

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

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



**Los instrumentos de gestión y desempeño docente en las
instituciones educativas del distrito de Sarhua - 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

AUTORA:

Bach. AROSTEGUI DE LA CRUZ, Jorge Luis

ASESOR:

Mg. Ciro Augusto Madueño García

AYACUCHO-PERÚ

2020

.....
Dr. Jaime Huamán Montes
Presidente

.....
Dr, Rolando A. Quispe Morales
Director de la UPGFCE

.....
Dra. Brunhilda Acosta Melchor
Miembro

.....
Dr. Jaime Vargas Jerí
Miembro

Declaración jurada de autenticidad

Jorge Luis Arostegui De La Cruz, identificada con DNI N° 45231041, egresado de la Maestría en Gestión Educacional de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, con la tesis titulado Los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua, 2020.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis que presento, en su totalidad, es de mi autoría.
- 2) Durante la redacción hago uso del respeto al derecho de autoría por el que se recurre al uso del estilo de redacción APA. Hecho que lleva a afirmar que la tesis no es plagiada en ninguna de sus partes.
- 3) El trabajo no ha sido presentada con anterioridad ni mucho menos ha sido publicado, por lo que afirmo que no es autoplagiado.
- 4) La base de datos utilizadas durante el desarrollo de la investigación es verídicos y no falseados, copiados ni duplicados, por lo que los resultados presentados son fiables.

En caso de detectarse acciones dolosas como plagio, autoplagio, fraude o falsificación de los datos, me someto a las consecuencias de mis actos y asumo las sanciones que de ella devengan, aceptando y sometiéndome a las normas vigentes de la Universidad Nacional de Sa Cristóbal de Huamanga.

Ayacucho, enero de 2021

Bach. Jorge Luis Arostegui De La Cruz
DNI N° 45231041

A mi madre, por su amor y compresion,
Quien con su esfuerzo ilumina mi camino
cada día de mi existencia, la que ha sabido
a guiarme a la superación con principios y
valores y orientaciones para cada dia seguir
el sendero de ser un buen profesional en el
futuro.

A todos los profesores, por brindarme
información valiosa y sus consejos en el
momento oportuno para poder llegar a este
punto de mi carrera.

Jorge Luis

AGRADECIMIENTO

El infinito agradecimiento a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su contribución a la formación y perfeccionamiento de los maestros de la región Ayacucho.

A todos los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por contribuir en el engrandecimiento profesional de los maestrandos.

Al asesor de la tesis Mg. Ciro Augusto Madueño Garcia por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A las instituciones educativas del distrito de Sarhua provincia de Victor Fajardo Ayacucho, mediante los directores y la plana docente del aula por su apoyo incondicional para el desarrollo de la presente investigación.

A nuestros padres, por su amor, comprensión, apoyo incondicional, sobre todo por la inmensa paciencia demostrada durante nuestra formación tanto como personal como profesional y por brindarme sus sabios consejos en el momento oportuno para a si nos depare un futuro mejor.

A toda la persona que directa e indirectamente nos brindaron su apoyo para concretar nuestra investigación.

El autor

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	Pág. V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X

CAPÍTULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.....	14
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	15

CAPITULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.2. BASES TEÓRICAS.....	18
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	35

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	37
3.2. VARIABLES.....	37
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	38
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.5. MÉTODO.....	41
3.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	41
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	41
3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS.....	42
3.10 ASPECTOS ÉTICOS.....	43

CAPÍTULO IV

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS A NIVEL DESCRIPTIVO.....	44
4.2. RESULTADOS A NIVEL INFERENCIAL.....	47
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	52
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	56
BIBLIOGRAFÍA.....	57
ANEXOS.....	58

RESUMEN

La investigación se desarrolló con la finalidad de conocer la relación que existe entre los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua – 2020. El trabajo se concretó haciendo uso del cuestionario como instrumento de obtención de la información sobre la gestión y desempeño docente. Asimismo, los cuestionarios fueron aplicados a una muestra de 30 docentes. Por otro lado, el tipo de investigación es el no experimental y diseño correlacional. La prueba estadística utilizada fue Tau b de Kendall. De acuerdo a los valores hallados en el trabajo de investigación se concluye que existe una muy buena y directa relación entre los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua – 2020, debido a que la prueba Tau b de Kendall muestra un valor de 0,809 y un P-valor (sig.) de $0,000 < 0,05$.

PALABRAS CLAVE: Instrumentos de gestión, desempeño docente.

ABSTRACT

The research was developed with the purpose of knowing the relationship that exists between the management instruments and teaching performance in the educational institutions of the district of Sarhua - 2020. The work was carried out using the questionnaire as an instrument to obtain information on the management and teaching performance. Likewise, the questionnaires were applied to a sample of 30 teachers. On the other hand, the type of research is non-experimental and correlational design. The statistical test used was Kendall's Tau b. According to the values found in the research work, it is concluded that there is a very good and direct relationship between the management instruments and teaching performance in the educational institutions of the district of Sarhua - 2020, because the Kendall Tau b test shows a value of 0.809 and a P-value (sig.) of $0.000 < 0.05$.

KEY WORDS: Management instruments, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta lleva por título los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua – 2020. Es un problema que amerita ser investigado debido a que principalmente en los docentes que inician sus actividades laborales se observa ciertas limitaciones, de tal manera que a través de la presente investigación se puedan reorientar el papel que vienen desempeñando.

El punto de inicio de la presente investigación es que se entiende los instrumentos de gestión como el conjunto de herramientas que permiten organizar y conducir las diversas actividades desplegadas por la comunidad educativa con la finalidad de lograr resultados mediante la gestión de la institución educativa. (Ministerio de Educación, 2019). Indudablemente, el manejo correcto de los instrumentos de gestión permite un adecuado desempeño docente, entendido este como parte de las funciones que deben ser cumplidas en relación a “factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (Valdés, 2000, p. 19).

Para el desarrollo del trabajo de investigación se estableció como objetivo conocer la relación que existe entre los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua – 2020.

Asimismo, el informe final de la investigación se encuentra organizada, de acuerdo al reglamento de la unidad de posgrado, en cuatro capítulos que se detallan de la siguiente manera.

En el capítulo I, se encuentra la situación problemática que es objeto de estudio, que luego de describir y explicar el problema, formula los problemas, objetivos y la correspondiente justificación.

En el capítulo II, se tiene el sustento teórico del trabajo que se encuentra organizada en tres aspectos: antecedentes, diseño teórico y bases conceptuales.

En el capítulo III, se establece la metodología seguida en el proceso de investigación, es si que se precisa el tipo y nivel de investigación; el diseño, la población y la muestra, así como las técnicas e instrumentos. De igual modo, se establece el estadígrafo utilizado en el proceso de investigación.

En el capítulo IV, se pone a consideración los resultados en los niveles descriptivos e inferenciales, así como la discusión de resultados que se obtuvieron en el proceso de investigación.

Por último, la investigación que se presenta es un aporte probablemente inicial para investigaciones mucho más profundas, puesto que servirá como insumo o referente en futuras investigaciones.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

Para la UNESCO (2014) los documentos de gestión, durante muchos años, se reducían simplemente a documentos de cumplimiento formal y administrativo, por lo que no cumplían ninguna función operativa. Sin embargo, en estos últimos años esta penosa situación ha ido cambiando, debido a que se han constituido en documentos normativos vitales para las instituciones educativas, por lo que deben reflejar las necesidades y realidades vigentes en las instituciones educativas ligadas a su contexto, motivo por lo que son monitoreados con la finalidad de velar por su cumplimiento y retroalimentación correspondiente.

En la actualidad, el Ministerio de Educación considera como instrumentos de gestión al Plan Anual de Trabajo (PAT), Proyecto Curricular Institucional (PCI), Reglamento interno (RI) y Proyecto Educativo Institucional (PEI), los que son elaborados con la participación plena de los docentes y directivos, que finalmente son aprobados con actos resolutiveos. En consecuencia, estos documentos son vigentes y actualizados con la finalidad mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, la situación por el que viene atravesando la educación en nuestro país, nos lleva a ser conscientes de las limitaciones que este presenta, situación que amerita a las instituciones educativas contar con un equipo directivo capaz de liderar correctamente. Sólo con esa actitud es posible comprometer a su equipo docente en el logro de la mejora de la calidad educativa.

Sin embargo, a pesar de estos cambios positivos, la realidad nos muestra que en muchas de las instituciones educativas, no se le da la debida atención a la generación de los documentos de gestión. Esta situación se observa en

muchas de las instituciones educativas de la provincia de Víctor Fajardo, y de manera específica en el distrito de Sarhua, en la que aún perviven viejas prácticas que reducen los documentos de gestión al cumplimiento meramente normativo, razón por el no son elaborados en equipos de trabajo, más por el contrario son comprados y adecuados burdamente a su realidad. Esta situación, tiene una relación directa con el nivel del desempeño docente, puesto que si en una institución educativa, no hay capacidad para la elaboración de documentos de gestión, a claras luces refleja la carencia de un buen liderazgo, en consecuencia, no se da un adecuado monitoreo para su cumplimiento y mucho menos se garantiza un buen desempeño docente.

