

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

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



**Desempeño docente y los compromisos de gestión escolar
en instituciones educativas de la red educativa Mantaro –
Churcampa-2018**

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

PRESENTADO POR:

Br. Edgar Quispe Galván

ASESOR:

Dr. Nicolas Cuya Arango

AYACUCHO-PERÚ

2018

.....
Dr. José Ochatoma Paravicino
Director de la EPG de la UNSCH
Presidente

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

.....
Dr.....
Miembro

.....
Dr.....
Miembro

**A mi madre, siempre presente en
mi corazón y fuente inagotable de
inspiración, coraje, fortaleza y fe.**

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su contribución significativa en mi desarrollo y espíritu profesional.

A los maestros de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por su permanente e incondicional apoyo en el fortalecimiento de mis competencias y capacidades en el ámbito personal y profesional.

Al asesor de la tesis, Dr. Nicolas Cuya Arango, por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro, por su colaboración en el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTOS.....	4
ÍNDICE.....	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.3. OBJETIVOS.....	14
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	14
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.2. BASES TEÓRICAS.....	18
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	35
CAPITULO III METODOLOGÍA	
3.1. HIPÓTESIS.....	37
3.2. VARIABLES	38
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	39
3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN	41
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	43
3.9. TÉCNICAS Y PROCESAMIENTO DE DATOS.....	45
3.10 ASPECTOS ÉTICOS	45
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	46
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	50
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	56
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	64
ANEXOS.....	68

RESUMEN

La investigación que se desarrolló bajo el título de Desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas de la red educativa Mantaro – Churcampa-2018, tiene el propósito de conocer la relación existente entre las variables desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas mencionadas. Se concretó mediante el diseño de investigación correlacional. La recolección de datos se realizó mediante el uso de un cuestionario de encuesta sobre desempeño docente y los compromisos de gestión escolar, el que permitió establecer la relación existente entre las variables en estudio. El estadígrafo utilizado en la presente investigación fue Tau b de Kendall, a través del cual se pudo determinar el grado de correlación y la prueba de hipótesis, con un grado de significancia del 5% (0,05). Los resultados obtenidos mediante la estadística Tau b de Kendall permite concluir que existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018. Corroborado con el coeficiente de correlación hallado equivalente a 0,876 que permite determinar un nivel de muy buena y directa relación entre las variables desempeño docente y los compromisos de gestión escolar; asimismo, el nivel de significancia hallado es igual a 0,011 que es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ($T_b=0,876$; $p=0,011 < 0,05$)

PALABRAS CLAVE: desempeño docente / compromisos de gestión escolar

ABSTRACT

The research that was developed under the title: Teaching performance and commitments in school management in educational institutions of the Mantaro-Churcampa-2018 educational network, has the purpose of knowing the relationship between the teaching performance variables and the commitments of school management in the educational institutions mentioned. It was finalized through the design of correlational research. The data collection was done through the use of a survey questionnaire on teaching performance and the commitments of school management, which allowed to establish the existing relationship between the variables under study. The statistic used in the present investigation was Tau b of Kendall, through which the degree of correlation and hypothesis testing could be determined, with a degree of significance of 5% (0.05). The results obtained through the tau b statistics of Kendall allow concluding that there is a significant relationship between teacher performance and school management commitments in educational institutions of the Mantaro-2018 Educational Network. Corroborated with the correlation coefficient found equivalent to 0.876 that allows to determine a level of very good and direct relationship between the variables of teaching performance and commitments of school management; likewise, the level of significance found is equal to 0.011, which is less than 0.05, so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted ($T_b = 0.876$, $p = 0.011 < 0.05$)

KEY WORDS: teaching performance / commitments of school management

INTRODUCCIÓN

La investigación que se desarrolló bajo el título de Desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas de la red educativa Mantaro – Churcampa-2018 tiene el propósito de conocer la relación existente entre las variables desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas mencionadas.

En relación al desempeño docente, Valdés (2004) manifiesta que es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

Por otro lado, el Ministerio de Educación, a través de una Resolución Ministerial N° 0622-2013 ED, precisa que:

Cada institución educativa deberá proponerse metas de logro a partir de los indicadores establecidos en la presente norma técnica, lo que les permitirá reflexionar sobre sus propios resultados y prácticas para tomar decisiones, intervenir y mejorar los aprendizajes.

Complementariamente, para el establecimiento de las metas y las estrategias pertinentes a su propio punto de partida y necesidades, deberá levantar al inicio del año escolar un diagnóstico sucinto acerca del estado de avance de todos los estudiantes. (p.3)

El presente informe final se presenta teniendo en cuenta los capítulos estructurados, de tal manera que el primer capítulo, aborda sobre la delimitación del problema, en el que se presenta la descripción de la situación problemática, el problema de investigación, los objetivos y la justificación.

En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico, entendiendo que es la parte fundamental de la investigación debido a que es ella la que le da el correspondiente soporte teórico a la investigación, por lo que se presenta los antecedentes de investigaciones relacionadas a las variables en estudio, el diseño teórico que sustenta la investigación, y las bases conceptuales de los términos más utilizados en la investigación.

En el tercer capítulo, se aborda la metodología que orienta el desarrollo de la investigación, de ahí que se precise el tipo y nivel de investigación, el diseño, la población y muestra en la que se concreta, las técnicas e instrumentos utilizadas en la recopilación de datos y los aspectos éticos que posibilitan la presentación de un trabajo de investigación original.

En el cuarto capítulo, se presenta los resultados obtenidos durante la investigación, que se organizan en tres aspectos importantes; la primera permite presentar los resultados descriptivos mediante tablas porcentuales sobre las variables y dimensiones en estudio. En la segunda parte, se presente los resultados a nivel inferencial el que permite observar los valores obtenidos respecto al nivel de correlación y la prueba de hipótesis. En la tercera parte, presenta la discusión de los resultados en el que se analiza los resultados obtenidos de manera contrastiva.

Finalmente, considero que los resultados obtenidos en la investigación contribuirán a la comprensión profunda del problema y su posterior abordaje que permita la mejora de la calidad educativa.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

Los resultados que se tienen como producto de las evaluaciones desarrolladas a nivel internacional (PISA, 2016) y las evaluaciones nacionales como ECE (2013, 2014, 2015, 2016), muestran resultados académicos muy desalentadores en áreas fundamentales como Matemática y comprensión lectora de textos escritos, en las que el Perú en el ámbito internacional se ubica en los últimos peldaños del conocimiento, asimismo, si bien es cierto que en el ámbito nacional se observa cierto avance, pero no se encuentra en los niveles anhelados y acorde a la inversión económica y los procesos de capacitación desarrolladas por el Ministerio de Educación.

Ante esta realidad, surge la interrogante ¿Qué acciones se debe impulsar para revertir esta situación? Al respecto, existen muchas propuestas como alternativa para la solución de estos problemas, una de las más generalizadas es la que propone intervenir en la gestión educativa de las instituciones; otra de las propuestas considera que es fundamental intervenir a partir del liderazgo directivo en las instituciones educativas. En la misma línea de pensamiento, la consultora Mc Kinsey (2012) sostiene que si un equipo directivo de una institución no logra el compromiso institucional de sus maestros para revertir y mejorar el rendimiento académico de sus estudiantes será imposible lograr resultados positivos.

Precisamente, bajo esta lógica es que a partir del año 2014 el Ministerio de Educación establece una norma en el que establece desarrollar una gestión educativa sustentada en los compromisos de gestión escolar.

Estos compromisos presentan un conjunto de indicadores que posibiliten analizar, reflexionar y asumir decisiones que posibiliten la mejora del proceso de aprendizaje de los estudiantes. Para la correcta implementación de esta propuesta se requiere de parte de los directores asumir un liderazgo pedagógico que encamine a la comunidad educativa en esta propuesta de cambio.

Esta propuesta, en esencia busca que los directores y maestros de aula puedan lograr competencias que les permita gestionar de manera positiva el diseño curricular, gestionar de manera óptima el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera que esta práctica se constituya en una característica de la institución con la finalidad de mejorar el logro de aprendizajes en los estudiantes.

El estado actual de las instituciones educativas del distrito de San Miguel de Mayocc y la Merced de Ccaser que conforman la red educativa Mantaro, es el reflejo de lo descrito líneas arriba. Si tomamos como base para el análisis retrospectivo desde los años 2014 hasta el año 2017, observaremos una disminución considerable de estudiantes en las instituciones educativas, puesto que muchos de los estudiantes al terminar la secundaria no desean seguir sus estudios en la localidad o en otros casos solicitan su traslado a otras instituciones educativas colindantes, bajo el argumento que no hay buenos maestros u otras limitaciones. A esto se suma los resultados obtenidos en las pruebas ECE que muestran severas limitaciones de los estudiantes en las áreas evaluadas. Entonces surge la interrogante ¿cómo se está aplicando los compromisos de gestión escolar a la actualidad? ¿qué se debe hacer para que las instituciones educativas de la Red Mantaro puedan ser identificadas como instituciones de calidad académica muy considerada?

