

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

MAESTRIA EN GESTIÓN EDUCACIONAL



GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL
SECUNDARIO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE
VINCHOS - AYACUCHO -2017

Tesis para obtener el grado académico de:
Maestra en educación, con mención en gestión educacional

PRESENTADA POR:

Br. RODRÍGUEZ YUPANQUI, Yaneth

ASESOR

Dr. QUISPE MORALES, Rolando Alfredo

AYACUCHO - PERÚ

2019

A Dios, por ser mi soporte espiritual; a mi padre, por ser el pilar fundamental en mi vida, y por su apoyo incondicional. A mi madre, ya en la eternidad.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Alma Máter, por brindarnos la oportunidad de desarrollar nuestras habilidades, capacidades y competencias, y habernos permitido en sus aulas la formación profesional.

A la unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por formarnos líderes con humanismo ético, de investigación y comprometidos con la problemática social, regional y nacional.

A los docentes de la Escuela del Posgrado por contribuir con sus conocimientos a la obtención del grado académico de Magister.

Al asesor, Dr. Rolando Quispe Morales, por sus aportes, orientaciones, paciencia y sugerencia acertada, que permitió concretar la investigación.

A los docentes y personal directivo de las instituciones educativas del distrito de Vinchos, por su colaboración en el presente trabajo

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	vi

CAPÍTULO I I.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Determinación del problema	1
1.2. Formulación del problema	1
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problema específico.....	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivo específico.....	4
1.4. Justificación	5
1.4.1 Justificación teórica.....	5
1.4.2 Justificación práctica.....	5
1.1.3 Justificación metodológica.....	6

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.2. Diseños teóricos	12
2.2.1. Gestión educativa	12
2.2.1.2 Gestión	12
2.2.1.3 Gestión educativa.....	13
2.2.1.4 Características de la gestión educativa.....	14
2.2.1.5 Enfoque gerencial de la educación.....	15
2.2.1.6 Gestión educativa estratégica.....	17
2.2.1.7 Dimensiones de la gestión educativa	17
2.2.1.8 Instrumento de gestión	19
2.2.2 Marco del buen desempeño docente	23
2.2.2.1 Dominios del marco del buen desempeño docente.....	25
2.2.2.2 Propósitos particulares de MBDD.....	32
2.2.2.3 Función del docente	32
2.2.2.4 Evaluación del docente	35
2.2.2.5 Marco legal del desempeño docente en el Perú.....	36
2.2.2.6 Enfoques de evaluación del desempeño docente.....	37
2.2.2.7 Las competencias del docente.....	39

**CAPITULO III
HIPÓTESIS Y VARIABLES**

3.1. Sistema de hipótesis.	42
3.2. Variables.....	43
3.3. Operacionalización de variables.....	44

**CAPITULO IV
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

4.1. Tipo de investigación	47
4.2. Diseño de investigación.....	47
4.3. Población y muestra	47
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
4.5. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	51
4.6. Tratamiento estadístico.....	55

**CAPÍTULO V
RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

5.1. A nivel descriptivo.....	56
5.2. A nivel inferencial.....	62
5.3. Discusión.....	68
Conclusiones	
Sugerencias	
Bibliografía	
Anexos	

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado *Gestión educativa y desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017*, se desarrolló teniendo como problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas el distrito de Vinchos en el año 2017? Se determinó como objetivo general: conocer la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017. Asimismo, desde el punto de vista metodológico, la investigación se concretó como tipo descriptivo con diseño correlacional, el mismo que se desarrolló en una muestra de 77 docentes del nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos, mediante el cuestionario como instrumento. Para el procesamiento de los datos obtenidos, se recurrió al estadígrafo Tau C de Kendall, el que permitió concluir que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

Palabras clave: Gestión educativa, desempeño docente.

ABSTRACT

The research work titled: educational management and teaching performance at the secondary level of the educational institutions of Vinchos district - Ayacucho 2017, was developed having as general research problem What is the relationship between educational management and teaching performance at the secondary level of the educational institutions Vinchos district in the year 2017 ?; Likewise, it was determined as a general objective to know the relationship between educational management and teaching performance at the secondary level of educational institutions in Vinchos district in 2017. Also, from the methodological point of view, the research developed concrete as descriptive type and correlational design, the same that was developed in a sample of 77 teachers of the secondary level of the educational institutions of Vinchos district, using as instrument the questionnaire. In order to process the obtained data, we used the statistician Tau C of Kendall, which allowed us to conclude that there is no significant relationship between educational management and teaching performance at the secondary level of educational institutions in Vinchos district in 2017

Key words: management educational and performance teacher.

Introducción

La práctica del buen desempeño docente en estos últimos años se ha visto afectada por diversos factores, uno de los grandes problemas que se observa en la práctica del MBDD es la ineficiencia en el manejo de métodos, estrategias, técnicas, dinámicas, etc., en el proceso de enseñanza y aprendizaje; a esto se suma, la carencia de creatividad en muchos docentes. Así mismo, algunos docentes no tienen identidad institucional, por ende, no se comprometen con los problemas de la institución donde laboran; se muestran indiferentes, ajenos en algunas actividades emprendidas por el director, como en la preparación de los documentos académicos, las coordinaciones colegiadas, las pasantías, etc.

Otro factor de mucha trascendencia que influye directamente es el control administrativo de algunas instituciones educativas, que sigue una ruta tradicional: docentes desactualizados, directivos teóricos que carecen de liderazgo para convocar y elaborar documentos como el Proyecto Curricular de la institución educativa (PCIE), el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Plan Anual de Trabajo (PAT), el Reglamento Interno (RI), etc. Estos documentos son determinantes, porque orientan la gestión educativa de la IE, y requieren ser implementados adecuadamente; sin embargo, los docentes y autoridades no están capacitados para elaborar, por eso, copian de las que están publicadas en el internet o lo adecuan de otras instituciones, incluso sin cambiar algunos datos.

Actualmente, se cuestiona la carencia de liderazgo en las instituciones educativas (IIEE) del país y de las regiones. En consecuencia, se percibe un clima institucional deplorable: rompimiento de relaciones laborales, incumplimiento de funciones administrativas y profesionales del docente, etc.

A partir de los cuestionamientos generalizados, el MED toma medidas para mejorar la gestión educativa, como las capacitaciones de los docentes, programas de segunda especialidad en didácticas y capacitaciones en gestión escolar con liderazgo pedagógico, entre otros.

Ante estos cambios y propuestas, se llevó a cabo la investigación titulada *Gestión educativa y desempeño docente en el nivel secundario de instituciones públicas del distrito de Vinchos – 2017*, que evaluó la gestión educativa del directivo con relación al desempeño docente. A partir de las respuestas a las interrogantes: ¿Qué relación existe entre gestión educativa y desempeño docente en instituciones públicas del nivel secundario del distrito de Vinchos -2017? Asimismo, se trazó como objetivo general, conocer la relación que existe entre gestión y desempeño docente en las instituciones educativas mencionadas.

La tesis consta de cinco capítulos organizados en campos específicos de estudio: el primer capítulo aborda el planteamiento del problema, que supone la descripción detallada del mismo, la formulación del problema, los objetivos, la justificación que posibilita la investigación.

El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, que presenta los antecedentes y el diseño teórico que fundamenta la investigación.

En el tercer capítulo se presenta la hipótesis, con las correspondientes variables, así como la operacionalización de variables, que permitió estructurar los instrumentos para la recopilación de los datos.

El cuarto capítulo presenta la metodología de la investigación: el tipo de investigación, el diseño, la población y muestra, la técnica e instrumentos y el tratamiento estadístico.

El quinto capítulo desarrolla los resultados en forma descriptiva e inferencial, con la correspondiente prueba de normalidad y la prueba de hipótesis, así como la discusión de los resultados.

Finalmente, los resultados de la investigación constituyen un antecedente o referente para futuras investigaciones que busquen profundizar en temas de esta naturaleza.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Determinación del problema

En la actualidad, en el Perú, la práctica educativa en Educación Básica Regular ha sido afectada por varios factores. Uno de los grandes problemas que se observa en la práctica del buen desempeño docente es el inadecuado y escaso manejo de métodos, estrategias, técnicas, estrategias de evaluación, etc. en el proceso de enseñanza y aprendizaje; a esto se suma la carencia de creatividad en muchos docentes. Así mismo, algunos docentes no tienen identidad institucional, por eso, no se comprometen con los problemas de las instituciones educativas, donde laboran. Por el contrario, se muestran indiferentes, ajenos en algunas actividades emprendidas por el director: en la preparación de los documentos, académicamente, los colegiados de coordinación, pasantías, etc.

Tampoco tienen la motivación respectiva desde la remuneración, la gestión del director, el apoyo de los padres de familia, y todo ello repercute en el aprendizaje de los estudiantes; por ello, la mayoría de los actores educativos tienen dificultades respecto al producto final que tienen que lograr los estudiantes; esto se observa en los bajos resultados de aprendizaje obtenidos en los programas internacionales para la evaluación de estudiantes (PISA) y la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE), que se desarrollan año tras año.

Al respecto, Trahtemberg (2016), citado por el Ministerio de Educación (Minedu) indica que en los exámenes censales del 2015, aplicados al segundo grado de secundaria, solo el 15% de los alumnos obtuvo el nivel satisfactorio en Comprensión Lectora, y el 10% en Matemática. Lo que indica que el paso de los periodos educativos no consigue aumentar los desempeños esperados de los estudiantes.

A esto también se suma que, los directores de las instituciones educativas encargadas de la gestión no coordinan acciones de resultados académicos con sus docentes, para lograr un aprendizaje de calidad; solo se dedican a cuestiones administrativas.

Donde se puede apreciar el control administrativo de algunas instituciones educativas, siguen una ruta tradicional: docentes desactualizados, directivos teóricos, que no pueden construir el Proyecto Curricular de la IE (PCIE), Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT) y el Reglamento Interno (RI), etc. Estos documentos son determinantes para que orienten la gestión educativa de la instituciones educativas y requieren ser implementados adecuadamente; sin embargo, los docentes y autoridades no están capacitados para elaborar. Por eso, copian las que están colgados en el internet o adecuan de otras instituciones, incluso sin cambiar algunos datos.

Cada docente trabaja empíricamente, a su manera; se observa que falta desarrollar la cultura del trabajo en equipo, la coordinación entre docentes de la misma área, grado, etc. para lograr los objetivos comunes.

Estos aspectos también repercuten en las estudiantes, quienes no logran aprobar la evaluación censal; así mismo, los estudiantes del segundo grado dificultan en el ingreso a los colegios de alto rendimiento (COAR), desaprovechan otras becas que ofrece el MED.

Motivado por estas preocupaciones, consideré necesario desarrollar la presente investigación acerca de la gestión educativa y la relación que existe con el Marco del Buen Desempeño Docente en los centros educativos del nivel secundario del distrito de Vinchos, provincia de Huamanga y departamento de Ayacucho.

Si mejoramos la gestión educativa en el ámbito organizacional, habrá un buen desempeño docente, lo cual permitirá obtener las ambiciones trazadas a corto y largo plazo en el centro educativo.

Por ello también hay la necesidad de implementar enfoques actuales en la enseñanza y el aprendizaje de nuestros estudiantes, desde un raciocinio analítico, creativo y libre, desde una acción colaboradora, participativa, armoniosa y lúdica, evitando el memorismo y el plagio. Como señala el Minedu (2009), se debe incentivar la valoración a las costumbres y factores naturales, a la diversidad de nacionalidades, a la heterogeneidad de las formas de vida y pensamiento, etc. asentada en la complejidad (Ministerio de Educación, 2009).

De la misma manera, el Marco de Buen Desempeño Docente, documento presentado por el Ministerio de Educación en el año 2012 (Resolución Ministerial n.º 0547-2012-ED), propone la visión del futuro docente que requiere nuestra educación peruana. El Marco del Buen Desempeño Docente (2012) señala cuatro dominios que debe tener en cuenta el docente, que exige la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones; por otra parte, refiere que la mediación pedagógica del docente debe centrarse en el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y el uso de recursos didácticos pertinentes, relevantes que contribuyan a un clima favorable de aprendizaje en los estudiantes.

1.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos -2017?

1.2.2 Problemas específicos

P₁ ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y *la preparación para el aprendizaje de los estudiantes*, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos -2017?

P₂ ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y *la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos -2017?

P₃ ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y *la gestión de la escuela articulada a la comunidad*, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos -2017?

P₄ ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y *el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente*, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos -2017?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos -2017.

1.3.2 Objetivos específicos

O₁ Identificar la relación entre la gestión educativa y *la preparación para el aprendizaje de los estudiantes*, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos -2017.

O₂ Determinar la relación de la gestión educativa y *la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos -2017.

O₃ Determinar la relación entre la gestión educativa y **la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos -2017.

O₄ Establecer la relación entre la gestión educativa y *el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente*, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos -2017.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1 Justificación teórica

La trascendencia de la investigación radica en encontrar empíricamente los aspectos de la gestión educativa y el desempeño docente como factores importantes relacionados al cambio y mejora de la calidad educativa como exige el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD.)

El propósito fundamental del modelo de gestión educativa es asegurar progresos constantes en las formas de gestión para potenciar las condiciones que denoten mejores resultados de logro educativo, desarrollo de competencias colectivas y prácticas innovadoras de gestión institucional, escolar y pedagógica, donde cada actor asuma su compromiso con la calidad educativa (Minedu, 2012, p.36).

Estas teorías permitirán estudiar las propuestas del Ministerio de Educación y optimizar la práctica docente en la formación de nuestros estudiantes del distrito de Vinchos. Además, el trabajo de investigación servirá como recurso bibliográfico en las futuras investigaciones relacionadas al tema de gestión educativa y desempeño docente.

1.4.2 Justificación práctica

La investigación esta direccionada a fortalecer la importancia de las dos variables en el crecimiento de la comunidad educativa, puesto que, actualmente, se necesitan de agentes educativos comprometidos con el quehacer cotidiano, considerando que la investigación desarrollada nos permitirá precisar la probable incidencia de la gestión educativa del director en el desempeño docente en el aula, pues este actor debe conocer y estudiar el MBDD para que aplique en la práctica pedagógica del aula, diseñando sesiones de aprendizaje en beneficio de los estudiantes, articulado a la comunidad, mejorando su profesionalismo y fortaleciendo su identidad docente .