El desempeño docente, es fundamental en la mejora de la calidad educativa, un buen desempeño posibilita a los estudiantes buenos niveles de aprendizaje; empero, en las instituciones educativas mencionadas esta situación es una limitación que requiere ser mejorada. Para tener una idea clara de esta dificultad es de importancia tener presente lo expresado por los estudiantes, quienes sostienen que los maestros a veces improvisan las clases, no se preparan, no se actualizan. Se debe tener en cuenta que la opinión de los estudiantes desnuda muchas realidades expresadas en el aula. Esta situación debe permitir reorientar la labor docente buscando la mejora de la calidad educativa.

Lo expresado permite sostener que la investigación del problema relacionado con los documentos de gestión y el desempeño docente adquiere relevancia, puesto que permitirá conocer el estado en el que se encuentra estas dos variables en las instituciones educativas del distrito de Sarhua, y determinar la relación existente entre estas variables.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua – 2020?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el proyecto educativo institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua?

¿Qué relación existe entre el proyecto curricular institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua?

¿Qué relación existe entre el Plan Anual de Trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua ?

¿Qué relación existe entre el Plan de Supervisión Educativa y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua?

1.3. Formulación de objetivos

Objetivo general

Conocer la relación que existe entre los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua – 2020.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el proyecto educativo institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua.

Determinar la relación que existe entre el proyecto curricular institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua

Determinar la relación que existe entre el Plan Anual de Trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua.

Determinar la relación que existe entre el Plan de Supervisión Educativa y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua.

1.4. Justificación

La búsqueda de la información referidos a los problemas de estudio nos permitió acudir a los diferentes base de datos y posibilitan presentar los siguientes antecedentes.

Justificación teórica. Con el desarrollo de la investigación se busca interiorizar en los maestros de las instituciones educativas el papel fundamental del “desempeño docente” en la educación, debido a que se puede observar, en muchos casos, que los maestros no han hecho suya esta función fundamental en la educación de los estudiantes.

En consecuencia, al desarrollar la presente investigación se busca que los maestros, encarnen el planteamiento de Montenegro (2013) quien sostiene que el desempeño docente viene a ser el conjunto de actividades que realiza el maestro con la finalidad de cumplir su función, es decir, vela por la educación de los estudiantes que se encuentran a su responsabilidad.

Justificación práctica

La investigación, desde el punto de vista práctico, posibilitará a los docentes asumir el papel de maestro en la institución educativa, y desempeñar la función sustentada en teorías explícitas vigentes; por lo mismo que, podrán desempeñarse con pertinencia durante la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, la gestión de la institución y velar por su formación profesional y la práctica de la ética. Todas estas dimensiones sustentadas en el marco del buen desempeño docente, que tienen vigencia en la actualidad. En consecuencia, esta práctica docente posibilitará a los estudiantes percibir a los maestros con un conjunto de características positivas en los campos del manejo didáctico, en la transferencia del conocimiento, entre otros que son propios de la labor docente.

Justificación metodológica

Desde el campo metodológico, con el desarrollo de la investigación se validará los procesos metodológicos para investigaciones referidos a temas de instrumentos de gestión y desempeño docente, debido a que como variables de investigación son tema no tratados en profundidad. Asimismo, la investigación hará posible que se cuente con instrumentos debidamente validados y de alta confiabilidad. De igual modo, los resultados obtenidos permitirán tomar as medidas correctivas

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Los antecedentes que se consideran en el desarrollo de la investigación están estructurados en el orden: internacional, nacional y regional.

Internacional

Raxuleu (2014) desarrolló la investigación titulada: "Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente". Realizada en la Universidad Rafael Landívar, de enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, realizado con el muestreo probabilístico aleatorio simple resultando en 158 sujetos de muestra y en el que se utilizó como instrumento la autoevaluación y la evaluación; se concluye que:

Se evidencia una relación no inversa entre los fenómenos de estudio entre la mencionada muestra; es decir, el progreso de cada uno está sujeto al otro. En ese sentido, se colige que las acciones llevadas a cabo por el director inciden de forma positiva en las actividades pedagógicas que realiza el maestro en beneficio de los aprendizajes del educando, por tanto, dicha asociación está en el nivel alto.

Nacional

Bellido (2014) en la investigación titulada: "Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Edelmira del Pando del distrito de Ate, 2011". Concretada en la UNE, de tipo descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, una muestra conformada por 113 profesores de la Institución Educativa Edelmira del Pando de la UGEL N° 06, 2011. Empleó el cuestionario para recabar las informaciones. Arribó a la siguiente conclusión:

Las variables de estudio se correlacionan significativamente; es decir, presentan una asociación directa y donde la significancia presente el valor de 0,00; la relación, 0,78, según el estadígrafo r de Spearman, el cual indica una fuerte correspondencia.

Olivares (2014) en la investigación titulada: “Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa César Vallejo de Pamplona baja del distrito de San Juan de Miraflores, UGEL N° 01, 2014”. Concretado en la UNE, realizado en una muestra de 30 docentes, como tipo descriptivo y diseño correlacional. Se utilizó el cuestionario para la obtención de la información; se concluye que:

Culminado el proceso de análisis e interpretación de los datos, se llega a identificar la relación de dichas variables de estudio en la muestra seleccionada, el cual evidencia un valor de r que es igual a 0,69 y p igual a 0,00, por el cual, se asume, y queda demostrado, la hipótesis de investigación; es decir, los fenómenos estudiados se relacionan significativamente. Su desarrollo está sujeto al progreso del otro.

2.2. Bases teóricas

Instrumentos de gestión

La variable instrumentos de gestión, es un constructo teórico que el Ministerio de Educación reconstruye continuamente para reorientar la labor de los directores en la conducción de las instituciones educativas. Para la comprensión de este fenómeno es indispensable brindar el sustento teórico de este tema comprendiendo aspectos elementales como qué es gestión, qué instrumentos emplea, para finalmente centrar la atención en los instrumentos de gestión empleados actualmente.

Gestión

Comprender qué es gestión y su funcionalidad en las instituciones educativas es fundamental. Con respecto a ello, existe un conjunto de postulados teóricos

que conceptualizan desde su propia perspectiva los cuales detallamos a continuación:

El Ministerio de Educación (2011) en su publicación “Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas” con respecto de la concepción de lo que implica la palabra gestión refiere que tiene un significado apenas desde la primera mitad del siglo XX. En algunos casos se entiende como los componentes; cómo se estructuran, la articulación que hay entre ellos, los recursos y los objetivos; de la organización. Para otros la gestión tiene que ver más con la interacción entre personas, por otro lado hay quienes la igualan a la administración. Sin embargo para la segunda mitad de siglo XX, se desarrolla la gestión como disciplina estructurada, algunas explicando la experiencia del acto de gestionar y otros la relacionan de manera teórica a los modelos de gestión.

Como podemos notar, los conceptos sobre gestión se encuentran en constante evolución, con respecto al contexto y a las necesidades que se presentan, para poder darle una mejor aplicación es necesario mantener información actualizada y contrastarla.

De igual modo, Corominas (2008, citado por Campos, 2018), respecto a gestión sostiene que la base de la palabra gestión significa “conducir, llevar a cabo gestiones mostrar actitudes en la administración”. (p. 22)

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2020), dice que la “gestión” es la “acción y efecto de administrar”.

A partir de esta información se hace una clara diferencia entre los términos de gestionar y administrar. El primero indica la totalidad de una actividad y el segundo se orienta a una parte específica del total. Bajo esta premisa se entiende que los logros a nivel de gestión se basan en una correcta labor administrativa; en otras palabras, si se administra pertinentemente existe una adecuada gestión porque es la esencia de esta. En ese sentido, es importante destacar su relevancia ya que se califica como columna o sustento a la acción

de administrar porque actúa en beneficio de las demandas o exigencia de la gestión hallada en un centro educativo.

De lo citado podemos comprender que gestión llega ser todo aquello que las cabezas de las organizaciones realizan para promover la correcta realización y funcionamiento de las actividades que competen a la institución.

Para la Dirección general de desarrollo de la gestión e innovación educativa de la subsecretaría de educación básica (2009), la principal característica de la gestión es provee un panorama amplio y real sobre las posibilidades de la institución para generar soluciones y lograr objetivos. Además, son actividades que se integran con la finalidad de alcanzar objetivos en un tiempo determinado. Sirve de enlace al momento de planificar y formular cada objetivo, los mismos que deben ser alcanzados; se puede decir que juega un rol administrativo esencialmente.

En este caso se entiende la gestión como el conjunto de actos generales para lograr un fin o al acto específico de gestionar, que recae en un individuo o en el conjunto de individuos para resolver una situación específica.

Gestión educativa

Al respecto, Álvarez (2010) considera que “La gestión estratégica en la escuela consiste en las acciones que despliega la institución para direccionar su proyecto educativo y planear su desarrollo, de acuerdo con una visión y misión precisas, compartidas por todos los agentes” (p. 7).

