

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Gestión del director y desempeño docente del  
CETPRO “Gran Chimú”, 2016**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con  
mención en Gestión Educativa y Acreditación de la Calidad

**Autora:**

**De La Cruz Velásquez, Sofía Caridad**

Asesor:

Macedo Machuca, Telmo

Chimbote - Perú

2019

## INDICE

<b>1. Palabras Clave</b> .....	iii
<b>2. Título</b> .....	iv
<b>3. Resumen</b> .....	v
<b>4. Abstract</b> .....	vi
<b>5. Introducción</b> .....	1
<b>5.1. Antecedentes y fundamentación científica</b> .....	1
<b>5.2. Justificación</b> .....	25
<b>5.3. Problema</b> .....	25
<b>5.4. Conceptualización y Operacionalización de variables</b> .....	28
<b>5.5. Hipótesis</b> .....	33
<b>5.6. Objetivos</b> .....	33
<b>6. Metodología</b> .....	33
<b>6.1. Tipo y diseño de investigación</b> .....	33
<b>6.2. Población y muestra</b> .....	34
<b>6.3. Técnicas e instrumento de recojo de información</b> .....	35
<b>6.4. Procesamiento y análisis de la información</b> .....	35
<b>7. Resultados</b> .....	36
<b>8. Análisis y discusión</b> .....	40
<b>9. Conclusiones y recomendaciones</b> .....	42
<b>10. Referencias bibliográficas</b> .....	43
<b>Apéndices y anexos</b> .....	47

## 1. Palabras Clave

<b>Tema</b>	Gestión del director, desempeño docente.
<b>Especialidad</b>	Educación Superior

<b>theme</b>	Management of the director, teaching performance
<b>specialty</b>	Higher education

## Línea de investigación

<b>Línea de investigación</b>	<b>Área</b>	<b>Sub área</b>	<b>Disciplina</b>
Teoría y tecnologías que fundamentan la educación	Ciencias Sociales	Otras Ciencias Sociales	Ciencias Sociales, interdisciplinarias

## **2. Título**

Gestión del director y su influencia en el desempeño docente en el CETPRO “GRAN CHIMU”, 2016.

Management of the director and his influence on the teaching performance at CETPRO "GRAN CHIMU", 2016.

### **3. Resumen**

El presente proyecto de investigación tuvo como objetivo general determinar como la gestión del director influye en el desempeño docente del CETPRO “Gran Chimú”. Para ello la investigación fue de tipo de investigación descriptivo – correlacional. Para tal caso se dispuso de una población de 29 docentes; se empleó como técnica de análisis la encuesta, y como instrumento de recolección de datos el cuestionario, para medir ambas variables objeto de estudio, posterior a la fase de la investigación y procesamiento de los datos obtenidos, se encontró que la gestión del director se encuentra en un nivel alto, validado por el 55.2%; sin embargo, existe un considerable 34.5% que califica la gestión del director en un nivel regular, así también, respecto al desempeño de los docentes, el 58.6% de estos, presenta un desempeño regular, sin embargo, se distinguió también el resto de la muestra, es decir el 41.4% de los docentes califica el desempeño docente en un nivel alto, en conclusión se obtuvo una correlación (significativa al 5% = 0.05), teniendo estas una relación proporcional, puesto que el aumento de nivel de una influye en la otra en la misma proporción aumentada.

#### **4. Abstract**

The objective of this research project was to determine how the director's management influences the teaching performance of the CETPRO "Gran Chimú." For this purpose, the research was descriptive - correlational research. For this case, a population of 29 teachers was available; the survey was used as an analysis technique, and as a data collection instrument the questionnaire, to measure both variables under study, after the investigation and processing phase of the data obtained, it was found that the director's management is at a high level, validated by 55.2%; However, there is a considerable 34.5% that qualifies the management of the principal at a regular level, as well as, regarding the performance of teachers, 58.6% of these, presents a regular performance, however, the rest of the sample, that is to say 41.4% of the teachers rate the teaching performance at a high level, if a correlation was obtained (significant at  $5\% = 0.05$ ), having these a proportional relationship, since the increase in the level of one influences the another in the same proportion increased.

## **5. Introducción**

### **5.1. Antecedentes y fundamentación científica**

#### **5.1.1. Antecedentes**

Benott (2015) en su tesis titulada La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Santa María de la Esperanza Trujillo - 2015. Luego del desarrollo de las fases de la investigación y obtención de resultados, se llegó a la conclusión que, en cuanto a la gestión educativa, se evidenció que el 70% de los docentes, manifestaron que se encuentra en nivel regular con una tendencia negativa, por otro lado, respecto a su desempeño, el 74% obtuvo un nivel regular y bajo en su comportamiento laboral.

Sandoval (2014) en su tesis titulada Gestión directiva y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014, para obtener el grado de doctor en administración de la educación ante la Universidad César Vallejo, llegó a la conclusión que, respecto a la gestión directiva, el 72% de los docentes tienen la percepción que es deficiente, es decir, que la gestión directiva por parte del director, no presenta resultados positivos para los intereses de la institución educativa, respecto al desempeño de los docentes, se hizo evidente que el 74.7% de estos, presentaron un nivel de inicio en su desempeño, lo que hace inferir que su desempeño se encuentra afectando también el servicio educativo que se ofrece en la institución.

Castillo (2014) en su tesis titulada “Práctica pedagógica de los formadores expertos en la formación clínica de estudiantes de enfermería”, con el principal objeto de es comprender las prácticas pedagógicas de las profesoras expertas de la formación clínica de estudiantes de enfermería, y el significado que le otorgan a dichas

prácticas, mediante una aproximación fenomenológica hermenéutica, desarrollada específicamente como estudio de caso; teniendo como los principales resultados giran en torno a los cinco núcleos temáticos, a saber: Relación tutora estudiante en la formación de enfermería, práctica pedagógica de la formadora clínica experta, cuidado del estudiante y cuidado de enfermería, proceso formativo pedagógico profesional, y por último discurso y realidad sobre la relación enfermera-paciente, es decir se la práctica docente se encuentra en un nivel alto.

Gamarra (2014) en su tesis titulada “Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas”, para optar por el grado de magíster en gestión de la educación ante la Pontificia Universidad Católica del Perú, con el objetivo de determinar las percepciones de directivos y docentes acerca de cuatro categorías del clima organizacional de una institución educativa de gestión estatal, para ello la investigación estuvo regida bajo el diseño de investigación cualitativo y de carácter descriptivo; finalmente los resultados permitieron a los directivos obtener referencias que pudieron ser utilizadas como aporte al estudio del clima organizacional y la mejora en el desarrollo de la gestión institucional.

De Yábar (2013), en su tesis titulada La Gestión directiva y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado, llegó a la conclusión que, mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman, se obtuvo como resultado la correlación entre la gestión directiva y la práctica docente en un nivel moderado de 0.751, así también, el nivel de significancia obtenido fue de 0.000, siendo este



inferior a 0.05, se aceptó la hipótesis de la investigación, permitiendo inferir que la gestión educativa índice de manera directa en la práctica docente.

Así también Rucoba (2013) en su tesis titulada “Gestión pedagógica y logros del aprendizaje en estudiantes de 5to de primaria - institución educativa pública N° 6010120 “Las Malvinas” - Punchana, 2013”, para optar por el grado de licenciado en educación primaria ante la Escuela de formación profesional de educación primaria. La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la Gestión Pedagógica y logros de aprendizaje en estudiantes de 5to de Primaria de la Institución Educativa Pública N° 6010120 “Las Malvinas” de Punchana durante el año 2013. La investigación fue de tipo correlacional, de diseño no experimental de tipo transeccional correlacional. La población la conformó 98 estudiantes de 5to de Primaria de la Institución Educativa Pública N° 6010120 “Las Malvinas” de Punchana durante el año 2013 y la muestra la conformó 38 estudiantes de 5to de Primaria de la Institución Educativa Pública N° 6010120 “Las Malvinas” de Punchana durante el año 2013 del 5° grado “A”. La selección de la muestra se realizó en forma no aleatoria por conveniencia. Las técnicas que se emplearon en la recolección de los datos fue: la encuesta y el análisis documental y los instrumentos fueron: El cuestionario y el registro de evaluación. Los resultados indican que  $X^2_c = 12.15$ ,  $X^2_t = 5.191$ ,  $gl = 2$ ,  $p < 0.05\%$  con una magnitud de incidencia de 53% (magnitud de incidencia alta) entre las variables, aceptando la hipótesis de investigación: Existe relación moderada entre la Gestión Pedagógica y los Logros del Aprendizaje en estudiantes de 5to de Primaria de la Institución Educativa Pública N° 6010120 “Las Malvinas” de Punchana durante el año 2013.

A nivel internacional Maldonado (2012, p. 8) en su tesis titulada “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes” , dicha investigación tuvo como objetivo determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional. La población de estudio fue de 335, integrantes de la Comunidad Educativa, de lo cual se tomaron una muestra representativa de 144 alumnos del nivel secundario de 1° a 5° año. De los resultados obtenidos de la encuesta realizada según la muestra seleccionada, se encontró, según los instrumentos aplicados a los estudiantes que existía una correlación estadísticamente significativa de ,857 “correlación positiva considerable”, una alta significancia de ,000 menor que el nivel de 0,05 esperado, por tanto, la percepción del desempeño docente se relacionaba con el aprendizaje de los estudiantes.