Con la finalidad de conocer el estado actual de los compromisos de gestión escolar que a la fecha se encuentra implementada y cómo es el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro es que se propone desarrollar la presente investigación, para el

que se ha trazado como objetivo general conocer la relación que existe entre las variables compromisos de gestión escolar y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de la Red Educativa Mantaro.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el progreso anual de los aprendizajes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018?

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018?

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el cumplimiento de la calendarización planificada en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018?

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018?

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la gestión del clima escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el progreso anual de los aprendizajes de las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el cumplimiento de la calendarización planificada en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la gestión del clima escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

1.4. Justificación

El trabajo de investigación que se busca desarrollar se justifica en los elementos:

Justificación teórica. mediante la presente investigación se podrá profundizar la comprensión teórica de las variables desempeño docente y el compromiso de gestión escolar, tanto a nivel de directivos y docentes, de tal manera que sus actos se encuentren debidamente sustentadas y conscientes respecto a la labor que asumen.

Justificación práctica.

La investigación busca conocer la relación que existe entre las variables desempeño docente y compromiso de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro, cuyos resultados servirán de base para el desarrollo de investigaciones de corte experimental que busquen resolver problemas relacionados a las variables en estudio.

Utilidad metodológica. Con el desarrollo de la investigación se contribuirá al conocimiento científico, debido a que los instrumentos que serán validados serán posteriormente generalizados en su uso para medir variables de desempeño docente y compromisos de gestión escolar. Asimismo, los resultados que se obtengan se constituirán en referente para investigaciones en variables de esta naturaleza.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Ortiz y Sosa (2014) presentaron la tesis titulada: Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar “Enmanuel Mongalo y Rubio” departamento de Managua distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014. Investigación desarrollada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, de tipo cuantitativo y diseño retrospectivo y prospectivo correlacional, aplicada en 45 docentes como muestra y en el que se utilizó como instrumento el cuestionario y la entrevista. En ella se concluye que:

La mayoría tienen un desempeño docente en un rango de muy bueno y bueno, debido a que cumplen con la planificación de sus clases, lo programado por el MINED, hacen uso de técnicas y estrategias de enseñanza pertinente.

La relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño del docente es muy buena. Existe buena percepción del desempeño docente por la directora y estudiantes, se debe principalmente en que se realiza el desempeño docente, aunque con algunas limitaciones para el reforzamiento.

Ojeda (2010) presentó la investigación desarrollada bajo el título: Evaluación del desempeño del docente de la Unidad Educativa Prof. Fernando Ramírez. Investigación de tipo descriptiva con diseño de campo, desarrollada en una muestra de 45 docentes y recopilada los datos con el cuestionario. En ella concluye que:

Los docentes objeto de estudios presenta limitación en la disposición de asistir a cursos, jornadas, talleres, seminarios para el mejoramiento continuo de las habilidades profesionales pedagógicas y mantenerse al día con las innovaciones de los métodos y técnicas en el campo educativo para mejorar lo técnico – práctico de la didáctica en el aula y por ende optimizar su desempeño como docente.

Ángeles (2017) presentó la tesis titulada: Análisis descriptivo de los compromisos de gestión escolar en una I.E. de gestión pública de la UGEL 04, Comas, 2016. Realizada en la Universidad César Vallejo, de tipo no experimental y realizada en una muestra de 43 docentes en un diseño simple, en el que se utilizó para la recopilación de datos la encuesta y entrevista. En ella se concluye que:

Los compromisos de gestión escolar se encuentran en un nivel logrado ya que al 83,3% se han desarrollado los seis compromisos de gestión del año escolar 2016.

Gonzales (2017) desarrolló la tesis titulada: Los compromisos de gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015. Investigación que se realizó en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en una muestra de 2 directivos y 129 estudiantes, en el que se utilizó como instrumento el cuestionario, asimismo, fue de tipo no experimental y diseño correlacional causal. En ella se concluye que:

Con la presente investigación se determinó que los compromisos de Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015, los resultados evidencian que entre ambas variables existe una correlación significativa de acuerdo a la correlación de Pearson de 0,884.

Galecio (2017) presentó la tesis titulada: Evaluación del Cumplimiento de los Compromisos de Gestión Educativa en la RED 07 – Nivel Secundaria-UGEL 03 – Breña, 2016. Realizada en la Universidad César Vallejo, de tipo no experimental y diseño de corte transversal, en el que se recopiló información de 62 docentes como muestra mediante el cuestionario como instrumento. En ella se concluye que:

Respecto a la Evaluación del Cumplimiento de los Compromisos de Gestión educativa en la RED 07- Nivel secundaria- Ugel 03- Breña 2016, según la muestra investigada ha permitido establecer un 36% logro un nivel bajo, es decir que aun se evidencian deficiencias en el cumplimiento eficiente de todas las dimensiones, cada una de las cuales corresponde a cada compromiso de gestión, para lo que se recomienda un análisis con todos los miembros de la comunidad educativa, partiendo de un diagnóstico y elaborar en forma conjunta metas de acuerdo a su realidad.

2.2. Bases teóricas

2.1.1. Desempeño docente

En relación a la comprensión del desempeño docente, es necesario precisar que existen diversas posturas al momento de definir esta variable, de ahí que presentamos la definición a partir de diversos autores con la finalidad de enriquecer este concepto. Partiremos presentando el punto de vista de Rizo (2005) quien en base a lo planteado por el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC precisa que el desempeño docente es:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (p.148).

Desempeño docente es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace.

Del mismo modo, Acevedo (2002) define que el desempeño docente: "...Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes

del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto” (p.85).

Por su parte, Montenegro (2007) puntualiza que el desempeño: “Ha sido tomado del inglés performance o de perform. Aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño”. (p. 9)

Así mismo Montalvo (2011), agrega que: “Desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga”. (p. 81)

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

Se entiende el desempeño como el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno. El buen desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera como actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación.

De la Cruz (2008:75). El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide

variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación.

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

Valdés (2004) manifiesta que el desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

Funciones del docente

Para poder revisar las funciones del docente citaremos a Chacha (2009) quien resumen la ocupación a la que está llamado el docente:

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

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

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

Función tutorial. Permite atender a cada alumno de manera personalizada y acompañarlo tanto en sus tareas diarias como en sus decisiones y necesidades personales. Esta actitud tutorial de docente, debe ser constante y también implica el contacto directo con la familia del estudiante, a fin de informar y coordinar las respectivas acciones educativas formativas.

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

Principios didácticos del docente

Raths (1973, citado en Quispe y Pitoy 2013) propone un conjunto de principios que deben ser practicados por los docentes en la elaboración de los diseños de las propuestas didácticas, siendo estas las siguientes:

1. Permite al alumno tomar decisiones razonables respecto de cómo desarrollarla y ver las consecuencias de su elección.
2. Atribuye al alumno un papel activo en su realización.
3. Exige del alumno una investigación de ideas, procesos intelectuales, sucesos o fenómenos de orden personal o social y lo estimula a comprometerse en la misma.
4. Lleva al alumno a interactuar con su realidad.
5. Puede ser realizada por alumnos de diversos niveles de capacidad y con intereses diferentes.
6. Lleva al alumno a examinar en un contexto nuevo una idea, concepto, ley, etc., que ya conoce.
7. Lleva al alumno a examinar ideas o sucesos que normalmente son aceptados sin más por la sociedad.
8. Lleva a aplicar y dominar reglas significativas, normas o pautas.

9. Ofrece al alumno la posibilidad de planificarla con otros, participar en su desarrollo y comparar los resultados obtenidos.
10. Es relevante para los propósitos e intereses explícitos de los alumnos. (p.31)

Desde la nueva óptica del proceso de enseñanza aprendizaje, se sostiene que los estudiantes deben desenvolverse en un contexto libre y espontaneo. Siendo así, la libertad se entiende como el proceso a través del cual los estudiantes eligen de manera autónoma la actividad significativa que le permita desarrollar un aprendizaje significativo. Empero, los docentes no es que se sientan al margen de este proceso, deben hacer uso de una estrategia que permita a los estudiantes generar una situación problemática con la finalidad de canalizar una actividad significativa pertinente y adecuada al tema.

Dimensiones del desempeño docente

Para la investigación las dimensiones, criterios e indicadores son tomados del sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2007) en la cual designa al desempeño como “un conjunto de prácticas o desempeños que corresponden al trabajo pedagógico del docente y que gozan de reconocimiento profesional derivados de la investigación, el juicio de especialistas y la experiencia” (p.11).

El Ministerio de Educación del Perú (2007) toma en cuenta 3 dimensiones. El primero se refiere a la planificación del trabajo pedagógico, El segundo es la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y el tercero son las responsabilidades profesionales.

La planificación del trabajo pedagógico. Implica “la planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socio-económicas, culturales y personales” (Ministerio de Educación del Perú, 2007, p.13). Para el marco de las buenas prácticas pedagógicas de

sistema educativo chileno (2008) lo denomina preparación de la enseñanza que además de atender a los principios y competencias pedagógicas necesarios para organizar el proceso de enseñanza, toma especial relevancia los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que los educandos requieren alcanzar para desenvolverse en la sociedad actual; es por esta razón que el docente debe poseer un profundo y amplio conocimiento y comprensión de las áreas que enseña además de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que puedan lograr una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje. De este modo, los desempeños de un docente respecto a este dominio, se demuestran principalmente a través de las planificaciones y en los efectos de éstas, en el desarrollo del proceso de enseñanza y de aprendizaje en el aula.

La gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje. De acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2007) comprende “el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente. Asimismo, refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza aprendizaje.” (p.13); aquí se da importancia al uso del tiempo y del espacio, así como a la evaluación y meta evaluación o meta cognición.

Las responsabilidades profesionales. Implica “el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas. Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional. Asimismo comprende el apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad “(MINEDU, 2007, p.13); como también lo delimita el Ministerio de Educación de Chile tomado por Stegmann (2006) en donde las responsabilidades profesionales implica la reflexión

sobre la práctica docente en el aula así como las relaciones profesionales que el docente desarrolle con sus colegas, manejando información actualizada sobre su profesión y como éste propicie la colaboración y respeto con los padres, además de asumir dichas responsabilidades en la orientación de sus educandos.

La evaluación del desempeño docente. Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es: “El proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados” (p.54). Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados y en los que se encuentran en vías de desarrollo.

En el “Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente”, realizado en México - del 23 al 25 de mayo del 2000, según la ponencia de Valdés (2000) establecía que: En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olviden el derecho de los alumnos en recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyen al mejoramiento de su trabajo. (p.68)

Valdés (2004) en su ponencia presentada en Cuba en el encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente decía: “Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de

enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación” (p.61).

Perfil del docente

En el campo educativo, no se encuentra un criterio único respecto al perfil del docente de la Educación Básica Regular, estos vienen siendo determinados de acuerdo a la concepción que tienen respecto a la labor docente. En el presente trabajo, respecto al perfil del docente, asumimos la propuesta formulada por Flores (2003, citado en Espinoza, Vilca y Pariona, 2014) quien la sustenta teniendo en cuenta las características personales y capacidades profesionales:

a) Para consigo mismo

Compromiso con su rol de mediador

Autoestima

Responsabilidad

Apertura mental

Reflexión

Mentalidad globalizadora

Idea positiva de sí mismo

Honestidad

Autonomía

Cumplimiento del deber

Puntualidad

Entusiasta

Equilibrio emocional

b) Para con los otros

Comprometido con la calidad del servicio

Apertura mental

Honestidad

Mentalidad globalizadora

Responsabilidad con la calidad de vida

Tolerancia

Respetuoso

Empatía

Entusiasmo

Liderazgo

e) Para con el entorno

Responsabilidad con el desarrollo auto sostenido

Participación en la construcción del país

Mentalidad Holística

Liderazgo

Generador de procesos democráticos

Comunicador social. (p27)

Es interesante reflexionar sobre el perfil que debe presentar del docente de la Educación Básica Regular, en muchos de los casos se tiene al frente de los estudiantes a maestros que no tienen la vocación para ejercer la carrera profesional, por lo que a partir de estos lineamientos es pertinente realizar una autoevaluación teniendo en cuenta los aspectos: para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno; esto debido a que nuestro accionar se tiene que enmarcar de acuerdo al contexto en el que nos desenvolvemos.

Dimensiones específicas de la docencia

Para el Ministerio de Educación (2014) el desempeño docente presenta tres dimensiones específicas, que, interrelacionadas entre sí, vienen a ser la concreción de la carrera docente, siendo estas: la dimensión cultural, política y pedagógica:

Dimensión cultural. Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

Dimensión política. Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

Dimensión pedagógica. La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, es decir, de tener presente que el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación es la finalidad que da sentido al vínculo a través del cual se educa. (p.21-22)

Estas tres dimensiones específicas le dan una particularidad muy especial a la carrera docente. Esta interrelación entre las dimensiones específicas en muchos de los casos la convierte en una carrera difícil de desempeñarla de manera estandarizada, muy a pesar de que en muchos de los casos se puedan recurrir a métodos y procedimientos similares.

Dominios del desempeño docente

En el desempeño docente, el dominio es entendido como el campo o ámbito de la labor docente, en el que se centralizan un conjunto de acciones del quehacer educativo relacionados de manera directa con el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Al respecto el Ministerio de Educación (2014) ha establecido cuatro dominios que contribuyen de

manera muy significativa en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, siendo estos los siguientes:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dominio 2: 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.

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

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. (p.26)

Como se puede observar, los cuatro dominios establecidos: 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, se encuentran intrínsecamente unidos, de ahí que no es correcto que un maestro solo priorice uno de ellos y deje de lado los otros dominios, si la intención es fortalecer el desempeño docente, se debe velar por cumplirlas y desarrollarla de manera integral, solo en esa medida podremos sostener que existe un buen desempeño docente en las aulas.

2.1.2. Compromiso de gestión escolar

Por compromiso de gestión escolar se entiende las acciones que realizan los maestros de las instituciones educativas con la finalidad de lograr niveles óptimos de aprendizaje en los estudiantes. Estos compromisos están debidamente sistematizados de tal manera que pueda ser medida para ver los resultados que se vienen obteniendo con la finalidad de reorientarla. Al respecto, el Ministerio de educación (2015) puntualizó que:

Los compromisos de gestión escolar son prácticas que los líderes pedagógicos deben trabajar en las instituciones educativas para generar condiciones y lograr mejores aprendizajes. Se deben desarrollar al interior de las instituciones educativas y apuntan a un

progreso anual de los resultados de aprendizaje; con estudiantes que concluyan de manera oportuna y permanezcan en el sistema educativo. Para ello es importante el cumplimiento de la calendarización, el acompañamiento a la práctica pedagógica, la gestión de la convivencia y una planificación anual (PAT) y estratégica (PEI). Cada uno de los Compromisos consta de uno o dos indicadores, según sea el caso, los cuales permiten verificar el logro de la meta planteada (p.12)

Por otro lado, el Ministerio de Educación a través de una Resolución Ministerial N° 0622-2013 ED, precisa que:

Cada institución educativa deberá proponerse metas de logro a partir de los indicadores establecidos en la presente norma técnica, lo que les permitirá reflexionar sobre sus propios resultados y prácticas para tomar decisiones, intervenir y mejorar los aprendizajes. Complementariamente, para el establecimiento de las metas y las estrategias pertinentes a su propio punto de partida y necesidades, deberá levantar al inicio del año escolar un diagnóstico sucinto acerca del estado de avance de todos los estudiantes. (p.3)

Asimismo, el Ministerio de Educación a través de una Resolución Ministerial N° 572-2015 ED, establece que:

Los «Compromisos de Gestión Escolar» generan condiciones para asegurar los aprendizajes. Se traducen en indicadores de fácil verificación sobre los cuales la IE tiene capacidad de reflexionar e intervenir, proporcionando a la comunidad educativa información relevante para la toma de decisiones orientadas a mejorar el proceso de aprendizaje. El MINEDU publicará a través de su página web la actualización del Manual de Gestión Escolar. (p.6)

El ministerio de Educación, desde el momento en el que implementa los compromisos de gestión escolar, ha ido perfeccionando al transcurrir los años,

de tal manera que para el año lectivo 2018, solo establece cinco compromisos de gestión escolar, con los que busca asegurar la mejora de la calidad del aprendizaje de los estudiantes, siendo estos los siguientes:

Progreso anual de los aprendizajes de estudiantes de la Institución Educativa.

Retención anual e interanual de estudiantes en la Institución Educativa.

Cumplimiento de la calendarización planificada por la Institución Educativa.

Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la Institución Educativa.

Gestión de la convivencia escolar en la Institución Educativa.

Aporte de los compromisos a la educación

COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR	¿CUÁL ES EL OBJETIVO DEL COMPROMISO EN CADA IE?	¿CÓMO APORTA SU CUMPLIMIENTO A LA EDUCACIÓN DEL PERÚ?
COMPROMISO 1 Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE.	Los estudiantes de la IE mejoran sus resultados de aprendizaje respecto del año anterior.	Todas y todos los estudiantes logran aprendizajes de calidad.
COMPROMISO 2 Retención anual de estudiantes en la IE.	La IE mantiene el número de estudiantes matriculados al inicio del año escolar.	Todas y todos los estudiantes inician y culminan su Educación Básica oportunamente.
COMPROMISO 3 Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE.	La IE realiza todas las actividades planificadas (sesiones de aprendizaje, jornadas de reflexión, entre otras) para el año escolar.	Las II.EE. del país cumplen la totalidad de sus horas lectivas y actividades planificadas.
COMPROMISO 4 Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE.	El equipo directivo de la IE realiza acompañamiento y monitoreo a los docentes de acuerdo a la planificación del año escolar	Todas y todos los docentes tienen un buen desempeño en su labor pedagógica
COMPROMISO 5 Gestión de la convivencia escolar en la IE.	El equipo directivo desarrolla acciones para la promoción de la convivencia, la prevención y atención de la violencia en la IE.	Todas las II.EE. del país son espacios seguros y acogedores para las y los estudiantes.

Fuente: Normas y Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2017 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica.

