

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

El desempeño Docente y su relación con los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca, Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo, 2017

Presentada por

Fredy REYES MATOS

Asesor

William Alberto HUAMANÍ ESCOBAR

Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educativa

Lima -Perú

2019

**El desempeño Docente y su relación con los compromisos de gestión
escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca, Unidad de Gestión
Educativa Local de Huancayo, 2017**

A mis compañeros y compañeras de trabajo por su apoyo incondicional, a mis hijos, hermanos por ser un soporte emocional durante el proceso de la investigación.

Reconocimiento

A la Escuela de Posgrado de la UNE por permitirme seguir mis estudios de Post Grado.

Al Maestro William Alberto Huamaní Escobar; por orientarme y aclarar mis dudas sobre aspectos de la investigación, a la vez que por su tenacidad y exigencia se hizo posible el avance de la investigación.

Agradezco al Señor Director de la Institución Educativa N° 30012 de Chilca-Huancayo, personal directivo, administrativo y personal de servicio por permitirme aplicar las encuestas y cuestionarios respectivos para plasmar dicha investigación.

Tabla de contenidos	Pág.
Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de Tablas	vii
Lista de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
Capítulo I: Planteamiento del problema	
1.1 Determinación del problema	13
1.2 Formulación del problema: General y específicos	14
1.3 Objetivos: General y específicos	15
1.4 Importancia y alcance de la investigación	16
1.5 Limitaciones de la investigación	18
Capítulo II: Marco teórico	
2.1 Antecedentes del estudio	19
2.2 Bases teóricas	32
2.2.1 Desempeño docente	32
2.2.2 Compromisos de gestión escolar	57
2.3 Definición de términos	67
Capítulo III: Hipótesis y variables	
3.1 Hipótesis	74
3.2 Variables	75
3.3 Operacionalización de variables	76
Capítulo IV: Metodología	

4.1 Enfoque de la investigación	78
4.2 Tipo de investigación	79
4.3 Diseño de investigación	80
4.4 Población y muestra	81
4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	82
4.6 Tratamiento estadístico	85
4.7 Procedimiento	86
Capítulo V: Resultados	
5.1 Validez y confiabilidad del instrumento	88
5.1.1 Validación del instrumento	88
5.1.2 Confiabilidad del instrumento	90
5.2 Presentación y análisis de los resultados	92
5.2.1 Resultados descriptivos	92
5.2.2 Contrastación de hipótesis	94
5.3 Discusión de resultados	104
Conclusiones	107
Recomendaciones	108
Referencias	109
Apéndices	115
Apéndice A: Matriz de Consistencia	116
Apéndice B: Instrumentos para medir Compromisos de Gestión Escolar	118
Apéndice C: Instrumentos para medir Desempeño docente	120

Lista de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	77
Tabla 2 Instrumentos y Técnicas Estadística	85
Tabla 3 Opinión de expertos para la validación sobre el Desempeño docente	89
Tabla 4 Opinión de expertos para validación sobre Compromisos de la Gestión Escolar	90
Tabla 5 Confiabilidad de la prueba sobre el Desempeño docente	91
Tabla 6 Confiabilidad de la prueba sobre Compromisos de la Gestión Escolar	91
Tabla 7 Resultados percepción del Desempeño docente	92
Tabla 8 Resultados percepción sobre Compromisos de la Gestión Escolar	93
Tabla 9 Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis general	95
Tabla 10 Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis específica 1	97
Tabla 11 Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis específica 2	99
Tabla 12 Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis específica 3	101
Tabla 13 Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis específica 4	103

Lista de figuras

Figura 1 Relación de Compromisos de Gestión Escolar	67
Figura 2 Diseño de la investigación	80
Figura 3 Percepción del Desempeño docente	92
Figura 4 Percepción sobre los Compromisos de la Gestión Escolar	93
Figura 5 Comparación Valor crítico y valor obtenida hipótesis general	96
Figura 6 Comparación Valor crítico y valor obtenida hipótesis específica 1	98
Figura 7 Comparación Valor crítico y valor obtenida hipótesis específica 2	100
Figura 8 Comparación Valor crítico y valor obtenida hipótesis específica 3	102
Figura 9 Comparación Valor crítico y valor obtenida hipótesis específica 4	104

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar qué nivel de relación existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017; es así que se plantea como hipótesis la existencia de una relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017. La presente investigación es cuantitativa, de diseño descriptiva correlacional y transeccional, aplicándose dos cuestionarios a una muestra de 34 docentes, una sobre el desempeño docente y la otra sobre los compromisos de gestión escolar, luego de ello los datos fueron presentados en tablas, gráficos y formulas estadísticas, apreciando que la percepción del desempeño docente manifestada por los estudiantes es regular con 58.33%, de igual manera se aprecia los compromisos de la Gestión Escolar, con una percepción de casi el 60% como alta. En ese sentido se realizó la contrastación de hipótesis que llevó a concluir que existe relación entre variables objeto del presente estudio debido a que el $\chi^2(11.81)$ es mayor que el valor tabular $\chi^2(9.49)$, es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que dice: Existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017. Es decir, están asociadas.

Palabras clave: Desempeño docente y compromisos de gestión escolar.

Abstract

The general objective of this research was to determine what level of relationship exists between teacher performance and school management commitments in the Educational Institution. N ° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017; Thus, the existence of a significant relationship between teacher performance and school management commitments in the I.E. N ° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017. This research is quantitative, descriptive design correlational and transeccionales, applying two questionnaires to a sample of 120 students, one on teacher performance and the other on school management commitments, after the data were presented in tables, graphs and statistical formulas, appreciating that the perception of the teaching performance manifested by the students is regular with 58.33%, in the same way it is appreciated the commitments of the School Management, with a perception of almost 60% as high. In this sense, the hypothesis was tested that led to the conclusion that there is a relationship between variables that are the object of the present study because χ^2 (11.81) is greater than the tabular value χ^2 (9.49), that is, the null hypothesis is rejected. Therefore, the alternative hypothesis is accepted: There is a significant relationship between teacher performance and school management commitments in EI. N ° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017. That is, they are associated.