Sorados (2012) en su tesis titulada “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”, para optar por el grado de magister en educación con mención en gestión de la educación ante la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con el principal propósito de determinar la relación del liderazgo de los directores con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03-Lima, en el periodo marzo-mayo del 2009, dicha investigación estuvo bajo un tipo de investigación básica, diseño no experimental y de nivel descriptivo – correlacional, donde se determina el grado ed influencia entre liderazgo y calidad de la gestión educativa, de la prueba estadística de correlación se pudo apreciar que el valor  $p = 0.00 < 0.05$ , con lo cual se afirmó que con un 95% de probabilidad que como el valor  $p = 0.000 < 0.05$ , se pudo

afirmar con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relacionaba con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 – Lima , en el periodo Marzo – Mayo del 2009, la correlación conjunta fue de 0.949; la dimensión que más influencia tenía en la calidad de la gestión educativa, es el pedagógico (0.619), presentando una correlación parcial de 0.937. La dimensión que no influyó es la institucional ( $p = 0.041$ ), con una correlación parcial de 0.461.

Gamarra (2011) en su tesis titulada “Estilos de gestión de los directivos y su relación con la calidad de la conducción de las instituciones educativas de ex variante técnica de la UGEL N° 03 de Lima, para optar el grado académico de Maestría en Gestión de la Educación ante la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre los estilos de gestión de los directivos y la calidad de la conducción de las instituciones educativas de Ex Variante de la UGEL 03 de Lima.

Se concluyó entonces que el estilo de gestión más utilizada por las instituciones educativas ya referidas en el transformacional (0.885) seguida del transaccional (0.942), la institución educativa que utilizaba mejor el transformacional fue la institución educativa Rosa de Santa María (0.520); seguida del Miguel Grau (0.917) y finalmente el Hipólito Únanle (0.959).

### **5.1.2. Fundamentación científica**

#### **5.2. Gestión educativa**

Según Salazar (2004) es una naciente disciplina de las ciencias administrativas encargada de comprender y orientar las variadas

interrelaciones que configuran los sujetos de una organización educativa, en la ruta de conseguir los propósitos institucionales. Considera en su sustento y aplicación los hechos y procesos administrativos en relación con los hechos técnicos - pedagógicos dando cobertura a tres modalidades, áreas o sistemas de gestión: la gestión institucional, la gestión administrativa y la gestión curricular o pedagógica.

#### **5.2.1. Gestión del director**

Para Pría (2006) la gestión del director es el conjunto de procedimientos que implica el análisis integral de situaciones, la toma de decisiones y la ejecución estratégica de acciones con el fin de lograr los objetivos del Proyecto Institucional (a nivel macro y/o a nivel micro) en el marco del fortalecimiento de la autonomía institucional en paralelo con el enriquecimiento de los procesos pedagógicos dirigidos a responder a las demandas educativas locales, regionales y nacionales.

Es un sistema, modalidad o área de la gestión educativa.

#### **5.2.2. Gestión curricular o pedagógica**

Según el MINEDU (2013) es el conjunto de técnicas y procedimientos realizadas en la función pedagógica que se dinamiza para llevar el currículo desde un nivel normativo (currículo prescrito, currículo oficial) atravesando un nivel operativo o proceso de adaptación (diversificación) según la realidad educativa y las interacciones en el aula –donde intervienen factores externos e internos- hasta aterrizar en un nivel evaluativo e informativo (currículo evaluado).

Es un sistema, modalidad o área de la gestión educativa, conocida también como gestión pedagógica o gestión académica y/o gestión didáctica.

### **5.2.3. Gestión administrativa**

Como parte integrante de las áreas, modalidades o sistemas de la Gestión educativa, la Gestión administrativa es el conjunto de procesos y actividades relacionados con la selección, uso óptimo y potencialización de los recursos humanos, materiales y financieros de la organización educativa; asimismo con los procedimientos administrativos que devienen de la interrelación interna y externa. (Minakata, 2009)

### **5.2.4. Documentos curriculares**

Son las herramientas técnicas de planificación o programación curricular, implementación curricular, ejecución curricular y evaluación curricular que el docente las gestiona con criterios de eficiencia, eficacia y efectividad en el marco del cumplimiento de los logros y propósitos educativos establecidos en el Diseño Curricular Nacional 2009. Estos son: el Proyecto Curricular de Institución Educativa (PCI), el Programa Curricular Anual (PCA), la Carpeta Pedagógica (o portafolio) de programación de Unidades Didácticas, el Diario de Clases (o portafolio) de programación de Sesiones de Aprendizaje Significativo, el Registro de Asistencia, Registro de Evaluación y los instrumentos evaluativos. Todos ellos deben estar en correspondencia lógica con los documentos orientadores de la institución educativa (PEI –sobre todo con la Propuesta Pedagógica-, Reglamento Interno y Plan Anual de Trabajo). (MINEDU, 2017)

### **5.2.5. Instrumentos de gestión**

Son aquellos instrumentos de carácter técnico que orientan la gestión de la institución educativa. Por la naturaleza colectiva de la dinámica institucional, éstos requieren para su elaboración, seguimiento y cumplimiento del consenso y aprobación de la comunidad educativa. El director se responsabiliza de dirigir la operatividad de los mismos. Estos son: El Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCI), el Reglamento Interno (RI) y el Plan Anual de Trabajo (PAT). (MINEDU, 2013)

### **5.2.6. Pertinencia entre la gestión curricular y la gestión institucional**

Se refiere a la relación de coherencia y codependencia entre los elementos, procesos y productos curriculares que se dinamizan en la práctica pedagógica con las políticas de direccionamiento y sus respectivos instrumentos de gestión con las que cuenta la institución educativa. (Ramírez, 2015)

### **5.2.7. Pertinencia de los instrumentos de gestión**

Es la adecuada construcción, dominio y manejo de las políticas educativas institucionales de gestión mediante la coherente instrumentación de las mismas, concretizadas en los documentos de gestión institucional. (MINEDU, 2013)

### **5.2.8. Pertinencia de los documentos curriculares**

Es la adecuada construcción, dominio y manejo de las intencionalidades pedagógicas institucionales mediante la coherente instrumentación de las mismas, concretizadas en los documentos de carácter pedagógico-didáctico. (MINEDU, 2013)

### **5.2.9. Director de institución educativa**

Es el profesional pedagógico, licenciado o titulado, nombrado o contratado, designado por criterios educativo-legales vigentes, responsable de la gestión de la institución educativa en los ámbitos institucional, administrativo y pedagógico (curricular) y de liderar a la comunidad educativa institucional en el proceso del aseguramiento de la calidad del servicio educativo. (MINEDU, 2003)

### **5.2.10. Docente / Profesor**

Es el profesional pedagógico, licenciado o titulado, nombrado o contratado, encargado de dinamizar, de acuerdo a su especialidad, los procesos pedagógicos en el aula o fuera de él para promover los aprendizajes de los estudiantes previstos en el currículo oficial y, sobre todo, en el currículo diversificado según los contextos geográficos, sociales, económicos y culturales de la escuela. Contribuye junto a la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando.

### **5.2.11. Niveles de gestión:**

Según Vázquez (2005, p. 7) señala tres niveles y son.

**Nivel superior:** Alta dirección: (ejecutivos, gerente, director general.)

**Nivel medio:** Mandos intermedios (directores funcionales o departamentales).

**Primer Nivel:** Mandos operativos (supervisores).

### **5.2.12. Funciones:**

Los directivos llevan a cabo cinco funciones características del proceso de gestión:

#### **a. Planificar:**

De acuerdo con Bernal (2012) define a la planificación como la primera función administrativa porque sirve de base para las demás funciones. Esta función determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben cumplirse y que debe hacerse para alcanzarlos; por tanto, es un modelo teórico para actuar en el futuro. La planificación comienza por establecer los objetivos y detallar los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. La planificación determina donde se pretende llegar, que debe hacerse, como, cuando y en qué orden debe hacerse.

Bernal (2012) Como cita parentética por primera vez. A nivel educativo se habla de Planificación Didáctica. La planificación del docente está relacionada con las decisiones de política educativa, nacionales y jurisdiccionales, y con la contextualización institucional, permitiendo de este modo que el diseño y programación de su práctica docente no sea un elemento aislado, pero respetando al mismo tiempo la independencia y autonomía profesional, necesarias para el desarrollo de su actividad. A partir del momento en que el docente comienza a planificar, tanto en la dimensión de proceso mental como en la dimensión referida al explicitación gráfico, se pone de manifiesto la utilidad de la planificación como herramienta para la toma de decisiones; a su vez, la planificación es también producto de decisiones previas y continuas del docente y de la institución.