Orienta su actuar a determinar la ideología, los aspectos éticos y la finalidad que persigue la organización, al cual se suman las orientaciones brindadas a cada agente educativo para lograr los objetivos propuestos. Sin duda, implica desarrollar habilidades que orienten toda la tarea educativa institucional a través de los años. En ese tiempo, se generan las condiciones necesarias para dirigir al personal y emplear con pertinencia los distintos medios con que se cuenta. De esta manera, surge la necesidad de fortalecer la labor del

director a nivel institucional para que ellos gestionen alianzas con otras entidades en beneficio de la comunidad educativa.

En efecto, la gestión educativa está concebida como el enfoque que adopta la institución comenzando por la cabeza de institución, que viene a ser el director, acompañado de todos los agentes que sean partícipes. Ya en base a ese enfoque podrán proyectar a largo y corto plazo.

Con respecto al tema, tras haber analizado diversos autores, Pérez (2016) afirma que la gestión educativa está fundamentada en dos campos que son: la aplicación de las nociones generales de la gestión y al campo de la educación. Estudiando así la organización del trabajo en la educación, cumpliendo un rol importante en la conducción y la realización de las actividades con la finalidad de alcanzar las metas previstas a nivel interno y externo. Puesto que Pozner (1997, citado por Pérez, 2016) en cuanto a la gestión educativa, afirma que es donde se llega a concretar la política educativa planteada por el país "...en los centros escolares; adecuándolos a su contexto sus particularidades y necesidades a través de un conjunto de acciones relacionadas entre sí, emprendidas por los directores para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica" (p. 37).

En conclusión, la gestión educativa es un conjunto de procesos teóricos y prácticos en innovación permanente que esta intensamente ligada al enfoque de la institución, que en la mayoría de los casos está supeditada al enfoque nacional, buscando concretar las metas en trabajo conjunto con todos los agentes implicados. A nivel institucional valora las características de su contexto para obtener resultados relevantes en los estudiantes y la comunidad.

Instrumentos de gestión

Los instrumentos de gestión son medios de verificación aprobados para el contexto y basados en lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación, estos deben ser formulados o actualizados y aprobados antes del inicio del año escolar. Permiten cumplir con los indicadores requeridos para

brindar condiciones básicas de calidad de educación. Dicho de otra manera, son las herramientas que permiten expresar y medir las metas, estas van sufriendo cambios de acuerdo a las necesidades del contexto y a los esquemas formulados por el estado teniendo en consideración las metas nacionales.

Al respecto el Ministerio de Educación (2019) precisa que los instrumentos de gestión son herramientas que permiten organizar y conducir el conjunto de actividades desplegadas por la comunidad educativa con la finalidad de lograr resultados mediante la gestión de la institución educativa

Dimensiones de los instrumentos de gestión

Según el MINEDU (2019), y las distintas disposiciones o normas que describen sobre este punto se detallan a continuación porque se asumen como elementos propios de este rubro.

Proyecto Educativo Institucional (PEI)

El PEI es considerado como instrumento que enrumba la gestión de una institución escolar. De manera específica se trata de una herramienta que permite planificar a mediano plazo, asimismo ofrece la orientación que permita elaborar documentos complementarios de gestión como el Reglamento Interno (RI), el Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCI) y Plan Anual de Trabajo (PAT) (Ministerio de Educación, 2016)

Características de PEI

- Es el medio que direcciona la gestión escolar de la institución educativa en el mediano plazo.
- Busca la mejora a través de la implementación, el logro de los aprendizajes, así mismo el acceso y permanencia de los estudiantes en la educación Básica.
- Es elaborada con la guía, principalmente, por el director y la comisión de calidad, innovación y aprendizajes, acompañados por toda la comunidad educativa.
- Cuenta con una vigencia entre 3 y 5 años.
- Se articula con el PAT, PCI y RI.

Requisitos para su elaboración

1. Contar con una comunidad educativa organizada

La organización depende de la cantidad de estudiantes y personal, a fin de contar con la presencia y participación activa de la mayoría, proveyendo el inicio y fin del periodo. Es necesario convocar a los responsables, quienes se organizan a través de distintas comisiones y otros estamentos como son el CONEI, APAFA, municipio estudiantil y otras autoridades que cumplen el rol de liderar en beneficio de su sociedad.

2. Contar con una comunidad educativa sensibilizada

La sensibilización se trata de dar a conocer la importancia de plasmar las metas en los instrumentos de gestión y como estas están vinculadas a los aprendizajes a obtenerse día tras día, de manera que se comprometan en su desarrollo. Para lograr la sensibilización se pueden emplear las jornadas, charlas, rendición de cuentas, etc.

3. Gestionar información sobre la IE

Es necesario contar con evidencias claras de la realidad institucional, para lo cual el directivo junto al equipo de trabajo entre docentes y administrativos deben recolectar y procesar información cuantitativa y cualitativa sobre la IE. Esto les permitirá tomar decisiones informadas.

Estructura

1. Datos generales de la IE
 - a. Denominación de la IE
 - b. Dirección completa de la IE
 - c. Códigos de identificación como los códigos modulares o códigos de local educativo
 - d. Año de elaboración del PEI y periodo de vigencia

 2. Identidad, propuesta pedagógica y de gestión
- Se responde a las siguientes preguntas:

¿Quiénes somos? ¿Cuál es nuestra propuesta pedagógica? ¿Cuál es nuestra propuesta de gestión? ¿Cuál es nuestra propuesta de gestión? ¿Cuál es nuestra misión?, ¿Cuál es nuestra visión?,

¿Cuáles son nuestros valores?

3. Diagnostico

Es el resultado de la investigación realizada sobre: los resultados de la gestión, las condiciones de funcionamiento y las características del entorno de la IE.

4. Objetivos y metas

Se considera los indicadores y las prácticas de gestión.

5. Anexos

Plan Anual de Trabajo (PAT)

De acuerdo al Ministerio de Educación (2019) el PAT es una de las herramientas de gestión que emerge del PEI y que plasma la gestión anual de la institución educativa. Esta herramienta precisa las actividades que se encuentran inmersas en los lineamientos estratégicos formulados en el PEI con la finalidad de alcanzar los resultados esperados, asimismo permite prever los recursos que se utilizarán para la implementación y su plasmación.

El PAT permite concretar lo planteado en el PEI con las actividades a desarrollarse a lo largo del año. En ese camino, si la institución educativa elaboró un PEI para 3 años, se deben elaborar un PAT para cada año, vale decir 3 PAT's.

Estructura

1. Datos generales

a. Nombre de la IE

- b. Dirección completa de la IE
- c. Códigos de identificación como los códigos modulares o códigos de local educativo
- d. Año de elaboración del PAT y periodo de vigencia

2. Programación anual de actividades

El MINEDU sugiere el siguiente formato.

- Metas por año
- Cronograma por meses
- Responsable
- Fuente de verificación
- Actividades para el año

3. Calendarizar la hora lectiva

- a. Consiste en contar cada día hábil en las cuales se labora.
- b. En función a la cantidad de días a laborar se planifica:
 - Cantidad de hora a trabajar según el nivel y modelo.
 - Reflexiones sobre el trabajo realizado.
 - Participación en el día del logro.
 - Descanso (vacación) para los estudiantes.
 - Periodos para planificar, rendir cuenta del trabajo a la mitad del año y evaluaciones de los periodos.

4. Anexo o agregados

- Calendario para observar la labor del docente en el salón.
- Registro de las acciones realizadas por medio de una ficha.
- Horario del trabajo docente.
- Horario para llevar a cabo sesiones en el salón de innovación y demás ambientes.
- Números telefónicos de otras entidades para el trabajo articulado.
- Otros documentos que surgen a partir de la planeación institucional.

Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCI)

El PCI es el instrumento de gestión más detallado, puesto que se elabora para poder concretar una propuesta pedagógica. Se evidencian los principios y

valores de la identidad institucional. También las intenciones pedagógicas y curriculares que parten del currículo nacional. Con la finalidad de facilitar su planteamiento, se propone la siguiente estructura.

Estructura

1. Título del proyecto
2. Datos informativos
 - 2.1.DRE
 - 2.2.UGEL
 - 2.3.INSTITUCIÓN EDUCATIVA
 - 2.4.DOCUMENTO DE CREACIÓN
 - 2.5.UBICACIÓN GEOGRÁFICA
 - 2.5.1. Región
 - 2.5.2. Provincia
 - 2.5.3. Distrito
 - 2.5.4. Centro poblado
 - 2.5.5. Dirección
 - 2.6.Teléfono
 - 2.7.Correo electrónico
 - 2.8.Página web
 - 2.9.Personal directivo
 - 2.10. Personal docente
 - 2.11. Metas de atención :
3. INTRODUCCIÓN
4. Nociones sobre la idea académica.
 - 4.1. Noción sobre la educación
 - 4.2.Noción sobre la dinámica de aprender
 - 4.3.Noción sobre la forma de enseñar.
 - 4.4.Noción sobre el plan curricular
 - 4.5.Noción acerca de la competencia.
 - 4.6.Noción sobre la capacidad.
 - 4.7.Noción sobre el estándar de aprendizaje.
 - 4.8.Noción sobre el desempeño.

