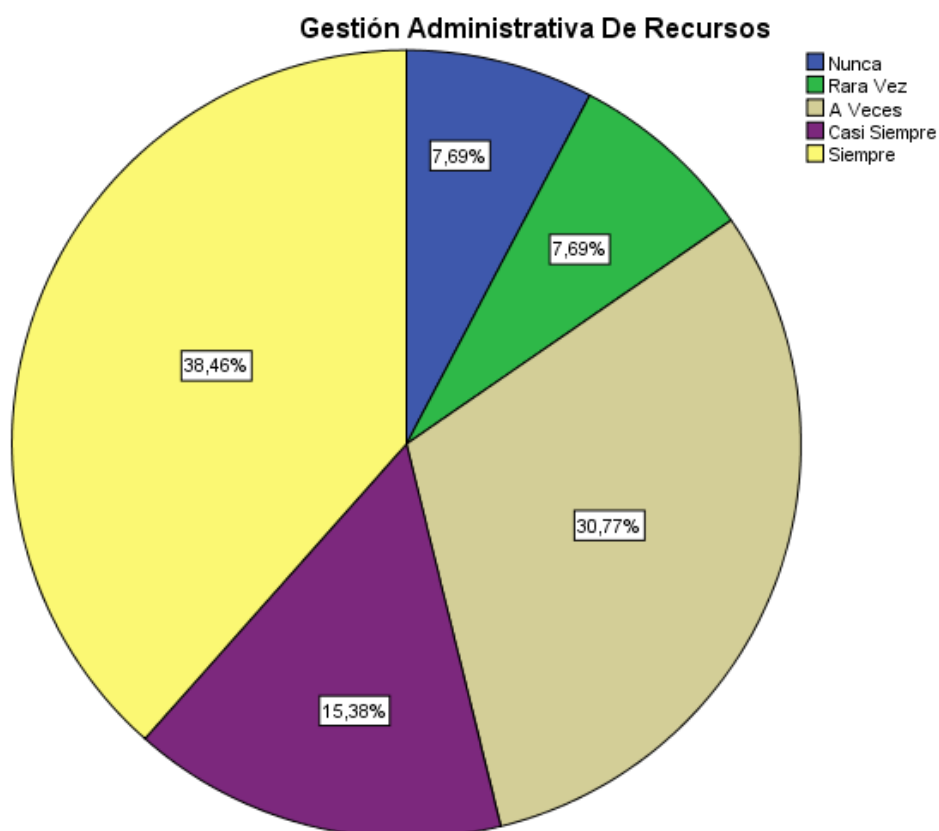
**TABLA N° 13 Resultados generales de la dimensión Gestión Administrativa de Recursos.**

**Gestión Administrativa De Recursos**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	7,7	7,7	7,7
Rara Vez	1	7,7	7,7	15,4
A Veces	4	30,8	30,8	46,2
Casi Siempre	2	15,4	15,4	61,5
Siempre	5	38,5	38,5	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**GRÁFICO N° 4 Resultados generales de la dimensión Gestión Administrativa de Recursos.**



Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

Según la Tabla 13 y Gráfico 4, para la variable Gestión Administrativa de Recursos, se puede evidenciar que el 38,46% de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, consideran que la Gestión Administrativa de Recursos se realiza siempre, el 30,77% indica que a veces, mientras que el 15,38% establece que casi siempre, el 7,69% manifiesta que nunca y el otro 7,69% que rara vez se realizan adecuadamente Gestión Administrativa de Recursos de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**TABLA N° 14 Descriptivos de la dimensión Gestión Administrativa de Recursos.**

**Descriptivos**

			Estadístico	Error estándar
Gestión Administrativa De Recursos	Media		25,62	1,792
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	21,71	
		Límite superior	29,52	
	Media recortada al 5%		25,74	
	Mediana		25,00	
	Varianza		41,756	
	Desviación estándar		6,462	
	Mínimo		14	
	Máximo		35	
	Rango		21	
	Rango intercuartil		10	
	Asimetría		-,215	,616
	Curtosis		-,768	1,191

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

De acuerdo a la Tabla N° 14, la dimensión Gestión Administrativa de Recursos de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre

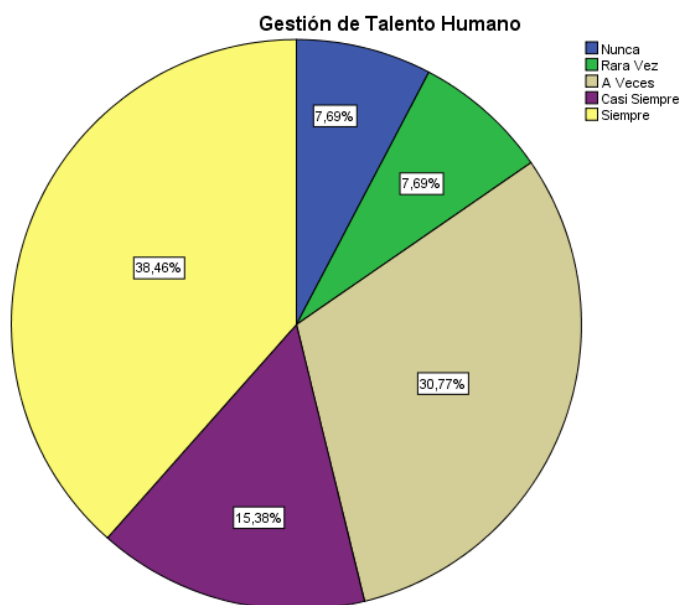
de Dios, 2019”, es mala, pues, tiene una media de 25,62 para esta dimensión, el cual equivale a 25,6% esto quiere decir que de Gestión Administrativa de Recursos “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.es mala en ese porcentaje.

**TABLA N° 15 Resultados generales de la dimensión Gestión de Talento Humano.**

		Gestión de Talento Humano			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	7,7	7,7	7,7
	Rara Vez	1	7,7	7,7	15,4
	A Veces	4	30,8	30,8	46,2
	Casi Siempre	2	15,4	15,4	61,5
	Siempre	5	38,5	38,5	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del Distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**GRÁFICO N° 5 Resultados generales de la dimensión Gestión de Talento Humano.**



Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

Según la Tabla 15 y Gráfico 5, para la variable Gestión de Talento Humano, Se evidencia que del 38,49 % de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, consideran que Gestión de Talento Humano se realiza siempre, el 30,77% indica que a veces, mientras que 15,38% manifiesta que casi siempre, en 7,69% que nunca y el otro 7,69% que rara vez se realizan adecuadamente la Gestión de Talento Humano de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**TABLA N° 16 Descriptivos de la dimensión:  
Gestión de Talento Humano.**

			Estadístico	Error estándar
Gestión de Talento Humano	Media		10,00	1,463
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	6,81	
		Límite superior	13,19	
	Media recortada al 5%		10,11	
	Mediana		12,00	
	Varianza		27,833	
	Desviación estándar		5,276	
	Mínimo		1	
	Máximo		17	
	Rango		16	
	Rango intercuartil		9	
	Asimetría		-,435	,616
	Curtosis		-1,164	1,191

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

De acuerdo a la Tabla N° 16, la dimensión Gestión de Talento Humano de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, es bueno, pues, tiene una media de 10,00 para esta dimensión, ello en porcentaje equivale a 19,5% esto quiere decir que la Gestión de Talento Humano

de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, es buena en ese porcentaje.