#### **– Principios de la planificación**

Ortíz (2012) da a conocer los siguientes principios:



**La racionalidad:** constituye un principio de la planificación que implica el concepto de actuar inteligente y anticipadamente, es un reductor de incertidumbre que sin embargo no puede asegurar que el plan se realice de la forma más coherente, lógica y racional posible pues significaría desconocer la cambiante realidad humana

**La Previsión:** Este principio se refiere al carácter anticipatorio de la planificación, Consiste en fijar el plazo o los plazos definitivos para ejecutar la acción que se planifica teniendo en cuenta los recursos humanos y materiales que han de ser utilizados

**La Continuidad:** Plantea que la planificación está condicionada por el logro de determinadas metas que permitan la solución de necesidades. Este principio supone una integración de los diversos pasos del proceso en función de metas establecidas.

en el momento de su ejecución debido a una serie de circunstancias.

**La factibilidad:** La planificación debe ser realizable, adaptarse a la realidad y a las condiciones objetivas

**La objetividad:** Este principio plantea la necesidad de estudiar los hechos sin aferrarse a juicios u opiniones preconcebidos. La planificación debe basarse en datos reales, razonamientos precisos y exactos, nunca en opiniones subjetivas o especulaciones.

**La coherencia:** Este principio advierte que los diferentes planes programas o proyectos deben formara una unidad coherente y orientar sus esfuerzos en un mismos sentido

**La estandarización:** Este principio Implica la homogeneización de procedimientos, programas y productos, para que los planes sean más sencillos y claros, la estandarización es posibles en aquellas tareas que son repetitivas o sea que siempre se realizan de una determinada forma por lo que no exigen gran discrecionalidad por quien la ejecuta

**La participación:** Éste principio favorece y propicia el análisis, reflexión, discusión y toma de decisiones en la participación de todos y todas en los espacios educativos y comunitarios. La participación tiene como objeto la búsqueda del bien social, propiciando las oportunidades para que los actores sociales involucrados y comprometidos con los procesos educativos contribuyan al cumplimiento de los fines de la escuela.

**La integralidad:** Desde esta perspectiva, este principio ve la escuela como un espacio de integración en todos los ámbitos del quehacer social. Crear para aprender, reflexionar para crear y valorar, participar para crear, fomentará la convivencia, reflejándose en el trabajo integrado entre familia, escuela y comunidad.

– **Características de la planificación**

Según Costa (2006) presenta las características siguientes de la planificación y son:

- La planificación es un proceso permanente y continuo: no se agota en ningún plan de acción, sino que se realiza continuamente en la empresa.
- La planificación está siempre orientada hacia el futuro: la planificación se halla ligada a la previsión.
- La planificación busca la racionalidad en la toma de decisiones: al establecer esquemas para el futuro, la planificación funciona como un medio orientador del proceso decisorio, que le da mayor racionalidad y disminuye la incertidumbre inherente en cualquier toma de decisión.
- La planificación es repetitiva: incluye pasos o fases que se suceden. Es un proceso que forma parte de otro mayor: el proceso administrativo.

- La planificación es una técnica de asignación de recursos: tiene por fin la definición, el dimensionamiento y la asignación de los recursos humanos y no humanos de la empresa, según se haya estudiado y decidido con anterioridad.
- La planificación es una función administrativa que interactúa con las demás; está estrechamente ligada a las demás funciones – organización, dirección y control – sobre las que influye y de las que recibe influencia en todo momento y en todos los niveles de la organización.

– **Componentes de la Planificación**

**Objetivos:**

Santamaría, (2014) conceptualiza que un objetivo al nivel educativo es el resultado que se espera logre el alumno al finalizar un determinado proceso de aprendizaje. Los objetivos no constituyen un elemento independiente dentro del proceso educativo, sino que forman parte muy importante durante todo el proceso, ya que son el punto de partida para seleccionar, organizar y conducir los contenidos, introduciendo modificaciones durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, además de que son la guía para determinar qué enseñanza y cómo enseñarlo, nos permiten determinar cuál ha sido el progreso del alumno y facilitar al docente la labor de determinar cuáles aspectos deben ser reforzados con su grupo de niños.

**Actividades:**

Así Pérez, (2015) define a la Actividad como un concepto que procede del vocablo latino activitas. Se trata de las acciones que

desarrolla un individuo o una institución de manera cotidiana, como parte de sus obligaciones, tareas o funciones

**Estrategia:**

Carreto, (2008) define que una estrategia es un conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado fin.

En conclusión, se dice que la planificación es el proceso para determinar como una institución o persona puede llegar a donde quiere llegar, y que debe hacer para alcanzar sus objetivos trazados, para alcanzar el éxito.

**Organizar:**

Así Gamboa (2007) explica que organizar es resolver la cuestión de quien debe hacer qué, es responsabilidad de los directivos señalar las tareas y deberes que tienen que realizarse para que la organización alcance sus objetivos. También han de establecer las relaciones que deben existir entre los distintos puestos de trabajo, la dependencia o jerarquía que existiría entre ellos.

**5.3. Desempeño docente**

De acuerdo a Jiménez (s. f.) el desempeño docente es la demostración experimental de capacidades para dirigir las actividades docentes, que se realizarán en el aula.

Por otro lado, Pérez (2013). Lo refiere como la actividad social que ejerce un maestro o un profesor al dar clase. El desempeño docente está determinado por el contexto social, histórico e institucional. Su desarrollo y su evolución son cotidianos, ya que el desempeño docente renueva y se reproduce con cada día de clase.

Así también Ejea (2007), afirma que el desempeño docente es el conjunto de estrategias y acciones empleadas por el profesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este binomio puede descomponerse en proceso de enseñanza y proceso de aprendizaje. La diferencia es sutil y analítica pues en la realidad, salvo por la autodidáctica, son procesos ensamblados. Pero la distinción es necesaria porque fundamenta el cambio de énfasis que hacen las nuevas teorías pedagógicas.

### 5.3.1. Dimensiones del desempeño docente

Según Fierro (1992) presenta las siguientes dimensiones:

- **Dimensión Personal:** Es el desempeño docente: practica humana. Es las cualidades y características propias del maestro. Es ser histórico: ideales, motivos, proyectos de vida personal dan orientación a la vida profesional. Son las decisiones que vinculan el quehacer profesional con vida cotidiana no escolar. . El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones.
- **Dimensión Institucional:** En la escuela como organización. Es el escenario, es el desempeño docente: colectivamente construida y regulada, es la pertenencia institucional, tiene coherencia entre prescripciones institucionales y decisiones individuales y como estilos de gestión tiene modos de comunicación. Tradiciones. Costumbres y normativas
- **Dimensión Interpersonal:** Es la construcción social: resultado de actuación individual y colectiva. En el “Clima institucional”: es el entretrejo de relaciones interpersonales. Necesidad de acordar y disentir, participar en acciones, construir proyectos.

- **Dimensión Valoral:** Proceso educativo: nunca es neutral. Da cuenta de valores, forma de ver y entender el mundo. Influye en ideas, actitudes y modos de interpretar la realidad. Normatividad explícita e implícita, “reglas de juego”. En la Vida cotidiana escolar: que valores se están formando a través de la estructura de relaciones y de organización.
  - **Dimensión Didáctica** se refiere “al papel del docente como es dirigir y facilitar interacción entre alumnos y saberes. Conducir situaciones de enseñanza y potenciar aprendizajes de alumnos. Analizar sus estrategias de enseñanza, tipos de evaluación que emplea, etc.
  - **Dimensión Social:** Se percibe y actúa como agente educativo, considerando los diversos sectores sociales. Considera igualdad de oportunidades educativas. Analiza la repercusión de las condiciones culturales y socio económicas de los alumnos en las decisiones y prácticas. Es el espacio donde se pone en juego de manera más clara la igualdad de oportunidades educativas.
- **Estrategias Metodológicas:**  
 Por tal razón Vicente (2008). Deduce que Las estrategias metodológicas permiten identificar principios, criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar del docente en relación con la programación, implementación y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.

### 5.3.2. Cualidades del docente

Según el Ministerior de Educación (2007) postula cuales deben ser las cualidades del docente

#### a. Capacidad de adaptación

El profesor debe ponerse en contacto con el alumno y con su medio y, a partir de esta situación, ir elevándolo de a poco, llevándolo a realizarse de acuerdo con sus posibilidades y las necesidades sociales, teniendo como meta una vida mejor. Hay profesores que se mantienen distantes del educando y del medio, sin conseguir nada del primero y ni mejorar en algo al segundo.

**b. Equilibrio emotivo**

No es posible educar en un ambiente que no inspira confianza al educando y que está sujeto a caprichos del momento. El profesor debe mostrar un comportamiento equilibrado y ponderado, de manera que inspire confianza a sus alumnos.

**c. Capacidad intuitiva**

Resulta útil que el profesor tenga cierta capacidad de intuición, de modo que pueda percibir los datos, movimientos o disposiciones de ánimo de sus alumnos no totalmente manifiestos. La intuición puede llevar al profesor a aprender estados de ánimo de un alumno en particular, o de toda la clase, sobre la base de indicios mínimos, consiguiendo así evitar o controlar situaciones que podrían evolucionar desagradablemente.