Dimensiones del compromiso de gestión escolar

En la presente investigación se asume como dimensiones los compromisos establecidos por el Ministerio de Educación (2017) correspondiente al año 2018, los que se detallan a continuación:

Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la Institución educativa. Este compromiso es considerado de resultado y se constituye como la capacidad de la IE — y a una mayor escala, del sistema educativo en su totalidad— para lograr que todos los estudiantes alcancen los aprendizajes previstos. Asimismo, asegura el dominio de las competencias y conocimientos correspondientes a cada grado, ciclo o nivel educativo. (p.21)

Retención anual de estudiantes en la Institución Educativa. Este compromiso tiene como objetivo que la IE realice acciones que permitan prevenir el abandono escolar, asegurando que todos los estudiantes matriculados terminen sus estudios en el periodo lectivo correspondiente.

Este compromiso también es considerado de resultado y se constituye como la capacidad que tiene el sistema educativo para lograr la permanencia de los estudiantes en las aulas. Asimismo, garantiza la conclusión de grados, ciclos o niveles educativos en los tiempos previstos, lo que asegura una culminación oportuna de la Educación Básica. (p.26)

Retención anual de estudiantes en la Institución Educativa. Este compromiso tiene como objetivo que la IE realice acciones que permitan prevenir el abandono escolar, asegurando que todos los estudiantes matriculados terminen sus estudios en el periodo lectivo correspondiente.

Este compromiso también es considerado de resultado y se constituye como la capacidad que tiene el sistema educativo para lograr la permanencia de los estudiantes en las aulas. Asimismo, garantiza la conclusión de grados, ciclos o niveles educativos en los tiempos previstos, lo que asegura una culminación oportuna de la Educación Básica. (p.31)

Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la Institución Educativa. Este compromiso busca mejorar la práctica pedagógica de los docentes, ya que este factor repercute directamente en los aprendizajes de los estudiantes. El compromiso busca aportar a esta mejora a través de dos acciones principales: acompañamiento docente y reuniones de interaprendizaje.

La investigación y la experiencia han probado que estas acciones tienen impactos positivos en la práctica pedagógica de los docentes. Se busca, entonces, que el cumplimiento de este compromiso permita garantizar a las II.EE. la existencia de este tipo de prácticas y espacios de reflexión con y entre los docentes. (p.35)

Gestión de la convivencia escolar en la Institución Educativa. Este compromiso busca promover una adecuada gestión de la convivencia escolar, la cual tiene como finalidad motivar y crear relaciones positivas entre todas y todos los integrantes de la comunidad educativa, como fundamento para el ejercicio de una ciudadanía activa, una valoración positiva de la diversidad y el rechazo de toda forma de violencia. (p.45)

La gestión escolar y el aprendizaje

La gestión escolar que pretenda ser considerada exitosa deberá orientar todos sus esfuerzos hacia el logro óptimo de los aprendizajes en los estudiantes, incluyendo para ellos a todos los miembros de la comunidad educativa. En este proceso el director de la institución educativa asume una responsabilidad determinante como líder pedagógico, por lo que debe motivar, acompañar, promover y concertar con todos los integrantes de la comunidad educativa buscando que estos se incorporen al equipo con la finalidad de lograr los compromisos de gestión asumidos. Para el logro de este objetivo, el director, de acuerdo al Ministerio de Educación (2016) debe propiciar las siguientes acciones:

Acompañar y evaluar el desempeño del personal a su cargo y de su propio desempeño directivo para implementar estrategias de mejora.

Gestionar el currículo promoviendo el trabajo en equipo con sus docentes.

Formular, monitorear y evaluar planes estratégicos, orientados al logro de los objetivos y metas que se basen en la realidad de su escuela.

Motivar permanentemente a la comunidad educativa para trabajar enfocada en el logro y mejora de los aprendizajes.

Para incrementar el impacto de las acciones previas también puede:

Promover la mejora sugiriendo, impulsando y poniendo en práctica ideas innovadoras o experiencias exitosas de otros colegas o escuelas.

Generar espacios que permitan y promuevan la participación de los padres de familia y la comunidad educativa en general. (p.16)

El conjunto de acciones propuestas por el Ministerio de Educación, se constituyen elementos valiosos para la mejora del aprendizaje de los estudiantes, puesto que parte por evaluar el desempeño docente y directivo, así como impulsa el trabajo en equipo para el tratamiento curricular y promueve el monitoreo y evaluación de las acciones planificadas con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Calidad de la gestión escolar

La gestión escolar que se viene impulsando tiene como meta elevar los niveles de aprendizaje de los estudiantes, consecuentemente se tiene que mejorar la calidad de la gestión escolar, esa es una inmensa responsabilidad de los líderes pedagógicos en las instituciones educativas. Al respecto Carrasco (2013) precisa algunos tópicos importantes a tener en cuenta para mejorar la calidad de la gestión escolar:

Identificar los procesos significativos posibles de abordar desde la práctica de cada establecimiento reconociendo, valorando y promoviendo la diversidad de los establecimientos para aplicarlos a su contexto, cultura e historia particular.

Promover el mejoramiento continuo a través del incremento de la calidad de los procesos de gestión y de sus resultados.

Promover la responsabilización de los establecimientos y de los diferentes actores de la comunidad escolar por los resultados alcanzados. (p.40)

Asimismo, en este objetivo de lograr la calidad de la gestión escolar, Carrasco (2013) puntualiza las áreas centrales en las que se debe priorizar en la gestión escolar, las mismas que las subdivide en las denominadas áreas de procesos: “gestión curricular, gestión de recursos humanos y financieros, gestión de la convivencia escolar y Liderazgo pedagógico, y además agrega un área de resultados” (p.40).

2.3. Bases conceptuales

Desempeño docente. Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto.

La planificación del trabajo pedagógico. Implica la planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socio-económicas, culturales y personales.

La gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Comprende el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente. Asimismo, refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Las responsabilidades profesionales. Implica “el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas. Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional.

Compromisos de gestión escolar. Los compromisos de gestión son prácticas que los líderes pedagógicos deben trabajar en las instituciones educativas para generar condiciones y lograr mejores aprendizajes. Se deben desarrollar al interior de las instituciones educativas y apuntan a un progreso anual de los resultados de aprendizaje; con estudiantes que concluyan de manera oportuna y permanezcan en el sistema educativo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el desempeño docente y el progreso anual de los aprendizajes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Existe relación significativa entre el desempeño docente y la retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Existe relación significativa entre el desempeño docente y el cumplimiento de la calendarización planificada en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Existe relación significativa entre el desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Existe relación significativa entre el desempeño docente y la gestión del clima escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

3.2. Variables

Variable 1: Desempeño docente

Variable 2: compromisos de gestión escolar

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
V1: Desempeño docente	Acevedo (2002) define que el desempeño docente: "...Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto" (p.85).	Se elaborará un cuestionario sobre capacitación a directores en base a las dimensiones establecidas.	Planificación del trabajo pedagógico	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes. Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados	En inicio En proceso Logro previsto
			Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	Promueve relaciones interpersonales en el aula Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje	
			Responsabilidades profesionales	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.	
V2: Compromiso de gestión escolar	Ministerio de educación (2015) puntualizó que: Los compromisos de gestión son prácticas que los líderes pedagógicos deben trabajar en las instituciones educativas para generar condiciones y lograr mejores aprendizajes. Se deben desarrollar al interior de las instituciones educativas y apuntan a un progreso anual de los resultados de aprendizaje; con estudiantes que concluyan de manera oportuna y permanezcan en el sistema educativo.	Se elaborará un cuestionario sobre gestión pedagógica en base a las dimensiones establecidas.	Progreso anual de los aprendizajes	La comunidad educativa revisó los resultados obtenidos en los cuadros anteriores. Cada área trabajo la matriz de diagnóstico FODA	1. No 2. Sí
			Retención anual e interanual de estudiantes	Se realizó la reflexión sobre la conclusión, traslado y abandono de estudiantes. Se registró en la matriz el número de estudiantes matriculadas en el año 2017 y la proyección al 2018	
			Cumplimiento de la calendarización planificada	En la semana de planificación para el año 2018 se reflexionó sobre el logro alcanzado en la calendarización 2017 Propuso actividades considerando causas urgentes.	

			Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica	Se propusieron acciones de monitoreo viabilizando el número de visitas. El director y equipo directivo determinó el número de visitas para el monitoreo.	
			Gestión del clima escolar	Hizo uso de la ficha propuesta sobre el registro de conflictos Se estableció en su I.E. el Comité de Tutoría y Convivencia Democrática con integrantes capacitados	

3.4. Tipo y nivel de investigación

La investigación que se desarrolló es de tipo descriptivo. Al respecto Ávila (2001) señala que todos concuerdan que el tipo de investigación descriptivo tiene por objeto identificar, clasificar, relacionar y describir las variables que operan en una situación determinada.