Además, reportará las recomendaciones necesarias y oportunas para lograr cambios significativos en el desempeño laboral de los docentes de las diferentes instituciones educativas del distrito de Vinchos.

Por otra parte, haciendo referencia a su magnitud, el presente trabajo de investigación encaminará a modernas perspectivas en los centros educativos, en aquellos donde existan situaciones similares.

1.4.3 Justificación metodológica

Desde un punto de vista metódico, el presente trabajo aportará datos importantes de los niveles de gestión educativa y desempeño docentes en las instituciones educativas tomadas como muestra. Se elaboraron los instrumentos para medir las variables: 1 *Gestión educativa* y su relación con la variable 2 *Desempeño docente*, y antes de su aplicación, fue cotejado mediante el juicio de expertos para ser verificado mediante la validez y la confiabilidad. A través del uso de herramientas de cálculo y su procesamiento mediante el software SPSS, se buscó conocer el grado de relación de la gestión educativa y la relación de desempeño docente en las instituciones del distrito de Vinchos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1. Antecedentes

Haciendo una revisión de los antecedentes físicos y virtuales de tesis en las diferentes universidades internacionales, nacionales y regionales sobre los trabajos que puedan tener relación directa con nuestra investigación, se ha encontrado algunas tesis que tienen semejanza con una de las variables y se identificaron de la siguiente manera:

2.1.1 A nivel internacional

Espinoza (2014) en el trabajo de investigación titulado “Desempeño docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la institución educativa de Portovelo 2013,” realizado en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador, investigación de tipo exploratorio descriptivo fue aplicado a 5 docentes y 120 estudiantes, utilizando como instrumento un cuestionario de desempeño docente. En este trabajo se concluye que los docentes participan en la planificación a nivel del centro y a nivel de aula, planificando las actividades educativas en función a las necesidades e intereses de los alumnos, y en base al currículo vigente, considerando las destrezas con criterio de desempeño que desean desarrollar en sus alumnos al momento de realizar la planificación anual de las asignaturas.

Raxuleu (2014), en la investigación titulada” Liderazgo del director y desempeño docente en la institución educativa Santa Catarina 2013”, realizada en la Universidad Rafael

Landivar, Guatemala, utilizó una investigación de tipo descriptivo, con diseño correlacional, aplicada a 49 directores y 809 profesores, los mismos que fueron escogidos a través de un muestreo aleatorio simple, Para la obtención de los datos se utilizó la técnica de la encuesta en la que se aplicaron 3 cuestionarios de investigación de liderazgo y desempeño docente. En su análisis concluye que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño docente.

2.1.2 A nivel nacional

Reyes (2017), en su tesis “La gestión educativa en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Huanta. Ayacucho-2015”, desarrollada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú la investigación es de tipo experimental y diseño preexperimental, aplicada a una población muestral constituida por 42 docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Huanta. El trabajo de recolección de datos se realizó a través de una ficha de observación, el mismo que permitió establecer la influencia existente entre las variables en estudio y arribando a la siguiente conclusión:

La implementación de una gestión y liderazgo educativo tiene efecto significativo en el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Huanta. resultado que se respaldado con el nivel de significancia obtenida $\rho=0.00$ que es menor a $\alpha=0.05$, razón por el que, podemos afirmar que existen diferencias significativas en el nivel de desempeño docente entre el pretest y postest a un nivel de confianza del 95% y significancia de 5%. Por lo que se comprueba la hipótesis general

Espinoza (2014), en su tesis titulada “, investigación de tipo sustantiva explicativa, con diseño causal comparativo, aplicada a una muestra de 49 directivos profesionales de universidades públicas del Perú”, mediante el instrumento, una encuesta de desempeño docente y la calidad educativa, concluye que, la mayoría de los docentes de las carreras profesionales de ingeniería del Perú, tienen un bajo desempeño debido a que los conocimientos que tienen no son los que la carrera profesional requiere para mejorar su calidad. Es decir, los docentes carecen de formación pedagógica, habilidades pedagógicas, especialización en la asignatura que dirigen, capacidad para elaborar proyectos de innovación académica, y no se capacitan en forma permanente; por lo tanto, su contribución a la creación de valores en las carreras profesionales es mínima.

Por su parte, Olivares (2014), en la tesis titulada "Los instrumentos de gestión educativa y su relación con el desempeño docente", desarrollada en la Institución Educativa César Vallejo de Pamplona Baja, del distrito de San Juan de Miraflores, para graduarse de maestro en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Lima, Perú, investigación de tipo descriptivo-correlacional, aplicada a una muestra de 30 docentes de la institución educativa, y mediante el cuestionario para ambas variables, concluye que, después del análisis realizado podemos observar que existe correlación entre los instrumentos de gestión y el nivel de desempeño docente, donde $r=0,69$ y el valor de significancia $p=0,00$, por lo cual, se cumple que ($p<0,05$). En consecuencia, se acepta la hipótesis de trabajo, afirmándose que existe una correlación significativa entre los instrumentos de gestión y el nivel de desempeño docente.

Existe relación entre la aplicación del proyecto educativo institucional y el nivel de desempeño docente, donde $r=0,51$ y el valor de significancia $p=0,00$, por lo cual, se cumple que ($p<0,05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, afirmándose que existe una correlación significativa entre la aplicación del proyecto educativo institucional y el nivel de desempeño docente.

Así mismo, Yábar (2013), en su tesis titulada *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría 2012*, ejecutada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú, mediante la investigación de tipo descriptivo y correlacional, aplicada a una muestra de 44 docentes, utilizando como instrumento un cuestionario de gestión pedagógica y desempeño docente, concluye que, la gestión educativa pretende responder a las exigencias actuales, además de impulsar y estimular internamente las acciones pedagógicas; ya que subrayan la importancia de los involucrados en la educación, quienes reúnen las experiencias importantes que contribuyen en la labor diaria.

Esta investigación se tomará como base para la presente investigación, ya que resalta la importancia del liderazgo en la institución educativa, familias, alumnos y la sociedad.

También Maldonado (2012), en el trabajo de investigación "Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Asociación Elin, 2011", ejecutada en la Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú,

aplicó una Investigación de tipo descriptivo correlacional, a una muestra de 144 estudiantes, mediante el instrumento conocido como temario del desempeño docente y el aprendizaje. En ella concluyó que la percepción de desempeño docente está relacionada linealmente con la enseñanza cognoscitiva y procedimental, durante el desarrollo de inculcación en los estudiantes.

El desenvolvimiento técnico de un maestro consiste en un desarrollo metódico de acumulación de informaciones viables del entorno, con el fin de confirmar la secuela pedagógica que origina en los educandos, la evolución de sus talentos cognoscitivos, compromiso profesional y su desenvolvimiento en su entorno pedagógico.

Mendoza (2011), en el trabajo de investigación “Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Red Callao N°9. 2011” ejecutada en la Universidad de San Ignacio de Loyola, Lima, Perú, investigación de tipo descriptivo-correlacional, aplicada a un conjunto de 45 maestros de 6 centros educativos del nivel inicial de la Red n.º 9 Callao, mediante el instrumento denominado encuesta de clima institucional y desempeño docente, concluye que existe una relación directa tolerante entre la gestión educativa y el desempeño docente, la misma que guarda relación con la calificación que hizo CISE (2007), en su investigación titulada *El clima organizativo que está relacionada con la gestión de la organización y el cumplimiento de ella*. Igualmente, Balzan (2008), en su estudio titulado *El acompañamiento del supervisor y desempeño docente en la tercera etapa de educación básica*, concluye que se evidencia un comportamiento significativo en los indicadores, es decir, que el profesor ejecuta sus funciones y se siente a gusto cuando es monitoreado.

Reyes (2012), en su tesis de maestría “Liderazgo de directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla-Callo 2009”, *USIL, Lima, Perú*, investigación de tipo descriptivo con diseño correlacional, aplicada a una muestra de 40 docentes, mediante una encuesta de liderazgo directivo y desempeño docente. En ella se concluye que los directores de las instituciones educativas son los encomendados de la gestión educativa y de dirigir a los docentes en la enseñanza. Las dos tareas se deben ejecutar eficientemente si se busca el progreso en el nivel del aprendizaje, es decir, que el trabajo debe estar enfocado en realizar las coordinaciones y crear un escenario motivador y de seguridad.

Finalmente, Calla (2008), en su tesis “El estilo de liderazgo de los directivos y su relación con el desempeño docente en la Región del Callao-Lima”, obtuvo diferentes conclusiones a las de Castillos, mediante la metodología cuantitativa en un estudio no experimental de corte transversal y con un diseño descriptivo correlacional. Logró un alto grado de correlación entre el desempeño de los profesores y el estilo de liderazgo ejercido por los directores. La muestra analizada estuvo compuesta por 295 docentes y 392 alumnos de 15 establecimientos escolares del Callao. El instrumento sobre el desempeño docente tuvo como sujetos informantes a los estudiantes, mientras que el cuestionario sobre liderazgo se aplicó a los profesores. Señala que los directores de esta región presentan un estilo de liderazgo preponderantemente autoritario y anárquico.

2.1.3 A nivel local

Rojas (2009) desarrolló la tesis de maestría titulada “Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico La Pontificia de Huamanga, Ayacucho 2008”; elaborada en la UNMSM, Lima, de tipo descriptivo, con diseño correlacional aplicada a una muestra de 145 estudiantes, mediante una encuesta que permita obtener información de una posible incidencia de la gestión educativa en el rendimiento académico. En ella concluyó que existe una relación directa entre las dos variables mencionadas a un nivel de significancia del 72.4%; asimismo, existe una relación directa entre la gestión organizativa y el rendimiento académico a un nivel de significancia de 91.2%. Demostró de esa manera que la gestión administrativa mantiene una relación directa con el rendimiento académico de los estudiantes.

Rincón (2005), en su tesis titulada “Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de los docentes del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas”, pretendió encontrar correlación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas (Apurímac). Utilizó una encuesta aplicada a una muestra proporcional. Los resultados indicaron un liderazgo autoritario, anárquico y poco democrático. Además, el estudio encontró distintos problemas, tales como rupturas de relaciones humanas, malos manejos económicos, formación de grupos y decisiones directivas que no respondían a las necesidades de los estudiantes.

A pesar de que ambos estudios, nominalmente, están vinculados con nuestro trabajo, no abordan las cuatro dimensiones que nuestra investigación correlaciona.

2.2 DISEÑOS TEÓRICOS

2.2.1.1 Gestión educativa

2.2.1.2 Gestión

Una definición de lo que es Gestión lo podemos encontrar en Alvarado Oyarce (2006): “Se entiende como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales.” (p.17).

Sin embargo se puede encontrar distintas maneras de concebir la gestión según sea el objeto del cual se ocupa y los procesos involucrados. En este marco, según sea el énfasis en el objeto o proceso contemplado, se obtienen definiciones las que, por una parte, ponen de relieve el hecho de que la gestión tiene que ver con los componentes de una organización en cuanto a sus arreglos institucionales, la articulación de recursos, los objetivos.

Amarante (2000) sostiene que, en la actualidad, este término es muy utilizado en las áreas pedagógicas, cuando se pretende explicar la actividad en un centro educativo. Sugiere una ejecución desarrollada a diario en una institución educativa, como por ejemplo, tomar decisiones, comisiones, organización y orientación en las planificaciones y evaluaciones de las enseñanzas, proyectar tácticas para un proyecto de evaluación organizativa entre los involucrados de una institución (p. 11).

Por su parte, Collao (1997) define el término gestión, como una serie de acciones y trabajos que permiten orientar al logro de los objetivos fijados en conjunto.

Otra aportación valiosa de Díaz (2009), destaca que “El término gestión puede ser interpretado como el conjunto de acciones claves y planeadas, que se ejecutan encaminados por procesos y sistemas apropiados para conseguir los objetivos, estos objetivos pueden ser buscados por individuos, organizaciones y agrupaciones públicas o privadas” (p. 49).

Por ello, el término gestión es considerado como un procedimiento mediante el cual un ejecutivo delimita las actividades a continuar, obedeciendo a los fines, parámetros de la organización y la manera cómo se ejecutarán estas actividades y los efectos que se obtendrán a corto o a largo plazo.

2.2.1.3 Gestión educativa

El organismo de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2001) subrayó la definición de la gestión educativa, como el ordenamiento e interacción de los diferentes factores participantes en un centro educativo; se incorpora como un caso, las actividades que realizan los integrantes de un centro educativo, como el director, maestros, alumnos y otros. Las acciones que comparten entre ellos, como los temas que tratan y la manera cómo lo realizan en un entorno con normas, leyes, reglas, culturas y otros; actúan en conjunto para poder crear escenario óptimo para los alumnos. En conjunto, todos estos factores se interrelacionan desde una perspectiva metódica, para que permitan realizar acciones en una institución (p. 32).

Díaz (2009) afirma que “La gestión educativa es como un factor principal del aprendizaje, posee una relación muy importante en la orientación y ejecución de las acciones que van a orientar a lograr fines y objetivos en la institución educativa” (p.54).

En tal sentido, la gestión educativa puede definirse como un grupo de acciones estratégicas orientados mediante un procedimiento y métodos apropiados, con el fin de apoyar a los centros pedagógicos a que alcancen el cumplimiento de sus objetivos educativos.

En el mismo modo, el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IPE) del Organismo de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2000), indicó que la gestión educativa es un grupo de acciones teóricas y prácticas que están unidos, y a la vez mantienen una relación en un escenario pedagógico; las actividades desarrolladas de los administradores que orientan grandes escenarios organizativos, de tal manera que unan conocimientos con los factores como capacidad, honestidad, a la búsqueda y seguimiento de todas las alternativas, y al continuo mejoramiento (p. 43).

La gestión educativa está Integrada por un grupo de sucesos ordenados, los cuales facilitan a que se consiga los propósitos educativos. Una gestión adecuada pasa por un diagnóstico, desarrollo, realización, monitoreo y medición, apoyándose entre sí al logro de los objetivos.