**d. Sentido del deber**

Solamente el sentido de la responsabilidad lleva a la compenetración con el trabajo desarrollado por el profesor durante el año, obligándolo a un planeamiento y a una ejecución adecuada y a un replanteamiento de sus propios planes de ejecución.

**e. Capacidad de conducción**

El educando reconoce sus limitaciones y acepta aunque veladamente que la escuela procura conducirlo hacia una determinada meta. Admite a la escuela como un camino para llegar a ese lugar o a esa finalidad. La conducción que debe realizar el

docente debe ser democrática, la que aclara, conmina y estimula al alumno a andar y pensar por sí mismo.

**f. Amor al prójimo**

El educando debe sentir dentro de sí algo que lo atraiga hacia el prójimo, con aquella buena voluntad y disposición de ánimo que lleva a una persona a colaborar con otras.

**g. Sinceridad**

Toda acción, para educar, tiene que ser auténtica. La marca de autenticidad en este caso es la sinceridad. El educando es muy sensible a la incoherencia. Así, quien se disponga a ser profesor, quien se disponga a educar, tiene que ser auténtico, coherente, sincero.

**h. Interés científico, humanístico y estético**

El educando es susceptible a todos los valores de la cultura, en el sentido científico, humanístico y estético. Aunque el profesor no sea especialista en determinado sector de la cultura, debe tener una preparación mínima, capaz de indicar la dirección y el significado del mismo, cuando se lo solicita un educando o un grupo de ellos. Es necesario que el profesor cuide continuamente su cultura general mediante la lectura de periódicos, revistas, etc., y esté al tanto de todos los eventos sociales, culturales y políticos. Esta actividad ayuda, también, a una interrelación de disciplinas, tan útil para una mejor integración de los conocimientos.

**i. Capacidad de aprehensión de lo general**

Es conveniente que el profesor ofrezca la posibilidad de aprehender lo que hay de general en los hechos particulares a fin de ayudar al alumno a liberarse de las limitaciones del caso único, lo cual



influirá en el enriquecimiento de su personalidad y en la elaboración de conceptos rectores de sus pasos.

**j. Disposición**

Es imprescindible que el profesor esté dispuesto a escuchar con interés a sus alumnos y a entenderlos cuando necesiten ayuda. La disposición es una actitud que consiste en estar siempre en condiciones de detenerse ante un alumno para aconsejarlo en sus dificultades, creando el ambiente propicio para que manifieste sus preocupaciones.

**k. Empatía**

La empatía es la capacidad de una persona para colocarse en la situación de otra y vivir esa situación. Esta es una condición básica para el magisterio, ya que hace posible que el maestro sienta más objetiva y concretamente la situación del alumno, con el fin de orientar mejor su formación y llevarlo a superar sus dificultades.

**l. Mensaje**

Para ser realmente profesor es necesario sentir dentro de sí que se tiene algo que transmitir al prójimo, un mensaje que comunicar. El profesor auténtico siente algo o percibe objetos que lo impulsan a dirigirse a sus semejantes.

**5.3.3. Funciones del docente en la institución educativa**

De acuerdo a Ocampo (2015) menciona cuales son las funciones del docente

**a. Función técnica**

De acuerdo con esta función, el profesor debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia. La preparación se refiere específicamente a su disciplina o especialización y, como complemento, a todas las áreas de conocimiento afines a su especialidad. Cuanto más amplio es el conocimiento del área que

integra su especialización, mayores son las posibilidades de articulación y ensamble con las materias afines, lo que facilita el logro de una enseñanza integral.

**b. Función didáctica**

El profesor debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, utilizando para ello métodos y técnicas que exijan la participación activa de los mismos en la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes e ideales. Esta función consiste en orientar la enseñanza de modo tal que favorezca la reflexión, la creatividad y la disposición para la investigación.

**c. Función orientadora**

El docente es un orientador de sus alumnos. En la acción del educador está implícita la preocupación por comprender a los alumnos y a su problemática existencial a fin de ayudarlos a encontrar salidas para sus dificultades, a realizarse lo más plenamente posible y a incorporarse a la sociedad de una manera activa y responsable. En esta función se procura establecer el nexo entre profesor y alumno, para conocerlos mejor en sus virtudes y limitaciones con miras a su adecuada orientación.

**d. Función no directiva**

El profesor no impone ni dicta normas de conducta sino estimula a los educandos a buscar por sí mismos las formas de estudio y de comportamiento que juzguen más acertadas, llevándolas sin embargo, a una crítica y a una justificación en cuanto a los objetivos y procedimientos adoptados para que no sean fruto del capricho, sino resultados de la investigación y de la reflexión.

#### **e. Función facilitadora**

En esta función el profesor no tiene que transmitir conocimientos, sino que debe crear y facilitar condiciones para que el educando los obtenga mediante su propio esfuerzo y voluntad. Los conocimientos deben transmitirse en situaciones especiales y cuando sean solicitados.

#### **1. Perfil del Docente de Educación Secundaria**

Gallegos, como se citó en Roja, (2011). El cual expresa que, el docente de Educación Secundaria debe manifestar el siguiente perfil:

- Ser paradigma de valores morales, sociales y culturales que permitan ser modelo de la comunidad educativa.
- Dominar la ciencia pedagógica, como teoría, metodología y técnica, para el proceso de aprendizaje de su aula.
- Saber callar para escuchar a los alumnos, creando un ambiente que favorezca el rendimiento académico.
- Dominar plenamente metodologías y técnicas para el proceso de aprendizaje de su aula.
- Enseñar con el ejemplo la responsabilidad, el hábito de trabajar en grupo, el gusto por la investigación y por la objetividad científica.
- Incentivar los valores nacionales, culturales y artísticos.
  - Ser creativo, ameno y motivador.
  - Ser dinámico, responsable y consciente de su labor.
  - Ser guía, orientador, sin desmayo, ni desanimarse frente a los demás.
  - Ser sensible a los problemas sociales.
  - Ser justo, mediador y comprensivo.

#### **5.3.4. Marco de buen desempeño del directivo**

El Marco de Buen Desempeño del Directivo es una herramienta estratégica de la reforma de la institución educativa que se enmarca dentro de las políticas de desarrollo docente priorizadas por el sector educación. Estos lineamientos se encuentran en concordancia con el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM 2012-2016) el cual propone en lo referido al ámbito de la gestión que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, centrandose a toda la organización en los aprendizajes, siendo un actor importante el personal directivo, de ahí que se considera necesario realizar procesos rigurosos y transparentes de selección para contar con líderes bien preparados que puedan afrontar tales desafíos.

Ahora bien para saber lo que significa ser un líder directivo, es necesario contar con una definición clara de sus roles y responsabilidades, sobre todo de aquellos que influyen en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

En tal sentido, el Marco de Buen Desempeño del Directivo está estructurado en dos dominios, seis competencias y veintiún desempeños, los cuales caracterizan una dirección escolar eficaz para conducir a su organización hacia la escuela que queremos alcanzando los resultados deseables, tanto a nivel de los aprendizajes de los estudiantes como de la propia escuela.

Pues bien, alcanzar este modelo de escuela implica considerar tres aspectos básicos.

- 1.-La gestión de los procesos pedagógicos, definida como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela liderado por el equipo directivo

para promover y garantizar el logro de los aprendizajes, constituyéndose así la visión compartida en la Institución Educativa.

2.-La convivencia democrática e intercultural, condiciones necesarias que favorecen las relaciones interpersonales para la construcción de un entorno seguro, acogedor y colaborativo e inclusivo con respeto a la diversidad.

3.-El vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad. Una gestión escolar centrada en los procesos pedagógicos necesita fortalecer la participación de la familia a través de diversos espacios democráticos, del mismo modo se necesita que la escuela tenga una actitud abierta hacia la comunidad estableciendo alianzas que contribuyan tanto a la mejora de los aprendizajes como a la promoción del desarrollo local.

En este sentido el dominio Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa.

Por otro lado, el dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, comprende seis competencias enfocadas a potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente, y a implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros. (Ministerio de Educación, 2014)

### **5.3.5. Marco de buen desempeño docente**

Según el Marco del buen desempeño docente (2012) reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. También se ve así mismo como un agente de cambio, pues reconoce el poder de sus palabras y acciones para formar a los estudiantes. Así mismo exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida.

Según el Ministerio de Educación de Chile. (2003). Define el desempeño docente como: el despliegue que hace el docente de sus capacidades profesionales para la preparación y desarrollo de la enseñanza, la creación de ambientes favorables para el aprendizaje, el uso de herramientas de evaluación de los aprendizajes, y el desempeño docente. Es decir que el profesor en su aula y con sus niños hace uso de sus conocimientos de sus habilidades y destrezas que ha adquirido a lo largo de sus estudios y experiencias vividas y que con el transcurrir del tiempo inclusive se enriquecen de mayores conocimientos y todo ello en beneficio de los alumnos quienes son el objetivo de nuestra enseñanza.

Así mismo Wilson (1992) Define el desempeño docente como: El buen desempeño profesional de los docentes como de cualquier otro profesional y que puede determinarse por lo que sabe y puede ser la

manera de cómo se desempeña o desde los resultados que logra con su trabajo.