Por otro lado, el nivel en el que se plasmó la investigación es el descriptivo. De acuerdo a Carrasco (2007) el nivel descriptivo “responde a las preguntas: ¿Cómo son? ¿dónde están?, ¿cuántos son?, ¿quiénes son?; es decir, nos dice sobre las características, cualidades internas y externas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo concreto y determinado”. (p.42)

3.5. Método

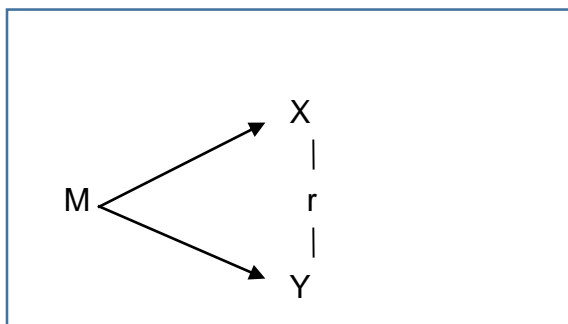
Los métodos que se utilizaron en la presente investigación fueron los siguientes:

El método hipotético deductivo. “El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas premisas en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. La correspondencia de las premisas y conclusiones inferidas con los hechos científicos, comprueba de manera mediata la veracidad de la hipótesis”. (Quispe, 2012, p. 83)

Los métodos de análisis síntesis. “El análisis es la división mental o material de un objeto o problema en partes, aspectos o cualidades que lo constituyen. La síntesis es la operación inversa, es reunir las partes analizadas en el todo para examinar el fenómeno nuevamente en forma global, esto posibilita descubrir relaciones y características generales entre los elementos de la realidad. análisis y la síntesis son métodos fructíferos sólo en el caso en que se utilicen en estrecha unidad y correlación de estos”. (Quispe, 2012, p. 84)

3.6. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se utilizó fue el correlacional, al respecto, Salkind (1998) precisa que la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. El esquema representativo del presente diseño es:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población.

La población, de acuerdo a Carrasco (2006) es el conjunto de todos los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación. En consecuencia, la población objeto de estudio en la presente investigación está constituida por 30 docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Miguel de Mayocc.

4.3.2. Muestra. Según Tamayo y Tamayo (1997) la muestra representa el grupo de personas que se extrae de la población, para el estudio de un cierto fenómeno estadístico. En el caso de la presente investigación, la muestra está constituida por 30 docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Miguel de Mayocc.

Técnicas e instrumentos

3.7.2. Técnica

La técnica. En el presente estudio se utilizó la técnica denominada la encuesta, al respecto Visauta, (1989), precisa que “la encuesta es el método más utilizado en la investigación de ciencias sociales. A su vez, ésta herramienta utiliza los cuestionarios como medio principal para conseguir información. Ésta hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes”(p. 259)

3.7.3. Instrumento

Cuestionario. El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue el cuestionario. Al respecto, Carrasco (2007) sostiene que es un instrumento de la investigación social más empleada cuando estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada uno de ellos. Las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación y previsión.

3.8. Validez y confiabilidad

3.8.1. Validez

Los instrumentos adecuados fueron sometidos a validez mediante el juicio de expertos, quienes luego de las observaciones levantadas opinaron favorablemente para su aplicación, teniendo como referente los siguientes valores:

EXPERTOS	ITEMS										TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80 %
2	82	80	80	85	75	82	84	85	85	80		82%
3	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80 %
Promedio de ponderación											81%	

Los valores que muestran la presente tabla el promedio obtenido luego de la opinión de los expertos equivalente a 0,81 lo que permite concluir que los instrumentos son muy válidos y se encuentran aptos para su aplicación.

Confiabilidad de instrumento

Los instrumentos luego del proceso de validación por juicio de expertos, fueron aplicados a una prueba piloto constituido por 10 docentes; cuyos resultados fueron procesados mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach, teniendo como resultado los siguientes valores:

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	40

El resultado obtenido mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach, permite concluir que el cuestionario sobre los compromisos de gestión escolar, presenta un alto nivel de confiabilidad, debido a que el valor hallado equivale a 0,778.

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	20

El resultado obtenido mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach, permite concluir que la ficha de observación sobre el desempeño docente, presenta un alto nivel de confiabilidad, debido a que el valor hallado equivale a 0,871.

3.9. Técnicas de procesamiento de datos

Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 23, cuyos resultados se presentaron a nivel descriptivo e inferencial; en el primer caso, los resultados se muestran a través de tablas porcentuales; por otro lado, a nivel inferencial, se presenta los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Tau B de Kendal.

3.10. Aspectos éticos

Por principios éticos, se presentó la solicitud correspondiente a las direcciones de las instituciones educativas con la finalidad de lograr el consentimiento informado. Asimismo, se respeta el derecho de autoría y por ello se hace uso de las normas APA.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla1

Tabla cruzada de las variables desempeño docente y los compromisos en gestión escolar en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018

		COMPROMISO		
		REGULAR	BUENA	Total
DESEMPEÑO	EN PROCESO	4 13,8%	0 0,0%	4 13,8%
	LOGRO PREVISTO	1 3,4%	24 82,8%	25 86,2%
Total		5 17,2%	24 82,8%	29 100,0%

Los resultados que presenta la tabla cruzada sobre el desempeño docente, permiten observar que el porcentaje mayoritario equivalente a 86,2% (29) de docentes se ubican en el nivel de logro previsto; por otro lado, respecto a la variable compromisos de gestión escolar, se puede observar que el porcentaje mayoritario equivalente al 82,8% (24) de docentes muestran un buen cumplimiento de los compromisos en gestión escolar. A partir de estos resultados podemos inferir que un buen nivel de desempeño docente está directamente relacionado con el buen cumplimiento de los compromisos de gestión escolar asumidos por los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Tabla 2

Tabla cruzada entre las variables desempeño docente y el progreso anual de los aprendizajes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018

		PROGRESO ANUAL		
		REGULAR	BUENA	Total
DESEMPEÑO	EN PROCESO	4	0	4
		13,8%	0,0%	13,8%
	LOGRO PREVISTO	8	17	25
		27,6%	58,6%	86,2%
Total		12	17	29
		41,4%	58,6%	100,0%

De acuerdo a los resultados que se presenta en la tabla cruzada sobre el desempeño docente, se puede observar que el porcentaje mayoritario equivalente a 86,2% (25) de docentes se ubican en el nivel de logro previsto; por otro lado, respecto a la variable progreso anual de los aprendizajes, se puede observar que el porcentaje mayoritario equivalente al 58,6% (17) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa un buen progreso anual de los aprendizajes. A partir de estos resultados se deduce que un buen nivel de desempeño docente está directamente relacionado con el buen progreso anual de los aprendizajes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Tabla 3

Tabla cruzada entre las variables desempeño docente y la retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018

		RETENCIÓN ANUAL		
		REGULAR	BUENA	Total
DESEMPEÑO	EN PROCESO	3	1	4
		10,3%	3,4%	13,8%
	LOGRO PREVISTO	6	19	25
		20,7%	65,5%	86,2%
Total		9	20	29
		31,0%	69,0%	100,0%

Los valores que se presentan en la tabla cruzada permiten observar, respecto a la variable desempeño docente, que el porcentaje mayoritario equivalente a 86,2% (25) de docentes se ubican en el nivel de logro previsto; por otro lado, respecto a la variable retención anual e interanual de estudiantes, se puede observar que el porcentaje mayoritario equivalente al 69,0% (20) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa una buena retención anual e interanual de estudiantes. A partir de estos resultados se infiere que un buen nivel de desempeño docente está directamente relacionado con una buena retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Tabla 4

Tabla cruzada entre las variables desempeño docente y el cumplimiento de la calendarización planificada en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018

		CUMPLIMIENTO		
		REGULAR	BUENA	Total
DESEMPEÑO	EN PROCESO	4 13,8%	0 0,0%	4 13,8%
	LOGRO PREVISTO	7 24,1%	18 62,1%	25 86,2%
Total		11 37,9%	18 62,1%	29 100,0%

Los resultados que presenta la tabla cruzada sobre el desempeño docente, permiten observar que el porcentaje mayoritario equivalente a 86,2% (25) de docentes se ubican en el nivel de logro previsto; por otro lado, respecto a la variable cumplimiento de la calendarización planificada, se puede observar que el porcentaje mayoritario equivalente al 62,1% (18) de docentes muestran un buen nivel de cumplimiento de la calendarización planificada. A partir de estos resultados podemos inferir que un buen nivel de desempeño docente está directamente relacionado con el buen cumplimiento de la calendarización planificada por los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Tabla 5

Tabla cruzada entre las variables desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018

		ACOMPANAMIENTO		
		REGULAR	BUENA	Total
DESEMPEÑO	EN PROCESO	3 10,3%	1 3,4%	4 13,8%
	LOGRO PREVISTO	7 24,1%	18 62,1%	25 86,2%
Total		10 34,5%	19 65,5%	29 100,0%

De acuerdo a los resultados que se presenta en la tabla cruzada sobre el desempeño docente, se puede observar que el porcentaje mayoritario equivalente a 86,2% (25) de docentes se ubican en el nivel de logro previsto; por otro lado, respecto a la variable acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica, se puede observar que el porcentaje mayoritario equivalente al 65,5% (19) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa un buen progreso anual de los aprendizajes. A partir de estos resultados se deduce que un buen nivel de desempeño docente está directamente relacionado con el buen acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Tabla 6