Key words: Teacher performance and school management commitments.

Introducción

La investigación trata sobre el estudio de la variable desempeño docente y los compromisos de gestión escolar, el estudiante es el que determina si el servicio que brinda el docente es o no aceptable, convirtiéndose así de esta manera, en el juez. Quién mejor que él, para juzgar; ya que en la educación secundaria tienen como doce docentes en un año académico.

Es por ello, que la percepción del desempeño docente se relaciona con los compromisos de gestión escolar. Las Instituciones educativas tienen la necesidad de recurrir a técnicas de investigación y modelos que permitan en general, identificar a sus estudiantes potenciales, conocer sus expectativas respecto a los servicios ofrecidos y medir su nivel de satisfacción en función de una mejora continua, y no en las preferencias de los directivos u otros actores involucrados en el proceso.

De ahí que en el ámbito educacional el centro del modelo ha de ser el estudiante, como destinatario final del proceso formativo, cuyos intereses y necesidades habrán de orientar el proceso de evaluación. Si el alumno ha logrado los objetivos del colegio y el docente habrán ejercido no solo una Competencia Técnica o teórica; sino también un tipo de destreza social con profesionales capacitados, para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos. La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

La presente investigación consta de cinco capítulos: El primero, corresponde al planteamiento del problema en el cual se considera la formulación del problema, los

objetivos, la justificación, la fundamentación y formulación de la hipótesis, la identificación y clasificación de variables.

El segundo, se refiere al marco teórico, en ella se presenta antecedentes de investigación, base teórica y definición de términos básicos.

El tercero, está referido al proceso de contrastación de hipótesis; en este capítulo se expone la presentación, análisis e interpretación de los datos y los procesos de prueba de hipótesis.

El cuarto, constituye la metodología de la investigación científica, abordando puntos como la operacionalización de las variables de investigación, tipificación de la investigación, estrategias de investigación, población e instrumentos de recolección de datos.

El quinto capítulo presenta los resultados a nivel descriptivo como a nivel inferencial, así como la operacionalización de las variables.

El estudio finaliza con las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices.

Capítulo I.

Planteamiento del problema

1.1 Determinación del problema

El desafío actual que se ha presentado en la Institución Educativa en estudio es aprender a gestionar su propio conocimiento para transformarse en organizaciones que mejoren continuamente sus procesos y resultados. Que aprendan de sus aciertos y errores transformándose en organizaciones que se instruyan o como se les denominada hasta hace un tiempo, escuelas eficaces.

Este nuevo reto ha establecido que los directivos y docentes deban desarrollar competencias para gestionar la organización educativa en función de mejorar los aprendizajes de la institución Educativa N°30012 Chilca- UGEL Huancayo, específicamente competencias que aluden a gestionar de mejor manera la planificación curricular o gestionar los aprendizajes de los estudiantes. La gestión del currículo es considerada el elemento central para gestionar el logro de aprendizajes de los y las estudiantes, permitiendo que la institución educativa se transforme y trascienda en el ámbito regional. La Institución Educativa necesita transitar por procesos de innovación para lograr, éxitos en el aprendizaje de los estudiantes. Si bien existen buenas prácticas directivas y docentes, se necesitan replicar e institucionalizar para trascender. Los modelos pedagógicos tienen que ser planteadas respondiendo a la diversidad cultural de nuestra patria y a los desafíos que el territorio demanda.

Uno de los compromisos de gestión escolar en el que muchas Instituciones Educativas tienen grandes dificultades para lograrla, así como la institución en estudio es el

de retención anual de estudiantes, un gran reto ya que se tiene que intervenir en gran medida en una lucha contra escuelas privadas.

Es por ello, que se realiza la investigación en la institución para poder demostrar como los compromisos de buenas prácticas de gestión escolar, puedan verse los resultados y recomendaciones de diversas experiencias sobre eficiencia y eficacia escolar; además, verificar si guardan coherencia con el Marco del Buen Desempeño del Directivo y las competencias del docente previstas en el Marco del Buen Desempeño del Docente.

1.2 Formulación del problema: General y específicos

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto formularemos los problemas:

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017?

1.3 Objetivos: General y específicos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Establecer la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Establecer la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Establecer la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

1.4 Importancia y alcance de la investigación

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación existente entre el desempeño docente y los compromisos de la Gestión escolar en la I.E. N° 30012-Chilca UGEL Huancayo, 2017, y así mejorar la gestión en la Institución Educativa, y garantizar su desarrollo en el año escolar, en concordancia con las políticas priorizadas, las normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar y los compromisos de gestión escolar.

Se buscó que tanto el Director como toda la comunidad educativa de la Institución Educativa concentren sus esfuerzos en el logro de los Compromisos de Gestión Escolar. Estos compromisos, giran en torno al logro de aprendizajes de los estudiantes y a la generación de condiciones básicas de aprendizaje en la institución educativa.

La gestión escolar debe estar basada en información relevante sobre las características de la Institución Educativa, su comunidad educativa y su entorno. Esto es importante, pues sobre la base de esa información se pueden construir mejores planes estratégicos que guíen el trabajo de toda la IE y permitan mejorar sus resultados. Entonces, un líder pedagógico debe procesar información sobre los logros y problemas de su escuela para reflexionar y

tomar decisiones correctas y oportunas en coordinación estrecha con su comunidad educativa.

Considerando que los compromisos de gestión escolar son prácticas de gestión escolar consideradas como sustanciales para el logro de mejores aprendizajes y que son estrategias planteadas en marco de la modernización y fortalecimiento de la gestión educativa. Es responsabilidad de la Institución Educativa y de los Órganos Intermedios de que se gesten, pues poco a poco se irán afinando e interiorizando en nuestro quehacer pedagógico y lo que hoy vemos como laborioso y frío se convertirán en herramientas muy útiles para una adecuada gestión e nuestras instituciones educativas que nos apoyará para la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes.