## **5.2.Justificación**

El presente proyecto de investigación es justificable en la medida en que responde a la necesidad de contar con estudios actualizados de la realidad actual de la gestión del director y explicar la influencia en el desempeño docente del CETPRO “Gran chimú”. Así mismo esta investigación es importante ya que una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades para desempeñarse adecuadamente en los mismos y propiciar el desempeño docente

Lo que se busca con este trabajo de investigación es poder conocer los niveles de gestión del director, al mismo tiempo también conocer el nivel del desempeño docente, puesto que esta información será re provecho para toda la institución educativa, sin embargo, en mayor medida para los directivos, quienes podrán verificar sus aspectos negativos y poder mejorarlos en bien del desempeño docente.

La investigación se sustenta con el diseño curricular y sus ajustes posteriores. Además, se complementa con el marco teórico definido en las variables del estudio, entre otros documentos mencionados al largo de nuestra investigación.

Finalmente, la investigación servirá a muchos investigadores, directores institucionales y docentes, como guía para futuras investigaciones.

## **5.3.Problema**

Actualmente si se observa el nivel educativo al nivel mundial o yendo más cerca a nivel nacional , se puede determinar que el nivel de enseñanza y el nivel educativo de los estudiantes ha decaído considerablemente, ello mucho tiene que ver con los procedimientos de enseñanza que se imparten en las instituciones educativas, sin embargo estos procedimientos son establecidos por las gestiones administrativas o directivas de la institución, es decir, mucho depende del nivel de gestión de los directivos para un buen desempeño docente o educacional, por ende como se es bien visto las actuales gestión de los directores a nivel nacional están dejando mucho que desear, teniendo eco ello en los bajísimos niveles académicos que presentan los educandos.

Tal es así que algunas instituciones educativas del Ecuador se vienen registrando inconformidades respecto a las gestiones de liderazgo por parte de los directores de estas instituciones educativas, ello se evidencia en que el 62% de los docentes y el 59% de los alumnos afirman, que los docentes no realizan coordinaciones como el planificar actividades, proyectos que se den por área o asignatura.

Otro aspecto alarmante es que el 83% entre docentes y estudiantes, manifiestan que en las instituciones educativas no se disponen de un manual de normas, reglas y procedimientos por escrito, lo que dificulta la disponibilidad y el cumplimiento de las diferentes tareas, que en ocasiones tienen que ser realizadas por disposiciones expresas.

Así mismo en la dimensión del ámbito o clima de respeto y toma de decisiones, el 67% de los estudiantes afirman que son los docentes y no la plana directiva quien promueve este ambiente de respeto en la institución educativa.

En cuanto a la resolución de conflictos el 66.7% de los estudiantes afirmaron que son los docentes quienes cumplen con el papel de lidiar con los conflictos que se



generan tanto en la aulas de clase como a nivel institucional, dado que por parte de los directivos no se observa un liderazgo participativo, ni transformacional, que promueva la confianza en hacer participar a los demás y provocar cambios de convicción y actitudes para generar compromiso u adhesión.

A nivel nacional esta problemática es también perceptiva por la población estudiantil, puesto que es bien sabido los bajos niveles académicos de los estudiantes en las instituciones educativas del país, ello se puede evidenciar en que una investigación realizada por el INEI (2015) se puede denotar que tomando como muestra 3 colegios de la región, se evidencia que el 33.3%, 25.5% y 39.5% de los alumnos de estas instituciones apenas al aprobado el examen realizado por el MINEDU para saber el nivel educativo de los alumnos, consecuencia de ello es la mala gestión por parte del personal directivo que como en caso presentados líneas atrás ello genera que se cree un clima organizacional muy negativo que afecta directamente al desempeño docente haciendo que mediante las cifras mostradas se denote también que dicho escenario negativo afecta también a los educandos.

Si bien es cierto que todo este marco es explicado porque *“Los docentes no han desarrollado competencias básicas para llevar a cabo una gestión curricular eficiente, presentan dificultades para realizar el proceso de diversificación, implementar el currículo y realizar proyectos de innovación. Si bien se evidencia un esfuerzo por trabajar en equipo, se manifiestan problemas de relaciones interpersonales, para establecer acuerdos y tomar decisiones, provocando interferencia en los canales de comunicación.”* (Robles, 2005), estas causales están presentes en el CETPRO “GRAN CHIMU “de Trujillo, La Libertad.

Tal es así es así que según las investigaciones previas realizadas en la institución educativa, se determinó que casi el 56% de los docentes y alumnos manifiestan o

califican el nivel de la gestión del director en un nivel regular con una tendencia negativa.

El hecho es que, de las instituciones educativas de gestión pública y privada de esta provincia, a pesar de la continua capacitación a directores y docentes en materia de gestión institucional y gestión curricular, sus productos son no pertinentes. Si existen PEIs, éstos no son elaborados en conjunto por la comunidad educativa representada por el CONEI; los PCIEs (si es que los hay) son incoherentes con los PEIs; existe un débil manejo de la propuesta curricular oficial hasta el hecho de que, en la mayoría de situaciones, como en los casos vistos, los docentes no logran diferenciar los objetivos de las competencias.

Existe, además, una reducida cantidad de espacios de intercambio pedagógico y de reflexión sobre la práctica educativa y se obstaculiza la alineación de los logros educativos y las estrategias para llegar a ellos. Los directivos no participan en las reuniones de programación curricular llegando, en la mayoría de los casos, a delegar funciones a encargados que poco o nada aportan curricularmente; el monitoreo es escaso y se limita a la visación de la “existencia” de los documentos curriculares ausentándose el diálogo, el aporte y la retroalimentación.

Por tal razón, se procede a investigar enunciado el problema de la manera siguiente: problema:

¿Cuál es la relación entre la gestión del director y el desempeño docente en el CETPRO “GRAN CHIMU” – 2016?

#### **5.4. Conceptualización y Operacionalización de variables**

##### **5.4.1. Definición conceptual**

###### **Gestión del director**

Según Salazar (2004) es una naciente disciplina de las ciencias administrativas encargada de comprender y orientar las variadas interrelaciones que configuran los sujetos de una organización educativa, en la ruta de conseguir los propósitos institucionales. Considera en su sustento y aplicación los hechos y procesos administrativos en relación con los hechos técnicos - pedagógicos dando cobertura a tres modalidades, áreas o sistemas de gestión: la gestión institucional, la gestión administrativa y la gestión curricular o pedagógica.

### **Desempeño docente**

De acuerdo a Jiménez (s. f.) el desempeño docente es la demostración experimental de capacidades para dirigir las actividades docentes, que se realizarán en el aula.

#### 5.4.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	ASPECTOS	INDICADORES
<b>Gestión del director</b>	El Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programaciones sistematizadas en el Proyecto Curricular (PCI).</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuación y contextualización del currículo</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias, capacidades, actitudes, su organización, secuenciación y diversificación curricular.</li> </ul>
	Estrategias metodológicas y didácticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de estrategias</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación didáctica</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación y actualización de docentes, directores.</li> </ul>
	Evaluación de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumentos, procedimientos, y criterios de evaluación.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento de los aprendizajes.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decisiones para la mejora de los aprendizajes</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medios didácticos (Visuales, audiovisuales, etc.)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medios didácticos (Visuales, audiovisuales, etc.)</li> </ul>

	Uso de Materiales y Recursos didácticos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipamiento de aulas con</li> <li>• Tecnologías de la información y la comunicación</li> </ul>
	Participación de los agentes educativos en las actividades de la Institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamentos y órganos Colegiados</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutoría y orientación del alumnado.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración y atención a las familias.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación y sistema de relaciones con la comunidad educativa.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo, iniciativa y colaboración</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo, iniciativa y colaboración</li> </ul>

VARIABLE	DIMENSIONES/ASPECTOS	INDICADORES
<b>Desempeño docente</b>	<b>A.</b> Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje	Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos.
		Dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas.
		Cumple y respeta el horario establecido para el área curricular,
		Planifica mis actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo.
	<b>B.</b> Uso de herramientas pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje: Sobre el desempeño en el aula y la revisión del documento de planificación.	Problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo en la clase.
		Comunica con claridad el propósito de la sesión.
		Desarrolla estrategias,
		Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje.
		Ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.
		Adecúa, si es necesario, las estrategias metodológicas.
		<b>Sobre planificación</b> Cuenta con la planificación curricular (carpeta pedagógica).
		Presenta en la planificación curricular criterios que responden al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.
	<b>C.</b> Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje	Utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna.
		Acompaña y orienta a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales, en función del aprendizaje a lograr.
		Usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPF para el desarrollo de los aprendizajes.
<b>Revisión del documento de planificación</b> Presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos.		

### **5.5.Hipótesis**

La gestión del director y el desempeño docente se relacionan significativamente en el CETPRO “GRAN CHIMU”, 2016.

### **5.6.Objetivos**

#### **5.6.1. Objetivo general**

Determinar cuál es la relación entre la gestión del director y el desempeño docente en el CETPRO “GRAN CHIMU” – 2016

#### **5.6.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de la gestión del director del CETPRO “Gran Chimú.”
- Identificar el nivel del desempeño docente del CETPRO “Gran Chimú.”