4.9. Principio educativo

5. Demanda educativa.

- Dificultad priorizada
- Causales
- Medidas para solucionar
- Escasez formativa
- Pertinencia para aprender
- Aspectos vinculados
- Pedido educativo

6. DIAGNOSTICO DE RESULTADOS DE APRENDIZAJE

6.1. Aprendizajes logrados a través de las evaluaciones ECE.

6.2. Progreso de los educandos por medio de las actas finales.

7. OBJETIVOS

Se pueden plantear hasta tres, de acuerdo a las necesidades propias de la Institución.

8. PROPUESTA PEDAGÓGICA

8.1. PERFIL DE EGRESO DE LOS ESTUDIANTES

8.2. ENFOQUES TRANSVERSALES

- Enfoque
- Valores
- Actitudes
- Demostración

8.3. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

8.3.1. Se desenvuelve en entornos virtuales generados por las TICs

8.3.2. Gestiona su aprendizaje

8.4. PLAN DE ESTUDIOS

8.5. APRENDIZAJES POR CICLO Y EDAD – INICIAL

- Áreas
- Competencias
- Capacidad que surge a partir de las competencias.
- Desempeños
- Comprende las edades de tres, cuatro y cinco años.

8.6. APRENDIZAJES POR CICLO Y GRADO – PRIMARIA

- Áreas
- Competencias
- Capacidad que surge a partir de las competencias.
- Describen los niveles esperados según las competencias, niveles, modalidades y ciclos.
- Comprende la producción y actuación de los educandos según los grados.

8.7. APRENDIZAJES POR CICLO Y GRADO – SECUNDARIA

- Áreas
- Competencias
- Habilidades que demuestran hacia el logro de una competencia.
- Desempeño
- Nivel

Desempeño docente

Partiremos citando a Valdés (2000) quien entiende el desempeño docente como parte de las funciones que deben ser cumplidas en relación a “factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p. 19).

Para Montalvo (2011), no solo implica prestación de servicios, sino, “a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga”. (p. 81)

Bustamante y Juárez (2012), menciona que “se le concibe como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, sin desmerecer la participación que tienen los directivos, alumnos y padres de familia en dicho proceso” (p. 11)

A partir de la cita anterior, se identifica el rol protagónico que debe cumplir en maestro en el desarrollo de los aprendizajes de los educandos. Por tanto, el

papel que desempeña el docente, según el Ministerio de Educación (2008), es la de mediar o guiar y no ser personas que solo transmitan saberes. Esta nueva forma de llevar a cabo la profesión docente implica poseer actitudes críticas, novedosas y oportunas. A estos se suman el amplio conocimiento cultural y las habilidades para orientar, estimular ya que se busca formar al estudiante de manera integral. Los mismos que le sirven cuando trabajan con los padres y otras entidades.

Díaz (2009) comenta que el desempeño docente es parte de “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16).

Rizo (2005) tomado de Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC, concibe el desempeño docente como “El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos” (p. 148).

La ocupación del maestro está presente en el quehacer educativo institucional, donde se promueve un ambiente de trabajo democrático y participativo. Además, se evidencia en la elaboración, ejecución y apreciación de las normas educativas de corte local y nacional; todo en beneficio del educando porque ellos deben desarrollar cada competencia exigida en el currículo nacional y así, desenvolverse en la sociedad con pertinencia.

Muchinsky (2002) expone que el desempeño se demuestra con la conducta, “es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace” (p. 38).

Para De la Cruz (2008), tiene la tarea de calificar “la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad,

comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación” (p. 81).

Para Ponce (2005), desempeño docente se relacionan con las competencias profesionales pedagógicas, y benefician al "orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación" (Ponce, 2005, p. 45)

Evaluación de desempeño docente

Mateo (2005) refiere que existe el temor entre los docentes de ser nominados completamente responsables de la calidad de la enseñanza en relación “con el rendimiento escolar, ignorando que existen otros factores que influyen en la calidad de la enseñanza como la procedencia socio-cultural del alumno, las condiciones en las que se encuentran las Instituciones Educativas, su funcionamiento y otros” (p. 7). Asimismo, Martín (2010) considera que los resultados de la evaluación docente y “la información que se obtiene puede ponerse al servicio de distintas funciones que puede ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo” (p. 101)

Es preciso tener una clara distinción entre las funciones formativas de la evaluación y los espacios o escenarios de trabajo, al cual también se suma la tipificación según la competencia profesional. Tener esa diferencia permite llevar a cabo un trabajo legítimo y concordante con las necesidades, donde los profesores conocen la finalidad de la evaluación y la finalidad de la misma, el cual se convierte en una constante en ellos para seguir progresando como docente.

La evaluación más que recibir una respuesta reacia debe ser concebida como “una herramienta estratégica para posibilitar su mejor desempeño profesional y un mejor nivel de relaciones en aras del logro del objetivo final, el aprendizaje del alumno, y de otros sub objetivos implícitos, como su propia estabilidad y superación” (Alvarado, 2006, p. 90).

También una identificación personal más profunda, familiarizarse con los compañeros de trabajo, educandos, apoderados de los estudiantes y de esta forma, se va perfeccionando su tarea pedagógica, donde se trabaja a través de equipos. A estos puntos se suman la motivación personal, ampliar sus documentos curriculares y, especialmente, cooperar en la estimación realizada al centro educativo. Es preciso indicar que las evaluaciones deben permitir la identificación de los buenos elementos; es decir, reconocer a los maestros con un mayor desempeño y sean los agentes de cambio que contribuyan en la organización escolar.

Funciones de la evaluación al desempeño docente

Según Pérez (2012) el objetivo central “es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor... el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, este fin tiene un crecimiento educativo continuo a través del cual la persona puede mejorar” (p. 27)

Para Valdés (2009), “se entiende como el conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, los alumnos, sus padres y los profesores, los que, ordenadamente, relacionados entre sí” (p. 13).

Por su parte Murillo y Cuenca (2007) revelan que “es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa” (p. 123).

Según Estrada (s.f.) La adecuada evaluación de desempeño docente se corresponde con las funciones que se mencionan a continuación:

- Función de diagnóstico: describe un espacio de tiempo determinado, observando sus aciertos y desaciertos tal como se dan en la realidad.

- Función instructiva: produce información sobre los desempeños de los profesores. Son nuevas experiencias.
- Función educativa: luego de la evaluación el docente relaciona los resultados obtenidos con, sus motivaciones y actitudes.
- Función desarrolladora: tras la evaluación el docente evaluado se autoanaliza y desarrolla madurez, ejercita su capacidad de autocrítica. Reduciendo el temor a cometer errores y rompiendo los límites impuestos a sí mismo.

Dominios del desempeño docente

Según Chávez (2017, p. 32) el desempeño docente posee cuatro dominios:

El primero trata la preparación para la enseñanza, “Es la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo”.

El segundo es sobre “el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque inclusivo y con diversidad en todas sus expresiones”.

Este punto hace referencia al rol mediador del maestro, a sus conocimientos, a los medios que emplea para motivar a los educandos, a las estrategias, métodos y formas de evaluar. Además, considera el empleo oportuno de los materiales pedagógicos que son indispensables en el desarrollo de los aprendizajes.

El tercero es referido “a la articulación entre la gestión escolar con las familias y la comunidad, comprende la participación en la gestión de la escuela desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación” oportuna del Proyecto Educativo Institucional permitiendo “un clima institucional favorable”.

Y el cuarto “se refiere a la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad, comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes”.

Se orienta a la autorreflexión del trabajo que realiza como docente como también del compañero, las formas grupales para laborar, la cooperación entre ellos y las capacitaciones en las cuales participa para seguir perfeccionando. No deja de ser responsable de los logros alcanzados, por los educandos, en cuanto a sus aprendizajes y el dominio de las informaciones sobre las nuevas disposiciones o normas pedagógicas que se emiten a nivel de la región y nación.

Dimensiones del desempeño docente

El desempeño docente cuenta con seis aspectos particulares, los cuales se ven evidenciados en las rúbricas para la evaluación. En la observación realizada por el director toma notas sobre cómo se evidencia de las conductas del docente en relación a las rubricas.

Las rubricas para evaluar el desempeño representan las dimensiones del desempeño docente, las cuales se encuentran en el Manual de aplicación elaborado por MINEDU (2017) los cuales son:

Desempeños

Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el progreso de aprendizaje

Definición y aspectos a considerar

Promueve las intervenciones de los estudiantes de forma dinámica; es decir, busca cautivar al educando por medio de un conjunto de trabajos y donde ellos conocen el significado, la relevancia y los propósitos de los aprendizajes que se construyen.

- Trabajos o actividades por parte del maestro para motivar al educando y de esa manera, fomentar su intervención en sus aprendizajes.
- Cantidad representativa de educandos que participan en el proceso de aprendizaje.
- Empleo de estrategias, por parte del maestro, para comunicar la relevancia de la sesión de clase y sea comprendida por el educando.

Desempeño 2: Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje

Definición y aspectos a considerar

Distribuye los tiempos en función a las distintas tareas que deben cumplir los educandos y las cuales están sujetas, estrictamente, a situaciones para los aprendizajes.