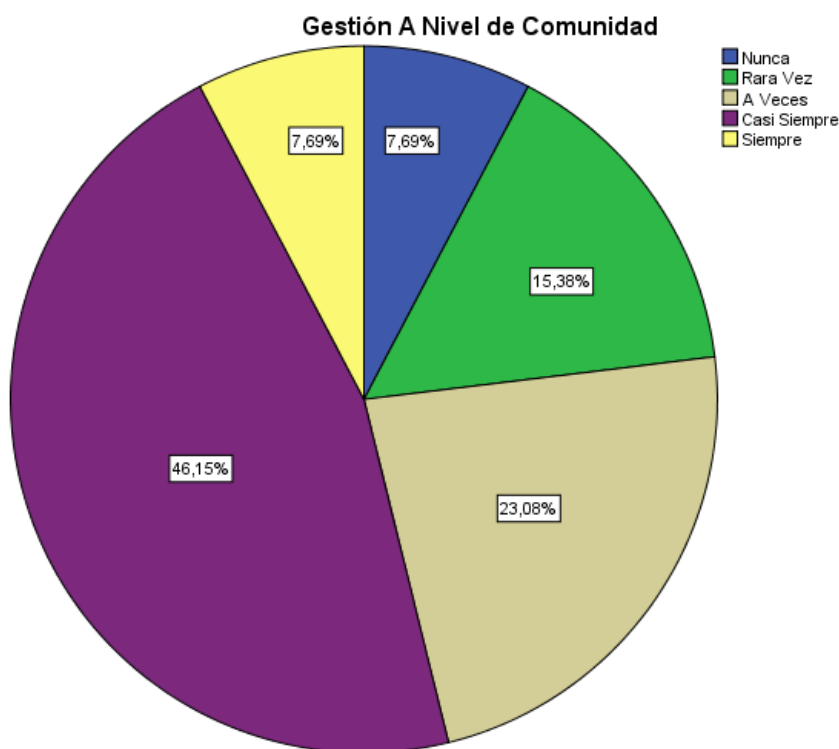
Por lo que se concluye, es importante en 10,00 la dimensión Gestión de Talento Humano, para “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, lo que significa que esta dimensión se encuentra en una categoría de muy mala.

**TABLA N° 17 Resultados generales de la dimensión Gestión A Nivel de Comunidad.**

		Gestión A Nivel de Comunidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	7,7	7,7	7,7
	Rara Vez	2	15,4	15,4	23,1
	A Veces	3	23,1	23,1	46,2
	Casi Siempre	6	46,2	46,2	92,3
	Siempre	1	7,7	7,7	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

## GRÁFICO N° 6 Resultados generales de la dimensión Gestión a nivel de comunidad



Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

Según la Tabla 17 y Gráfico 6, para la variable Gestión A Nivel de Comunidad, se puede observar que del 46,15% de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”. Consideran que la Gestión A Nivel de Comunidad se realiza casi siempre, el 23,08% indica que a veces, mientras que 15,38% manifiesta que rara vez, el 7,69% que siempre y el otro 7,69% que a nunca se realizan adecuadamente la Gestión a nivel de comunidad de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

**TABLA N° 18 Descriptivos de la dimensión Gestión A Nivel de Comunidad.**

		Descriptivos		
		Estadístico	Error estándar	
Gestión A Nivel de Comunidad	Media	8,77	,935	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	6,73	
		Límite superior	10,81	
	Media recortada al 5%	8,74		
	Mediana	10,00		
	Varianza	11,359		
	Desviación estándar	3,370		
	Mínimo	3		
	Máximo	15		
	Rango	12		
	Rango intercuartil	4		
	Asimetría	-,320	,616	
	Curtosis	,102	1,191	

Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

De acuerdo a la Tabla N° 18, la dimensión Gestión A Nivel de Comunidad “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019” es muy mala, pues, tiene una media de 8.77 de acuerdo a la naturaleza proyectada para esta dimensión, que equivale a un porcentaje de 8,7% lo cual significa que destrezas emocionales y manejo de sentimientos de “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019” es muy mala en ese porcentaje.

### **Discusión.**

Según **Del Carpio (2015)**, Concluye que: En el estilo de gestión se debe detener una relación significativa con el líder directivo, para que pueda existir una gestión



de calidad, con el fin de que sus estudiantes puedan obtener un mejor aprendizaje y rendimiento académico.

Según la Tabla 7 y Gráfico 1, para la variable gestión educativa se puede evidenciar que el 46,15% de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”. Consideran que gestión educativa se realiza casi siempre, el 38,46% indica que casi siempre, mientras que del 7,69% manifiesta que nunca y el otro 7,69% que a veces se realizan adecuadamente la gestión educativa de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

Para **Arévalo (2016)**, Concluye que: Mediante la aplicación de la prueba de correlación Spearman se logró determinar que existe una relación significativa y sobre todo positiva entre el desempeño que tiene el docente y el liderazgo en la gestión educativa, como también en la gestión administrativa y pedagógica.