2.2.1.4 Características de la gestión educativa

Las características más esenciales para la buena conducción de la gestión educativa son:

a. Proceso dinamizador. Díaz (2002) menciona que la gestión educativa es una serie de mecanismos y métodos, los cuales no solo guían a las organizaciones educativas, sino también les brinda maniobras acertadas para un continuo avance y modernización.

b. Proceso sistemático. Díaz (2002) indica que “Los diferentes factores como las técnicas, instrumentación y estrategias de gestión educacional, conforman un grupo de componentes que están interconectados entre ellos para lograr los objetivos institucionales”.

Por ello se plantea que estas técnicas, instrumentos y estrategias de gestión educativa son elementales para lograr los objetivos propuestos en una institución educativa para lo cual deben ser sistematizados.

c. Proceso flexible. Díaz (2002) menciona que “Se refiere a la flexibilidad existente entre los factores como estrategias, métodos y técnicas, los mismas que deben acomodarse a las realidades del entorno de los centros educativos” (p.54).

Es un proceso flexible, porque todos los procedimientos técnicos y estrategias de gestión se adaptarán al contexto socio-cultural de la institución educativa donde se busca promover y garantizar la convivencia intercultural entre los integrantes de la comunidad pedagógica.

d. Se sustenta más en la coordinación que en la imposición. Díaz (2002) menciona que la coordinación es un instrumento principal en la orientación y en la gestión; por ende, una adecuada dirección apoyándose en métodos, dará como resultado altos niveles de logros frente a los que deciden tomar acciones imperativas.

El director, como líder pedagógico, al momento de dirigir la institución educativa, debe lograr relacionar la labor de un maestro en un ambiente agradable y tomar en consideración los aportes de los padres y la sociedad, para obtener una convivencia democrática con la finalidad de lograr las metas comunes y no caer en las imposiciones.

2.2.1.5 Enfoque gerencial de la educación

Díaz (2010) manifiesta que:

Esta perspectiva se califica por tomar en cuenta en la ampliación del proceso pedagógico, a las acciones de organización como planificar, organizar, orientación y evaluación. La ejecución apropiada de todos estos factores busca el cumplimiento de los logros que se buscan en los centros pedagógicos.

- a. Proceso de planificación.** La planificación es un grupo de acciones orientadas por tácticas y apoyadas por recursos, con el fin de que se consiga los objetivos educativos, considerando las metodologías, fundamentos, proyectos, entre otros.

La planificación es una organización razonable de acciones y diseños, repartiendo acertadamente los recursos con lo que se cuenta, con el fin de obtener objetivos pedagógicos.

En este periodo, el director junto con sus actores educativos, establece qué acción realizar y demarca cómo ejecutar tal acción, por medio de métodos para modificar la posterior transformación del centro pedagógico en una institución de alto nivel educativo, siempre enmarcándose en los objetivos que busca el Proyecto Educativo Institucional (PEI). En él se decide sobre qué se debe hacer para lograr los objetivos trazados Díaz (2002, p.59, quien cita a Alvarado, 1998).

- b. Proceso de organización.** La organización es la fase que continúa del plan; es la encargada de repartir y reservar moderadamente las acciones a ejecutarse, de la misma manera se encarga de dar misiones y brindar los recursos necesarios de la forma más efectiva, para obtener los objetivos.

Quinn nos menciona con respecto a la organización:

Es una acción que consiste en dividir las diferentes actividades en bloques manipulables y de otorgar los quehaceres, para el logro efectivo de los objetivos que se busca; es decir, la planificación brinda los medios pertinentes quienes permitan dirigir el rumbo de una institución (citado en el libro de Díaz, 2002, p. 62).

c. Proceso de dirección. El término dirección en un escenario gerencial consiste en un grupo de acciones direccionados a fomentar el compromiso en los trabajadores, con el fin de lograr un desarrollo eficiente en las instituciones o agrupaciones; es preciso recalcar que el puesto de director debe ser ocupado por una persona con habilidades de un líder, de esa manera, influenciará en el cumplimiento eficiente en sus labores de sus trabajadores.

Alvarado (1998) menciona que el término dirección: “Es una acción por medio del cual, un gerente se interrelaciona con sus trabajadores, ejerciendo su posición de jefe mediante una serie de instrumentos o métodos existentes” (p. 63).

d. Proceso de control. El término control en la gestión educativa, desde un punto de vista gerencial en la educación, es la acción de calcular, evaluar y promediar los efectos de las acciones realizadas por una institución, las mismas que deben estar enmarcados con los propósitos de los programas de desarrollo de los centros educativos.

2.2.1.6 Contextos de la gestión educativa

La función directiva

Al término función directiva, Veciana (2002) lo define como “Un suceso activo que ejerce un individuo frente a otros, encaminando su actividad al logro de los fines que busca mediante el uso de sus facultades que le brinda su posición”.

Esto significa que el director es el que lidera y guía en un centro de estudios, como en los escenarios organizativos, estrategias a aplicarse y el tratamiento acertado de las discrepancias que se originan desde la conformación, supervisión y el progreso constante en una institución. Para ello involucra a los integrantes de la sociedad educacional, para asegurar los fines, agrupaciones y su constante evolución.

2.2.1.7 Gestión educativa estratégica

Se define el término de gestión educativa estratégica, a la actual manera de entender, estructurar y guiar a una institución educativa, la misma que obedecerá a que se ejecute un cálculo estratégico y transformacional. Sus principales características son:

- a. Centralidad en lo pedagógico.** Inicia de la premisa que los centros educativos son un núcleo de administración de los métodos educacionales, y que la principal actividad de los centros educativos radica en brindar enseñanzas a los estudiantes.

- b. Reconfiguración.** Se refiere a la obligación a la cual están sometidas los integrantes educativos, a que cuenten con las herramientas necesarias para la adopción de las metodologías actuales y brinden una solución en la multiplicidad de los escenarios.

- c. Trabajo en equipo.** Se refiere a que las instituciones escolares posean una percepción participativa, que se tenga presente el rumbo a seguir y a la vez saber qué es lo que se pretende impulsar. Asimismo, hace referencia a los procedimientos que ayude al entendimiento, proyecto, ejercicio y atención de lo que busca realizar y la manera de cómo deben ser ejecutadas para que sean efectivas.

- d. Apertura al aprendizaje y a la innovación.** Se refiere a que debe existir la preparación de los integrantes y la inculcación de nuevos pensamientos con el fin de lograr las metas educativas, del mismo modo, que permitan superar los obstáculos para lograr un cambio en conjunto (Minedu, 2011, p. 44).

2.2.1.7 Dimensiones de la gestión educativa

Las gestiones educativas son las estructuras jerárquicas que están encaminadas al fortalecimiento de los centros educativos, con el fin de enriquecer las cuatro dimensiones de gestión educativa, para el buen funcionamiento de la institución.

a) Dimensión Institucional

Esta dimensión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones

referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto .

Actividades referidas al proceso de planificación, dirección y organización de la institución educativa (instrumentos de gestión, liderazgo del director, toma de decisiones, comunicación con otras instancias, coordinación con otras instituciones, evaluación y control). (Ministerio de Educación, 2004)

Esta extensión, ayudará a determinar las maneras de cómo coordinan los integrantes de la población educativa, con el fin de lograr un buen desarrollo del centro educativo. En esta parte, se brinda un marco para la organización y el estudio de las actividades vinculadas a aquellas acciones de organización en las instituciones educativas.

En la dimensión institucional, es de importancia impulsar y apreciar la ejecución de destrezas, experiencias personales y en conjunto, con el propósito de que el centro educativo crezca y se desarrolle independientemente, brindándole de esa manera a que se familiarice y se adecue de acuerdo al escenario nacional. Para ello, es importante tener en cuenta que las políticas educativas que nacen de sus valores, visiones se traduzcan en maneras de cómo guiar a la institución. Como un caso puede ser la altura de participación en las direcciones, la existencia de órganos consultivos, por quienes están integrados y cuáles son sus funciones, etc. (Unesco, 2011).

b) Dimensión pedagógica

Son las acciones que ejecutan los docentes en el proceso educativo que se desarrolla en las instituciones, las que pueden estar enmarcadas en los siguientes aspectos: pedagógico, institucional, administrativo y comunitario.

Esta parte hace referencia al desarrollo principal de la actividad de la institución educativa: enseñanza-aprendizaje. El proceso involucra el rumbo del desarrollo de la enseñanza-aprendizaje, la variación curricular, la programación organizada en el plan curricular (PCI), las tácticas y pedagogías, la supervisión de las enseñanzas, el uso de medios y recursos pedagógicos.

Asimismo, también hace referencia al trabajo de los profesores, las actividades educativas, el empleo de un plan y programa, el empleo de métodos educativos y

destrezas, las formas de enseñar, la interrelación con los alumnos, su capacidad profesional y su constante preparación para fortificar sus capacidades (Unesco, 2011).

c) Dimensión administrativa

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

Algunas acciones concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; elaboración de presupuestos y todo el manejo contable-financiero. (Unesco, 2011, p. 36).

d) Dimensión comunitaria

Esta dimensión hace referencia a la manera de cómo un centro educativo se interrelaciona con la sociedad de su entorno, teniendo en consideración su realidad, su necesidad y su pedido; además, de cómo se adapta y apoya a la cultura de la comunidad. Asimismo, hace referencia a la interrelación con las familias, agrupaciones del pueblo, instituciones públicas y privadas, la iglesia, entre otros. La contribución de los mencionados, debe obedecer a un fin que ayude a determinar las acciones estratégicas para el fortalecimiento del nivel educativo (Unesco, 2011).

2.2.1.8 Instrumentos de gestión

Renovar las herramientas de gestión para adecuar los objetivos de mejora de la calidad, evitar los favoritismos en la selección y evaluación del personal en el desempeño de los actores educativos, deben hacerse con mucho cuidado.

a) Proyecto Educativo Institucional (PEI)

El PEI es una herramienta de gestión de un centro educativo de mediano y largo plazo, el misma que debe estar dentro del Proyecto Educativo Nacional (PEN). Este documento explica, guía y encamina el fin de un centro educativo.

Su elaboración no debe estar fuera de un contexto socio-cultural y de progreso nacional. Toma una postura de proyección, permitiéndose restaurar y resumir la vida institucional, enfocándose en un futuro escenario que deseamos vivir. Es una identificación que caracteriza a un centro educativo y es el efecto de las responsabilidades asumidas por parte de las sociedades educacionales. Es identificado, como un instrumento que posibilita obtener y sugerir en conjunto tratados que guíen durante el desarrollo de los centros educativos (Unesco, 2011, p. 57).

Según reportes de las UGEL que ha dado el Banco Mundial (2008), es constante dar con centros educativos que no realizan su PEI, y para estar actualizadas y cumplir los requerimientos de las normas, acuden a copiarse o en todo caso a comprar de otras organizaciones, haciendo a un lado que el PEI sea un instrumento que ayudara al funcionamiento eficaz de la institución, identificando sus propias necesidades, para estar acorde con la realidad en beneficio de los rendimientos de los alumnos.

Para Alvarado (1999), el Proyecto Educativo Institucional constituye un proceso de reflexión y la consecuente plasmación (o enunciación) que realiza una comunidad educativa. Su finalidad es explicar la intencionalidad pedagógica, la concepción de la relación entre los individuos (educando y educador) y la sociedad y el modelo de comunicación en el que se sustenta la misma.

b) El Proyecto Curricular Institucional (PCI)

El Proyecto Curricular Institucional es el medio o instrumento que permite a los docentes insertar su responsabilidad a su actuación didáctica dentro de un conjunto más amplio, posibilitando que la tarea personal en el aula o grupo se articule coherentemente en un marco más general.

El PCI es un instrumento dinámico, de reflexión y análisis de la práctica educativa, facilita al equipo docente el manejo de las pautas para la planificación de los diferentes componentes curriculares en el transcurso del proyecto de enseñanza.

También garantiza la coherencia y el sentido de las acciones de los docentes. El PCI es un instrumento que contribuye con la autonomía pedagógica, busca la participación social manteniendo su propio discurso profesional, establece vínculos con otras agencias formativas del entorno. Además, promueve el trabajo en equipo, el currículo abierto adaptado a las necesidades culturales del medio bajo su propio proyecto educativo. También incorpora informaciones abiertas, soluciones divergentes, incorporación de nuevas tecnologías o métodos de trabajo como intercambio.

El PCI es el referente inmediato de todas las actuaciones dirigidas a mejorar la calidad educativa de la enseñanza, la formación del profesorado, la autonomía pedagógica organizada y de gestión de las IE.

El PCI se constituye en una respuesta ajustada a la diversidad de las capacidades, intereses y motivaciones del alumno. El plan de acción tutorial, programas de diversificación curricular, adaptaciones curriculares individualizadas encuentran en el PCI, el ámbito natural de planificación curricular.

c) Plan anual de trabajo (PAT)

Es un instrumento de gestión derivado del Proyecto Educativo Institucional y del Informe de Gestión Anual (IGA), de la Dirección de la Institución Educativa del año anterior. Concreta los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Institucional y de las tareas que se realizan en el año.

Es un instrumento de gestión, porque consolida la participación plena de todos los órganos integrantes del Centro de Educación Básica Regular, así como orienta la administración de sus recursos, contiene, además, un conjunto de acciones o actividades organizadas y cronogramadas que se deben realizar para lograr los objetivos propuestos a corto plazo.

El Plan Anual de Trabajo (PAT) es una herramienta de planeación integral, que tiene como objetivo fundamental crear una visión compartida en toda la institución educativa,

mediante la comunicación fluida y desde los procesos de aprendizaje. La forma de trabajo es en equipo.

Así mismo, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) orienta la acción de la Institución Educativa a mediano o largo plazo, lo que contribuye con el Plan Anual de Trabajo a definir todo lo que se debe ejecutar en un año.