- Establecer con precisión el lapso en donde los educandos se enfocan en la construcción de sus aprendizajes.
- Transición clara por parte del profesor para llevar a los educandos de una actividad a otra; es decir, evita cualquier tipo de interrupción o situación externa que no esté relacionado con el aprendizaje.

Desempeño 3: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

Definición y aspectos a considerar

Diseña y comparte tareas orientadas hacia la interacción pedagógica, donde el educando atienda una situación problemática de manera novedosa con los medios que dispone. En este proceso, el discente pone en juego sus conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales.

- Trabajos y la interacción entre sus compañeros como también con el profesor. Dichos diálogos deben estar sujetos a la reflexión, inventiva y criticidad ya que la sociedad demanda tener personas con dichas peculiaridades.

Desempeño 4: Evalúa el progreso de los aprendizajes

Definición y aspectos a considerar

Conduce la forma de aprender del educando, monitorea los logros alcanzados como también las limitaciones que presentan a lo largo de una actividad de aprendizaje. Identificado los puntos débiles, se retroalimenta formativamente y se diseñan nuevos materiales para que se superen las limitaciones identificadas en los discentes.

- Monitorea las actividades realizadas por los alumnos y los progresos o mejoras que alcanzan a lo largo de una clase.
- Realiza con eficiencia el proceso retroalimentador y adapta una serie de tareas a llevarse a cabo en una clase porque es el resultado de las limitaciones o demandas de aprendizajes que se identifican.

Desempeño 5: Propicia un ambiente de respeto y proximidad

Definición y aspectos a considerar

Establece una comunicación amigable y horizontal con cada educando, demostrándose así la amabilidad al interior de los salones. También presta atención a las demandas emotivas o físicas, las cuales se identifican, se atienden con una actitud empática y comprensiva.

- Respeto y tolerancia al aspecto integral de cada educando.
- Amabilidad y familiaridad transmitida por parte del maestro.
- Comprender y ser empáticos frente a las limitaciones emotivas y físicas que presentan los discentes.

2.3. Bases conceptuales

Instrumentos de gestión. Los instrumentos de gestión son herramientas que permiten organizar y conducir el conjunto de actividades desplegadas por la comunidad educativa con la finalidad de lograr resultados mediante la gestión de la institución educativa.

Gestión educativa. Esta viene a ser toda acción llevada a cabo al interior de la organización educativa con la finalidad de concretizar sus planes o proyectos educativos, los mismos que están relacionados con la misión institucional.

Proyecto Educativo Institucional. Es considerado como instrumento que enrumba la gestión de una institución escolar. De manera específica se trata de una herramienta que permite planificar a mediano plazo, asimismo ofrece la orientación que permita elaborar documentos complementarios de gestión.

Plan Anual de Trabajo. Es una de las herramientas de gestión que emerge del PEI y que plasma la gestión anual de la institución educativa. Esta herramienta precisa las actividades que se encuentran inmersas en los lineamientos estratégicos formulados en el PEI con la finalidad de alcanzar los resultados esperados, asimismo permite prever los recursos que se utilizarán para la implementación y su plasmación.

Desempeño docente. Es entendida como parte de las funciones que deben ser cumplidas por los maestros en relación con los estudiantes, docentes y el contexto mismo. En ese sentido, este punto interviene en distintos ambientes, tales como el espacio social, organizacional, circunstancia cultural y los salones; pero considerando el rol protagónico del maestro a partir de sus autorreflexiones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua – 2020.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el proyecto educativo institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua.

Existe relación significativa entre el proyecto curricular institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua

Existe relación significativa entre el Plan Anual de Trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua.

Existe relación significativa entre el Plan de Supervisión Educativa y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua.

3.2. Variables

Variable 1: Instrumentos de gestión

Variable 2: Desempeño docente

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
V1: Instrumentos de gestión	“Los instrumentos de gestión de una Institución Educativa son: Proyecto Educativo Institucional (PEI): Instrumento de gestión de mediano plazo. En su aprobación y evaluación opina el consejo Educativo Institucional (CONEI)” (MINEDU, 2005).	Se elaborará un cuestionario sobre instrumentos de gestión en base a las dimensiones establecidas y que constará de 34 ítems	Proyecto educativo institucional	-Propuesta de gestión - Diagnóstico -Propuesta pedagógica -Identidad	Ordinal Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5)
			Proyecto curricular institucional	-Programa curricular diversificado -Problemática pedagógica -Lineamientos generales	
			Plan Anual de Trabajo	-Programación de actividades -Planeamiento educativo	
			Reglamento interno	-Evaluación -Organización -Monitoreo -Planificación -Ejecución	
V2 Desempeño docente	para el MINEDU (2007) “el desempeño docente designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9).	Se elaborará una ficha de observación en base a las dimensiones establecidas, las que constará con 20 ítems.	Preparación para el aprendizaje	Planifica la enseñanza de manera colegiada Reconoce las características de estudiantes	1. Insatisfactorio 2. En proceso 3. Satisfactorio 4. Destacado
			Enseñanza para el aprendizaje	Desarrolla enseñanza con dominio de contenidos Crea un clima propicio para el aprendizaje	
			Participación en la gestión	Establece relaciones de respeto colaboración y corresponsabilidad Demuestra actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión	

			Desarrollo de la profesionalidad	Ejerce su profesión con ética y respeto Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	
--	--	--	-------------------------------------	---	--

3.4. Tipo y nivel de estudio

La investigación se desarrolló desde el tipo descriptivo. Para Cortés e Iglesias (2004) “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.20). Asimismo, el nivel en el que se desarrolló la investigación corresponde al descriptivo.

3.5. Método

En el desarrollo de la investigación se hace uso del método inductivo – deductivo, esto debido a que “El método científico es de naturaleza inductiva-deductiva. La inducción por si sola puede producir datos e información aislada, además de que muchos problemas no son susceptibles de resolución solo por medios inductivos, por lo tanto, se requiere de la integración de la inducción con la deducción” (Ávila, 2006, p. 17).

3.6. Diseño de investigación

El diseño en el que se desarrolló la investigación es el correlacional, al respecto Ávila (2006) precisa que “Los estudios correlacionales son el precedente de las investigaciones experimentales y tienen como objetivo medir el grado de asociación entre dos o más variables, mediante herramientas estadísticas de correlación. En este nivel no es importante el orden de presentación de las variables, lo fundamental es determinar el grado de relación o asociación existente” (p.48).

3.7. Población y muestra

Población. Para Moje (2011) “La población o universo es el conjunto de objetos, sujetos o unidades que comparten la característica que se estudia y a la que se pueden generalizar los hallazgos encontrados en la muestra para ser sometidos a la observación” (p.25). Por lo tanto, en

la presente investigación la población se encuentra conformada por 30 maestros del distrito de Sarhua.

Muestra. En el caso de la investigación se cuenta con una población pequeña, por ello mismo se trabajó con la misma cantidad de docentes. Al respecto Sabino (1992) precisa que “cuando se recaba información a todas las personas que están involucradas en el problema de estudio adopta el nombre de censo” (p.78)

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnica

Encuesta. Es una técnica que busca “requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos” (Sabino, 1992, p.78). Precisamente en la investigación que se realizó se utilizó como técnica la encuesta

3.8.2. Instrumento:

Cuestionario. Para Quispe (2012), “Los cuestionarios contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas” (p.97). Precisamente, el instrumento que se utilizó en la investigación es el cuestionario.

3.9. Validación y confiabilidad del instrumento

3.9.1. Validez

Para lograr la validez de los instrumentos, estos fueron sometidos a juicio de expertos, para ello se contó con la participación de tres

profesionales con experiencia en el tema, siendo el resultado lo siguiente:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	90	85	85	90	80	80	80	90	85	85	85
2	85	85	85	90	90	85	85	80	80	90	86
3	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Promedio de ponderación											87%

La tabla permite observar que los expertos, respecto al instrumento validado, concluyen que presenta un valor de 0,87 % de validez, en razón a estos resultados se concluye que es un instrumento válido.

3.9.2. Confiabilidad de instrumento

Posteriormente, los instrumentos validados siguieron un proceso en el que se aplicó a un grupo piloto con la finalidad de ver su pertinencia o no, por lo que posteriormente se proceso mediante la prueba Alpha de Cronbach.

Prueba de confiabilidad sobre instrumentos de gestión

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	34

De acuerdo a la prueba Alpha de Cronbach se determina que el cuestionario sobre gestión es muy confiable, debido a que el valor que se obtuvo es de 0,883.

Prueba de confiabilidad sobre desempeño docente

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

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	20

De acuerdo a la prueba Alpha de Cronbach se determina que el cuestionario sobre desempeño docente es muy confiable, debido a que el valor que se obtuvo es de 0,861.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Una vez recopilada los datos e informaciones correspondientes sobre los fenómenos estudiados, se realizó el proceso respectivo de organizarlos por medio del programa SPSS v24, concluida esta etapa se procedió con realizar las pruebas a nivel descriptivo, cuyo resultado se presentan en tablas porcentuales; asimismo, se realizó la prueba de hipótesis haciendo uso para ello de la prueba estadística denominada Tau b de Kendall, debido a que los datos procesados no muestran normalidad en su distribución.