Justificación metodológica

El trabajo de investigación se desarrolló siguiendo los procedimientos del método científico, del método descriptivo y el diseño descriptivo correlacional, con la rigurosidad que requiere la investigación científica, para tener resultados científicos que expliquen la relación entre variables.

Justificación social

El interés de este trabajo investigativo, es a favor del estudiante: centro de la educación. Esto conlleva a que las propuestas educativas sean de calidad, desde una política educativa que favorezca el trabajo, como las enmarcadas en el Acuerdo Nacional, suscrito el 2002, que define la visión consensuada de la educación en los términos siguientes:

“Todos desarrollan su potencial desde la primera infancia, acceden al mundo letrado, resuelven problemas, practican valores, saben seguir aprendiendo, se asumen ciudadanos

con derechos y responsabilidades, y contribuyen al desarrollo de sus comunidades y del país combinando el capital cultural-natural con los avances mundiales”.

1.5 Limitaciones de la investigación

La investigación se desarrolló teniendo las siguientes limitaciones:

Limitación teórica: Se recurrió principalmente al Internet, a las bibliotecas virtuales especializadas.

Limitación temporal: El tiempo durante el cual se ejecutó el proyecto de investigación permitió obtener datos hasta el primer semestre del año 2018, por ser una investigación transversal o seccional.

Limitación metodológica: Al ser una investigación correlacional y aplicada solo a un sector de Lima tiene dificultades para ser generalizados. Asimismo, el resultado de los datos estuvo en base de la sinceridad y estado de ánimo de los encuestados.

Limitación de recursos: Los recursos económicos o presupuesto fueron totalmente autofinanciados, existiendo inconvenientes en situaciones de emergencia por el poco presupuesto que se dispone.

Capítulo II.

Marco teórico

2.1 Antecedentes del estudio

Durante la elaboración de la investigación, se ha revisado diversas investigaciones sobre estudios similares o afines realizadas en las diferentes universidades del país y en el extranjero; no habiéndose encontrado ninguno bajo la denominación de desempeño docente y los compromisos de gestión escolar. Sin embargo, los siguientes estudios han sido considerados como antecedentes para esta investigación.

Antecedentes nacionales

Arias (2017) En su Tesis *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las Instituciones Educativas*, de la facultad de Educación, Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Lima-Perú, manifiesta que la gestión educativa, es muy amplia en cuanto a su definición, para lo cual lo defino como el complemento de lo administrativo con lo pedagógico, en busca de una educación de calidad, centrada en el proceso de enseñanza-aprendizaje, respetando a la diversidad y una participación corporativa en la conducción de la I.E., donde el director ejerce una función muy importante como líder pedagógico, quien direcciona el adecuado funcionamiento del centro educativo.

La práctica docente, son las acciones intelectuales y materiales, que involucra el maestro en su quehacer profesional, para favorecer los aprendizajes de los estudiantes, donde el ejercicio docente exige una actuación reflexiva, en cuanto a una toma de decisiones autónoma y crítica para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto.

La gestión educativa y la práctica docente, están relacionadas ya que el director al ejercer su función como líder pedagógico en cuanto a la dirección de la I.E, involucrando a

todos los agentes en la gestión, como a su vez acompaña y monitorea la práctica docente es generando una dinámica de inter aprendizaje con los docentes para la revisión y retroalimentación de su práctica pedagógica.

Trujillo (2016) en su tesis titulada *Incentivos no económicos promovidos en una institución educativa privada de Lima para motivar el desempeño docente*, Pontificia Universidad Católica (PUCP), Lima. Llega a las conclusiones:

En nuestro estudio, 71% de los docentes reconocen que la institución educativa donde laboran promueve incentivos no económicos, Tenemos que seis de los siete tipos de incentivos estudiados son más promovidos de acuerdo a los docentes encuestados, los cuales son: Desarrollo profesional, el cual hace referencia a las capacitaciones del docente a lo largo del año y cursos de verano. Esto lo manifiesta el 90% de los docentes, Responsabilidad ante el cliente, referida al prestigio y la buena relación con los padres de familia, según 52% de los docentes. Cabe destacar que 55% de los docentes de primaria lo consideraron menos promovido el prestigio en la comunidad, y 54% de los docentes de secundaria consideraron menos promovidas las relaciones con los padres, con respecto a los estudiantes, se considera como incentivo el hecho de mantener un bajo nivel de ausentismo, poca deserción, una buena disciplina y el respeto como valor, que la institución educativa pueda promover entre los estudiantes; según 86% de los encuestados, participación docente en decisiones, relacionado con los periodos libres y el tiempo con el que el docente cuenta en la institución educativa para preparar sus clases y otras actividades que formen parte de su labor educativa, para 85% de los docentes.

Yábar (2013), en su tesis titulada *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*, su trabajo de investigación estaba orientado a determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima., Lima. Desde la perspectiva de una investigación de tipo Correlacional, utilizando el diseño Cuasi experimental; tiene por población a un conjunto de docentes, distribuidos por niveles; del nivel inicial, 6; del nivel primaria, 12 y del nivel secundaria 26 docentes, teniendo por total 44 docentes, la cual es una muestra intacta; a quienes se les aplico un cuestionario estructurado. Con la presente actividad, y a través del proceso de la prueba de hipótesis, donde se utilizó la correlación de Spearman, se logró conocer que la Gestión Educativa se relaciona con la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Con un coeficiente de correlación Rho de Spearman, se encontraron los siguientes resultados; un P valor 0.00 a nivel de significancia 0.05 con lo que se acepta la hipótesis de la investigación que la Gestión Educativa se relaciona con la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. El Rho de Spearman es 0.751 que indica que existe relación directa proporcional entre la gestión educativa y la práctica docente, siendo entonces, el R2 de Spearman 0.56.4 lo que indica que el 56.40% de la variable práctica docente está siendo explicada por la gestión educativa.