El Plan Anual de Trabajo (PAT), para su desarrollo en un Centro de Educación Básica Regular, debe responder a las siguientes premisas: de qué situaciones partimos, qué queremos lograr este año, cómo lo vamos a lograr, quiénes lo van a hacer, cuándo lo vamos a hacer, qué recursos necesitamos, cómo verificamos el logro.

También, dentro del PAT, se procesan las necesidades prioritarias: la evaluación diagnóstica, se señalan los objetivos, situaciones esperadas, indicadores y metas. Asimismo, las actividades, acciones y proyectos de innovación, el cronograma, el presupuesto, el plan de evaluación y señala a los responsables de la IE.

Es recomendable elaborar el PAT al final de cada año lectivo, inmediatamente después de la evaluación institucional. Sin olvidar los cinco compromisos de gestión para lograr las metas programadas por el Ministerio de Educación.

d) Reglamento interno (RI)

Es una herramienta de guía, que posee los deberes, tareas y funciones de los integrantes de la sociedad educacional. Teniendo en consideración las diferentes leyes legales sobre el caso, los mismos se añaden e igualan según su creación, extensión y estructuración de la organización, los requerimientos internos del centro educativo, buscando los objetivos organizacionales y moderando las acciones de gestión y orientación en las actividades educativas (Unesco, 2011).

Modera el desarrollo organizacional, gestión y educativo de las instituciones educativas y de sus integrantes, enmarcados en el PEI y de las leyes del Estado. Su aprobación se da mediante una resolución directoral de la institución. En caso de tratarse de las instituciones públicas, deberán ser aprobadas por las organizaciones escolares o consejos educativos, según sea conveniente.

2.2.3 Definición del Marco del Buen Desempeño Docente

Es el “conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación a los niños y jóvenes a su cargo” (Montenegro, 2007, p.19). Asimismo, lo concibe como el cumplimiento de un conjunto de acciones concretas, determinado por factores asociados al propio docente, estudiante y entorno.

Al respecto Aldape (2008) subraya que el docente debe estar en capacidad de desempeñar su trabajo efectiva y eficientemente sin importar las funciones y metas que se le asignen.

Su principal función es el proceso educativo, para ello, deberá desarrollar las competencias de gestionar las actividades de enseñanza dentro del aula como otras exigencias administrativas para tener como resultado un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad que responda a las demandas sociales de la actualidad.

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

Chiavenato (2010) menciona que el desempeño son las actividades contempladas en los trabajadores, que son sobresalientes en conseguir metas de la institución. En ese sentido, recalca que una buena labor, es una acción positiva con que cuenta una institución.

Son especificaciones de las actividades de los alumnos en referencia a sus niveles de progreso de sus competencias (niveles de enseñanza), las cuales son vistas desde escenarios diversificados. No poseen rasgos profundos, al contrario, muestran algunas acciones que los alumnos muestran cuando se encuentran en procesos de aprendizaje esperado.

Las funciones o cargos se plasman en actividades curriculares por edades (nivel inicial) o grados (otras formas y niveles de la Educación Básica), para apoyar a los maestros en su organización y supervisión, teniendo en cuenta que en un conjunto de alumnos existe una diversidad de desempeños, que pueden estar dentro o fuera de los estándares.

Para el presente trabajo, por el término desempeño se entiende como las actividades notorias de los alumnos, que pueden ser explicadas, supervisadas y que demuestran su

nivel competitivo; proviene de la lengua inglesa “perform”, que hace referencia a la obtención de enseñanza esperada y la realización de actividades dadas. Se supone que un individuo demuestra su nivel competitivo, en la forma cómo realiza su actividad.

Según manifiesta Rivas (2010), el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por 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.

El docente es uno de los principales actores del sistema educativo, es el encargado directo de la formación de los niños en situación escolar. En él confluyen un sinnúmero de experiencias, sentimientos y creencias de la vida cotidiana del niño que se mezclan con su propia vida.

El docente, muchas veces, es objeto de críticas y alabanzas de los distintos actores sociales, pues no pasa inadvertida su encomiable labor. Su trabajo lo constituyen distintos elementos y tareas que lo hacen copartícipes de una organización llamada escuela.

En la organización escolar se destaca el papel de docente como formador y mediador de los aprendizajes, el cual materializa su labor a través de sus roles de planificador, evaluador y ejecutor de la política educativa.

El Ministerio de Educación (2012, p. 21-23) ha definido el *Marco del Buen Desempeño Docente*, donde precisa los 4 dominios, las 9 competencias y los 40 desempeños que distinguen una buena docencia y que son obligatorios para todo maestro de formación básica regular en el país.



El Marco del Buen Desempeño Docente es un instrumento de carácter estratégico, que fija las funciones que se busca en un maestro durante su desarrollo pedagógico, con el objetivo de obtener una enseñanza efectiva en los alumnos. Estas cualidades y facultades, también tienen validez para los maestros del nivel universitario, con la aclaración de que los alumnos ya poseen altos estándares de aprendizaje.

Por otra parte, la elaboración de un Marco de Buen Desempeño Docente es una actividad de razonamiento sobre el sentido de esta carrera y sus deberes con la comunidad. Implica una fase de debates sobre las formas de aprendizaje orientado a alumnos, maestro y busca influenciar al sector educación a obtener resultados técnicos continuos, que respalden estas enseñanzas (Minedu, 2012, p.18.)

2.2.2.1 Dominios del Marco del Buen Desempeño Docente

Se entiende por dominio, un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que influyen positivamente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios, subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de

la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

El marco del buen desempeño docente precisa cuatro dominios:



a) Dominio I: Preparación para el aprendizaje para los estudiantes

El primer dominio se desglosa en dos (2) competencias y en diez (10) desempeños que tienen que ver con la planificación de la clase, en el cual el docente va a elaborar creativamente las programaciones anuales, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta el enfoque intercultural e inclusivo en la elaboración de los materiales educativos, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (MBDD, 2012, p.18)

Dominio I: Preparación para el aprendizaje para los estudiantes

Competencia 1

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.
2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.
3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
4. 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 y las estrategias y medios seleccionados.

Competencia 2

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión

5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.
6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.
7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.
8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.
10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje.

b) Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

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

El MBDD (2012) visibiliza las competencias y desempeños del dominio dos en la siguiente tabla:

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
Competencia 3	
<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales</p>	<ol style="list-style-type: none">11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, en un escenario basado en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración entre ellos12. Enfoca su labor, al logro de los objetivos en sus estudiantes, asimismo los transmite un entusiasmo de superación semejando a altos niveles de estudio.13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.

Competencia 4

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.

19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.

20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.

21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.

22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.

23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.

24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera

Competencia 5

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales

25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.

26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.

27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.

28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.

29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.

c) Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Está orientada a la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva igualitaria para propiciar una comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Lo cual incluye dar valor y mostrar respeto a la sociedad y el involucramiento en los objetivos de las enseñanzas.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6

Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto calidad.

Competencia 7

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados

30. 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.

31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.

32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela

33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.

34. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.

35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.

d) Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Promueve el desarrollo del docente a través de la reflexión deconstructiva de su práctica pedagógica y su experiencia institucional, tendente al aprendizaje continuo, a la afirmación de su identidad y responsabilidad profesional.

Finalmente, este dominio comprende la profesión y la identidad del docente que va participar e identificarse con la institución educativa en eventos y actividades (feria de ciencia, eventos culturales, académicos, cursos, entre otras actividades). Como también se toma en cuenta la responsabilidad y puntualidad en los quehaceres pedagógicos en la institución educativa.

Dominio IV Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Competencia 8

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.

37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.

38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

Competencia 9

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social

39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.

40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

2.2.2.2 Propósitos particulares del Marco de Buen Desempeño Docente

El marco del buen desempeño docente persigue los siguientes propósitos:

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

2.2.2.3 La función del docente

La función docente es la concreción directa de los procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje; el proceso de enseñanza-aprendizaje supone el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados y de otras actividades educativas.

Como señala Yabar (2013), la función docente hoy se ubica en una sociedad global y mediatizada, caracterizada por la complejidad y la incertidumbre, donde el conocimiento, la ciencia y la tecnología imponen nuevas teorías, nuevos métodos y herramientas para encarar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto exige un nuevo perfil docente, una institución educativa moderna y unos actores más comprometidos, una actitud reflexiva y de apertura para analizar el currículo de estudios y plantear acciones de mejora o de innovación en el proceso educativo.

El mismo autor señala que la función docente, además de la conducción académica, está constituida por las actividades curriculares no lectivas, la orientación estudiantil, la atención a los padres de familia y a la comunidad; a ello se suman la actualización y perfeccionamiento pedagógico, las actividades de planeación y evaluación institucional, otras actividades formativas, culturales y deportivas, las actividades de dirección,

planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Según la Ley General de Educación n.º 24029, el docente es el agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.

Maldonado (2012), basándose en la Ley General de Educación n.º 24029, señala las siguientes funciones del docente:

- a.** Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro de los aprendizajes de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integra.
- b.** Participar en la institución educativa y en otras instancias a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, así como en el Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.
- c.** Participar en los programas de capacitación y actualización profesional, los cuales constituyen requisitos en los procesos de evaluación docente.
- d.** Recibir incentivos y honores, registrados en el escalafón magisterial, por su buen desempeño profesional y por sus aportes a la innovación educativa. En efecto, el desempeño docente es toda acción realizada o ejecutada por el docente, en respuesta a lo que le corresponde como la responsabilidad, tanto en las aulas como en la institución educativa.
- e.** En el aula, el docente debe fomentar un ambiente favorable, un clima de armonía, diseñar y desarrollar esquemas para la sesión de aprendizaje (aprendizajes esperados, secuencia de actividades, evaluación), tomando en cuenta los intereses y necesidades de los alumnos, logrando que su actividad pedagógica influya significativamente en el compromiso y en el comportamiento de los educandos. Para ello, debe promover la participación activa de los educandos y compartir con ellos la realización de las clases. En la institución educativa debe intervenir en la elaboración del diagnóstico situacional, colaborar en el diseño del Proyecto Educativo Institucional, así como proponer proyectos de innovación pedagógica y participar activamente en la ejecución de la misma.
- f.** El docente es un profesional pedagogo que para ello ha estudiado cinco años; para estar a la altura de enseñar, aplicar métodos, técnicas y evaluar con criterio; teniendo en cuenta el diagnóstico situacional para programar, dirigir, aplicar y evaluar en forma

asertiva a la necesidad del alumno y su contexto. Su compromiso es desarrollar sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores de sus alumnos, solo con el logro de aprendizaje en ellos, el docente habrá cumplido bien su desempeño.

Almeida (2001), coincidiendo con Maldonado, y agregando otras específicas, considera las siguientes funciones del docente:

- 1) Planifica el proceso de enseñanza-aprendizaje
- 2) Realiza la recuperación o activación de conocimientos previos
- 3) Asigna y corrige la tarea
- 4) Realiza la evaluación, según currículum y tiempo establecidos
- 5) Entrega resultados de evaluación, según lo establecido
- 6) Realiza retroalimentación a partir de los resultados de la evaluación
- 7) Elabora materiales didácticos
- 8) Diseña proyectos de investigación
- 9) Diseña proyectos de desarrollo estudiantil
- 10) Diseña proyectos de desarrollo comunitario
- 11) Diseña y aplica instrumentos de investigación
- 12) Apoya la elaboración de horarios docentes
- 13) Diseña y desarrolla tutorías
- 14) Diseña y desarrolla procesos de nivelación académica
- 15) Diseña y desarrolla procesos de reforzamientos
- 16) Diseña y desarrolla eventos relacionados con su campo de ejercicio
- 17) Diseña y desarrolla procesos de superación profesional
- 18) Diseña y desarrolla prácticas innovadoras
- 19) Apoya el acto a la bandera
- 20) Asiste y apoya las reuniones docentes
- 21) Remite estudiantes al Departamento de Orientación
- 22) Remite estudiantes a la Coordinación Docente

Otras que le sean asignadas por las instancias correspondientes.

2.2.2.4 Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente es aquella que evalúa al docente que se desempeña en las IIEE a lo largo del país. Su objetivo es fortalecer la profesión docente y contribuir a mejorar la calidad de la educación.

Díaz (2013) señala que los actores del proceso educativo y la IE son evaluados, lo cual ya es una práctica común en países que quieren tener éxito; solo así podremos contar con instituciones, profesores y estudiantes que ofrezcan o reciban una enseñanza de calidad extendida para todos.

Para el MBDD (2016), la evaluación del desempeño docente viene a ser el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas. La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

2.2.2.5 La docencia y la escuela que queremos

Según el Minedu (2014), para lograr las enseñanzas principales, se necesita que las instituciones educativas se comprometan en las acciones sociales durante el proceso de aprendizaje, expongan una administración por igual y que guíen el nivel de aprendizaje. Esto lo obliga a realizar acciones conjuntas con el fin de obtener el nivel de educación propuesta, incentivando una educación con ideas críticas e innovadoras en sus alumnos. Además de lo indicado, es imperativo que el centro educativo propicie un estilo de armonía y acogedor, que fije actividades con la sociedad, en un escenario de valores como la cultura, roles de las familias y los otros que participan en el proceso educativo.

Factores que determinan el desempeño docente

Se destaca que “entre los factores asociados al docente está su formación profesional, sus condiciones de salud y el grado de motivación y compromiso con su labor” (Montenegro, 2007, p.19). Afirma que a mayor preparación mayores posibilidades de efectividad. Su formación provee el conocimiento para planificar, desarrollar y evaluar el proceso educativo con calidad y de modo constante. Asimismo, entre mejores sean las condiciones

de salud, tendrá grandes probabilidades de ejercer sus funciones con éxito. Todo ello, se verá reforzado con el grado de motivación que se adquiriera y que repercutirá en el compromiso con la puntualidad, cumplimiento de la jornada, excelentes relaciones, organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Subraya que los cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se complementan y originan una fuerza que mantiene al docente en constante mejoramiento y un alto grado de satisfacción. Expone que existen dos importantes niveles de factores asociados al desempeño docente: el entorno institucional y el contexto socio-cultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos: el ambiente y la estructura del proyecto educativo. Es necesario un ambiente humano adecuado, caracterizado por relaciones de afecto, autonomía y cooperación. Asimismo, contar con un proyecto educativo llamativo y bien definido, que permite al docente, planificar con eficacia.