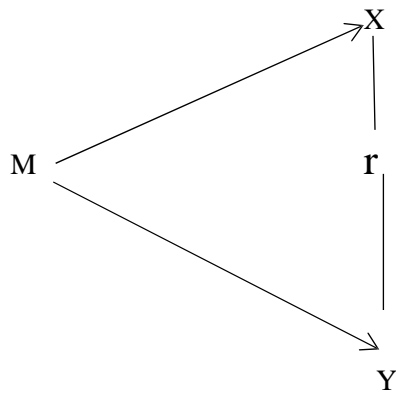
## **6. Metodología**

### **6.1.Tipo y diseño de investigación**

#### **6.1.1. Tipo de investigación**

De acuerdo al propósito que persigue el investigador es una Investigación básica, descriptiva dado en un estudio descriptivo se seleccionan una serie de conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas. Estos estudios buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno.

### 6.1.2. Diseño de investigación



#### Dónde:

M = Muestra

O = Observación

X =Variable1: Gestión del director

Y =Variable2: Desempeño docente

### 6.2.Población y muestra

#### 6.2.1. Población

El director, 03 jercarcas, 29 docentes y 04 personales de servicio, del CETPRO “GRAN CHIMU” provincia de Trujillo, La Libertad.

#### 6.2.2. Muestra

Para obtener información de las unidades de análisis se trabajó con la totalidad de la población, dado que la misma está conformada por una pequeña cantidad



### **6.3. Técnicas e instrumento de recojo de información**

#### **6.3.1. Técnicas**

Encuesta: sirvió para la obtención de datos de la muestra representativa de la población, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos.

#### **6.3.2. Instrumentos**

Cuestionario: este instrumento permitió en primera instancia ser preparado o ajustado mediante un conjunto de preguntas a medida de la información que se quiere obtener y estuvo estructurada o clasificada en base a cada indicador de la variable, las cuales fueron aplicadas a la muestra representativa de la población. Así mismo las escalas que medirán dicho instrumento estuvo basado en la escala de Likert.

Medida	Escalas
1	Bajo
2	Regular (Medio)
3	Alto

### **6.4. Procesamiento y análisis de la información**

Luego de haber elaborado el respectivo instrumento y obtenido los datos, estos fueron procesados aplicando métodos estadísticos como la media,

moda, varianza, valor máximo y mínimo, los cuales fueron presentados mediante estadígrafos y tablas.

Así mismo se usó el software estadístico SPSS vr.22, aplicación que permitirá procesar los datos obtenidos a fin de reflejarlos en tablas y gráficos.

## **7. Resultados**

### **7.1. Presentación**

Una vez realizado las investigaciones pertinentes por medio de técnicas e instrumentos de recolección de datos y el debido procesamiento de los mismos, se obtuvieron resultados, que, dando una interpretación previa, se pudo observar o determinar mediante indicadores y dimensiones, que el nivel de las variables se encontraban en una escala regular, entre tanto estos resultados serán presentados en formato de estadígrafo, realizando interpretaciones de los mismos para un mejor entendimiento de resultados de ambas variables.

### **7.2. Análisis e interpretación**

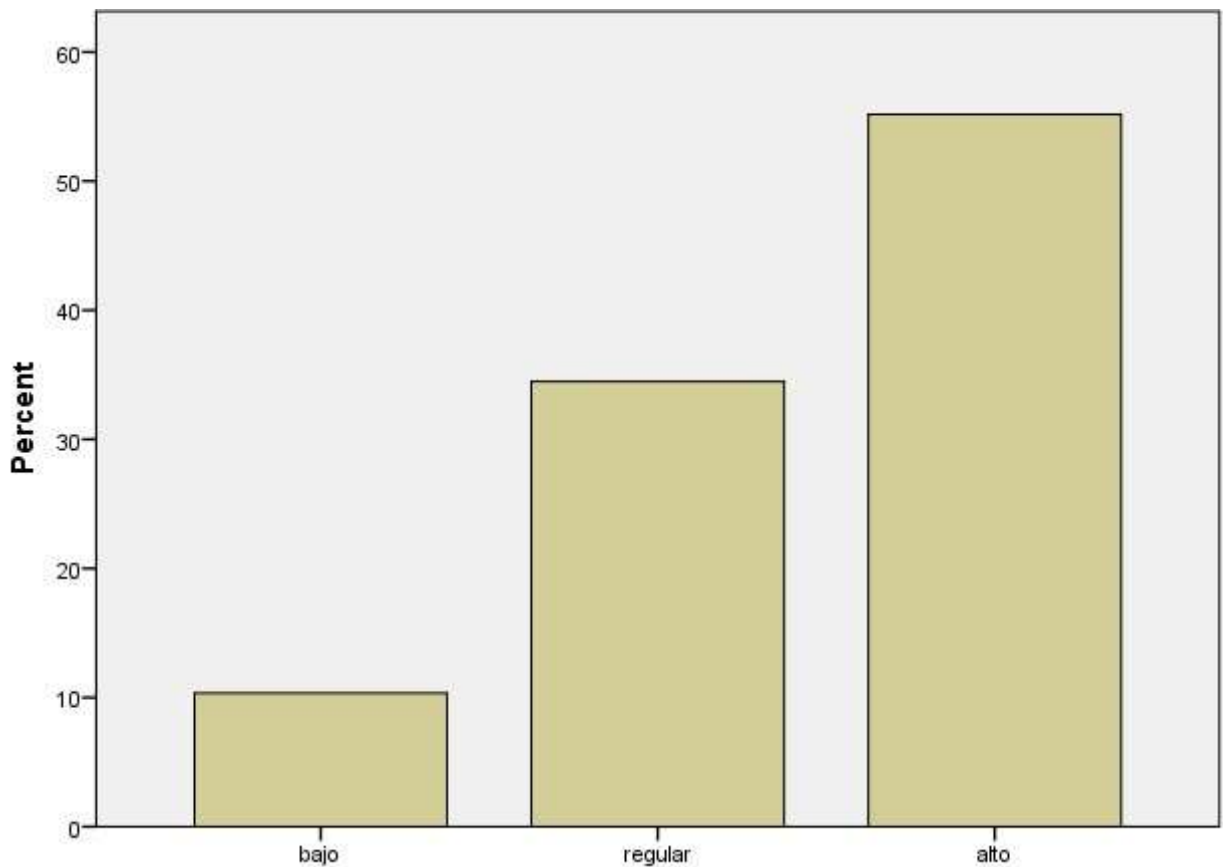
#### **7.2.1. Nivel de gestión del director en el CETPRO “GRAN CHIMU”**

**Tabla 1**

**Nivel de la gestión del director en el CETPRO “GRAN CHIMU”**

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	3	10,3
Regular	10	34,5
Alto	16	55,2
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Encuesta para medir la gestión del director en el CETPRO “GRAN CHIMU”**



**Figura 1**  
**Nivel de gestión del director en el CETPRO “GRAN CHIMU”**  
**Fuente: Tabla 1**

En la Tabla 1 y la Figura 1 se observa que más de la mitad de los docentes, es decir conformados por el 55.2%, manifiestan que la gestión del director se encuentra en un nivel alto, la mencionada escala está basada en la escala de Likert; sin embargo existe un considerable 34.5% que califica la gestión del director en un nivel regular, aludiéndose entonces que existen docentes, cuyas percepciones no han sido satisfactorias respecto a la gestión del director, mucho de ello puede ser establecido en una mala calidad de comunicación, o clima organizacional regular pero no se cumplen las expectativas.

### 7.2.2. Nivel de desempeño docente en el CETPRO “GRAN CHIMU”

Tabla 2

Nivel del desempeño docente en el CETPRO “GRAN CHIMU”

<u>Niveles</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Regular	17	58,6
Alto	12	41,4
Total	29	100%

Fuente: Encuesta para medir el desempeño docente en el CETPRO “GRAN CHIMU”