Bravo, R. (2010) *Influencia de la motivación en el aprendizaje del curso de la física en los estudiantes de 5to año de nivel secundaria en la Institución Educativa Túpac Amaru, ubicado en el mercado de Lima. Universidad Villarreal, Perú.* Para motivar a los estudiantes hay que tener en cuenta hacer claro la relación del curso de la física y la vida cotidiana desde el punto de vista que esta nos afecta directamente.

Debemos tener en cuenta que los estudiantes prestarán la debida atención si el docente sabe llegar a ellos pudiendo usar, experimentos, piedra, pelota, etc. Uno de los objetivos fundamentales del docente formar en el estudiante una mente abstracta de modo que entienda los fenómenos físicos que ocurren a nuestro alrededor. La única forma de entrenar al estudiante; es la práctica y una correcta instrucción.

Las conclusiones que llega esta tesis, nos hace ver que se aprende haciendo y con un clima motivacional; si bien es cierto antes el aprender era con presión y dureza sin importar la persona; pero los tiempos cambian y debemos de pensar en el ser; que todo, lo que pueda emprender en la vida se parte de una motivación para que sea exitosa, ya que el aprendizaje pasa por etapas y estas deben ser significativas.

Aprender para toda la vida; porque la vida no solo es memoria; sino todo aquello que afecta nuestro ser.

Toribio, L., (2010) *Influencia del material didáctico en el aprendizaje de los alumnos del segundo año del colegio Nuestra Señora de Montserrat Universidad Federico Villarreal, Lima Perú*. Los resultados de esta investigación se ha comprobado que el material didáctico influye significativamente en el aprendizaje.

Para que un material didáctico resulte eficaz en el logro de aprendizaje, no basta con que se trate de un buen material ni tampoco es necesario que sea un material de última tecnología; es seleccionar los recursos, según las características de los alumnos, los contenidos, actividades y aspectos curriculares del centro educativo.

Estos facilitan la enseñanza y el aprendizaje, estimulando la función de los sentidos para acceder de manera fácil a la adquisición de conceptos habilidades, actitudes o destrezas y por ende la concentración; en conclusión el 85.5% de alumnos mencionan que

el material didáctico mejora la motivación, la atención y la concentración son las láminas e imágenes, diapositivas, sonidos, murales y la participación dinámica.

Para ello sugiere la organización y aplicación de manera permanente y sistemática del material didáctico en cada sesión de aprendizaje; ya que se ha demostrado el buen uso de los materiales y criterio del docente, mejora la atención; por ello los docentes deben desarrollar el sentido de conciencia para su capacitación en formación didáctica efectiva y para su mejor selección de material didáctico pertinente.

Antecedentes Internacionales

Arguinzones (2014) en su investigación titulada: *Evaluación del desempeño docente en la implementación de estrategias de enseñanza y aprendizaje en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez San Joaquín*. Tesis para optar el grado de Magister en gerencia avanzada en Educación, Universidad de Carabobo – Venezuela. Manifiesta que la investigación sugiere el modelo Stufflebeam es conocido como CIPP (contexto, insumo, proceso y producto), el cual se caracteriza por estar orientado a la toma de decisiones, de planificación, estructurales, de implementación y de retro comunicación. Este modelo organiza el proceso de la implementación según cuatro características y sus correlaciones: En el presente estudio la evaluación de contexto, se encuentra determinado, por proyecto educativo integral comunitario, especificándose en los proyectos de aula, bajo lineamientos curriculares, gubernamentales e institucionales, resaltando las necesidades y metas propuestas por el plantel. Así mismo, la evaluación de entrada o insumo, en esta investigación será ejecutada a través de los recursos físicos, audiovisuales y tecnológicos del plantel, lo cuales se encuentran disponibles pero abandonados debido al bajo

presupuesto invertido en la estructura física del plantel y poca autogestión planificada por el personal que labora en el plantel

Fajardo, Suarez, Wellington, M., (2016) en su tesis titulada *Análisis de los sistemas de información para mejorar el rendimiento académico de las personas con discapacidades en el nivel primario caso cantón la libertad Santa Elena Ecuador*”, manifiestan como principal objetivo mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes de nivel escolar con necesidades educativas especiales (NEE), para esto se acudió a las estadísticas existentes de los estudiantes con discapacidades a nivel nacional, luego a nivel provincial y cantonal, siendo el estudio dedicado al caso del Cantón La Libertad. Se realizaron encuestas a los estudiantes, padres de familia y entrevista a los docentes. Se establece la necesidad del uso de las herramientas tecnológicas para mejorar el aprendizaje usando técnicas adecuadas para un mejor aprendizaje para los estudiantes con discapacidades.

Fúnez (2014) en su tesis titulada *La Gestión Escolar y la Participación de los Padres de Familia en el proceso educativo de sus hijos*, Universidad de Pedagógica Nacional Francisco Morazán Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, Maestría en Calidad y Equidad Educativa, tesis para optar el grado de Máster en Formación de formadores de docentes de educación básica, Tegucigalpa – Honduras. La autora en las conclusiones de su investigación menciona que Centro de Educación Básica “República de Argentina” de la comunidad de Dapath según los criterios establecidos y estudiados en el PEC, pretende llevar a cabo un modelo de gestión estratégica pero debido a la mala operatividad que el personal docente y administrativo ha hecho del modelo, no se han logrado los objetivos