2.2.2.6 MARCO LEGAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PERÚ

El desempeño docente está respaldado y delimitado por una serie de normas; entre ellas tenemos:

Ley n.º 28044, Ley General de Educación, que define a los docentes del Estado, con el objetivo de establecer los lineamientos generales de la educación y del sistema educativo peruano, las atribuciones y obligaciones del Estado y los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora profesional, calidad de desempeño laboral, reconocimiento de méritos y experiencia.

La referida Ley, en su art. 13 manifiesta que la carrera pública docente y administrativa, en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral, es un factor que interactúa en el logro de la calidad educativa.

La **Ley de la Reforma Magisterial n.º 29944** tiene como uno de sus objetivos valorar el mérito en el desempeño del docente. En los art. 40 y 41 precisa una serie de deberes y derechos de la función docente. En el art. 12 (c) del reglamento, considera que la finalidad de los maestros en servicio es fortalecer las competencias y desempeños profesionales establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente; establece la evaluación del desempeño docente con la finalidad de comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad (art. 13 y 24).

De acuerdo a la norma señalada, el docente tiene cuatro ámbitos de desempeño, el de la docencia o gestión pedagógica, administración o gestión institucional, formación docente, innovación e investigación. Para efectos de la presente investigación se considera el ámbito de la gestión pedagógica.

Reglamento de la ley n.º 29944, LRM, en el capítulo V, art. 113, están especificados los objetivos, la obligatoriedad, los criterios e indicadores de la evaluación del desempeño docente. La evaluación tiene la finalidad de comprobar el grado de desarrollo de competencias y desempeños profesionales del profesor establecidos en los dominios del Marco del Buen Desempeño Docente.

El **Proyecto Educativo Nacional** tiene como objetivo desarrollar un conjunto de políticas educativas y objetivos estratégicos rumbo al Bicentenario de la Independencia Nacional (2021). El objetivo estratégico n.º 03 es: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia. La política n.º 11 establece la implementación de una nueva Carrera Publica Magisterial (CPM); adicionalmente, consideran políticas de Estado como el 11.1, 11.2, 11.3, las mismas que señalan evaluar a los docentes para su ingreso y permanencia en la CPM, y su asignación laboral; vincular los ascensos y remuneraciones al desempeño profesional y las condiciones de trabajo, así como promover la revaloración social de la profesión docente, en base al reconocimiento de sus buenas prácticas.

2.2.2.6 ENFOQUES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Al respecto, Montenegro (2003) plantea que: “Tener un modelo es contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros establecidos, de tal manera que el docente sepa de ante mano qué se le va a evaluar, cómo, cuándo, y para qué”. Conocer con precisión los diferentes enfoques que respaldan la evaluación del desempeño docente es un derecho para saber atenernos en nuestra tarea docente.

Valdez (2001), citado por Montenegro (2003), expone cuatro tendencias de evaluación en el desempeño docente.

a) Enfoque centrado en el perfil docente

El enfoque centrado en el perfil docente prioriza rasgos y características del docente “ideal” o buen docente, cuyo perfil es diseñado por un juicio de expertos que tendrá en cuenta las percepciones de diferentes grupos (estudiantes, padres de familia, directivos y comunidad en general). Este docente “ideal” sirve como modelo a quien imitarán los

demás docentes. Para evaluar su desempeño se aplica un cuestionario a manera de autoevaluación, mediante un evaluador externo que recoge información del profesor, a través de la consulta a los alumnos, padres de familia, directivos, etc.

El enfoque centrado en el perfil tiene ventaja de que el perfil del docente es consensuado por los diferentes actores educativos; pero está muy lejos de la realidad, porque establece características de un docente inexistente e “imaginario”, cuyos rasgos son imposibles de generalizar entre los auténticos maestros.

b) Enfoque centrado en resultados

El enfoque de gestión por resultados se caracteriza por evaluar al estudiante mediante la comprobación de los aprendizajes logrados, para saber qué sabe, cuánto sabe y qué tan bien lo sabe. Este enfoque enfatiza el tipo de aprendizaje que obtienen los estudiantes; es pragmático, pues evalúa la gestión docente por los logros de aprendizaje en los estudiantes; pero el docente no es el responsable absoluto del éxito o fracaso de los estudiantes, sino pueden estar asociados a múltiples factores.

c) Enfoque centrado en el comportamiento del docente en el aula

El enfoque centrado en el desenvolvimiento del docente en los diferentes ambientes de aprendizaje plantea la evaluación del desempeño docente identificando la forma de trabajo, dedicación y compromiso para el logro de aprendizajes de los estudiantes. Este enfoque prevalece desde los años sesenta, empleando pautas de observación o diferentes escalas de medidas del comportamiento y la capacidad del docente para crear un ambiente favorable de aprendizaje. La crítica va por la subjetividad del observador al momento de evaluar el desempeño docente.

d) Enfoque centrado en la práctica reflexiva

Montenegro (2003) señala que “La práctica reflexiva invita al docente a tomar conciencia diaria de su práctica pedagógica, observando sus fortalezas y debilidades para ir en un proceso continuo de mejoramiento”. La ejecución de este modelo contempla tres etapas según Valdés (2004):

Una sesión de observación de clase (puede ser efectuada por colegas, directivos de la misma institución), donde haya registro de la actividad en un cuaderno de campo. El objetivo es documentar los efectos de la acción para la base inmediata de la reflexión.

Un dialogo reflexivo con el docente observado para identificar las fortalezas y debilidades, racionales y emotivas, encaminadas a descubrir significativamente y coherentemente la práctica observada.

Una conversación de seguimiento, en la que se retoman los temas conversados, y las acciones y compromisos acordados en la segunda etapa.

Si es conveniente se puede realizar una nueva observación.

Es importante tener en cuenta que ninguno de los enfoques, tratados por separado, da respuesta a la evaluación del desempeño docente, por lo cual es conveniente diseñar un modelo integrado.

2.2.2.7 LAS COMPETENCIAS DEL DOCENTE

Soler (2004) define las competencias como un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes útiles para ejercer una profesión, resolver asuntos profesionales de manera autónoma y flexible y ser capaz de contribuir en el entorno profesional y laboral.

El conjunto de rasgos que caracterizan al docente, constituyen su perfil; como el modelo, sobre el cual deben enfocarse los esfuerzos para su formación profesional y personal, a efecto de que su desempeño se ajuste a las calidades que demanda el ejercicio de la formación de seres humanos desde las aulas escolares.

Aldape (2008) expone que las competencias pueden clasificarse en: académicas, administrativas y humano sociales. Especifica que las competencias académicas son: visión sistemática, manejo de grupos, tecnología para el aprendizaje, diagnóstico, solución de problemas y toma de decisiones. Subraya que son las que posibilitarán al docente dominar los conocimientos y habilidades específicos de su especialidad; ello incluye, los métodos, los equipos y las tecnologías para la enseñanza aprendizaje. Mientras que las administrativas son: organizar su tiempo, crear estadísticas sobre el desempeño estudiantil, procesar la información que recopila, presentar informes, planificar la materia, diseñar las actividades didácticas y evaluar el logro de los objetivos; todo ello, constituyen los conocimientos y habilidades concretas que ayudan a enlazar las actividades docentes con las demandas de la administración de la institución y su entorno.

De acuerdo a Zabalza (2007) las competencias docentes pueden ser comprendidas como conocimientos y habilidades cognitivas, conjunto de actuaciones prácticas que los profesores han de ser capaces de ejecutar con efectividad, ejercicio eficaz de una función

en base a resultados y cambios logrados así como actitudes que han de caracterizar a los mentores. Primero se es persona y luego profesional. La formación de la persona como ser integral está asociada al desarrollo de sus competencias básicas. En el caso de todo educador se ubican en el plano biológico, intelectual, social e interpersonal o conocimiento de sí mismo.

El Ministerio de Educación y Ciencia de España (2007) establece que las competencias docentes genéricas son: planificación y organización, comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y resolución de conflictos satisfactorios, utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, auto concepto positivo y autoevaluación constante.

Feldman (2010) señala que la idea de competencia docente comprende:

La capacidad del docente para actuar en una situación concreta, realizar el diagnóstico sobre la situación específica en la que se debe intervenir y elegir un curso de acción en función de este diagnóstico, y finalmente, utilizar las evaluaciones de resultados de las acciones realizadas para elegir los nuevos cursos de acción

Se colige que el docente debe encarar la acción pedagógica de manera exitosa con base en su profesionalismo o competencias profesionales.

Perrenoud (2003) dice:

Personalmente, definiré una competencia como una capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación. Capacidad que se apoya en conocimientos, pero que no se reduce a ellos. Para enfrentar una situación de la mejor manera posible, generalmente debemos hacer uso y asociar varios recursos cognitivos complementarios.

El autor considera un registro de construcción de saberes y competencias básicas para un buen desenvolvimiento docente, entre ellas:

- a) El docente debe estar organizado de una pedagogía constructivista.
- b) Debe ser garante del sentido de los saberes en los estudiantes.

- c) Debe ser creador de situaciones de aprendizaje.
- d) Debe gestionar la heterogeneidad.
- e) Ser regulador de los procesos y los cambios de la formación; y agrega una postura complementaria,
- f) Debe tener práctica reflexiva y ampliación implícita (la primera está relacionada con la reflexión de su experiencia para promover nuevos saberes y la segunda se refiere al compromiso que debe asumir el docente con el desarrollo de la gestión, fines y objetivos de la institución educativa).

Perrenoud (2003) señala diez competencias básicas que todo docente debería dominar en su práctica pedagógica: a) organizar y animar situaciones de aprendizaje; b) manejar la progresión de los aprendizajes; c) concebir y hacer funcionar los dispositivos de diferenciación; d) implicar a los alumnos en sus aprendizajes y trabajos escolares; e) trabajar en equipo; f) participar en la gestión de la escuela; g) informar e implicar a los padres de familia en los aprendizajes del alumno; h) servirse de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación; i) afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión; j) administrar su propia formación continua.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 SISTEMA DE HIPÓTEISIS

3.1.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

3.1.2 Hipótesis específicas

H₁ Existe una relación significativa entre la gestión educativa y *la preparación para el aprendizaje de los estudiantes*, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

H₂ Existe una relación significativa entre la gestión educativa y *la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

H₃ Existe una relación significativa entre la gestión educativa y *la gestión de la escuela articulada a la comunidad*, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

H₄ Existe una relación significativa entre la gestión educativa y *el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente*, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

3.2.1 Variables

Se presentan dos variables asociadas:

V1. Gestión educativa

V2. Desempeño docente

3.3 Operacionalización de variables

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	INDICADORES	Escala y valorización	
Variable 1 <i>Gestión Educativa</i>	La gestión educativa puede definirse como el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas logren sus metas objetivos y fines educacionales (Díaz ,2009)	Se utilizó un cuestionario de encuesta en base a las 4 dimensiones: gestión educativa que tendrá 31 preguntas.	<ul style="list-style-type: none"> Dimensión Pedagógica 	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque pedagógico, estrategia, didácticas de enseñanza y aprendizaje Planificación y evaluación curricular Actualización y desarrollo profesional de docente. Las modalidades de enseñanza . 	Ordinal Siempre (3)	
			<ul style="list-style-type: none"> Dimensión Institucional 	<ul style="list-style-type: none"> La división del trabajo Manual de funciones y procedimientos Reglamento interno y organigrama Canales de comunicación formal 		Pocas veces (2)
			<ul style="list-style-type: none"> Dimensión Administrativa 	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de recursos institucionales Implementación de la normatividad Distribución de tiempos, jornadas de trabajo: docente administrativo, servicios. Administración de los recursos materiales, económicos, humanos, etc. 		
			<ul style="list-style-type: none"> Dimensión Comunitaria 	<ul style="list-style-type: none"> - Relación de padres y madres de familia - Proyectos de proyección social - Relación-Redes con instituciones, municipales, estatales, eclesíásticas, órganos civiles,etc 		

VARIABLE 2 Desempeño docente	<p>Es el “conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación a los niños y jóvenes a su cargo” (Montenegro, 2007, p.19).</p>	<p>Se utilizó la ficha de desempeño docente en base a los cuatro dominios, que consta de 15 ítems (Minedu, 2012)</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña. • Planifica creativamente la programación anual PA/, UDA/, SA/, articulando de manera coherente. • Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SA 	<p><i>Ordinal</i></p> <p><i>Inicio</i> (1)</p>
	<p>Chiavenato, 2010 define el desempeño como las acciones o comportamientos observados en los empleados, que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.</p>		<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática. • Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes. • Utiliza recursos tecnológicos, materiales educativos diversos requerido en la sesión de aprendizaje. • Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. • Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones. 	<p><i>Proceso</i> (2)</p> <p><i>Logro previsto</i> (3)</p> <p><i>Logro destacado</i> (4)</p>
	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo. • Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE. • Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 			

			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en eventos y actividades: feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la IE. • Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE. • Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. 	
--	--	--	--	---	--

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

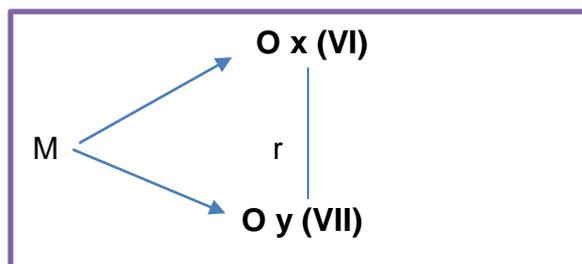
4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación utilizado es no experimental. Al respecto, Valderrama (2010) sostiene que “Este tipo de investigaciones tiene como propósito identificar, clasificar, relacionar y delimitar las variables que operan en una situación determinada” (p. 90). Por lo tanto, en la presente investigación se buscó relacionar las variables gestión educativa y desempeño docente.

4.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación correlacional posee como fin saber la posible existencia de una relación entre dos o más conceptos, clases o variables en una realidad dada (Hernández, 2006).