Según la Tabla 8 y Gráfico 2, para la dimensión Formas de Gestión, se puede evidenciar que el 46,15% de Fuente: “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, consideran que las Formas de Gestión se realizan casi siempre, el 30,77% indica que siempre, mientras que 15,36% manifiesta que nunca y el otro 7,69% que a veces se realizan adecuadamente las Formas de Gestión de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

Según la Tabla 11 y Gráfico 3, para la variable Gestión Pedagógica Curricular, se puede evidenciar que el 46,15% de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, consideran que la Gestión Pedagógica Curricular se realiza casi siempre, el 38,46% indica que siempre, mientras que 7,69% manifiesta que nunca y el otro 7,69% que a veces se realiza adecuadamente una Gestión Pedagógica Curricular, de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

Para **Martínez (2007)**. Concluye que: En los resultados obtenidos se logró evidenciar que existe una correlación fuerte entre las variables de origen personales, como lo son: el grado de satisfacción, las actuaciones profesionales, la actitud, el trabajo colaborativo y el grado académico, para que exista un buen desarrollo profesional en los docentes, con el fin de que puedan brindar sus conocimientos a los alumnos de manera excelente.

Según la Tabla 13 y Gráfico 4, para la variable Gestión Administrativa de Recursos, se puede evidenciar que el 38,46% de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, consideran que la Gestión Administrativa de Recursos se realiza siempre, el 30,77% indica que a veces, mientras que el 15,38% establece que casi siempre, el 7,69% manifiesta que nunca y el otro 7,69% que rara vez se realizan adecuadamente Gestión Administrativa de Recursos de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

Según la Tabla 15 y Gráfico 5, para la variable Gestión de Talento Humano, Se evidencia que del 38,49 % de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, consideran que Gestión de Talento Humano se realiza siempre, el 30,77% indica que a veces, mientras que 15,38% manifiesta que casi siempre, en 7,69% que nunca y el otro 7,69% que rara vez se realizan adecuadamente la Gestión de Talento Humano de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

Según **Portugal (2013)**. Concluye que: Cuando se analiza el conocimiento que pueda tener una persona, que ha pasado por difieres momentos significativos en su vida, a lo larga de su existencia va construyendo su propia historia, por tal motivo se encuentra vinculada de manera directa con los aspectos de índole, cultural, económico, social, político entre otros, permitiendo construir una serie

de paradigmas que sustentan el que hace, y por ende el quehacer de origen educativo.

Según la Tabla 17 y Gráfico 6, para la variable Gestión A Nivel de Comunidad.se puede observar que del 46,15% de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”. Consideran que la Gestión A Nivel de Comunidad se realiza casi siempre, el 23,08% indica que a veces, mientras que 15,38% manifiesta que rara vez, el 7,69% que siempre y el otro 7,69% que nunca se realizan adecuadamente la Gestión a nivel de comunidad de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

## CONCLUSIONES

El nivel gestión educativa es muy buena en “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019” sustentado en la Tabla 7 y Gráfico 1, para la variable gestión educativa se evidencia que de 46,15% de “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019” consideran que gestión educativa se realiza casi siempre, el 38,46%, mientras que del 7,69% indican que nunca y el otro 7,69% expresaron que a veces se realiza de manera adecuada la gestión educativa de “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

El nivel gestión pedagógica curricular en “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, es mala. Pues la Tabla 11 y Gráfico 3, para la variable Gestión Pedagógica Curricular, se puede evidenciar que el 46,15% de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, consideran que la Gestión Pedagógica Curricular se realiza casi siempre, el 38,46% indica que siempre, mientras que 7,69% manifiesta que nunca y el otro 7,69% que a veces se realiza adecuadamente una Gestión Pedagógica Curricular, de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

El nivel Gestión administrativa de recursos en “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, es mala, ya que en la Tabla 13 y Gráfico 4, para la variable Gestión Administrativa de Recursos, se puede evidenciar que el 38,46% de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, consideran que la Gestión Administrativa de Recursos se realiza siempre, el 30,77% indica que a veces, mientras que el 15,38% establece que casi siempre, el 7,69% manifiesta que nunca y el otro 7,69% que rara vez se realizan adecuadamente

Gestión Administrativa de Recursos de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

El nivel Gestión del talento humano en “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, es muy mala, ya que Según la Tabla 15 y Gráfico 5, para la variable Gestión de Talento Humano, Se evidencia que del 38,49 % de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, consideran que Gestión de Talento Humano se realiza siempre, el 30,77% indica que a veces, mientras que 15,38% manifiesta que casi siempre, en 7,69% que nunca y el otro 7,69% que rara vez se realizan adecuadamente la Gestión de Talento Humano de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