institucionales. A nivel escrito de los documentos se encuentran establecidos claramente las características, los principios, las herramientas y las dimensiones que el modelo implica para llevar a cabo un proceso de gestión exitoso. Ya en la práctica los involucrados no llevan a cabo los procesos determinados en la planificación estratégica. Las acciones se realizan de manera aislada a la planificación. Los docentes pretenden el logro de las metas sin contar con la participación de toda la comunidad escolar. Los resultados mostraron que solamente el 16% de los padres de familia apoyan la gestión escolar. Los docentes se sientan a esperar que el Gobierno les resuelva todos los problemas sin considerar que los padres de familia son una herramienta bastante útil para involucrarlos de manera exitosa a la gestión escolar. El PEC se elaboró en el año 2000 solo porque el Ministerio de Educación lo exigía. En la actualidad está completamente archivado y echado al olvido. Entre los procesos de intervención de los padres de familia en la gestión pedagógica para el mejoramiento del rendimiento escolar de los estudiantes del I Ciclo del Centro de Educación Básica “República de Argentina” están: (1) La asistencia a las asambleas escolares la cual se da en un 26%; (2) El apoyo que brinda el 18% de padres de familia sus hijos en las tareas escolares; y (3) El 30% de las visitas recíprocas entre padres de familia y docentes. Lastimosamente como se pudo comprobar en el proceso de investigación, son raros y contados los padres de familia y docentes que llevan a cabo estos procesos de intervención y que hay muestras de que en realidad tienen un impacto positivo. Las fortalezas, aspectos críticos y causas que generaron tales resultados. Luego, de manera consensuada, establecen las metas del nuevo año lectivo y se comprometen en lograrlas.

López (2014) en su tesis titulada *Influencia de los factores escolares en el rendimiento académico de alumnos de nivel medio superior en instituciones del sector*

privado, Universidad TecVirtual, México, Tesis que para obtener el grado de Maestría en Educación La investigación que se presenta, muestra los resultados sobre un estudio realizado a partir de la interrogante ¿cómo influyen los factores escolares en el desempeño escolar de los alumnos de segundo semestre de preparatoria pertenecientes a dos escenarios educativos del sector privado? La investigación se llevó a cabo en un contexto que estuvo compuesto por la participación de dos instituciones privadas del sector medio superior de la zona metropolitana de Monterrey, N.L. con alumnos de segundo semestre en el área de matemáticas. El objetivo fue determinar si existe o no influencia de los factores escolares (variables independientes) sobre el desempeño académico (variable dependiente). Los factores escolares que fueron seleccionados para formar parte de la investigación fueron las credenciales del profesorado, la satisfacción laboral de los docentes y el tamaño de los grupos, como rendimiento académico se tomó el promedio del grupo del primer parcial de cada uno de los participantes. Las pruebas de correlaciones obtenidas a partir de los datos recabados con la prueba t-Student mostraron que solamente la institución P1 tiene correlación entre el rendimiento académico y la satisfacción en el empleo, tomando como medida la antigüedad en el empleo. La institución P2 no mostró correlación entre la variable dependiente y las variables independientes. Sin embargo las pruebas muestran que existen relaciones no esperadas entre el tamaño de los grupos y las credenciales del profesorado, el tamaño de los grupos con la satisfacción en el empleo y las credenciales del profesorado y la satisfacción en el empleo.

Corredor(2016) en su tesis titulada *Incidencias del bienestar pedagógico del docente en el rendimiento académico de los estudiantes de secundaria*, para obtener el grado en Maestría en Educación de la Universidad Tecnológico de Monterrey Colombia manifiesta

que tuvo como objetivo principal analizar cómo repercute el bienestar pedagógico docente en el resultado académico de los estudiantes de media secundaria a partir de diferentes percepciones tomadas tanto a maestros como a educandos de la misma Institución educativa con el fin de aportar nuevas visiones en torno al rendimiento académico. Para la realización de la investigación se tuvo en cuenta el paradigma cualitativo con orientación de corte fenomenológico con un tipo de estudio exploratorio. La muestra seleccionada correspondió a 10 docentes de educación secundaria de diferentes áreas del conocimiento y 10 estudiantes de educación media secundaria (5 de grado 10 y 5 de grado 11). Los instrumentos utilizados fueron: Entrevista de tipo semi-estructurada, bitácora de campo y análisis de documentos. Los hallazgos encontrados tuvieron relación directa con la influencia de la motivación, el descanso de los docentes y la inteligencia emocional; como factores influyentes en el rendimiento académico. Se considera que este tipo de estudios contribuyen para que el sistema educativo y las instituciones reflexionen acerca de la importancia de cuidar y orientar a los docentes en bienestar pedagógico, como estrategia para mejorar su inteligencia emocional en beneficio de la academia.

Ortiz, S., (2014) en su tesis titulada *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar Emmanuel Mongalo y rubio Departamento de Managua distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014*, para obtener la licenciatura en pedagogía con mención en administración de la Educación indica que la importancia del estudio radica, en que el director como acompañante pedagógico en su labor, diaria, debe suscitar también a la actualización de conocimientos sobre el nuevo currículo y así poder actuar correctamente en cada campo que se desea acompañar (ambiente escolar, administrativo, técnico y docente), para brindar un asesoramiento

oportuno al docente sobre las técnicas y los métodos. El enfoque es cuantitativo con implicaciones cualitativas, es de carácter Correlacional, Retrospectivo y Prospectivo, porque se presentó una propuesta de plan de capacitación. Se seleccionó para el estudio a la directora, docentes y una muestra de 45 estudiantes. Los instrumentos aplicados fueron: Entrevista, encuesta y revisión documental. En los resultados de la investigación, se obtuvo que la directora realiza acompañamientos, pero delega esta función la mayoría de las veces en el inspector, por otro lado no es sistemática, carece de un cronograma de acompañamiento y no cumple con la frecuencia que orienta el MINED, no hay instrumentos de acompañamiento y no se realiza coordinación con los docentes, sin embargo se presentan fortalezas en los docentes en la planificación pero hay debilidades en el desarrollo de las asignatura principalmente en matemáticas, historia y física, pero la percepción del desempeño docente se valora de muy bueno y bueno. Ante las dificultades se brindan recomendación a la directora y docentes y mediante la formación continua de capacitación en el aspecto de orientación.