Tabla cruzada entre las variables desempeño docente y la gestión del clima escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

		GESTIÓN DEL CLIMA		
		REGULAR	BUENA	Total
DESEMPEÑO	EN PROCESO	4 13,8%	0 0,0%	4 13,8%
	LOGRO PREVISTO	8 27,6%	17 58,6%	25 86,2%
Total		12 41,4%	17 58,6%	29 100,0%

Los valores que se presentan en la tabla cruzada permiten observar, respecto a la variable desempeño docente, que el porcentaje mayoritario equivalente a 86,2% (25) de docentes se ubican en el nivel de logro previsto; por otro lado, respecto a la variable gestión del clima escolar, se puede observar que el porcentaje mayoritario equivalente al 58,6% (17) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa una buena gestión del clima escolar. A partir de estos resultados se infiere que un buen nivel de desempeño docente está directamente relacionado con una buena gestión del clima escolar en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

4.2. A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de hipótesis general

a) sistema de hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Nivel de significancia:

0,05

Estadígrafo:

Tau b de Kendall

Cálculo estadístico:

Tabla 6***Prueba de correlación e hipótesis de las variables desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018***

		Error estandarizado		Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,876	,114	2,550
N de casos válidos		29		

El coeficiente de correlación hallado mediante el estadígrafo Tau b de Kendall muestra un valor equivalente a 0,876 que permite determinar un nivel de muy buena y directa relación entre las variables desempeño docente y los compromisos en gestión escolar; asimismo, el nivel de significancia hallado es igual a 0,011 que es menor a 0,05 ($p=0,011 < 0,05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, razón por el que se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica**a) sistema de hipótesis:**

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño docente y el progreso anual de los aprendizajes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño docente y el progreso anual de los aprendizajes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Nivel de significancia:

0,05

Estadígrafo:

Tau b de Kendall

Cálculo estadístico:

Tabla 7

Prueba de correlación e hipótesis de las variables desempeño docente y el progreso anual de los aprendizajes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,476	,116	2,419	,016
N de casos válidos		29			

De acuerdo al coeficiente de correlación hallado mediante el estadígrafo Tau b de Kendall se puede observar un valor equivalente a 0,476 que permite determinar la existencia de un nivel de moderada y directa relación entre las variables desempeño docente y progreso anual de los aprendizajes; asimismo, el nivel de significancia hallado es igual a 0,016 que es menor a 0,05 ($p=0,016 < 0,05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, razón por la que se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y el progreso anual de los aprendizajes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

4.2.2. Prueba de segunda hipótesis específica

a) sistema de hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño docente y la retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Nivel de significancia:

0,05

Estadígrafo:

Tau b de Kendall

Cálculo estadístico:

Tabla 8***Prueba de correlación e hipótesis de las variables desempeño docente y la retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018***

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,380	,186	1,666	,046
N de casos válidos		29			

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Tau b de Kendall permite observar un valor equivalente a 0,380 que permite determinar la existencia de un nivel de baja y directa relación entre las variables desempeño docente y retención anual e interanual de estudiantes; asimismo, el nivel de significancia hallado es igual a 0,046 que es menor a 0,05 ($p=0,046 < 0,05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, razón por el que se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y la retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

4.2.3. Prueba de tercera hipótesis específica**a) sistema de hipótesis:**

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño docente y el cumplimiento de la calendarización planificada en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño docente y el cumplimiento de la calendarización planificada en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Nivel de significancia:

0,05

Estadígrafo:

Tau b de Kendall

Cálculo estadístico:**Tabla 9**

Prueba de correlación e hipótesis de las variables desempeño docente y el cumplimiento de la calendarización planificada en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,551	,127	2,464	,014
N de casos válidos		71			

El coeficiente de correlación hallado mediante el estadígrafo Tau b de Kendall muestra un valor equivalente a 0,551 que permite determinar un nivel de moderada y directa relación entre las variables desempeño docente y el cumplimiento de la calendarización planificada; asimismo, el nivel de significancia hallado es igual a 0,014 que es menor a 0,05 ($p=0,014 < 0,05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, razón por el que se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y el cumplimiento de la calendarización planificada en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

4.2.4. Prueba de cuarta hipótesis específica

a) sistema de hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Nivel de significancia:

0,05

Estadígrafo:

Tau b de Kendall

Cálculo estadístico:

Tabla 10

Prueba de correlación e hipótesis de las variables desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,341	,182	1,580	,014
N de casos válidos		29			

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Tau b de Kendall permite observar un valor equivalente a 0,341 que permite determinar la existencia de un nivel de baja y directa relación entre las variables desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica; asimismo, el nivel de significancia hallado es igual a 0,014 que es menor a 0,05 ($p=0,014 < 0,05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, razón por el que se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

4.2.4. Prueba de quinta hipótesis específica

a) sistema de hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño docente y la gestión del clima escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la gestión del clima escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Nivel de significancia:

0,05

Estadígrafo:

Tau b de Kendall

Cálculo estadístico:

Tabla 10

Prueba de correlación e hipótesis de las variables desempeño y la gestión del clima escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,476	,116	2,419	,016
N de casos válidos		29			

El coeficiente de correlación hallado mediante el estadígrafo Tau b de Kendall muestra un valor equivalente a 0,476 que permite determinar un nivel de moderada y directa relación entre las variables desempeño docente y la gestión del clima escolar, asimismo, el nivel de significancia hallado es igual a 0,016 que es menor a 0,05 ($p=0,016<0,05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, razón por el que se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y la gestión del clima escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

4.3. DISCUSIÓN

La investigación que se desarrolló estuvo encaminada con el objetivo de conocer la relación que existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro. Se sustenta teóricamente, respecto a la variable desempeño docente en Acevedo (2002) quien sostiene que el desempeño docente "...Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto" (p.85). En esa perspectiva, se entiende el desempeño como el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno. El buen desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera como actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación.

Asimismo, en relación a la variable, compromiso de gestión escolar, esta es entendida como las acciones que realizan los maestros de las instituciones educativas con la finalidad de lograr niveles óptimos de aprendizaje en los estudiantes. Estos compromisos están debidamente sistematizados de tal manera que pueda ser medida para ver los resultados que se vienen obteniendo con la finalidad de reorientarla. Al respecto, el Ministerio de educación (2015) puntualizó que:

Los compromisos de gestión son prácticas que los líderes pedagógicos deben trabajar en las instituciones educativas para generar condiciones y lograr mejores aprendizajes. Se deben desarrollar al interior de las instituciones educativas y apuntan a un progreso anual de los resultados de aprendizaje; con estudiantes que concluyan de manera oportuna y permanezcan en el sistema educativo. Para ello es importante el cumplimiento de la calendarización, el acompañamiento a la práctica pedagógica, la gestión de la convivencia y una planificación anual (PAT) y estratégica (PEI). Cada uno de los Compromisos consta de uno o dos indicadores, según sea el caso, los cuales permiten verificar el logro de la meta planteada (p.12)

Precisamente, entendiendo así las variables desempeño docente y los compromisos de gestión, se desarrolló la presente investigación, cuyo resultado nos permiten observar, respecto a la hipótesis general, que existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018. Resultado que se ve confirmada con los datos presentados en la tabla 1, respecto a la variable desempeño docente en el que se observa que el porcentaje mayoritario equivalente a 86,2% (29) de docentes se ubican en el nivel de logro previsto; por otro lado, respecto a la variable compromisos en gestión escolar, se puede observar que el porcentaje mayoritario equivalente al 82,8% (24) de docentes muestran un buen cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. A partir de estos resultados podemos inferir que un buen nivel de desempeño docente está directamente relacionado con el buen cumplimiento de los compromisos de gestión escolar asumidos por los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Por otro lado, en relación a la primera hipótesis específica se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y el progreso anual de los aprendizajes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018. Confirmado por los resultados mostrados en la tabla 2, en el que se puede observar respecto a la variable desempeño docente, que el porcentaje mayoritario equivalente a 86,2% (25) de docentes se ubican en el nivel de logro previsto; por otro lado, respecto a la variable progreso anual de los aprendizajes, se puede observar que el porcentaje mayoritario equivalente al 58,6% (17) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa un buen progreso anual de los aprendizajes. A partir de estos resultados se deduce que un buen nivel de desempeño docente está directamente relacionado con el buen progreso anual de los aprendizajes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Asimismo, en relación a la segunda hipótesis específica se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y la retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018. Resultado que se ve confirmada con los resultados mostrados en la tabla 3, en el que se puede visualizar respecto a la variable desempeño docente que el porcentaje mayoritario equivalente a 86,2% (25) de docentes se ubican en el nivel de logro previsto; por otro lado, respecto a la variable retención anual e interanual de estudiantes, se puede observar que el porcentaje mayoritario equivalente al 69,0% (20) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa una buena retención anual e interanual de estudiantes. A partir de estos resultados se infiere que un buen nivel de desempeño docente está directamente relacionado con una buena retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