El nivel Gestión a nivel de comunidad en “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, es muy mala. Según la Tabla 17 y Gráfico 6, para la variable Gestión A Nivel de Comunidad.se puede observar que del 46,15% de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”. Consideran que la Gestión A Nivel de Comunidad se realiza casi siempre, el 23,08% indica que a veces, mientras que 15,38% manifiesta que rara vez, el 7,69% que siempre y el otro 7,69% que nunca se realizan adecuadamente la Gestión a nivel de comunidad de “Los docentes de secundaria de la I.E Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.

## SUGERENCIAS

Ya que el nivel gestión educativa en “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, es buena será necesario que el gestor trabaje con todo su cuerpo docente, para fortalecer y seguir identificando fallas que se están produciendo y a que se debe que el personal haya respondido en esta variable así y en las dimensiones haya un descontento y en un dialogo participativo lleguen a establecer canales de comunicación para seguir mejorando en nivel de gestión dentro de la unidad educativa.

Debido a que el nivel de gestión pedagógica curricular en “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”, es mala; para lo cual es necesario que se elaboren estrategias para mejorar, quizás no se estén cumpliendo los tiempos, o algo esté fallando, será necesario incidir en la identificación del problema para plantear mejoras.

Debido a que el nivel Gestión administrativa de recursos en “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019, es mala, la gestión es importante y eso parte de la responsabilidad que tiene los gestores y el administrador propiamente dicho de la I.E. debe inmediatamente identificar en que está fallando su dirección e inmediatamente plantear los correctivos para evitar este triste panorama.

Debido a que el nivel Gestión del talento humano en “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019” es muy mala; será necesario que todo el personal se reúna para plantear sus aportes respecto de este tema, es necesario repotenciar las posibilidades que le dan a una institución el personal, estimulado e identificado, que se siente en un clima adecuado y expresa sus ganas de laborar en dicha institución.

Ya que el nivel Gestión a nivel de comunidad en “Los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019” es muy mala; Sera importante plantear un nuevo acercamiento con la APAFA, para obtener mejores resultados en toda la gestión lograr mayor participación de los padres de familia.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.

- Álvarez, M. G. (2010). Diseñar el currículo universitario: un proceso de suma complejidad. Signo y pensamiento.
- Arévalo Coral, Pedro (2016) tesis sobre: “Liderazgo en la gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de primaria de la Red 25 Ugel N° 04 del distrito de Comas, 2015”. Tesis para optar el grado académico de: Magíster en Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo, escuela de Post grado, Perú, 2016.
- Ball, S 1989 La micropolítica de la escuela. Barcelona: Ediciones
- Batista (2001) Citado por Rodríguez, C. L. (coord.), Gestión pedagógica de instituciones educativas, Astra Ediciones, México, 2009.
- Casassus Juan (2000) Poder, lenguaje y calidad de la educación” En Boletín del Proyecto Principal, N° 50. Unesco, Santiago de Chile. p. 44.
- Castro, F. (2005). Gestión curricular: una mirada sobre el currículum y la institución educativa. Horizontes Educativos.
- Chiavenato, Idalberto. (2009) Administración de recursos humanos (5ª.ed.) Santafé de Bogotá: McGraw-Hill. P. 333.
- Damas Vila, Gregorio Eugenio, Oliva Avalos, Jenny Gloria. Tesis: “Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015”. Para optar el grado académico de: Doctor en Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo. Perú, 2017.
- Dávila, Albertina. (2013). Plan de Estudios 2010: Modelos educativos basado en competencias profesionales integradas, enfoques holísticos, versión ejecutiva. Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.
- Del Carpio Soto, José Leoncio (2015) tesis sobre: “Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de La Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bentin del Distrito Del Rímac”. Universidad



Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado tesis:. Para optar al Grado Académico de Magister en Ciencias de la Administración. Lima – Perú, 2015.