3.11. Aspectos éticos

En investigaciones en el que se tiene la participación de personas es indispensable que se cuente con el consentimiento informado, para ello se remitió las correspondientes solicitudes de autorización a las instituciones involucradas en la investigación. Asimismo, se mantendrá la confidencialidad de la identidad de los participantes en la publicación del informe final. Por otro lado, se tiene en cuenta y respeto irrestricto al derecho de autoría, para ellos se hace uso de las normas APA 7° edición.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 1

Tabla cruzada sobre Instrumentos de gestión y desempeño docente

		DESEMPEÑO			Total
		En proceso	Satisfactorio	Destacado	
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	A veces	1 3,3%	12 40,0%	1 3,3%	14 46,7%
	Casi siempre	0 0,0%	2 6,7%	14 46,7%	16 53,3%
Total		1 3,3%	14 46,7%	15 50,0%	30 100,0%

Fuente: Data obtenida de cuestionarios

El 53,0% de docentes consideran que los docentes casi siempre participan, y conocen los instrumentos de gestión. Asimismo, el 50,0% de docentes muestran un nivel destacado de desempeño docente en sus instituciones educativas.

Tabla 2

Tabla cruzada sobre Proyecto Educativo Institucional y desempeño docente

		DESEMPEÑO			Total
		En proceso	Satisfactorio	Destacado	
PEI	A veces	1 3,3%	9 30,0%	1 3,3%	11 36,7%
	Casi siempre	0 0,0%	5 16,7%	14 46,7%	19 63,3%
Total		1 3,3%	14 46,7%	15 50,0%	30 100,0%

Fuente: Data obtenida de cuestionarios

El 63,3% de docentes consideran que los docentes casi siempre participan, conocen y se sienten comprometidos con el Proyecto Educativo Institucional.

Asimismo, el 50,0% de docentes muestran un nivel destacado de desempeño docente en sus instituciones educativas.

Tabla 3

Tabla cruzada sobre Proyecto Curricular Institucional y desempeño docente

		DESEMPEÑO			Total
		En proceso	Satisfactorio	Destacado	
PCI	A veces	1 3,3%	7 23,3%	1 3,3%	9 30,0%
	Casi siempre	0 0,0%	7 23,3%	14 46,7%	21 70,0%
Total		1 3,3%	14 46,7%	15 50,0%	30 100,0%

Fuente: Data obtenida de cuestionarios

El 70,0% de docentes consideran que los docentes casi siempre participan, conocen y aplican el Proyecto Educativo Institucional. Asimismo, el 50,0% de docentes muestran un nivel destacado de desempeño docente en sus instituciones educativas.

Tabla 4

Tabla cruzada sobre Plan Anual de Trabajo y desempeño docente

		DESEMPEÑO			Total
		En proceso	Satisfactorio	Destacado	
PAT	A veces	0 0,0%	9 30,0%	0 0,0%	9 30,0%
	Casi siempre	1 3,3%	5 16,7%	15 50,0%	21 70,0%
Total		1 3,3%	14 46,7%	15 50,0%	30 100,0%

Fuente: Data obtenida de cuestionarios

El 70,0% de docentes consideran que los docentes casi siempre participan, conocen y cumplen con el Plan Anual de Trabajo. Asimismo, el 50,0% de docentes muestran un nivel destacado de desempeño docente en sus instituciones educativas.

Tabla 5

Tabla cruzada sobre Reglamento Interno y desempeño docente

		DESEMPEÑO			Total
		En proceso	Satisfactorio	Destacado	
PSE	A veces	1 3,3%	11 36,7%	0 0,0%	12 40,0%
	Casi siempre	0 0,0%	3 10,0%	15 50,0%	18 60,0%
Total		1 3,3%	14 46,7%	15 50,0%	30 100,0%

Fuente: Data obtenida de cuestionarios

El 60,0% de docentes consideran que los docentes casi siempre participan, conocen y aplican el Reglamento Interno. Asimismo, el 50,0% de docentes muestran un nivel destacado de desempeño docente en sus instituciones educativas.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad con la prueba Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
PEI	,612	30	,000
PCI	,577	30	,000
PAT	,577	30	,000
PSE	,624	30	,000
INSTRUMENTOS	,637	30	,000
DESEMPEÑO	,717	30	,000

Fuente: Data obtenida de cuestionarios

La prueba Shapiro Wilk permite observar un nivel de significancia de 0,000 que corresponden a las variables instrumentos de gestión, sus dimensiones y la variable desempeño docente. Es por ello que se puede afirmar que estas

variables no presentan distribución normal en sus datos. En razón a ello se determina el uso de la prueba Tau b de Kendall para la prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Primer paso: Formulación de la hipótesis

Ho: $r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

Segundo paso: Nivel de significancia

P=0,05

Tercer paso: Determinación del estadístico de prueba

Tau b de Kendall

Cuarto paso: Reglas de decisión

P<0,05 se rechaza la Ho

p>0,05 se rechaza la Ha

Quinto paso: Prueba estadística

Tabla 7

Resultado de prueba de hipótesis general

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,809	,105	7,681	,000
N de casos válidos		30			

La prueba Tau b de Kendall muestra un valor de 0,809 el cual indica una muy buena y directa relación entre los instrumentos de gestión y desempeño docente. Por otro lado, se observa un P-valor (sig.) de 0,000 < 0,05; por tanto, a un nivel de 5% de confianza se rechaza la Ho y se determina que Existe relación significativa entre los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua – 2020

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

Primer paso: Formulación de la hipótesis

Ho: $r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

Segundo paso: Nivel de significancia

P=0,05

Tercer paso: Determinación del estadístico de prueba

Tau c de Kendall

Cuarto paso: Reglas de decisión

P<0,05 se rechaza la Ho

p>0,05 se rechaza la Ha

Quinto paso: Prueba estadística

Tabla 8

Resultado de prueba de hipótesis específica 1

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,622	,136	4,574	,000
N de casos válidos		30			

La prueba Tau c de Kendall muestra un valor de 0,622 el cual indica una muy buena y directa relación entre proyecto educativo institucional y desempeño docente. Por otro lado, se observa un P-valor (sig.) de 0,000 < 0,05; por tanto, a un nivel de 5% de confianza se rechaza la Ho y se determina que existe relación significativa entre el proyecto educativo institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

Primer paso: Formulación de la hipótesis

Ho: $r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

Segundo paso: Nivel de significancia

P=0,05

Tercer paso: Determinación del estadístico de prueba

Tau c de Kendall

Cuarto paso: Reglas de decisión

P<0,05 se rechaza la Ho

p>0,05 se rechaza la Ha

Quinto paso: Prueba estadística

Tabla 8

Resultado de prueba de hipótesis específica 2

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,498	,146	3,399	,001
N de casos válidos		30			

La prueba Tau c de Kendall muestra un valor de 0,498 el cual indica una moderada y directa relación entre el proyecto curricular institucional y desempeño docente. Por otro lado, se observa un P-valor (sig.) de 0,001 < 0,05; por tanto, a un nivel de 5% de confianza se rechaza la Ho y se determina que existe relación significativa entre el proyecto curricular institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

Primer paso: Formulación de la hipótesis

Ho: $r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

Segundo paso: Nivel de significancia

$P=0,05$

Tercer paso: Determinación del estadístico de prueba

Tau c de Kendall

Cuarto paso: Reglas de decisión

$P < 0,05$ se rechaza la H_0

$p > 0,05$ se rechaza la H_a

Quinto paso: Prueba estadística

Tabla 9

Resultado de prueba de hipótesis específica 3

Medidas simétricas					
		Error			Significación aproximada
		Valor	estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,560	,136	4,103	,000
N de casos válidos		30			

La prueba Tau c de Kendall muestra un valor de 0,560 el cual indica una moderada y directa relación entre el Plan Anual de Trabajo y desempeño docente. Por otro lado, se observa un P-valor (sig.) de $0,000 < 0,05$; por tanto, a un nivel de 5% de confianza se rechaza la H_0 y se determina que existe relación significativa entre el Plan Anual de Trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua.

4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica

Primer paso: Formulación de la hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

Segundo paso: Nivel de significancia

P=0,05

Tercer paso: Determinación del estadístico de prueba

Tau c de Kendall

Cuarto paso: Reglas de decisión

P<0,05 se rechaza la Ho

p>0,05 se rechaza la Ha

Quinto paso: Prueba estadística

Tabla 9

Resultado de prueba de hipótesis específica 4

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,813	,099	8,210	,000
N de casos válidos		30			

La prueba Tau c de Kendall muestra un valor de 0,813 el cual indica una muy buena y directa relación entre el reglamento interno y desempeño docente. Por otro lado, se observa un P-valor (sig.) de 0,000 < 0,05; por tanto, a un nivel de 5% de confianza se rechaza la Ho y se determina que existe relación significativa entre el reglamento interno y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua.