Tuc (2013) en su tesis titulada *Pedagoga con Orientación en Administración y Evaluación Educativas*, para optar el grado de licenciada Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango Guatemala indica que el clima del aula es un factor fundamental en el proceso de aprendizaje. El mismo se caracteriza por responder a necesidades emocionales de los alumnos como: respeto a sí mismo y hacia los demás, crecimiento personal, identidad y autoestima, convivencia satisfactoria, asertividad del docente, entre otros. En efecto, la falta de un buen clima del aula repercute en el rendimiento de los estudiantes, problema que hoy representa preocupación en docentes y padres de familia. Por lo que en el presente estudio se planteó como objetivo: comprobar la

forma en que el clima del aula influye en el rendimiento escolar de los estudiantes. Se trabajó con una población de 35 estudiantes entre 10 y 12 años de edad, de quinto grado primaria y una docente, de la Escuela Oficial Urbana Mixta “Benito Juárez, La Ciénaga”, del distrito 090107 de la cabecera de Quetzaltenango. Se trabajó una investigación cuasi experimental donde se comprobó a través de una Tde Student que el clima del aula incide en el rendimiento escolar, lo cual se ve reflejada en las notas de calificación de los estudiantes. En conclusión, uno de los problemas que afecta el rendimiento escolar de los estudiantes es la falta de un buen clima del aula, por lo que el docente, debe interesarse en crear ese ambiente agradable donde los estudiantes se sientan parte de los procesos de enseñanza-aprendizaje, exista una convivencia satisfactoria, unión, cooperación entre compañeros. Que los alumnos puedan contar con iluminadas, con buena ventilación, organización y estética.

Solano (2015) en su tesis titulada *Rendimiento académico de los estudiantes de secundaria obligatoria y su relación con las aptitudes mentales y las actitudes ante el estudio*, Universidad de Educación a Distancia Universidad Madrid España para optar el grado académico de Doctor indica en relación con el planteamiento general del problema. Advertimos la existencia de educandos de Educación Secundaria Obligatoria con dificultades de aprendizaje y consecuentemente con un bajo rendimiento académico. Dicha realidad se puede suplir desde el desarrollo de ciertos factores de inteligencia que influyen en el potencial de aprendizaje del educando, haciéndole de lograr la motivación y el éxito en las situaciones de aprendizaje. Por otro lado, surge la preocupación, como mediador en la experiencia del aula, por evitar las dificultades en el aprendizaje potenciando las funciones cognitivas. Dicha pretensión se establece desde el desarrollo de estrategias de

aprendizaje para facilitar las operaciones mentales necesarias. Y se concreta en la aplicación de la comprensión del mensaje o contenido del aprendizaje a diversas situaciones de aprendizaje. Ese proyecto dinámico, interactivo, intencional, reflexivo y procesual, permite conseguir la modificabilidad cognitiva y conductual del alumno. Consideramos que la solución creativa para suplir las dificultades de aprendizaje, potenciando el rendimiento académico, se realiza desde la propuesta de la metodología de intervención mediada como método de aprendizaje de enseñar a pensar para aprender a vivir. En la alusión al problema, nuestra pretensión es el logro de la mejora de ciertas potencialidades de aprendizaje del alumno de 2º y 4º de Educación obligatoria. Por ello nos surge este interrogante: ¿Podemos afirmar la existencia de una influencia entre ciertas aptitudes mentales, actitudes y técnicas de estudio y el rendimiento académico de los alumnos de 2º y 4º curso de educación Secundaria Obligatoria? En relación al contraste de hipótesis. El proceso del logro académico se puede ir manifestando en ciertas hipótesis concretas.

Bernal, R., (2017) en su tesis titulada *Factores que Inciden en el Rendimiento Escolar de los Estudiantes de la Educación Básica Secundaria*, Universidad Cooperativa de Colombia Facultad de Educación Maestría en Educación Bucaramanga Colombia, indica que el desempeño o rendimiento académico es asumido como la medida de las capacidades del estudiante, que supone su capacidad para responder a los estímulos educativos y, en cuyos resultados influyen diversos factores, unos de carácter endógeno (originados al interior o desde el estudiante) y otros de carácter exógeno (se originan o suceden de manera externa al estudiante); en estrecha relación con las experiencias de aprendizaje y la calidad de la enseñanza brindada. El conocimiento se construye a partir del fortalecimiento de los

esquemas mentales, que superan unas etapas evolutivas que avanzan con el desarrollo psicológico y natural del individuo que perfecciona sus niveles de pensamiento y construyen conocimiento, ya sea de manera autónoma o en actividad con el otro; es decir y en todo caso que se consolide en un aprendizaje significativo. Esta investigación permitió analizar y caracterizar los factores que inciden en el rendimiento académico, al igual permitió identificar algunas categorías emergentes. Se identifican varias unidades de análisis; situación que permite replantear los factores determinantes en el desempeño académico de los estudiantes. Por ejemplo: condiciones sociales, culturales y económicas de los padres, trabajo infantil. Se evidencian claramente tres factores determinantes en el desempeño académico de los estudiantes: Uno de carácter endógeno, tiene que ver con actitudes del estudiante, hábitos de estudio y prioridades personales (trabajo infantil). Dos factores de carácter exógeno: el primero relacionado con las prácticas educativas en el hogar: normas de crianza y el acompañamiento de los padres en el proceso de formación. El segundo relacionado con la institución, en dos aspectos específicos: Todo lo relacionado con la gestión en el componente pedagógico (confirmado por RCT), y elementos para el aprendizaje que facilita la institución. Se concluye que gran parte de los estudiantes se limitan a cumplir con los requisitos mínimos exigidos para superar los desempeños. Esto quiere decir que su nivel de motivación es insuficiente; se limitan a lo esencial, para en su momento reproducir de manera mecánica. De tal forma que el aprendizaje es superficial y no cumple con la condición de competencia que la exigencia de la educación actual plantea y requiere. La presente investigación fue validada por tres expertos, que hicieron importantes aportes en cuanto a reflexiones sobre el contenido teórico, igualmente en su forma y presentación, que permitió un diálogo crítico y a la vez propositivo para hacer de este trabajo un insumo para el mejoramiento continuo de los procesos y escenarios para la

construcción cooperativa del aprendizaje con sentido, donde todos los factores de incidencia se conjuguen para favorecer las mejores formas de abordar las tareas y metas escolares.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Desempeño docente