- Delgado Luz Snedy (2006) tesis sobre: “El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza Cardenal Luque, Compañía de María en Bogotá”. Universidad de Granada
- Díaz Vásquez, Selva Libertad (2017) Tesis sobre: “Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales, nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos, 2016”. Para optar el grado de magister en educación con mención en gestión educativa. Facultad de Ciencias de la educación y humanidades, Maestría en educación con mención en gestión educative. Iquitos-Perú 2017.
- Fajardo, Carlos E. (2005). Evolución del pensamiento gerencial. Universidad Nacional de Colombia.
- Farro, F. (2001). Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad. UDEGRAF. Lima.
- Gerens Escuela De Postgrado (2017), revista electrónica, tema sobre: “Qué son los recursos humanos y qué involucra la gestión del talento humano” Diplomado en Habilidades Gerenciales <https://gerens.pe/blog/>.
- Gómez Gallardo Luz Marina, Macedo Buleje Julio César (2010), tema electrónico “Hacia Una Mejor Calidad De La Gestión Educativa Peruana En El Siglo XXI”. Lima. Perú [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/inv\\_educativa/2010\\_n26/a04.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/inv_educativa/2010_n26/a04.pdf)
- Hansen Brianna, (2018), tema electrónico sobre “Qué es la gestión de recursos”. Lima Perú <https://www.wrike.com/es/blog/que-es-la-gestion-de-recursos>.

- Hunt, B. (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Santiago (Chile): PREAL, Editorial San Marino.
- Instituto de Investigaciones, “Las Gobernaciones Departamentales Políticas Públicas y Género, Guatemala”, Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, Diciembre, 2,001, Pág. 7 y 9.
- Kemmis, S. (1993) el curriculum: más allá de la teoría de la reproducción.
- Koontz Harold y Wehrich Heinz (2004), Administración Un Perspectiva Global, 12a. Edición, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Págs. 6 y 14. México
- Korten, David. (1987). Las economías vivas. Recuperado en <http://www.veoverde.com/2011/05/economistasalternativosdavidkorten-y-las-economias-vivas/>
- Latorre, M. (2005). Continuidades y rupturas entre formación inicial y ejercicio profesional docente. Revista Iberoamericana de Educación, 37. Referencia electrónica, recuperado el 11 de abril del 2010, de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1049Latorre.PDF>.
- Lauro, S. M. (2013) “Gestión pedagógica en el aula: “clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de 65 educación básica de los Centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012”. (Tesis de grado) Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador
- Ledesma, M. (2013). Clima Educativo y Conciliación Escolar. Colombia.: Revista Enmarcando N° 19.
- Martínez (2014) tesis sobre: “El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cúpira durante el año escolar 2012 – 2013, Venezuela”. (Tesis de maestría). Venezuela: Universidad Nacional Abierta. Caracas Venezuela.

- Martínez Cruz Karla Gabriela. (2015). Concepto de gestión educativa. Ensayo. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/concepto-de-gestion-educativa-ensayo/>
- Martínez, E. (2007). El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: Incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional (Tesis doctoral). Universitat Autònoma Barcelona. España. Recuperada <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5048/oemt1de1.pdf?sequenc>
- Ministerio de Educación, (2018), Gobierno de Chile, anuncio electrónico <http://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/gestioncalidad/buenadireccion/recursos.php>
- Mintzberg, H. 1973 The nature of managerial work, Harper & Row.
- Mond Wayne (2008) Gestión del Talento Humano. Ed. NEXUS H.R. Colombia.
- Montenegro, I. (2003): "Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos". Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Portugal Villar Jocelyn (2013), tema sobre La gestión educativa: Una visión hacia la formación docente, Consultora REDEM – Chile, <https://www.redem.org/la-gestion-educativa-una-vision-hacia-la-formacion-docente/>
- Portugal Villar Jocelyn, (2013) tema electrónico sobre: "La Gestión Educativa: Una Visión hacia la Formación Docente". Profesora de Educación Física. Universidad Santo Tomás. Revista N°12 Motricidad y Persona. Extraído de: <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134116859002.pdf>
- Sovero, F. (2007). Cómo dirigir una Institución Educativa. AFA, Editores Importadores S.A. Lima.
- Torres Pacheco Edward (2014), tesis sobre: "Gestión Educativa Y Su Relación Con La Práctica Docente En Las Instituciones Educativas Emblemáticas De La Ciudad De Puno – 2014 – Perú". Lic. En Ciencias de la Comunicación Social por la Universidad Nacional del Altiplano, Lic. en

Ciencias de la Educación. Mg. En Educación con Mención en Docencia y gestión educativa, Dr. En Administración de la Educación. Docente de la Escuela Profesional de Ciencias de la comunicación Social UNA Puno.