El diseño de la investigación corresponde a una correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde: M = Muestra

Oy = Desempeño docente

Ox = Gestión educativa

r = Relación entre variables

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.3.1 Población

Bernal (2006) menciona que “La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición de las variables objeto de estudio”. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población.

La población, objetivo de nuestro estudio, fue conformada por los directores, docentes de las 5 Instituciones Educativas públicas del nivel secundario en el distrito de Vinchos, donde cada Institución cuenta con una cantidad diferente de población, tanto en docentes como en estudiantes, tal como se observa en la siguiente tabla.

Distribución poblacional de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos

N.º	Institución educativa	Modalidad	N.º de docentes
1	José de san Martín	JEC	30
2	Haya de la Torre	JEC	30
3	Luis Donayre Vasallos	RE	08
4	Alfredo Parra Carreño	RE	09
Total			77 Docentes

Fuente: Datos obtenidos de la oficina de la Dirección Pedagógica - Ugel - HGA

En el estudio realizado, la muestra utilizada es la no probabilística. En este caso, está conformada por la misma población, es decir, por 77 docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos -2017.

4. 4. TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 Técnicas

Las técnicas en la investigación educacional se comprenden como el grupo de pasos operativos, que permiten recoger de manera eficiente la información necesaria en una muestra determinada, con economía de tiempo y esfuerzo. Estas se eligen de acuerdo al tipo, hipótesis y diseño de investigación (Quispe, 2012). Y la técnica que se utilizó, en este trabajo de investigación, fue la encuesta sobre gestión educativa y desempeño docente.

4.4.2 Encuesta. Es un procedimiento que sirve para medir los datos cuantitativos, para el análisis estadístico, y extraer información útil, a partir de la administración de esta técnica (Palomino, 2016).

4.4.3 Instrumento

Los instrumentos vienen a ser los medios o recursos elaborados o elegidos por el investigador, y se aplican para recopilar la información en la muestra; estos se elaboran de acuerdo a los indicadores establecidos en la operacionalización de variables. Las investigaciones cuantitativas utilizan generalmente las siguientes técnicas e instrumentos para la recopilación de la información (Quispe,2012).

Los instrumentos a utilizar son el cuestionario sobre gestión educativa y desempeño docente.

4.4.4 Ficha técnica

4.4.4.1 FICHA TÉCNICA DE GESTION EDUCATIVA

Cuestionario sobre Gestión Educativa	
Autora	ZÁRATE RAMÍREZ, Dilma (2011)
Adecuación	RODRIGUEZ YUPANQUI, Yaneth (2017)
País de origen	Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
Significación	El objetivo del instrumento es determinar el nivel de gestión educativa.
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión Pedagógica • Dimensión Gestión Institucional • Gestión Administrativa • Dimensión Comunitaria
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 20 minutos.
Validez	<p>Se desarrolló a través de 7 expertos que son doctores en el área.</p> <p>Se procesó mediante V de Aiken que arrojó un valor equivalente a 0,91.</p>
Confiabilidad	Se realizó mediante la prueba Alpha de Cronbach, cuyo resultado es equivalente a 0,922.
Escala de medición	<p>Se utilizó una escala de valores:</p> <p>1=Nunca 2=Pocas veces 3=Siempre</p>

4.4.4.2 FICHA TÉCNICA DESEMPEÑO DOCENTE

Cuestionario sobre desempeño docente	
Autora	MINEDU (2012)
Adecuación	RODRÍGUEZ YUPANQUI, Yaneth (2017)
País de origen	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú.
Significación	El objetivo del instrumento es determinar el nivel de desempeño docente
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">• Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.• Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.• Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.• Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Duración	La duración de la resolución de este cuestionario es aproximadamente de 20 minutos.
Validez	Se desarrolló a través del juicio de 5 expertos, que son doctores en el área. Se procesó mediante V de Aiken, que arrojó un valor equivalente a 0,91
Confiabilidad	Se realizó mediante la prueba de Alpha de Cronbach, cuyo resultado es equivalente a 0,922.
Escala de medición	Se utilizó una escala de valores: 1.Inicio 2.Proceso 3.Logro previsto 4. Logro destacado

4.5 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

4.5.1 Validez,

Para efectos de la validez del presente trabajo de investigación, se acudió a 5 expertos, quienes, previa revisión, autorizaron la aplicación de los instrumentos.

Posteriormente, se aplicó la V de Aiken para determinar la concordancia entre las opiniones vertidas por ellos, que se evidencia en los siguientes resultados.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS:

- Instrumento: de gestión educativa
- Modelo estadístico: V de Aiken (indica el acuerdo interjueces)
- Criterio de exclusión de Ítems: 0.80
- Número de jueces: 5 expertos

Ítems cuestionario		Ítems 1	Ítems 2	Ítems 3	Ítems 4	Ítems 5	Ítems 6	Ítems 7	Ítems 8	Ítems 9	Ítems 10
JUECES	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
MEDIAS		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
MÍNIMO DE ESCALA 1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
RANGO DE ESCALA		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
V DE AIKEN		0.95	1.00	0.95	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
NIVEL DE CONFIANZA: 0.95 DECISIÓN		Válido									

Decisión estadística

Del análisis de la opinión de los expertos mediante la prueba V de Aiken al instrumento de gestión educativa, nos muestra que los ítems son válidos para la investigación, a una probabilidad de error al 0,05, por lo que se concluye su aplicabilidad en la investigación.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS:

- Instrumento: desempeño docente
- Modelo estadístico: V de Aiken (indica el acuerdo interjueces)
- Criterio de exclusión de ítems: 0.80
- Número de jueces: 5 expertos

Ítems cuestionario		Ítems 1	Ítems 2	Ítems 3	Ítems 4	Ítems 5	Ítems 6	Ítems 7	Ítems 8	Ítems 9	Ítems 10
JUECES	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
MEDIAS		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
MÍNIMO DE ESCALA 1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
RANGO DE ESCALA		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
V DE AIKEN		1.00	0.95	0.95	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.95	1.00
NIVEL DE CONFIANZA: 0.95 DECISIÓN		Válido									

Decisión estadística

Del análisis de la opinión de los expertos mediante la prueba V de Aiken al instrumento sobre de desempeño docente, muestra que los ítems son válidos para la investigación, a una probabilidad de error al 0,05, por lo que se concluye que su aplicabilidad es factible en la investigación.

4.5.2 Confiabilidad

Para efecto de confiabilidad, se aplicó a una muestra de 10 docentes y 10 directores, de esta manera, determinar el grado de confiabilidad; los datos fueron sometidos al estadígrafo Alfa de Cronbach, cuyo resultado determinó el nivel de confiabilidad. Para ello se aplicó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K : El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de varianzas de los ítems

S_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Nivel de confiabilidad del cuestionario sobre Instrumentos de gestión

1. Escala: todas las variables (Gestión Educativa)

Resumen del procesamiento de los casos

		N°	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N °de elementos
0,968	30

Coefficiente	Relación
0,00 a +/- 0,20	Despreciable
0,20 a 0,40	Baja ligera
0,40 a 0,60	Moderada
0,60 a 0,80	Marcada
0,80 a 1,00	Muy alta

Interpretación

De acuerdo con los resultados del análisis de fiabilidad, que dio como resultado 0,968, y según la tabla categórica, se determina que el instrumento de gestión educativa es de consistencia interna con tendencia a muy alta.

2. Escala: todas las variables (Desempeño Docente)

Resumen del procesamiento de los casos

		N°	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N °de elementos
0,959	15

Interpretación

De acuerdo con los resultados del análisis de fiabilidad, que dio como resultado 0,959, y según la tabla categórica se determina que el instrumento de Marco de Buen Desempeño Docente es de consistencia interna con tendencia a muy alta.

4.6 TRATAMIENTO ESTADISTICO

En el presente trabajo de investigación, se utilizó la estadística descriptiva simple para presentar los resultados porcentuales mediante las tablas correspondientes; así mismo, para determinar los valores inferenciales se realizó, en primer lugar, la prueba de normalidad mediante el estadígrafo denominado Alpha de Cronbach, cuyos resultados posibilitaron el uso del estadígrafo Tau c de Kendall para la correspondiente prueba de hipótesis y correlación.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO E INFERENCIAL DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Presentación de los resultados

Se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de Gestión Educativa y Desempeño Docente a los docentes del nivel secundario, quienes laboran en las instituciones educativas de Vinchos. Los datos fueron analizados mediante el software estadístico Spss, versión 22. Para la docimasia se hizo uso de la prueba de contrastación de la r de Pearson, a una probabilidad de error de 0,05.

5.1. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la aplicación de ambos instrumentos

Se obtuvo el siguiente resultado

Tabla n.º 01. Resultado de la variable Desempeño Docente

	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	13	16,9
Logro previsto	60	77,9
Logro destacado	4	5,2
Total	77	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – 2017

Interpretación estadística

Se observa en la tabla que el 77,9% (60) docentes del nivel secundario opinan que el desempeño Docente se ubican en el nivel de logro previsto, el 5,2%(4) se ubican en el nivel de logro destacado y en proceso el 16,9% (13) encuestados.

Tabla n.º 02. Resultado de la variable Gestión Educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	2,6
Pocas veces	52	67,5
Siempre	23	29,9
Total	77	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – 2017

Interpretación Estadística.

De los resultados de la tabla manifiesto que el 67,5% (52) docentes del nivel secundario opinan que pocas veces se realizan una gestión adecuada de parte de los directivos de la institución; el 29,9%(22) de ellos opinan que siempre se presenta una gestión adecuada y en menor porcentaje del 2,6% (2) opinan que nunca existe una gestión adecuada. Estos resultados se objetivizan en el siguiente gráfico.

Tabla N° 03. Resultado de la dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	58	75,3
Logro previsto	19	24,7
Total	77	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – 2017

Interpretación Estadística.

En la tabla de los resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 75,3% (58) de los encuestados opinan que el desempeño docente se encuentra en el nivel de proceso es decir conoce y comprende las características de sus estudiantes y su contextos, así como también planifica de manera colegiada su enseñanza lo que genera un clima de confianza para su aprendizaje lo que implica la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje; el 24,7% (19) docentes están en el nivel de logro previsto.

Tabla N° 04. Resultado de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	16	20,8
Logro previsto	59	76,6
Logro destacado	2	2,6
Total	77	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – 2017

Interpretación Estadística.

Se deduce de la tabla que el 76,6% (59) de los encuestados se ubican en el nivel de logro previsto es decir crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus manifestaciones, lo que implica el dominio de los contenidos disciplinarios y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que los estudiantes aprendan y evalúa permanentemente. El 20,8% (16) de ellos están en proceso y en menor porcentaje del 2,6% (2) están en el nivel de logro destacado.

Tabla N° 05. Resultado de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	35	45,5
Logro previsto	23	29,9
Logro destacado	19	24,7
Total	77	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – 2017

Interpretación Estadística.

Se observa en la tabla que el 45,5% (35) docentes se ubican en el nivel de proceso es decir que el docente participa activamente con actitud democrática y colaborativa en la gestión de la escuela y establece relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad con la familia y la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, el 29,9% (23) docentes están en el nivel de logro previsto y el 24,7% (19) de ellos en el nivel de logro destacado.

Tabla N° 06. Resultado de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	16	20,8
Logro previsto	48	62,3
Logro destacado	13	16,9
Total	77	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – 2017

Interpretación Estadística.

En la tabla de los resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, se observa que el 20,8% (16) de los encuestados opinan que en la profesionalización y la identidad del docente se encuentran en el nivel de proceso es decir; la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica ,la de sus colegas ,el trabajo en grupo, la colaboración con sus pres y su participación en actividades de desarrollo profesionalidad el 62,3% (48) docentes están en el nivel de logro previsto y de ellos en logro destacado 16,9% (13) .

Tabla N° 7 Contraste entre las variables gestión educativa y desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE		
		EN PROCESO	LOGRO	TOTAL
		PREVISTO		
GESTIÓN	POCAS VECES	16 20,8%	58 75,3%	74 96,1%
	SIEMPRE	1 1,3%	2 2,6%	3 3,9%
TOTAL		17 22,1%	60 77,9%	77 100,0%

La tabla de contraste N° 7, respecto a la variable gestión educativa, nos permite observar que del 100% (77) docentes, el porcentaje mayoritario que equivale al 96,1%(74) consideran que pocas veces se desarrolla una buena gestión educativa de parte de los directivos de la institución; mientras que, respecto a la variable desempeño docente, el porcentaje mayoritario equivalente al 77,9% (60) de docentes, desde la percepción de los directivos, muestran un nivel de logro previsto en el desempeño docente. Lo que permite inferir que las variables en estudio no guardan relación entre sí.

Tabla N° 8 Contraste entre las variables gestión educativa y preparación para el aprendizaje

		PREPARACIÓN		TOTAL
		EN PROCESO	LOGRO	
GESTIÓN	POCAS VECES	56	18	74
		72,7%	23,4%	96,1%
	SIEMPRE	2	1	3
		2,6%	1,3%	3,9%
TOTAL		58	19	77
		75,3%	24,7%	100,0%

La tabla de contraste N° 8, respecto a la variable gestión educativa, nos permite observar que del 100% (77) docentes, el porcentaje mayoritario que equivale al 96,1%(74) consideran que pocas veces se desarrolla una buena gestión educativa de parte de los directivos de la institución; mientras que, respecto a la variable preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el porcentaje mayoritario equivalente al 75,3% (58) de docentes, desde la percepción de los directivos, se ubican en el nivel en proceso. De estos resultados se deduce que no existe relación entre las variables en estudio.

Tabla N° 9 Contraste entre las variables gestión educativa y enseñanza para el aprendizaje

		ENSEÑANZA			TOTAL
		EN PROCESO	LOGRO PREVISTO	LOGRO DESTACADO	
GESTIÓN	POCAS VECES	15	57	2	74
		19,5%	74,0%	2,6%	96,1%
	SIEMPRE	1	2	0	3
		1,3%	2,6%	0,0%	3,9%
TOTAL		16	59	2	77
		20,8%	76,6%	2,6%	100,0%

La tabla de contraste N° 9, respecto a la variable gestión educativa, nos permite observar que del 100% (77) docentes, el porcentaje mayoritario que equivale al 96,1%(74) consideran que pocas veces se desarrolla una buena gestión educativa de parte de los directivos de la institución; mientras que, respecto a la variable enseñanza para el

aprendizaje de los estudiantes, el porcentaje mayoritario equivalente al 76,6% (59) de docentes, desde la percepción de los directivos, se ubican en el nivel logro previsto. Resultados que permiten inferir que no existe relación entre las variables en estudio.