Hoy en día al docente se le concibe como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, sin desmerecer la participación que tienen los directivos, alumnos y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el profesor. Por eso el Ministerio de Educación en la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad.

Cabe mencionar según el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) que en abril del 2000 se realizó en Dakar, Senegal, el Foro Mundial de la Educación, organizado por el Banco Mundial, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la UNESCO y la UNICEF donde el objetivo de dicho Foro fue evaluar el cumplimiento de la iniciativa de Educación para Todos, expuesta en Jomtien, Tailandia, en marzo de 1990, en donde uno de sus políticas expuestas y recogidas por el Ministerio de Educación del Perú (2015) es “la creación de las condiciones necesarias para garantizar un desempeño docente profesional y eficaz, especialmente en contextos de pobreza y exclusión, en el marco de la revaloración de la

carrera pública magisterial”(p.2); además de señalar acciones futuras con respecto a la mejora de la calidad del sistema educativo, recogiendo a su vez recomendaciones de Santo Domingo. En base a ellas, en lo que respecta al desarrollo del magisterio, los participantes mostraron su preocupación y se plantearon como meta elevar el estatus, la moral y el profesionalismo de los docentes.

Así el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) añade que para el logro de los objetivos planteados “un perfil docente debe estar basado en competencias, fruto del diálogo y del consenso, el cual puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la Carrera, así como de la profesión misma” (p. 66); además afirma que “es necesario dar una mirada global a la función social, al cuerpo de conocimientos especializados, a su grado de autonomía profesional, a su capacidad de organización colectiva y a sus valores profesionales” (p.67).

La real Academia Española (2017), en su diccionario de lengua española en versión digital, indica que el “desempeño” es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y “desempeñar”, en su tercera acepción, que se relaciona con nuestro tema es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos; en su séptima acepción como un americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad. Asimismo, en la gestión de recursos humanos para MINEDU (2015) “el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9). Del mismo modo para Valdés tomado por Vásquez (2009) donde el desempeño del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce

en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.19).

Por otro lado, Díaz (2009) tomando como base a la experiencia internacional valora al desempeño como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16).

En consecuencia el desempeño docente es según Rizo (2005) tomado de Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC: 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).

Aunque esto es así, en estricto no puede dejar de señalarse que los aprendizajes de los estudiantes es el rol fundamental. Además de que el docente haga justamente esa tarea que acabamos de señalar, debemos agregar que también cae dentro de este esquema la convivencia social y la adquisición de valores y sentimientos adecuados. Esto significa para Díaz, Citado por Rueda y Landesman (1999) que “una meta del acto educativo y, por lo tanto, una responsabilidad profesional docente es promover una formación amplia en el estudiante, que va más allá del logro de una habilidad cognitiva, sea de la función del recuerdo — la más exigida en los procesos de examinación — o de un dominio de un procedimiento” (p.89). Para esclarecer la complejidad del tema en cuestión diremos que el desempeño o su medición, nos permite conocer el rendimiento y comportamiento del docente “durante un periodo determinado, con el propósito de promover tanto el desarrollo

institucional (eficacia y eficiencia) como el individual (desarrollo personal), al que tiene derecho todo trabajador” (Alvarado, 2006, p.88). En consecuencia, se espera que la educación y los maestros, más que transmitir abundante información, promuevan el desarrollo de competencias como garantía para que los sujetos puedan seguir aprendiendo a lo largo de su vida y se desempeñen de manera pertinente y satisfactoria en un mundo cambiante y complejo. De ahí la necesidad de definir un perfil docente basado en un enfoque por competencias que garantice un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio; donde según Pinto, Pasco y Cepeda tomado por el informe de la Nueva Docencia en el Perú de Ministerio de Educación del Perú (2003) se refiere al término competencia “en el sentido de la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra, al mismo tiempo, conocimiento, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho” (p.65). Así dicho enfoque involucra según Rueda (2009) “la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizándolo de recursos psicosociales (incluidas las destrezas y actitudes) en un contexto particular. Al manejo de herramientas, tanto físicas como socioculturales, se agrega su comprensión y adaptación a los propios fines de las personas y a su uso interactivo” (p.3).

Teorías del desempeño.

El docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores actuantes de ese mismo proceso. Para Klingner y Nabaldian (2002) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p.252).

Teoría de la equidad.

Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto se refleja para Klingner y Nabaladian (2002): En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la equiparación con otros.

En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas (p.253).

Teoría de las expectativas.

De acuerdo a Klingner y Nabaladian (2002) esta teoría se centra:

En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (p.253).

Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, ya que como ser humano también tiene expectativas y metas. Donde Maciel (2005) afirma que “en el imaginario de nuestra

sociedad (...) el perfil del docente ideal se sustenta sobre el mito que sobrevalora la vocación (docente se nace, no se hace), minimizando la formación. Se estructura sobre la creencia, casi mágica, de que la enseñanza es una labor sencilla (enseñar: tarea fácil)” (p.80).

Evaluación del desempeño docente.