- UNESCO (2001). Sitio web del instituto tecnológico y de estudios superiores de Occidente (ITESO). Extraído de <http://www.catedraui.iteso.mx/catedra/p231.html>
- UNESCO e ILPE Buenos Aires. Ministerio de Educación de la Nación Argentina. (2000). Gestión Educativa Estratégica. Módulo 2. En: Diez Módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. Buenos Aires. [http://www.lie.upn.mx/docs/DiplomadoPEC/Pozner\\_M2.pdf](http://www.lie.upn.mx/docs/DiplomadoPEC/Pozner_M2.pdf)
- Universidad Pedagógica Nacional de México. Licenciatura en Intervención Educativa. Línea de Gestión. (2002). Fundamentos de la Línea de Gestión. <http://www.lie.upn.mx/docs/MenuPrincipal/LineasEspec/GestEduc.pdf>
- Vallejo Chávez Luz Maribel (2016), tema electrónico sobre “Gestión del talento humano”, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Riobamba, Ecuador. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec>

**ANEXOS.**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.****MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

**TÍTULO: “La gestión educativa en los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019”.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión educativa en los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de Gestión pedagógica curricular en los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar el nivel gestión educativa en los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019*</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Determinar el nivel Gestión pedagógica curricular en los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019*</p>	<p>Por ser una investigación descriptiva no presenta hipótesis.</p>	<p><b>VARIABLE</b></p> <p>Gestión educativa</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <p>Gestión pedagógica curricular.</p> <p>Gestión administrativa de recursos</p> <p>Gestión del talento humano.</p> <p>Gestión a nivel de comunidad.</p>	<p>Método de la Investigación: Método cuantitativo. Hipotético deductivo.</p> <p>Tipo de la Investigación: Básico descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>Se trabajará con una muestra probabilística de 13 docentes de secundaria</p>

<p>¿Cuál es el nivel de Gestión administrativa de recursos en los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019?</p>	<p>Determinar el nivel Gestión administrativa de recursos en los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019*</p>			<p>siguiendo el esquema es el siguiente</p>
<p>¿Cuál es el nivel de Gestión del talento humano en los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019?</p>	<p>Determinar el nivel Gestión del talento humano en los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019*</p>			<p>Población y muestra de estudio</p> <p>Está constituido por 13 docentes de secundaria de la institución educativa Niña María de Iberia</p> <p><u>Instrumentos:</u></p>
<p>¿Cuál es el nivel de Gestión a nivel de comunidad en los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019?</p>	<p>Determinar el nivel Gestión a nivel de comunidad en los docentes de secundaria de la Institución educativa Niña María del distrito de Iberia, Madre de Dios, 2019*</p>			<p>* <u>Encuesta cuestionario</u></p> <p>Tratamiento estadístico</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Tablas. Gráficos. Cuadros</li> <li>* Medidas de tendencia central y de dispersión.</li> <li>* Estudio de fiabilidad Alfa de Cronbach.</li> </ul>





**CUESTIONARIO PARA LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NIÑA MARÍA DEL DISTRITO DE IBERIA, MADRE DE DIOS, 2019”**

**INSTRUCCIONES:**

**Estimado docente:**

A continuación, encontrarás un conjunto de afirmaciones que deberás responder con toda la sinceridad y veracidad posible. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utiliza el tiempo necesario. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloca una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

	0	1	2	3	4	
	Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	siempre	

Nº	GESTIÓN EDUCATIVA	0	1	2	3	4
	<b>D1 FORMA DE GESTIÓN</b>					
01	En su I.E. existen prácticas que coadyuvan en su labor en equipo tales como reuniones sistemáticas, de seguimiento en el quehacer educativo, de planificación de actividades, socialización, jutas de asignaturas y de área.					
02	En las reuniones todo queda registrado, acuerdos y opiniones, producto del trabajo en equipo.					
03	Se efectúa la difusión y comunicación de manera adecuada					
04	Se organiza la secuencia de bloque de contenidos de las asignaturas.					