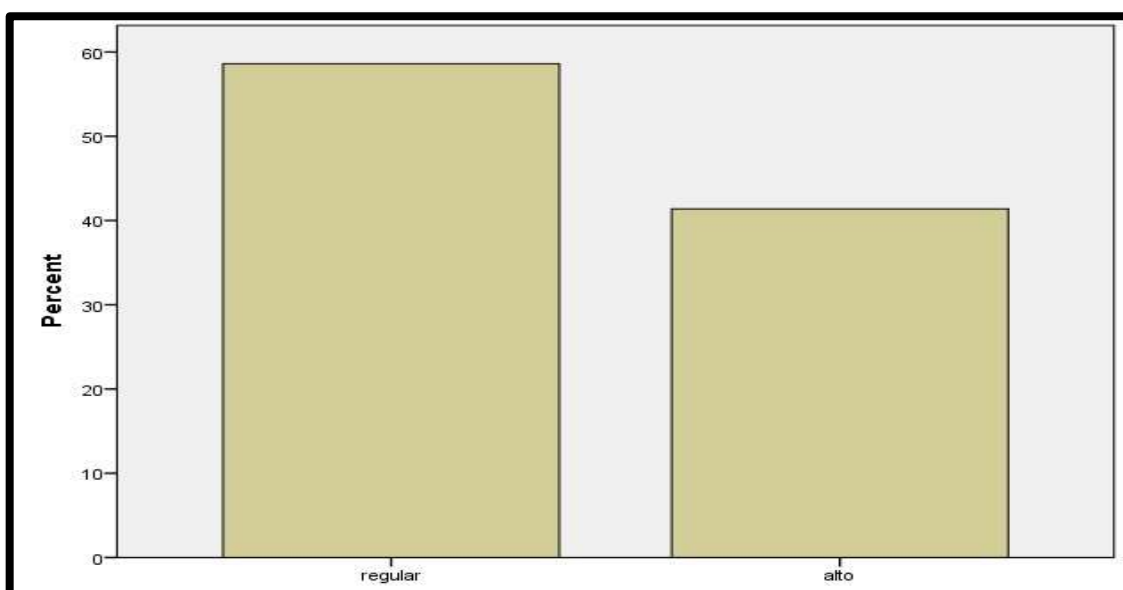


Figura 2

Nivel del desempeño docente en el CETPRO “GRAN CHIMU”

Fuente: Tabla 2

En la Tabla 2 y la Figura 2 se puede distinguir que el 58.6% de los docentes, es decir más de la mitad de la muestra encuestada, califica el desempeño docente en un nivel regular, sin embargo, dicha cifra presenta una tendencia positiva, puesto que el resto de la muestra, es decir el 41.4% de los docentes califica el

desempeño docente en un nivel alto, demostrando así que a futuro se presentan escenarios provechosos a nivel institucional o educacional.

**Correlación R de Pearson entre la gestión del director y el desempeño docente en el CETPRO “GRAN CHIMU”**

**Tabla 3**  
**Nivel de correlación entre la gestión del director y el desempeño docente en el CETPRO “GRAN CHIMU”**

		<b>Gestión del director</b>	<b>Desempeño docente</b>
<b>Gestión del director</b>	Correlación de Pearson	1	,376*
	Sig. (bilateral)		,044
	N	29	29
<b>Desempeño docente</b>	Correlación de Pearson	,376*	1
	Sig. (bilateral)	,044	
	N	29	29

En la Tabla 3 se muestra un nivel de correlación R de Pearson moderada entre la gestión del director y el desempeño docente en el CETPRO “GRAN CHIMU” (significativa al 5% = 0.05), teniendo estas una relación proporcional, puesto que el aumento de nivel de una influye en la otra en la misma proporcional aumentada.

## **8. Análisis y discusión**

Según los resultados obtenidos en la Tabla 1 , el 55.2%, manifiestan que la gestión del director se encuentra en un nivel alto, la mencionada escala está basada en la escala de Likert; sin embargo existe un considerable 34.5% que califica la gestión del director en un nivel regular, aludiéndose entonces que existen docentes, cuyas percepciones no han sido satisfactorias respecto a la gestión del director, mucho de ello puede ser establecido en una mala calidad de comunicación, o clima organizacional regular pero no se cumplen las expectativas. El mencionado resultado es justificable con la investigación de Gamarra (2011) en su tesis titulada “Estilos de gestión de los directivos y su relación con la calidad de la conducción de las instituciones educativas de ex variante técnica de la UGEL N° 03 de Lima, donde concluye que el estilo de gestión más utilizada por las instituciones educativas ya referidas en el transformacional (0.885) seguida del transaccional (0.942), la institución educativa que utilizaba mejor el transformacional fue la institución educativa Rosa de Santa María (0.520); seguida del Miguel Grau (0.917) y finalmente el Hipólito Únanue (0.959). Por lo tanto se llegó a la conclusión que se tienen resultados semejantes, ya que en ambos casos se tiene un nivel regular en la gestión del director.

Así también en la investigación de Castillo (2014) en su tesis titulada “Práctica pedagógica de los formadores expertos en la formación clínica de estudiantes de enfermería”, donde concluye que la relación tutora estudiante en la formación de enfermería, práctica pedagógica de la formadora clínica experta, cuidado del estudiante y cuidado de enfermería, proceso formativo pedagógico profesional, y

por último discurso y realidad sobre la relación enfermera-paciente, es decir se la práctica docente se encuentra en un nivel alto.

Los resultados antes mencionados corroboran los resultados obtenidos en la Tabla 02 donde el 58.6% de los docentes, es decir más de la mitad de la muestra encuestada, califica el desempeño docente en un nivel regular, sin embargo, dicha cifra presenta una tendencia positiva, puesto que el resto de la muestra, es decir el 41.4% de los docentes califica el desempeño docente en un nivel alto, demostrando así que a futuro se presentan escenarios provechosos a nivel institucional o educacional, entre tanto con los resultados obtenidos se evidenció se evidenció semejanza entre los resultados.

Respecto a la Tabla 3 se observó un nivel de correlación R de Pearson moderada entre la gestión del director y el desempeño docente en el CETPRO “GRAN CHIMU” (significativa al 5% = 0.05), teniendo estas una relación proporcional, puesto que el aumento de nivel de una influye en la otra en la misma proporcional aumentada; el mencionado resultado es contrastado con la investigación de Sorados (2012) en su tesis titulada “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”, donde se pudo apreciar que el valor  $p = 0.00 < 0.05$ , con lo cual se afirmó que con un 95% de probabilidad que como el valor  $p = 0.000 < 0.05$ , se pudo afirmar con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relacionaba con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas, por lo que respecto al antecedente mostrado se llegó a la conclusión de que es semejante con el resultado propio, es decir si existe correlación entre las variables.

## **9. Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

1. Se llegó a la conclusión que la gestión del director se encuentra en un nivel alto, dado que el 55.2%; sin embargo, existe un considerable 34.5% que califica la gestión del director en un nivel regular.
2. Respecto al desempeño de los docentes, se llegó a la conclusión que el 58.6% de estos, presenta un desempeño regular, sin embargo, se distinguió también el resto de la muestra, es decir el 41.4% de los docentes califica el desempeño docente en un nivel alto.
3. Se llegó a la conclusión que existe una correlación entre la gestión del director y el desempeño docente en el CETPRO “GRAN CHIMU” (significativa al 5% = 0.05), teniendo estas una relación proporcional, puesto que el aumento de nivel de una influye en la otra en la misma proporcional aumentada, es decir que los indicadores de la gestión del director tienen una incidencia directa en los indicadores del desempeño docente.

### **Recomendaciones**

- Se debe realizar investigaciones con diseños pre o experimentales, para implementar metodologías o programas para mejorar la gestión del director, el desempeño de los docentes del CETPRO Gran Chimú; así también indicadores asociados a dichas variables.
- Se debe seguir un control basada en cronogramas de los niveles de las variables objeto de estudio, ello con la finalidad de controlar los niveles encontrados en los resultados, dado que, si se dan tendencias negativas, se puedan implementar y aplicar medidas de contingencias.



## 10. Referencias bibliográficas

- Astudillo, E. (2007). *La escuela como organización. Desarrollo organizacional escolar*. Facultad de Educación. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Ayzanoa del Carpio, G. (1999). *Planeamiento y gestión educativa*. En: ENCINAS '99 Fórum Internacional de Educación. Derrama Magisterial. Lima.
- Benott, N. (2015). *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Santa María de la Esperanza Trujillo - 2015*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Castillo (2014). *Práctica pedagógica de los formadores expertos en la formación clínica de estudiantes de enfermería*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona. Barcelona, España.
- Chuye, Y. (2010). *Participación de los actores de la institución educativa en la gestión del cambio: El caso de una escuela pública de Lima I.E. Guadalupe*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Contreras, B. (2006). *Micropolítica escolar: estilo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Estudio de caso en un centro educativo del nivel secundario de Lima Norte*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Correa, A.; Álvarez, A.; Correa, C. (2008). *La gestión educativa, un nuevo paradigma*. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó. Recuperado de:  
<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnu evoparadigma.pdf>
- Cuglievan, G. y Rojas, V. (2007). *La gestión escolar en el marco de la autonomía: una mirada desde lo cotidiano a cinco instituciones educativas estatales de Lima*. GRADE.

- Drucker, P. (1999). *Los desafíos de la administración en el Siglo XXI*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Drucker, P (1994). *La sociedad postcapitalista*. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Ferrer, T. y Gálvez, R. (2008). *Gestión institucional para el siglo XXI*. Bogotá: Torre Alta ediciones.
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Gamarra, I. (2011). *Estilos de gestión de los directivos y su relación con la calidad de la conducción de las instituciones educativas de ex variante técnica de la UGEL N° 03 de Lima*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Gamboa, S. (2011). *Estado de la gestión educativa en Piura: una mirada desde la gestión educativa*. CIPCA. Piura: Centro de Investigación y Promoción del Campesinado.
- Grados, R. (2011). *El currículo ausente: Pedagogía y problemática curricular en el Perú. Diálogos en Educación*. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit. GÍZ. Recuperado de:  
<http://www.dialogos-en-educacion.org/puntos-vista/el-curriculo-ausente-pedagogia-y-problematika-curricular-en-el-peru>
- Instituto Peruano de Evaluación, *Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica –IPEBA-* (2011). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular*. Lima: Programa Educación Básica Para Todos.
- Jiménez J., Riquelme G., Vilos V., Ortiz H.,(2006) La calidad educativa asociada a la gestión de la escuela. *Revista Vasconcelos de educación* 2(3), 110-125.