De igual modo, respecto a la tercera hipótesis específica se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y el cumplimiento de la calendarización planificada en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018. Confirmada con los resultados presentados en la tabla 4, en la que se puede visualizar respecto a la variable desempeño docente que el porcentaje mayoritario equivalente a 86,2% (25) de docentes se ubican en el

nivel de logro previsto; por otro lado, respecto a la variable cumplimiento de la calendarización planificada, se puede observar que el porcentaje mayoritario equivalente al 62,1% (18) de docentes muestran un buen nivel de cumplimiento de la calendarización planificada. A partir de estos resultados podemos inferir que un buen nivel de desempeño docente está directamente relacionado con el buen cumplimiento de la calendarización planificada por los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

En relación a la cuarta hipótesis específica se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018. Resultado que se confirma con los datos mostrados en la tabla 5, en la que se visualiza respecto a la variable desempeño docente que el porcentaje mayoritario equivalente a 86,2% (25) de docentes se ubican en el nivel de logro previsto; por otro lado, respecto a la variable acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica, se puede observar que el porcentaje mayoritario equivalente al 65,5% (19) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa un buen progreso anual de los aprendizajes. A partir de estos resultados se deduce que un buen nivel de desempeño docente está directamente relacionado con el buen acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

De igual modo, respecto a la quinta hipótesis específica se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y la gestión del clima escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018. Corroborado con los resultados presentados en la tabla 6 en el que se visualiza respecto a la variable desempeño docente que el porcentaje mayoritario equivalente a 86,2% (25) de docentes se ubican en el nivel de logro previsto; por otro lado, respecto a la variable gestión del clima escolar, se puede observar que el porcentaje mayoritario equivalente al 58,6% (17) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa una buena gestión del clima escolar. A partir de estos resultados se infiere que un buen nivel de desempeño docente está directamente relacionado con una buena gestión del clima escolar en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.

Los resultados expuestos se ven respaldados con la investigación realizada por Gonzales (2017) bajo el título de: Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015. Investigación de tipo no experimental y diseño correlacional causal. En ella se concluye que los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015, los resultados evidencian que entre ambas variables existe una correlación significativa de acuerdo a la correlación de Pearson de 0,884.

En suma, los resultados alcanzados con el desarrollo de la presente investigación nos permiten sostener que contribuyen de manera significativa a la mejora del desempeño docente y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, puesto que al constituirse en referente para futuras investigación coadyuva de manera positiva al desarrollo del conocimiento científico.

CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018. Corroborado con el coeficiente de correlación hallado equivalente a 0,876 que permite determinar un nivel de muy buena y directa relación entre las variables desempeño docente y los compromisos de gestión escolar; asimismo, el nivel de significancia hallado es igual a 0,011 que es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ($T_b=0,876$; $p=0,011<0,05$)
2. Existe relación significativa entre el desempeño docente y el progreso anual de los aprendizajes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018. Confirmado con el coeficiente de correlación que es equivalente a 0,476 que permite determinar la existencia de un nivel de moderada y directa relación entre las variables desempeño docente y progreso anual de los aprendizajes; asimismo, el nivel de significancia hallado es igual a 0,016 que es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. ($T_b=0,476$; $p=0,016<0,05$)
3. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018. Corroborado con el coeficiente de correlación equivalente a 0,380 que permite determinar la existencia de un nivel de baja y directa relación entre las variables desempeño docente y retención anual e interanual de estudiantes; asimismo, el nivel de significancia hallado es igual a 0,046 que es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. ($T_b= 0,380$; $p=0,046<0,05$)
4. Existe relación significativa entre el desempeño docente y el cumplimiento de la calendarización planificada en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018. Comprobada con el coeficiente de correlación que es equivalente a 0,551 que permite determinar un nivel de moderada

y directa relación entre las variables desempeño docente y el cumplimiento de la calendarización planificada; asimismo, el nivel de significancia hallado es igual a 0,014 que es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. ($T_b=0,551$; $p=0,014<0,05$)

5. Existe relación significativa entre el desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018. Resultado confirmado con el coeficiente de correlación equivalente a 0,341 que permite determinar la existencia de un nivel de baja y directa relación entre las variables desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica; asimismo, el nivel de significancia hallado es igual a 0,014 que es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. ($T_b=0,341$; $p=0,014 < 0,05$)

6. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la gestión del clima escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018. Corroborado con el coeficiente de correlación obtenido que equivale a 0,476 que permite determinar un nivel de moderada y directa relación entre las variables desempeño docente y la gestión del clima escolar, asimismo, el nivel de significancia hallado es igual a 0,016 que es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. ($T_b=0,476$; $p=0,016<0,05$)

RECOMENDACIONES

1. A los directores de las instituciones educativas de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, impulsar eventos académicos que fortalezcan el manejo y cumplimiento de los compromisos de gestión escolar.
2. Impulsar la marcha de grupos de interaprendizaje colaborativo con la finalidad de intercambiar experiencias exitosas respecto al cumplimiento de los compromisos de gestión escolar.
3. A los docentes de aula de las instituciones educativas correspondientes a la jurisdicción de la UGEL Churcampa realizar una reflexión sociocrítica con la finalidad de potenciar el nivel del desempeño docente en las aulas.
4. A los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación profundizar la investigación respecto a las variables desempeño docente y compromisos de gestión escolar en muestras mucho mayores con la finalidad de generalizar sus resultados y proponer soluciones a los problemas materia de la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Carrasco, A. (2013) El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de administradores a Gestores en una Institución Educativa. Tesis de Maestría. Universidad de Chile. Santiago de Chile.

Chacha, N. (2009). *Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello*. Tesis. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.

Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Informe 45.1PP. Lima-Perú.

De la Cruz, Luis (2008). *Diccionario de Educación*. Lima -Perú.

Espinoza, J.L., Vilca, C.T. y Pariona, J.M. (2014) El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa PAMER de Zárate-San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. Tesis de grado. Universidad Nacional de Educación. Lima.

Montalvo, W. (2011) *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Tesis. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Montenegro, I. A. (2007) *Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. (2da ed.). Colombia, Corporativa editorial magisterio.

Ministerio de Educación del Perú (2007). *Formación continua de docentes en servicio: Seminario Internacional 5, 6 y 7 de diciembre de 2007*. Lima: Talleres Gráficos Cromática S.A.C.

Ministerio de Educación (2014) Marco del buen desempeño docente. Lima Perú.

Ministerio de Educación (2014). *Manual de Gestión Escolar para las instituciones educativas*. Lima, Perú.

Ministerio de Educación (2015). *Resolución Ministerial*. Lima, Perú.

Ministerio de Educación (2015). *Rutas de Aprendizaje* (3º ed.). Lima, Perú.

Ministerio de Educación (2016) Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017. Lima Perú.

Rizo, H. (2005, Julio). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. *PRELAC*, 1, p. 148.

Salkind, N (1999). *Métodos de Investigación*. (3ª edición). México: Prentice Hall.

Ediciones Universidad San Ignacio de Loyola.

Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba, La Habana: Pueblo y Educación.

Valdés, H. (2006). *Los docentes en el sistema educativo cubano: análisis de su carrera, desarrollo profesional y evaluación de su desempeño*. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. La Habana, Cuba. pp.67. (2009) *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación. Lima – Perú.

Quispe, M. M. y Pitoy, W.L. (2013) *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes en el área de educación para el trabajo, asignatura de industria alimentaria del 4to grado de educación secundaria del Centro Experimental de Aplicación de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Educación. Lima.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL: ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el progreso anual de los aprendizajes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el cumplimiento de la calendarización planificada</p>	<p>GENERAL: Conocer la relación que existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el progreso anual de los aprendizajes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el cumplimiento</p>	<p>GENERAL: Existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y el progreso anual de los aprendizajes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la retención anual e interanual de estudiantes en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y el cumplimiento</p>	<p>Variable 1: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones: Planificación del trabajo pedagógico Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje Responsabilidades profesionales</p> <p>Variable 2: Compromisos de gestión escolar Dimensiones: Progreso anual de los aprendizajes Retención anual e interanual de estudiantes Cumplimiento de la calendarización planificada Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica Gestión del clima escolar</p>	<p>Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional Población: 30 docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro. Muestra: 30 docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro.</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>

<p>en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la gestión del clima escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018?</p>	<p>de la calendarización planificada en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la gestión del clima escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.</p>	<p>de la calendarización planificada en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la gestión del clima escolar en instituciones educativas de la Red Educativa Mantaro-2018.</p>		
---	---	---	--	--

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

Estimado colega, tiene en sus manos un cuestionario sobre los compromisos de gestión escolar, el mismo que permitirá conocer la situación actual de esta disposición en su institución educativa. La información que se obtenga servirá para el desarrollo de un trabajo de investigación que se viene desarrollando en la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por lo que le solicitamos responder de manera objetiva a los enunciados que se presentan a continuación.