05	De manera periódica se trabaja y revisa el micro planificación y si colocan correctivos para la mejora continua, tomando en consideración los contenidos no desarrollados.					
06	Se involucran a los miembros de la comunidad educativa en la construcción de PEL.					
07	El gestor de la I.E. comunica con claridad los lineamientos para alcanzar las metas institucionales propuesta para el plan de mejora.					
	<b>D2 GESTIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR</b>					
08	Los bloques de contenidos están debidamente organizados para las asignaturas en el nivel secundaria, acorde con las destrezas y desempeño de los estudiantes.					
9	Se efectúa la periódica revisión periódica a nivel de micro planificación para mejorar los contenidos no desarrollados en el tiempo establecido.					
10	Se verifica que docentes tomen en cuenta que las sesiones de clase en el nivel secundaria tomen en cuenta el uso adecuado de materiales didácticos y espacios físicos, según las necesidades institucionales.					
11	Se planifica tomando en consideración la disponibilidad de las tareas del maestro y de acuerdo al calendario anual.					
12	Se actualiza el usos de tecnología de punta en lo pedagógico se usan las tecnologías de información y comunicación dentro del aula.					
13	Existe optimización de tiempo y espacio y recursos pedagógicos en el desarrollo de actividades planificadas.					
14	Existen actividades que promueven el trabajo en equipo de los alumnos dentro y fuera del aula.					
15	El docente propicia un clima de aprendizaje donde existen espacios de dialogo, motivación, reconocimiento de logro y construcción conjunta.					
16	Se realiza el adecuado seguimiento a la práctica del docente, aplicando los procedimientos e instrumentos de la recolección de datos.					
17	Se evalúa el nivel de loro alcanzado en el aprendizaje estudiantil y del desempeño docente.					
18	Se desarrollan programas y un plan de mejora basado en los resultados obtenidos en el proceso evaluativo del estudiante.					

19	Se llevan los registros y estadísticas de los actores de la comunidad educativa que ayudan a la toma de decisiones en pro de la mejora continua.					
20	Se revisan periódicamente los planes de evaluación para los estudiantes con necesidades educativas especiales hechas por los maestros.					
	<b>D3 GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE RECURSOS</b>					
21	Existen inventarios, planes de mantenimiento y adquisiciones, y se los actualiza.					
22	Los espacios físicos y recreacionales de la institución educativa son utilizados pertinentemente para el cumplimiento del PEI.					
23	Existen zonas de seguridad para los miembros de la comunidad educativa.					
24	Existe un buen estado de funcionamiento de toda la infraestructura de la I.E. y también de los muebles, enseres y equipos.					
25	Existen vías adecuadas, accesibilidad a la I.E. y servicios adecuados para las personas con discapacidad.					
26	Las actividades diarias son planificadas y se cumplen puntualmente.					
27	Se asigna a cada actividad el tiempo adecuado para su cumplimiento.					
28	Existe cumplimiento de disposiciones legales en el año escolar.					
29	Se toma en cuenta antecedentes y estadísticas en la toma de decisiones a nivel de gestión.					
30	La información es clara y fluida en la distribución y disponibilidad de recursos					
31	Existe cumplimiento del orden legal en la gestión de personal.					
	<b>D4 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>					
32	Se efectúan acciones y actividades para promover el desarrollo integral del personal, según sus expectativas.					
33	Existe en la I.E. un programa institucional de desarrollo personal (capacitación y actualización) para complementar las competencias de los maestros.					
34	Se realiza de manera efectiva un intercambio de conocimientos, experiencia y lecturas entre los docentes.					

35	Existe una biblioteca especializada y actualizada para atender a los docentes y estudiantes.					
36	Existe apoyo a los maestros con cursos novedosos, participaciones en eventos, congresos, talleres, seminarios, y se realizara la socialización del caso.					
	<b>D5 GESTIÓN A NIVEL DE COMUNIDAD</b>					
37	Se elaboran proyectos que vinculen a la I.E. con la comunidad en la red educativa y a novel de proyección social.					
38	Los exalumnos participan activamente en las actividades de su competencia en la I.E.					
39	Existe una red de participación y relación con otras instituciones educativas a nivel de un circuito.					
40	Se difunde los aspectos académicos, culturales y formativos de los estudiantes a nivel de comunidad educativa.					