3.3. Discusión de resultados

La investigación se llevó adelante teniendo como hipótesis la existencia de una relación entre los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua – 2020. Concluido el trabajo de investigación se determina la existencia de una relación significativa entre las variables investigadas., el cual es confirmado por los valores presentados en la tabla 1 en la que se observa que el 53,0% de docentes consideran que los docentes casi siempre participan, y conocen los instrumentos de gestión.

Asimismo, el 50,0% de docentes muestran un nivel satisfactorio de desempeño docente en sus instituciones educativas. Estos resultados significan que a un buen instrumento de gestión le corresponde un buen desempeño docente. Al respecto, el Ministerio de Educación (2019) precisa que los instrumentos de gestión son herramientas que permiten organizar y conducir el conjunto de actividades desplegadas por la comunidad educativa con la finalidad de lograr resultados mediante la gestión de la institución educativa.

Asimismo, se estableció como primera hipótesis específica existe relación significativa entre el proyecto educativo institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua. El tratamiento utilizado permite determinar la presencia de una relación significativa entre las variables investigadas, los que son corroborados con los valores presentados en la tabla 2 en el que muestra que el 63,3% de docentes consideran que los docentes casi siempre participan, conocen y se sienten comprometidos con el Proyecto Educativo Institucional. Asimismo, el 50,0% de docentes muestran un nivel satisfactorio de desempeño docente en sus instituciones educativas. Es decir a un buen proyecto educativo institucional le corresponde un buen desempeño docente. El PEI es considerado como instrumento que enrumba la gestión de una institución escolar. De manera específica se trata de una herramienta que permite planificar a mediano plazo, asimismo ofrece la orientación que permita elaborar documentos complementarios de gestión. (Ministerio de Educación, 2016)

De igual modo, se formuló la segunda hipótesis específica existe relación significativa entre el proyecto curricular institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua. La prueba de hipótesis realizada conduce a determinar la presencia de una correlación significativa entre las variables estudiadas, el que se comprobado con los valores mostrados en la tabla 3 en el que se observa que el 70,0% de docentes consideran que los docentes casi siempre participan, conocen y aplican el Proyecto Educativo Institucional. Asimismo, el 50,0% de docentes muestran un nivel satisfactorio de

desempeño docente en sus instituciones educativas. Vale decir, que a un buen proyecto curricular institucional le corresponde un buen desempeño docente.

Asimismo, se formuló la tercera hipótesis específica existe relación significativa entre el Plan Anual de Trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua, confirmada con los datos mostrados por la prueba de hipótesis que permite determinar la presencia de una moderada correlación entre las variables estudiadas, comprobada con los valores presentados en la tabla 4 en el que muestra que el 70,0% de docentes consideran que los docentes casi siempre participan, conocen y cumplen con el Plan Anual de Trabajo. Asimismo, el 50,0% de docentes muestran un nivel satisfactorio de desempeño docente en sus instituciones educativas. Es decir, un buen plan anual de trabajo se encuentra relacionada con un buen desempeño docente. Con mucho acierto, el Ministerio de Educación (2019) considera que es una de las herramientas de gestión que emerge del PEI y que plasma la gestión anual de la institución educativa. Esta herramienta precisa las actividades que se encuentran inmersas en los lineamientos estratégicos formulados en el PEI con la finalidad de alcanzar los resultados esperados, asimismo permite prever los recursos que se utilizaran para la implementación y su plasmación.

De igual modo, se formuló la cuarta hipótesis específica existe relación significativa entre el reglamento interno y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua. Comprobado con la correspondiente prueba de hipótesis que permite determinar la relación existente entre las variables estudiadas, comprobadas con los valores presentados en la tabla 5 en el que permite observar que el 60,0% de docentes consideran que los docentes casi siempre participan, conocen y aplican el Reglamento Interno. Asimismo, el 50,0% de docentes muestran un nivel satisfactorio de desempeño docente en sus instituciones educativas. Vale decir, un buen reglamento interno se encuentra directamente relacionado con un buen desempeño docente.

CONCLUSIONES

1. Existe una muy buena y directa relación entre los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua – 2020 ($T_b=0,809$; $p=0,000<0,05$).
2. Existe una buena y directa relación entre el proyecto educativo institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua. ($T_b=0,662$; $p=0,000<0,05$).
3. Existe una moderada y directa relación entre el proyecto curricular institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua. ($T_b=0,489$; $p=0,000<0,05$).
4. Existe relación significativa entre el Plan Anual de Trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua, ($T_b=0,560$; $p=0,000<0,05$).
5. Existe relación significativa entre el reglamento interno y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua. ($T_b=0,813$; $p=0,000<0,05$).

SUGERENCIAS

1. Desarrollar eventos académicos sobre instrumentos de gestión con la finalidad de fortalecer estas capacidades en docentes y directivos de las instituciones educativas del distrito de Sarhua.
2. Elaborar instrumentos de gestión: Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Institucional, Plan anual de Trabajo y Reglamento Interno, con la participación dinámica de los docentes.
3. Implementar talleres con el objetivo de fortalecer la capacidad docente en el marco del buen desempeño docente dirigido a maestros de las instituciones educativas del distrito de Sarhua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ávila, H.L. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Eumed.
- Alvarado, O. (2006). *Administración del personal docente*: Lima, Editorial Udegraf.
- Álvarez, J. (2003) *Reforma educativa en México: El programa escuelas de calidad*. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/127986537/La-gestion-escolar-en-los-procesos-de-transformacion-de-los-sistemas-educativos>
- Bellido, V. (2014). *Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la Instrucción Educativa Edelmira del Pando del distrito de Ate, 2011*. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/860/TM%20CE-Ge%20B41%202014.pdf?sequence=1>
- Bustamante, G y Juárez, A. (2012) *Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1203>
- Campos, E. (2018) *Gestión educativa y la práctica docente en las Instituciones Educativas de la Red 15, UGEL 04, Lima – 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17823>
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2004) *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen. México.
- Chávez, M. (2017) *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4275>
- De la Cruz, L. (2008). *Diccionario de Educación*. Lima- Perú.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado de: http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.
- Dirección general de desarrollo de la gestión e innovación educativa de la Subsecretaría de Educación Básica (2009). *El modelo de gestión educativa estratégica*. México: Secretaría de Educación Pública. Recuperado de: <http://formacion.sigeyucatan.gob.mx/formacion/materiales/5/d3/p3/3.%20EL%20MODELO%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA%20ESTRATEGICA.pdf>

- Estrada, L. (s.f.) *El desempeño docente*. Universidad de Carabobo – Venezuela. Recuperado de: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
- Martín, E. (2010). *¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?* Recuperado de: <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>.
- Mateo, J. (2005). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Perú. ICEHORSORI.
- MINEDU (2017) *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Manual de aplicación*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/cge-pat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>
- MINEDU (2019) *Guía metodológica para la formulación del Proyecto Curricular Institucional – PCI de los instrumentos y escuelas de educación*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/instrumentos-de-gestion-para-las-eesp/>
- MINEDU (2019) *Norma que regula los instrumentos de gestión de las instituciones educativas y programas de educación básica*. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/6246/Norma%20que%20regula%20los%20instrumentos%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20las%20instituciones%20educativas%20y%20programas%20de%20educaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Lance Grafico S.A.C. Perú. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- Ministerio de Educación (2019) *Guía metodológica para la formulación del plan anual de trabajo – PAT de los institutos y escuelas de educación superior pedagógica*. Lima Perú.
- Ministerio de Educación (2019) *Guía para formular e implementar el Proyecto Educativo Institucional*. Lima Perú.
- Moje, C.A. (2011) *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Colombia: Universidad Surcolombiana.
- Montalvo, W. (2011) *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Muchinsky, M. (2002) *Psicología aplicada al trabajo*. México: Editorial Thompson Learning.
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). *Clima institucional y liderazgo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE).
- Olivares, N. (2014) *Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa César Vallejo de Pamplona baja del distrito de San Juan de Miraflores, UGEL N° 01, 2014*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/985?show=full>
- Pérez, C. (2016) *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red Brisas del Chinchipe de Puerto Huallape, del distrito de Santa rosa de la provincia de Jaén*. Universidad Nacional de Cajamarca. Recuperado de: <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1268/LA%20GESTI%C3%93N%20DIRECTIVA%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DOCENTE%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20EDUCATIVAS%20DE%20LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, Y. (2012) *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de La Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf
- Ponce, Z. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Recuperado de: <http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/pdf/5286.pdf>
- Quispe, R. (2012). *Metodología de la investigación pedagógica*. UNSCH. Ayacucho.
- RAE (2020) *Real academia española*. Recuperado de: <https://dle.rae.es/gesti%C3%B3n>
- Raxuleu, M. (2014) *Desarrolló la investigación titulada: Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Realizada en la Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Rizo, H. (2005, Julio). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. *PRELAC*, 1, p. 148. Recuperado de: <https://saravia.wordpress.com>.

Sabino, C. (1992) *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo.