Tabla N° 10 Contraste entre las variables gestión educativa y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		PARTICIPACIÓN			TOTAL
		EN PROCESO	LOGRO PREVISTO	LOGRO DESTACADO	
GESTIÓN	POCAS VECES	33 42,9%	23 29,9%	18 23,4%	74 96,1%
	SIEMPRE	2 2,6%	0 0,0%	1 1,3%	3 3,9%
TOTAL		35 45,5%	23 29,9%	19 24,7%	77 100,0%

La tabla de contraste N° 10, respecto a la variable gestión educativa, nos permite observar que del 100% (77) docentes, el porcentaje mayoritario que equivale al 96,1%(74) consideran que pocas veces se desarrolla una buena gestión educativa de parte de los directivos de la institución; mientras que, respecto a la variable participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el porcentaje mayoritario equivalente al 45,5% (35) de docentes, desde la percepción de los directivos, se ubican en el nivel en proceso. Resultados que permiten concluir que no existe relación entre las variables en estudio.

Tabla N° 11 Contraste entre las variables gestión educativa y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		DESARROLLO			TOTAL
		EN PROCESO	LOGRO PREVISTO	LOGRO DESTACADO	
GESTIÓN	POCAS VECES	15 19,5%	46 59,7%	13 16,9%	74 96,1%
	SIEMPRE	1 1,3%	2 2,6%	0 0,0%	3 3,9%
TOTAL		16 20,8%	48 62,3%	13 16,9%	77 100,0%

La tabla de contraste N° 11, respecto a la variable gestión educativa, nos permite observar que del 100% (77) docentes, el porcentaje mayoritario que equivale al 96,1%(74) consideran que pocas veces se desarrolla una buena gestión educativa de parte de los directivos de la institución; mientras que, respecto a la variable desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el porcentaje mayoritario equivalente al 62,3% (48) de docentes, desde la percepción de los directivos, se ubican en el nivel logro previsto. Resultados que permiten concluir que no existe relación entre las variables en estudio.

5.2 Análisis a nivel inferencial.

5.2.1. Prueba de normalidad.

Tabla Prueba de normalidad de las variables y dimensiones gestión educativa y desempeño docente

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
PREPARACIÓN	,468	77	,000
ENSEÑANZA	,449	77	,000
PARTICIPACIÓN	,289	77	,000
DESARROLLO	,317	77	,000
DESEMPEÑO	,481	77	,000
GESTIÓN	,540	77	,000

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Kolmogorov –Smirnov, nos permiten observar que el nivel de significancia en todos los casos es equivalente a 0,000, lo que permite concluir que no existe distribución normal, razón por el que se determina el uso del estadígrafo Tau c de Kendal para la prueba de correlación e hipótesis.

5.2.3. Prueba de hipótesis

5.2.3.1. Prueba de hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

Hipótesis de trabajo.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

$$Ho: r_{xy} = 0$$

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

$$Ha: r_{xy} \neq 0$$

Prueba de contraste ; Tau C de Kendall

Probabilidad de error : $\alpha = 0,05$

Resultado de la prueba de contraste

		Error estandarizado			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-,018	,042	-,413	,680
N de casos válidos		77			

Decisión Estadística.

En la tabla se observa que el nivel de significancia obtenida es $p=0,680$, que es mayor a $0,05$, lo que nos muestra que las variables en estudio presentan una relación ($r = -0,018$) muy baja y negativa pero no significativa, lo que nos induce a manifestar que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017

5.2.3.2. Prueba de primera hipótesis específica

Hipótesis específica N° 01

Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

Hipótesis de trabajo.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017

$$Ho: r_{xy} = 0$$

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017

$$Ha: r_{xy} \neq 0$$

Prueba de contraste ; Tau C de Kendall

Probabilidad de error : $\alpha = 0,05$

Resultado de la prueba de contraste

		Error estandarizado			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,013	,042	,321	,749
N de casos válidos		77			

Decisión Estadística.

En la tabla se observa que el nivel de significancia obtenida es $p=0,749$, que es mayor a 0,05, lo que nos muestra que las variables en estudio presentan una relación ($r = 0,013$) muy baja pero no significativa, lo que nos induce a manifestar que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017

5.2.3.3. Prueba de segunda hipótesis específica

Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

Hipótesis de trabajo.

Ho: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

$$Ho: r_{xy} = 0$$

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

$$Ha: r_{xy} \neq 0$$

Prueba de contraste ; Tau C de Kendall

Probabilidad de error : $\alpha = 0,05$

Resultado de la prueba de contraste

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-,022	,042	-,529	,597
N de casos válidos		77			

Decisión Estadística.

En la tabla se observa que el nivel de significancia obtenida es $p=0,597$, que es mayor a $0,05$, lo que nos muestra que las variables en estudio presentan una relación ($r = -0,022$) muy baja pero no significativa, lo que nos induce a manifestar que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017

5.3.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

H₃ Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en el nivel secundario de n las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

Hipótesis de trabajo.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en el nivel secundario de n las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

$$Ho: r_{xy} = 0$$

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en el nivel secundario de n las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

$$Ha: r_{xy} \neq 0$$

Prueba de contraste ; Tau C de Kendall

Probabilidad de error : $\alpha = 0,05$

Resultado de la prueba de contraste

		Error estandarizado			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-,018	,055	-,320	,749
N de casos válidos		77			

En la tabla se observa que el nivel de significancia obtenida es $p=0,749$, que es mayor a $0,05$, lo que nos muestra que las variables en estudio presentan una relación ($r = -0,018$) muy baja pero no significativa, lo que nos induce a manifestar que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017

5.3.2.4. Prueba de cuarta hipótesis específica

Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

Hipótesis de trabajo.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017

$$Ho: r_{xy} = 0$$

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017

$$Ha: r_{xy} \neq 0$$

Prueba de contraste ; Tau C de Kendall

Probabilidad de error : $\alpha = 0,05$

Resultado de la prueba de contraste

		Error estandarizado		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-,037	,040	-,922	,356
N de casos válidos		77			

En la tabla se observa que el nivel de significancia obtenida es $p=0,356$, que es mayor a $0,05$, lo que nos muestra que las variables en estudio presentan una relación ($r = -0,037$) muy baja pero no significativa, lo que nos induce a manifestar que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación que se presenta bajo el título: Gestión educativa y desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017, se sustenta teóricamente, respecto a la gestión educativa, en el planteamiento del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE) del Organismo de la Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura (UNESCO) (2000), quien precisa que la gestión educativa, es un grupo de acciones teóricos y prácticos que están unidos y a la vez manteniendo una relación en un escenario pedagógico; las actividades desarrollados de los administradores que orientan grandes escenarios organizativos, de tal manera que unan conocimientos con los factores como capacidad, honestidad, a la búsqueda y seguimiento de todas las alternativas, y al continuo mejoramiento. (p .43). La gestión educativa, está Integrada por un grupo de sucesos ordenados, las cuales facilitan a que se consiga los propósitos educativos. Una gestión adecuada pasa por una diagnosis, desarrollo, realización, monitoreo y medición, apoyándose entre sí encaminando al logro de los objetivos.

En relación al desempeño docente, sea sume el planteamiento de Valdés tomado por Vásquez (2009) quien precisa que el desempeño del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por 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).

Enfocado así las variables en investigación, esta se desarrolló con la finalidad de conocer la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.

Los resultados alcanzados sobre la hipótesis general permiten concluir que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017. Resultado que se confirma con lo mostrado en la tabla de contraste N° 7, en el que se observa que el porcentaje mayoritario que equivale al 96,1%(74) consideran que pocas veces se desarrolla una buena gestión educativa de parte de los directivos de la institución; mientras que, respecto a la variable desempeño docente, el porcentaje mayoritario

equivalente al 77,9% (60) de docentes, desde la percepción de los directivos, muestran un nivel de logro previsto en el desempeño docente. Lo que permite inferir que las variables en estudio no guardan relación entre sí, es decir se desarrollan de manera autónoma, mostrando a su vez debilidades en la gestión educativa. Al respecto, Díaz (2002), afirma que “la gestión educativa es un factor principal del aprendizaje, posee una relación muy importante en la orientación y ejecución de las acciones que van a orientar a lograr fines y objetivos en la institución educativa” (p.54).

En relación a las hipótesis específicas, similares resultados se obtuvieron en todas las dimensiones y se concluye que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017. Estos resultados se ven corroborados con los datos mostrados en las tablas de contraste N° 8, 9,10 y 11; en las que se observa que el porcentaje mayoritario de docentes consideran que pocas veces se desarrolla una buena gestión educativa de parte de los directivos de la institución; mientras que, respecto a la variable preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente de los estudiantes, el porcentaje mayoritario de docentes, desde la percepción de los directivos, se ubican en el nivel de logro previsto. De estos resultados se deduce que no existe relación entre las variables en estudio, es decir que cada una de las variables se desarrolla de manera autónoma, mostrándonos que el desempeño docente no está supeditado a una buena gestión educativa, lo que permite sostener que el buen desempeño docente está directamente influenciado por la predisposición de los mismos maestros a seguir estudios de maestría, diplomados y segundas especializaciones que mejoran considerablemente su desempeño docente. Situación que no es similar en el caso de la gestión educativa, significa que presenta muchas limitaciones que ameritan ser analizadas y solucionadas en bien de la educación de los estudiantes.

Al respecto debemos tener presente lo sostenido por la UNESCO (2000), quien precisa que la gestión educativa, es un grupo de acciones teóricos y prácticos que están unidos y a la vez manteniendo una relación en un escenario pedagógico; las actividades

desarrollados de los administradores que orientan grandes escenarios organizativos, de tal manera que unan conocimientos con los factores como capacidad, honestidad, a la búsqueda y seguimiento de todas las alternativas, y al continuo mejoramiento. (p .43). En efecto, solo en esa medida es posible hablar de una buena gestión educativa y que permita la mejora de los niveles de desempeño docente y como consecuencia el rendimiento académico de los estudiante

CONCLUSIONES

1. Existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017. Resultados corroborados con el nivel de significancia obtenida que es $p=0,680$, que es mayor a $0,05$, lo que nos muestra que las variables en estudio presentan una relación ($r = -0,018$) muy baja y negativa pero no significativa.

2. Los resultados muestran que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017, debido a que el nivel de significancia obtenida es $p=0,749$, que es mayor a $0,05$, lo que nos muestra que las variables en estudio presentan una relación ($r = 0,013$) muy baja pero no significativa.

3. Los datos hallados muestran que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017, esto debido a que el nivel de significancia obtenida es $p=0,597$, que es mayor a $0,05$, lo que nos muestra que las variables en estudio presentan una relación ($r = -0,022$) muy baja pero no significativa.

4. Existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017, corroborado con el nivel de significancia obtenida que es $p=0,749$, que es mayor a $0,05$, lo que nos muestra que las variables en estudio presentan una relación ($r = -0,018$) muy baja pero no significativa.

5. Los resultados muestran que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017, debido a que el nivel de significancia

obtenida es $p=0,356$, que es mayor a $0,05$, lo que nos muestra que las variables en estudio presentan una relación ($r = -0,037$) muy baja pero no significativa.

RECOMENDACIONES

1. Al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, viabilizar convenios interinstitucionales con la finalidad de desarrollar diplomados en gestión educativa de acuerdo a las nuevas tendencias de gerencia educativa.
2. A los directores de las instituciones educativas del distrito de Vinchos, generar cambios en la gerencia educativa orientados con el liderazgo pedagógico que permita ver el problema de gestión integralmente.
3. A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos, proseguir estudios de formación continua que eleven sus niveles de desempeño docente en las instituciones educativas.
4. A los investigadores del nivel de estudios de posgrado, realizar investigaciones de esta naturaleza en muestras mucho más amplias con la finalidad de conocer el estado actual de la gestión educativa y buscar alternativas de solución.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Alvarado, O (2006) *Gestión Educativa* Editorial. 1era Edición. San Marcos. Lima, Perú.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las Competencias del Docente. Demanda de la aldea global siglo XXI.*
- Díaz, H. (2013) *Nuevas Tendencias y Desafíos de la Gestión Escolar* Lima, Perú: Edit. UNMSM. Lima.
- Feldman, D. Y Palamidessi, M. (2001): *Programación de la enseñanza en la Universidad. Problemas y Enfoques.* San Miguel: Universidad Nacional de General Sarmiento
- Hernández, S. Fernández, C y Baptista, P (2006) *Metodología de la investigación* .México: D .F Edit. Mexicana.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia:* Mac Graw Hill.
- Espinosa, G.F (2014) *Tesis Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje.* Loja, Ecuador.
- Harf, R y Azzerboni, D. (2014) *Construcción de Liderazgo en la Gestión Educativa.* México S.C. Edit. Novedades Educativas de México.
- Ministerio de Educación del Perú. (2003) *ley 28044. Ley general de Educación.* Lima, Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú, (2012) *Marco de buen Desempeño Docente.* Lima Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación y Ciencia (2007). *El Desarrollo de las Competencias Docentes en la Formación del Profesorado.* España: Fer/Edigrafos
- Maldonado, R. (2012) *Tesis Desempeño Docente con relación Aprendizaje de los Estudiantes.* Lima, Perú: USMP.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos.* . Colombia

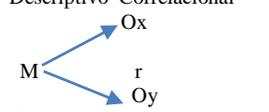
- Perrenoud, Ph. (1994) *Prácticas pedagógicas, profesión docente y formación: perspectivas sociológicas*, Lisboa, D. Quixote.
- Quispe, R. (2012) *Metodología de la Investigación Pedagógica* .Ayacucho, Perú Edit. UNSCH.
- Quinn, Robert E. y otros *Maestría en gestión de organización. Un modelo operativo de competencias*. Ediciones Díaz Santos S.A.,Madrid ,España ,1995
- Raxuleu (2014),Tesis en la investigación titulada *Liderazgo del director y desempeño docente en la institución educativa Santa Catarina 2013*.
- Rivas, A. (2015). *América Latina después de PISA: lecciones aprendidas de la educación en siete países 200-2015*. Buenos Aires: Fundación CIPPEC.
- Soler, C. (2004). Reflexiones acerca del término competencias en la actividad docente. *Educación Médica Superior*. 18, (01). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412004000100005
- UNESCO, (2011) *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas* .Lima, Perú .Edit. UNESCO
- Valderrama, S. (2015) *Pasos para elaborar proyectos de investigación Cuantitativa, Cualitativa Mixta científica* .Lima, Perú: Edit. S.M .Lima.
- Valdés V., H. (2006) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Veciana, J.M.; Aponte, M y Urbano, d. (2001): “Instituciones y medidas de apoyo a la creación de empresas: Un estudio empírico comparativo entre Cataluña y Puerto Rico”. Tercer Seminario Hispano-Luso de Economía Empresarial.
- Yábar, I (2013) *Tesis Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la* .Universidad San Marcos. Lima, Perú.
- Zabalza, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional* (2a. ed.).España: NARCEA, S.A.