Instrucciones:

Lea detenidamente los enunciados y marque con una equis (X) en el casillero de respuesta que considere conveniente. Siendo los valores: 1: No 2: Sí

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	NO	SÍ
Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la institución educativa.			
1	Durante la semana de planificación en marzo se realizó la reflexión por área sobre las actas promocionales 2015-2016 y 2017		
2	La comunidad educativa revisó los resultados obtenidos en los cuadros anteriores.		
3	Cada área trabajo la matriz de diagnóstico FODA		
4	Se aplicó una evaluación diagnóstica anual, priorizando las áreas básicas		
5	Se plantearon objetivos, metas y actividades para implementar acciones de refuerzo y apoyo a los estudiantes que se encuentren en riesgo de no lograr aprendizajes de acuerdo a lo previsto.		
6	Se realizó el monitoreo y seguimiento a las metas propuestas durante la jornada de reflexión.		
7	Se dio a conocer a lo PPF los avances, dificultades y alertas respecto al logro de aprendizajes de sus hijos/ hijas.		
8	El monitoreo de los compromisos se realizó en forma bimestral o trimestral según sea el caso		
9	En las jornadas de reflexión participaron PPF, aliados estratégicos, etc.		
10	En el primer día de logro se pudo evidenciar los aprendizajes logrados por los/las estudiantes		
11	En la segunda y tercera jornada de reflexión se realizó el avance de las metas establecidas en el PAT		
2. Retención anual e interanual de estudiantes en la institución educativa.			
12	Se realizó la reflexión sobre la conclusión, traslado y abandono de estudiantes con estadística del año 2017		
13	Se construyó la matriz histórica por cada nivel de la I.E haciendo uso del cuadro propuesto en el manual de gestión escolar.		
14	Se identificó mediante el FODA las causas internas que originan el abandono y traslado de estudiantes.		
15	Plantearon objetivos según los resultados del FODA anteriormente mencionados.		
16	Determinaron metas para el 2018 en términos porcentuales de estudiantes que permanecieron y concluyeron el año escolar respecto al año anterior.		
17	Se reajustaron las metas y actividades en la segunda jornada de reflexión		

18	Se evaluó semestralmente sobre las metas PAT, en la segunda y tercera jornada de reflexión.		
19	Se registró en la matriz el número de estudiantes matriculadas en el año 2017 y la proyección al 2018		
3. Cumplimiento de la calendarización planificada por la institución educativa.			
20	En la semana de planificación para el año 2018 se reflexionó sobre el logro alcanzado en la calendarización 2017 calendarización planificada		
21	Se reflexionó mediante cuadros sobre los informes de asistencias mensuales, así como las jornadas recuradas		
22	Se realizo el FODA sobre el cumplimiento de la calendarización del año 2017		
23	La propuesta de la calendarización de los directivos fue publicada en lugar visible para la consulta a la comunidad educativa		
24	Planteó objetivos y metas sobre el porcentaje y número de jornadas a recuperar durante el año 2018		
25	Propuso actividades considerando causas urgentes		
26	Se utilizó el cuadro propuesto en el manual de gestión escolar respecto a la matriz de objetivos y metas.		
27	En la segunda jornada de reflexión se propuso actividades para reajustar la calendarización.		
Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica			
28	Implemento metas propuestas en el diagnóstico para cada uno de los compromisos que forman el acompañamiento y monitoreo de la practica pedagógica		
29	Se propusieron acciones de monitoreo viabilizando el número de visitas		
30	El director y equipo directivo determinó el número de visitas para el monitoreo.		
31	El director y equipo directivo le aplicaron la ficha de monitoreo propuesta en el manual de gestión escolar, para los compromisos 4,5y 6.		
32	Los directivos consolidaron la información de las fichas de monitoreo respecto a los compromisos 4,5 y en los meses marzo a mayo – junio a julio - setiembre a octubre		
Gestión del clima escolar en la institución educativa.			
33	Durante la semana de planificación se revisaron los cuadernos de incidencias, el sistema especializado contra la violencia escolar SISEVE, reflexionaron sobre la convivencia democrática		
34	Considerando los resultados del diagnóstico anterior se establecieron objetivos, metas y actividades respecto al clima escolar		
35	Se registro en el sistema SISEVE para informar sobre conflictos y acceder a reportes específicos y recomendaciones para el manejo de este tipo de conflictos		
36	Hizo uso de la ficha propuesta sobre el registro de conflictos		
37	Se estableció en su I.E. el Comité de Tutoría y Convivencia Democrática con integrantes capacitados		
38	Pudo administrar el diagnóstico virtual de la convivencia		
39	Conto con un directorio de los servicios de protección que podrían contactar (DEMUNA, comisaria, fiscalía, posta de salud)		
40	Tuvo conocimiento de las pautas para la atención de casos de violencia escolar		

BAREMACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR				
Progreso	Retención:	Cumplimiento:	Acompañamiento:	Gestión:
Deficiente: 1 – 7	Deficiente: 1 – 5	Deficiente: 1 – 5	Deficiente: 1 – 3	Deficiente: 1 – 5
Regular : 8 – 14	Regular : 6 – 11	Regular : 6 – 11	Regular : 4 – 7	Regular : 6 – 11
Bueno : 15 – 22	Bueno : 12 – 16	Bueno : 12 – 16	Bueno : 8 – 10	Bueno : 12 – 16



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y nombres:

Cargo: DIRECTOR (e) IE:

Fecha:/...../2018

Los valores que corresponden a la puntuación obtenida por los profesores es la siguiente:

- ✓ **En inicio** : Equivale a 1 punto.
- ✓ **En proceso** : Equivale a 2 puntos.
- ✓ **Logro previsto** : Equivale a 3 puntos.

N°	PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO	1	2	3
1	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.			
2	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes			
3	comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.			
4	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.			
5	Relaciona Transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular nacional			
6	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución o red educativa y en el Diseño Curricular nacional)			
7	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.			
8	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares , manuales del estudiante y del docente , DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos , las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.			
9	Elabora matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades y conocimientos e indicadores a utilizar			
10	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.			
GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE				
11	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.			
12	Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.			
13	Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos.			
14	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.			
15	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.			
16	Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.			
17	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.			
18	Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes			

19	demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.			
20	Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.			
21	Realiza una meta cognición para ajustar las estrategias de evaluación, después de cada unidad didáctica.			
RESPONSABILIDADES PROFESIONALES				
22	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.			
23	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa			
24	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.			
25	Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.			
26	Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.			
27	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.			
28	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.			
29	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.			
30	Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).			

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	137,800	142,400	,703	,720
ITEM2	137,200	147,511	,514	,790
ITEM3	137,000	163,778	-,271	,822
ITEM4	137,800	152,178	,395	,811
ITEM5	137,500	145,389	,791	,722
ITEM6	137,100	160,989	-,167	,813
ITEM7	135,600	101,822	,789	,708
ITEM8	137,400	155,156	,214	,857
ITEM9	137,100	153,656	,456	,813
ITEM10	136,900	151,656	,459	,841
ITEM11	137,100	148,989	,479	,790
ITEM12	137,000	149,556	,672	,798
ITEM13	137,000	150,000	,639	,818
ITEM14	131,600	101,822	,789	,738
ITEM15	137,600	153,600	,194	,858
ITEM16	137,000	166,444	-,409	,820
ITEM17	137,200	153,067	,307	,801
ITEM18	137,600	149,600	,527	,799
ITEM19	137,300	156,900	,121	,822
ITEM20	137,200	163,511	-,318	,817
ITEM21	137,200	147,511	,514	,784
ITEM22	137,000	163,778	-,271	,822
ITEM23	137,800	152,178	,395	,812
ITEM24	137,500	145,389	,791	,783
ITEM25	137,100	153,656	,456	,821
ITEM26	136,900	151,656	,459	,841
ITEM27	137,100	148,989	,479	,790
ITEM28	137,000	149,556	,672	,798
ITEM29	137,000	150,000	,639	,818
ITEM30	131,600	101,822	,789	,738
ITEM31	137,600	153,600	,194	,858
ITEM32	137,000	166,444	-,409	,820
ITEM33	137,200	153,067	,307	,801
ITEM34	137,600	149,600	,527	,799
ITEM35	137,300	156,900	,121	,822
ITEM36	136,900	151,656	,459	,841

ITEM37	137,100	148,989	,479	,790
ITEM38	137,000	149,556	,672	,798
ITEM39	137,000	150,000	,639	,818
ITEM40	136,900	151,656	,459	,841

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	40

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	89,50	44,278	,756	,842
ITEM2	89,30	44,900	,723	,841
ITEM3	88,80	53,733	-,062	,893
ITEM4	89,60	48,489	,667	,864
ITEM5	89,30	47,122	,645	,851
ITEM6	89,00	52,889	,065	,882
ITEM7	89,20	51,511	,181	,883
ITEM8	89,40	52,044	,101	,883
ITEM9	88,90	54,100	-,104	,893
ITEM10	88,80	51,733	,156	,884
ITEM11	89,00	46,667	,558	,861
ITEM12	89,00	49,333	,403	,875

ITEM13	88,80	50,400	,497	,873
ITEM14	89,20	48,400	,540	,863
ITEM15	89,50	51,611	,072	,895
ITEM16	88,90	55,211	-,201	,800
ITEM17	89,10	47,878	,503	,868
ITEM18	89,40	51,378	,258	,874
ITEM19	89,30	49,344	,396	,873
ITEM20	88,90	50,322	,257	,874

Resumen de procesamiento de casos

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	20