- Marcelo, W. y Cojal, B. (2010). *Gestión educativa. Facultad de Ciencias Histórico sociales y Educación FACSHE*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Ministerio de Educación del Perú (2012). Marco del Buen Desempeño Docente.
- Ministerio de Educación del Perú (2013). Marco de Buen Desempeño del Directivo.
- Murillo, F. J. (2003). *Una panorámica de la investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 1(1).
- Panqueva, J. (2008). *Gestión curricular: Planeación, ejecución, control y seguimiento. Vinculando. La gestión curricular y su implicancia en los procesos educativos de calidad*. Recuperado de:  
[http://vinculando.org/educacion/la\\_gestion\\_curricular\\_en\\_procesos\\_educativos\\_de\\_calidad.html](http://vinculando.org/educacion/la_gestion_curricular_en_procesos_educativos_de_calidad.html)
- Revilla, G. (2009). *Gestión pedagógica de calidad*. México: Mc Graw Hill.
- Robles, E. (2005). *Los docentes en el proceso de gestión de un currículo por competencias*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rodriguez, R. (2012). *Historia de la gestión educativa*. PREZI. Recuperado de:  
<http://prezi.com/zijd6cdhcsb0/historia-de-la-gestion-educativa/>
- Ruiz Calleja, J.M. (2005). *Reflexiones sobre dirección y gestión de instituciones educativas*. En: Revista DOCENCIA. 14, junio. 42-44.
- Ruiz, G. (2009). *Gestión institucional: conceptos introductorios*. Educar, cd 24. Buenos Aires: Ministerio de Educación. Recuperado de:  
[http://coleccion.educ.ar/coleccion/CD24/docentes/gestion%20institucional/conceptos\\_introductorios/conceptos-introductorios.html](http://coleccion.educ.ar/coleccion/CD24/docentes/gestion%20institucional/conceptos_introductorios/conceptos-introductorios.html)

- Sánchez, R.; Mora, G. y Pérez, C. (2001). *Hacia la construcción de la conceptualización de la gestión educativa*. México.
- Sandoval, J. (2014). *Gestión directiva y el desempeño docente en los institutos superiores de Pacasmayo*, 2014. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- UNESCO (2005). *Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa en América Latina y EL Caribe*. Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad Educativa –LLECE-. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001776/177648s.pdf>
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Tesis de grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Representación de la UNESCO en Perú (2011). *Manual de Gestión para directivos de instituciones educativas*. Primera edición.
- Velasco, M y Guzmán, G. (2009). *Prácticas de gestión curricular en el Colegio Atenas*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Yabar, S. (2013). *La gestión directiva y su relación en la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*, facultad de educación UNSM Lima Perú.

## Apéndices y anexos

### Base de datos de la variable gestión del director

I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	I.7	I.8	I.9	I.10	I.11	I.12	I.13	I.14	I.15	I.16	I.17	I.18	I.19	I.20	Suma gestión del director
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	26
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	49
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	49
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	42
3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	3	47
3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	44
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
1	1	1	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	36
1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	39
3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	32
3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	47
4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	59
4	4	2	4	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	4	1	4	3	56
3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	2	4	58
4	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	3	2	2	3	56
4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	1	2	3	53
2	4	2	2	2	2	2	1	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	53
4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	3	58
3	4	3	4	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	55
4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	55
3	4	4	3	2	1	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	3	3	2	3	55
2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	4	4	2	3	53
4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	4	2	2	4	56
3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	60
4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	63
4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73

### Base de datos de la variable desempeño docente

I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	I.7	I.8	I.9	I.10	I.11	I.12	I.13	I.14	I.15	I.16	Suma desempeño docente
1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	22
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	27
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	29
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	37
1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	25
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	27
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	46
1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	44
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47
1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	46
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	44
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47
1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	36
2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	24



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**  
**SECCION DE POSTGRADO EN EDUCACIÓN**

**FICHA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL DIRECTOR**

Apellidos y nombres del docente:.....  
Grado:.....Sección:.....Fecha:.....

<b>S = Siempre / Si</b>				
<b>AV = A veces</b>				
<b>N = Nunca / No</b>				
<b>Sobre el currículo</b>		<b>Valoración</b>		
		S/ SI	AV	N/ NO
<b>01</b>	¿Existe un enfoque curricular coherente con la filosofía de la Institución?			
<b>02</b>	¿El currículo responde a las necesidades de los estudiantes como grupo y como individuos?			
<b>03</b>	¿Se tiene programado un tiempo y un método para revisar, innovar y mejorar el currículo?			
<b>04</b>	¿Se evalúa la calidad del currículo con la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa?			
<b>05</b>	¿Todos los estamentos de la comunidad educativa			

	conocen el currículo?			
	Sobre investigación			
<b>06</b>	¿La institución cuenta con un plan la investigación aplicada al mejoramiento de la educación?			
<b>07</b>	¿Se incentiva de manera sistemática a las personas que desarrollan investigación, sean éstas estudiantes o docentes?			
<b>08</b>	¿Existen criterios claros de evaluación de los trabajos de investigación?			
	Sobre estrategias metodológicas			
<b>09</b>	¿El enfoque metodológico adoptado por la institución se hace evidente en las distintas prácticas pedagógicas?			
<b>10</b>	¿La metodología adoptada contribuye al cumplimiento de la visión y misión institucional?			
<b>11</b>	¿Existe un claro proceso de evaluación y mejoramiento de las metodologías practicadas?			
<b>12</b>	¿Existe un método de análisis de procesos que permiten detectar las fallas en el proceso de enseñanza-aprendizaje?			
<b>13</b>	¿Existen políticas de prevención y corrección que permiten asegurar la calidad de la enseñanza?			
<b>14</b>	¿Genera espacios para que educadores y estudiantes			



	trabajen en equipo?			
<b>Sobre la evaluación</b>				
<b>15</b>	¿Permanentemente se evalúa, mejora, e innova el uso del Tiempo en el aula de clase?			
<b>16</b>	¿Provee la Institución servicios profesionales que complementan la educación integral de los estudiantes?			
<b>17</b>	¿Se evalúa de manera sistemática la forma y resultados de la prestación de dichos servicios?			
<b>18</b>	¿Existe un modelo de evaluación de los estudiantes que va en concordancia con la filosofía Institucional?			
<b>19</b>	¿El sistema de evaluación de los estudiantes permite su participación y busca mejorar el desempeño individual?			
<b>20</b>	¿Existen mecanismos claros y participativos tendientes a mejorar el sistema de evaluación de los estudiantes?			
<b>Sub total</b>				
<b>TOTAL GLOBAL</b>				

Baremos:

<b>Escalas</b>	<b>Valoración</b>	<b>Niveles</b>
Siempre/Si	3	Alto
A veces	2	Regular
Nunca/No	1	Bajo



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**  
**SECCION DE POSTGRADO EN EDUCACIÓN**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Apellidos \_\_\_\_\_ y nombres \_\_\_\_\_ del  
 docente:.....

Grado:..... Sección:..... Fecha:.....

.....

A. Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje			
Sobre el desempeño en el aula		Valoración	
		S A V N	
<b>01</b>	El/la docente Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en mis estudiantes, durante la sesión de aprendizaje.		
<b>02</b>	El/la docente Dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.		
<b>03</b>	El/la docente Cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de mi I.E.		
Sobre la planificación			
<b>04</b>	El/la docente Planifica actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.		
<b>1. Sub total</b>			

B. Uso de herramientas pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje: Sobre el desempeño en el aula y la revisión del documento de planificación.			
Sobre el desempeño en el aula		Valoración	
<b>05</b>	El/la docente Problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo en la clase.		
<b>06</b>	El/la docente Comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas.		

07	El/la docente Desarrolla estrategias, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área curricular.			
08	El/la docente Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones metodológicas.			
09	El/la docente Teniendo en cuenta las competencias y capacidades de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.			
10	El/la docente Adecúa, si es necesario, las estrategias metodológicas en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.			
<b>Sobre los documentos de planificación</b>				
11	El/la docente Cuenta con la planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluyo actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área teniendo en cuenta las orientaciones básicas para la Programación Curricular.			
12	El/la docente Presenta en la planificación curricular criterios que responden al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.			
<b>2. Sub total</b>				
<b>C. Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje</b>				
<b>Sobre el desempeño en el aula</b>			<b>Valoración</b>	
1 3	El/la docente Utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.			
1 4	El/la docente Acompaña y orienta a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales, en función del aprendizaje a lograr.			
1 5	El/la docente Usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPF para el desarrollo de los aprendizajes.			
<b>Revisión del documento de planificación</b>			<b>I</b>	<b>P</b>
1 6	El/la docente Presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.			
<b>3. Sub total</b>				