Anexo

ANEXO A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión Educativa y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario en el distrito de Vinchos - 2017

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e dimensiones	Metodología
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas el distrito de Vinchos en el año 2017?</p>	<p>Objetivos generales Conocer la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas el distrito de Vinchos en el año 2017</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas en distrito de Vinchos en el año 2017</p>	<p>VARIABLE 1 Gestión Educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión Pedagógica • Dimensión Institucional • Dimensión Administrativa • Dimensión Comunitaria 	<p>❖ TIPO El tipo de investigación es no experimental.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>P₁ ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las instituciones educativas el distrito de Vinchos en el año 2017?</p> <p>P₂ ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en las instituciones educativas el distrito de Vinchos en el año 2017?</p> <p>P₃ ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en las instituciones educativas el distrito de Vinchos en el año 2017?</p> <p>P₄ ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, en las instituciones educativas el distrito de Vinchos en el año 2017?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>O₁ Identificar la relación entre la gestión educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las Instituciones Educativas el distrito de Vinchos en el año 2017</p> <p>O₂ Determinar la relación de la gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en las instituciones educativas el distrito de Vinchos en el año 2017</p> <p>O₃ Determinar la relación entre la gestión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en las instituciones educativas el distrito de Vinchos en el año 2017</p> <p>O₄ Establecer la relación entre la gestión educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, en las instituciones educativas el distrito de Vinchos en el año 2017</p>	<p>Hipótesis específicos</p> <p>H₁ Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.</p> <p>H₂ Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.</p> <p>H₃ Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.</p> <p>H₄ Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, en el nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos en el año 2017.</p>	<p>VARIABLE 2 Desempeño docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente 	<p>❖ DISEÑO Descriptivo Correlacional</p>  <p>Donde : Ox = primera variable: Gestión educativa Oy = Segunda variable: Desempeño docente. M =Muestra r = Relación intervariable</p> <p>❖ POBLACIÓN Muestra de tipo no probabilístico 77docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas del distrito de Vinchos.</p> <p>❖ TÉCNICA La técnica a utilizar es la encuesta en el proyecto de investigación.</p> <p>❖ INTRUMENTO Cuestionario</p>



ANEXO B
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO - ENCUESTA

INSTRUMENTO Nº 1

PRESENTACIÓN

Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información referente a la Gestión Educativa que presenta el director en la IE donde usted labora. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

Marcar con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 3 y el puntaje menos favorable el 1
Marcar solo una respuesta a cada pregunta

3=	Siempre
2=	Pocas veces
1=	Nunca

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA – DEL DIRECTIVO

ITEMS		Siempre	Pocas veces	Nunca
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA				
1.	El director se interesa por mejorar la calidad educativa en la IE.			
2.	El director logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la IE.			
3.	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.			
4.	El director promueve la innovación y capacitación del docente.			
5.	El director implementa actividades de reforzamiento escolar a estudiantes que muestran dificultades en el aprendizaje.			
6.	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.			
7.	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.			
8.	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes, el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.			
		Siempre	Pocas veces	Nunca
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL				
9.	El director mantiene buenas relaciones interpersonales con los docentes.			
10.	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.			
11.	El director practica una comunicación horizontal, abierta y flexible con todos los agentes de la comunidad.			
12.	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.			
13.	La I.E cuenta con un PEI elaborado con la participación de la comunidad educativa.			
14.	La IE cuenta con un PCIE que orienta los procesos pedagógicos a través de la diversificación curricular.			

15.	La IE cuenta con un PAT elaborado de manera participativa en el cual se establece las actividades anuales en función a los compromisos de gestión.			
16.	La IE cuenta con un RI que establece las funciones los derechos , normas de convivencia , sanciones y estímulos de los integrantes de la comunidad educativa .			
17.	El director fomenta la colaboración y participación docente en las actividades académicas y administrativas.			
18.	El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la IE a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Siempre	Pocas veces	Nunca
19.	El director cumple con la normatividad y supervisión de las funciones.			
20.	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.			
21.	El director es imparcial para sancionar las faltas e incumplimientos del personal docente.			
22.	El director comparte con sus miembros la responsabilidad en la toma de decisiones.			
23.	El director se preocupa por preservar los bienes y materiales de la I.E.			
24.	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			
25.	El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes			
26.	El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			
27.	Establece metas y responsabilidades claras para el equipo docente y el personal administrativo			
DIMENSIÓN COMUNITARIA		Siempre	Pocas veces	Nunca
28.	El director tiene buena relación con los padres y madres de familia de la IE			
29.	El director incentiva los proyectos de proyección social en la comunidad educativa.			
30.	El director busca aliados con instituciones estatales, municipalidades , eclesiásticas ,órganos civiles,etc.			
31.	El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.			

Valores	Número de Valores	Total del Valor
Siempre (3)		
Pocas veces (2)		
Nunca (1)		
Puntaje Total		

RESUMEN:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



ANEXO C
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO - ENCUESTA

INSTRUMENTO Nº 2

PRESENTACIÓN

Estimado Director la presente encuesta pretende recopilar información referente al Marco del Buen Desempeño Docente en la I.E donde usted labora. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario.

Agradezco su gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa (X) en solo uno de los cuadros de cada pregunta.

1	2	3	4
<i>Inicio</i>	<i>En proceso</i>	<i>Logro previsto</i>	<i>Logro destacado</i>

FICHA DE EVALUACIÓN EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.						
COMPETENCIAS	Nº	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN			
			1	2	3	4
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				
Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	2	Planifica creativamente la programación anual, UDA, SA, articulando de manera coherente en los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				
	3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SA				
PUNTAJE PARCIAL A=						

DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		1	2	3	4	
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
	5	Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.				
Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.				
	7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				
Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.	8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
	9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				

PUNTAJE PARCIAL: B

DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		1	2	3	4	
Competencia 6 Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.	10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
	11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				
Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				

PUNTAJE PARCIAL: C

DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		1	2	3	4	
Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.				
Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	14	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE				
	15	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				

PUNTAJE PARCIAL: D

RESULTADO FINAL A+B+C+D

00-20	21-35	36-50	51-60
Inicio	En proceso	o previsto	Logro destacado

¡ GRACIAS POR SU COLABORACIÓN !

FICHA DE EVALUACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS



DATOS GENERALES : GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE VINCHOS - AYACUCHO 2017

Título de la Investigación: Gestión Educativa

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno			Muy bueno							
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1. CLARIDAD	Está formulando con lenguaje propio.																				85			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					85		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																					85		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					85		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					85		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																					85		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.																					85		
8. COHERENCIA	Entre ítems e indicadores.																					85		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					85		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																					85		

PROMEDIO DE VALORACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) buena e) Muy buena

Nombre y Apellido	MAXIMO JRESON CABEZAS	DNI	78251291
Título Profesional	Lic. Educación Secundaria		
Especialidad	Lenguaje - Literatura		
Grado Académico	Dr. en Educación		
Mención	Educación		

Lugar y Fecha: 31/07/17

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS



DATOS GENERALES : GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE VINCHOS - AYACUCHO 2017

Título de la Investigación: Desempeño Docente

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno			Muy bueno				
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulando con lenguaje propio.																		90		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		90		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																85				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		90		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		90		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																		90		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.																		90		
8. COHERENCIA	Entre ítems e indicadores.																		90		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		90		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		90		

PROMEDIO DE VALORACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) buena e) Muy buena

Nombre y Apellido	MARILYN ORCINO CABEZAS	DNI	2825191
Título Profesional	Lic. Educación Secundaria		
Especialidad	Lengua y Literatura.		
Grado Académico	Dr. Educación		
Mención	Educación		

Lugar y Fecha: 31 10 2017

.....

FICHA DE EVALUACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS



DATOS GENERALES : GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE VINCHOS - AYACUCHO 2017

Título de la Investigación: Gestión Educativa

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno			Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulando con lenguaje propio.																		90		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	85			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																	85			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		90		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		90		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																		90		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.																	85			
8. COHERENCIA	Entre ítems e indicadores.																	85			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		90		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		90		

PROMEDIO DE VALORACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) buena e) Muy buena

Nombre y Apellido	Teodosio Zenoso Poma Solís	DNI	06548301
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria		
Especialidad	Matemática y Física		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Educación		

Lugar y Fecha: 126 107 117

.....

FICHA DE EVALUACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS



DATOS GENERALES : GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE VINCHOS - AYACUCHO 2017

Título de la Investigación: Desempeño Docente

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno			Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulando con lenguaje propio.																			90	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			90	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																			90	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	85			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	85			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																	85			
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.																		90		
8. COHERENCIA	Entre ítems e indicadores.																		90		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		90		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		90		

PROMEDIO DE VALORACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) buena e) Muy buena

Nombre y Apellido	Teodoro Zenobio Poma Solier	DNI	06548301
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria		
Especialidad	Matemática y Física		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Educación		

Lugar y Fecha: 126 107 117

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

UNIDAD DE POS GRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 MAESTRIA EN EDUCACIÓN: MENCIÓN: GESTIÓN EDUCACIONAL



INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

Título del Instrumento: Desempeño Docente

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno			Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio.																		✓		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		✓		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																		✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	✓			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		✓		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																		✓		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.																		✓		
8. COHERENCIA	Entre ítems e indicadores.																		✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		✓		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		✓		

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) buena e) Muy buena

Nombre y Apellidos	Amador Vilcatoma Sánchez	DNI	19948711.
Título Profesional	Lic en Educación		
Especialidad	Matemática y Física		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Psicología Educativa y Tutorial		

Lugar y Fecha: 26/06/17.1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
UNIDAD DE POS GRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN EDUCACIÓN: MENCIÓN: GESTIÓN EDUCACIONAL



INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

Título del Instrumento: Gestión Educativa

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio.																	/			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		/		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																	/			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		/		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		/		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																		/		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.																		/		
8. COHERENCIA	Entre ítems e indicadores.																		/		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		/		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		/		

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) buena e) Muy buena

Nombre y Apellidos	<i>Amador Vilcatoma Sanchez</i>	DNI	<i>19945711.</i>
Título Profesional	<i>Lic en Educación</i>		
Especialidad	<i>Matemática y Física</i>		
Grado Académico	<i>Doctor</i>		
Mención	<i>psicología Educativa y Tutorial</i>		

Lugar y Fecha: *26/07/17* *[Firma]*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
UNIDAD DE POS GRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN EDUCACIÓN: MENCIÓN: GESTIÓN EDUCACIONAL



INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

Título del Instrumento: Desempeño Docente

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno			Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio.																		✓		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		✓		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																		✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		✓		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		✓		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																		✓		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.																		✓		
8. COHERENCIA	Entre ítems e indicadores.																		✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		✓		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		✓		

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) buena e) Muy buena

Nombre y Apellidos	<i>Ana H. León Ayala</i>	DNI	<i>20055903</i>
Título Profesional	<i>Licenciada en Educación</i>		
Especialidad	<i>Biología y Química</i>		
Grado Académico	<i>Magister en Educación</i>		
Mención	<i>Enseñanza Estratégica</i>		

Lugar y Fecha: *26 / 07 / 17*

.....

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
UNIDAD DE POS GRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN EDUCACIÓN: MENCIÓN: GESTIÓN EDUCACIONAL



INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

Título del Instrumento: Gestión Educativa

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno			Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio.																			/	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																	/			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			/	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			/	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																			/	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.																			/	
8. COHERENCIA	Entre ítems e indicadores.																			/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			/	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			/	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) buena e) Muy buena

Nombre y Apellidos	<i>Ana H. León Ayala</i>	DNI	<i>20055903</i>
Título Profesional	<i>Licenciada en Educación</i>		
Especialidad	<i>Biología y Química</i>		
Grado Académico	<i>Magister en Educación</i>		
Mención	<i>Enseñanza Estratégica</i>		

Lugar y Fecha: *26 / 07 / 17* |

ANEXO E
INFRAESTRUCTURA DE I.E.P ALFREDO PARRA CARREÑO -ROSAS
PATA -2017

Imagen N°1



DIRECTORA DE LA I.E.P ELENA PIZARRO SANTIAGO

Imagen N° 2



VISTA PANORÁMICA I.E.P JOSÉ DE SAN MARTÍN –VINCHOS 2017

Imagen N° 3



DIRECTOR DE LA I.E.P (IVAN CURO CHIMAICO)

Imagen N° 4



**INFRAESTRUCTURA DE I.E.P. "LUIS DONAYRE VASALLO" - ANCHWASI-
2017**

Imagen N°5



DIRECTORA DE LA I.E.P MACEDONIA PAQUIYAURI UÑOCC

Imagen N°6



INFRAESTRUCTURA DE I.E.P “HAYA DE LA TORRE”-ARIZONA -2017



DIRECTOR DE LA I.E.P (UBALDO GALINDO QUISPE)

Imagen N°8