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

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/50>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua – 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el proyecto educativo institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua? ¿Qué relación existe entre el proyecto curricular institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua? ¿Qué relación existe entre el Plan Anual de Trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua ? ¿Qué relación existe entre el Plan de Supervisión Educativa y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua?</p>	<p>Objetivo general Conocer la relación que existe entre los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua – 2020.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre el proyecto educativo institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua. Determinar la relación que existe entre el proyecto curricular institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua Determinar la relación que existe entre el Plan Anual de Trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua. Determinar la relación que existe entre el Plan de Supervisión Educativa y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua – 2020.</p> <p>Hipótesis específicos Existe relación significativa entre el proyecto educativo institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua. Existe relación significativa entre el proyecto curricular institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua Existe relación significativa entre el Plan Anual de Trabajo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua. Existe relación significativa entre el Plan de Supervisión Educativa y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua.</p>	<p>Variable 1: Instrumentos de gestión Dimensiones: Proyecto Educativo Institucional Proyecto curricular institucional Plan anual de trabajo Plan de supervisión educativa</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones: Preparación para el aprendizaje Enseñanza para el aprendizaje Participación en la gestión Desarrollo profesional</p>	<p>Tipo: Básico Descriptivo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional Población: 30 docentes de las instituciones educativas del distrito de Sarhua. Muestra: 30 docentes de las instituciones educativas del distrito de Sarhua.</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

FICHA DE OBSERVACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE

DOCENTE OBSERVADO:.....

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

DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION			
		1 En inicio	2=En Proceso	3.Satisfactorio	4. Destacado
1° Preparación para el aprendizaje	1) Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
	2) Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña				
	3) Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados				
	4) Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos..				
2° Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	5) Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
	6) Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
	7) Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
	8) Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y el propósito de la sesión de aprendizaje.				

	9) Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
	10) Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada, los aprendizajes esperados de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
	11) Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
	12) Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
3° Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	13) Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
	14) Desarrolla individual y colectivamente los proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio de la escuela.				
	15) Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
	16) Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
4° Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	17) Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, los de los estudiantes y los de la escuela.				
	18) Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada sobre ellos, en el marco de su trabajo profesional.				
	19) Actúa de acuerdo a principios de ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.				
	20) Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

CUESTIONARIO SOBRE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

La presente encuesta es anónima, y forma parte de un proyecto de investigación. Tiene por finalidad el acopio de información acerca del manejo de instrumentos de gestión por parte del docente. Por favor, responde con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el manejo de los instrumentos de gestión educativa; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responde encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1) NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES 4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
1	Identifico las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas en mi Institución Educativa.					
2	Considero que nuestro Proyecto Institucional refleja las aspiraciones y expectativas de los estudiantes.					
3	Conozco la misión y la visión de la Institución Educativa.					
4	He participado activamente en la elaboración de la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la institución.					
5	Me siento comprometido con las metas y objetivos planteados por la institución.					
6	Conozco la propuesta pedagógica de la Institución Educativa.					
7	Tengo claridad sobre el enfoque y los principios pedagógicos que orientan la práctica educativa en mi institución.					
8	Participo en un Proyecto de Innovación Pedagógica.					
9	Tengo claridad sobre la organización de la Institución Educativa y los roles de todos sus actores.					
10	Participo en actividades programadas para lograr la integración de todo el personal, sin discriminación alguna.					
11	Participo en la gestión oportuna de la dotación de servicios básicos e infraestructura.					
	PROYECTO CURRICULAR INSTITUCIONAL					
12	Considero que los temas transversales seleccionados, responden a las necesidades, intereses y oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y su contexto.					
13	Conozco los objetivos del Proyecto Curricular Institucional elaborados a partir de las demandas educativas.					
14	He participado en la actualización de los carteles de contenidos y valores de la institución educativa.					
15	Realizo la diversificación del programa curricular del área y grado con el equipo de docentes de mi especialidad.					

16	Tengo claridad sobre las orientaciones metodológicas generales y comunes a toda la institución educativa.					
17	Conozco las orientaciones para la evaluación de los aprendizajes en mi institución educativa.					
18	Tengo en cuenta las orientaciones generales de tutoría en mi labor educativa.					
	PLAN ANUAL DE TRABAJO					
19	Participo en equipo de docentes para la etapa de planeamiento educativo.					
20	Tomo en cuenta el PEI para elaborar el Plan Anual de Trabajo.					
21	Promuevo la participación de los estudiantes en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.					
22	Incluyo las actividades derivadas de los proyectos de innovación y otras, en las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.					
23	Explico al inicio de cada periodo cómo se realizarán las actividades derivadas de los proyectos de innovación y otros.					
	PLAN DE SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA					
24	Conozco el Plan de Supervisión Educativa y el cronograma respectivo.					
25	Considero que la supervisión a los docentes es necesaria para el cumplimiento de sus deberes.					
26	Conozco los instrumentos de supervisión y monitoreo con la debida anticipación.					
27	Me supervisan permanentemente el cumplimiento de la programación curricular..					
28	Considero que la supervisión influye en el cumplimiento de las normas de convivencia					
29	Soy monitoreado de manera permanente en mi labor pedagógica.					
30	Considero que las capacitaciones realizadas fueron oportunas y sirvieron para mejorar mi trabajo docente.					
31	Conozco los resultados de la supervisión educativa en forma oportuna.					
32	Uso los resultados de la supervisión educativa para mejorar mi trabajo pedagógico.					
33	Considero que la supervisión educativa favorece el cumplimiento y calidad del trabajo docente.					
34	Considero que los docentes con labor destacada son reconocidos por la institución educativa.					

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	34

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	56,00	52,000	,000	,892
ITEM2	56,00	52,000	,000	,892
ITEM3	56,50	46,944	,662	,884
ITEM4	56,50	46,944	,662	,884
ITEM5	56,80	49,289	,428	,888
ITEM6	56,80	54,622	-,449	,902
ITEM7	56,20	49,511	,389	,889
ITEM8	56,70	50,678	,158	,893
ITEM9	56,90	49,433	,555	,887
ITEM10	55,60	44,933	,702	,882
ITEM11	56,40	49,600	,293	,891
ITEM12	56,30	46,900	,736	,883
ITEM13	56,70	47,122	,700	,883
ITEM14	57,00	52,000	,000	,892
ITEM15	56,50	46,722	,694	,883
ITEM16	56,40	47,156	,645	,884
ITEM17	57,00	52,000	,000	,892
ITEM18	56,70	47,122	,700	,883

ITEM19	56,20	48,622	,544	,886
ITEM20	56,50	45,389	,892	,879
ITEM21	56,10	51,211	,152	,892
ITEM22	56,80	50,178	,275	,891
ITEM23	56,80	47,733	,702	,884
ITEM24	56,90	50,322	,352	,890
ITEM25	56,30	54,011	-,316	,901
ITEM26	56,10	51,211	,152	,892
ITEM27	56,90	49,433	,555	,887
ITEM28	56,30	53,789	-,285	,901
ITEM29	56,90	49,433	,555	,887
ITEM30	56,90	50,322	,352	,890
ITEM31	56,30	46,900	,736	,883
ITEM32	57,00	52,000	,000	,892
ITEM33	56,30	46,900	,736	,883
ITEM34	56,60	46,489	,745	,882

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	13,30	18,900	,946	,846
item2	13,30	20,900	,380	,866
item3	13,30	18,900	,946	,846
item4	13,50	19,389	,635	,857
item5	13,40	21,600	,158	,875
item6	13,30	18,900	,946	,846
item7	13,40	19,600	,634	,857
item8	13,50	19,833	,531	,861
item9	13,30	20,900	,380	,866
item10	13,70	20,678	,341	,869
item11	13,20	21,289	,396	,866
item12	13,30	20,900	,380	,866
item13	13,30	18,900	,946	,846
item14	13,30	23,567	-,293	,888
item15	13,30	18,900	,946	,846
item16	13,70	22,233	,009	,882
item17	13,80	21,289	,229	,873
item18	13,10	22,544	,000	,872
item19	13,30	18,900	,946	,846
item20	13,60	21,600	,136	,877

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 043-2022-UNSCH-EPG/EGAP

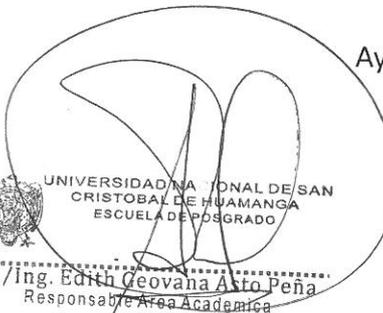
El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N^o 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Autor:	BACH. AROSTEGUI DE LA CRUZ, JORGE LUIS
Maestría:	EDUCACIÓN
Mención:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SARHUA - 2020
Evaluación de originalidad:	20% de similitud
N^o de trabajo:	1849897472
Fecha:	03-jun.-2022

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

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


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

Ayacucho, 06 de junio del 2022.

Los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua - 2020

por Arostegui De La Cruz Jorge Luis

Fecha de entrega: 03-jun-2022 12:22p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1849897472

Nombre del archivo: AROSTEGUI_PARAFRASEADO.docx (220.48K)

Total de palabras: 13871

Total de caracteres: 79552

Los instrumentos de gestión y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sarhua - 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	disde.minedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	vsip.info Fuente de Internet	<1%
8	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%

9

repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

10

issuu.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words