La labor del docente y por ende su desempeño ha sido objeto de diversos estudios, comentarios y análisis; sin embargo, para Guerrero (2008) la evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que se obtienen generalmente de documentos del quehacer docente en el aula, lo cual implica muchas limitaciones en el sentido que desvaloriza otras actividades que se enmarcan dentro de la profesión del docente como educador. Asimismo, se ha puesto mucho énfasis durante muchos años según el Ministerio de Educación del Perú (2007) a la antigüedad del servicio y los antecedentes académicos y profesionales; siendo un factor esencial u suficiente para determinar la idoneidad del docente la posesión de grados y títulos, la capacitación recibida y la experiencia de la enseñanza del área impartida, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la escuela.

Es indudable, los docentes no solo se enfrentan a una labor educativa muchas veces solitaria, sino que incluye al constante ataque que sufre de parte de las encargadas de su promoción: el Ministerio de Educación. ¿Es posible un desempeño docente adecuado frente a la responsabilidad que le atribuyen diferentes sectores a lo que se considera como el “fracaso de la educación”? Así Mateo (2005) refiere que en “los docentes surge el temor que empezando desde el Ministerio de Educación se le atribuya a la calidad de la enseñanza con el rendimiento escolar, ignorando que existen otros factores que influyen en la calidad

de la enseñanza como la procedencia socio-cultural del alumno, las condiciones en las que se encuentran las Instituciones Educativas, su funcionamiento y otros”(p.7). De igual manera se suma la desconfianza de los docentes ante una evaluación con escasa claridad acerca de las consecuencias del proceso. Como en toda actividad de evaluación según Martín (2010) es: la información que se obtiene puede ponerse al servicio de distintas funciones que puede ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde la función formativa con una con consecuencias ligadas a las condiciones laborales y otra con respecto a una clasificación a partir de sus competencias profesionales. Sin embargo, ambas funciones son legítimas y necesarias, pero es imprescindible distinguir claramente entre ellas y que el docente sepa en cada momento cuál es el propósito del proceso que se está llevando a cabo” (p.101).

Así, refiere Mateo (2005) “la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia” (p.8). Entonces, la evaluación de la práctica docente como función formativa lo que busca es identificar aquellos aspectos en los que el profesor tiene que mejorar. Pero teniendo simultáneamente a la mano un sistema de formación que pueda apoyarle. Martín (2010) añade que cuando estas dos piezas, evaluación y apoyo mediante formación, se encuentran bien articuladas, la evaluación puede llegar a percibirse como ayuda lo cual favorece que se vaya introduciendo en la cultura del profesorado.

Por ende, la evaluación de los docentes debe ser entendida no como un instrumento tenebroso sino “una herramienta estratégica para posibilitar su mejor desempeño profesional y un mejor nivel de relaciones en aras del logro del objetivo final, el aprendizaje del alumno, y de otros subobjetivos implícitos, como su propia estabilidad y superación. Permitiendo ganar una mayor confianza en sí mismo, mejorar las relaciones

con sus colegas, alumnos y padres de familia, mejorar su acción didáctica, acostumbrarse a trabajar en equipo, estimular su superación, mejorar el currículum, coadyuvar a la evaluación de la institución educativa” (Alvarado, 2006, p.90). Así como también la evaluación debe a su vez servir para identificar a los mejores profesores y aprovechar al máximo sus capacidades para la mejora de la institución educativa. Un ejemplo de esto lo constituyen los programas de profesores mentores responsables de tutelar a los noveles que según Montero tomado por Martín (2010) se trata de una iniciativa de enorme importancia ya que los primeros años de experiencia de un docente son fundamentales para la calidad de su profesión y que por tal razón es necesario prestarles apoyo específico que complete su formación y valorar en qué medida van adquiriendo las competencias imprescindibles.

La evaluación en sí es un proceso complejo y por tal existen muchas definiciones que de acuerdo a Rosales citado por Rueda y Landesman (1999) puede ser definida como “el conjunto de acciones que tiene como propósito determinar el valor de los logros alcanzados, con respecto a los objetivos planteados, en relación con la enseñanza” (p.121). Para Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente” (p.3). En este sentido, la evaluación del desempeño docente según Vásquez (2009) hace referencia “al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo” (p.20).

Se puede decir entonces que el desempeño docente se encuentra ligado directamente a la evaluación el cual como refiere Mateo (2005) implica 2 objetivos propios del mismo:

El primero con relación al conjunto de elementos interdependientes o también llamados sistemas que buscan recoger, procesar información y emitir un juicio de valor

respecto algún sujeto u objeto, el cual deberá asignar adecuadamente las valoraciones correspondientes para su validez y confiabilidad. El segundo incurre en lograr cambios efectivos relevantes en la mejora del sistema educativo a través del proceso de toma de decisiones (p.19).

Para Stiggins y Duke tomado por Valdés (2000) la evaluación del profesorado se orienta a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional, donde el primero implica el recojo de datos para determinar el grado en que los docentes han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. Entonces se puede decir que la evaluación es importante en la medida que ayuda al crecimiento profesional del docente.

Cabe señalar que según Bretel (2002) en su propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente refiere que para realizar cambios constructivos a favor de la mejora de la calidad educativa es:

Lógico conocer el desempeño docente real y esto implica de algún modo un proceso de evaluación que provoca sentimientos adversos de desconfianza , miedo e inseguridad por parte de algunos docentes , siendo reacios ,pero que sin embargo, esto puede cambiar logrando impartir en ellos una cultura evaluativa que consiga el sentir valioso , agradable y hasta deseable del ser evaluado y que busque mediante su colaboración y compromiso no solo el aprendizaje y el crecimiento personal de sus estudiantes , sino también estimular el crecimiento personal y profesional de los docentes (p.22) .

Afirmando lo dicho Artunduaga (2005) concibe que:

“Evaluar para mejorar forma parte de la convicción, de los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus

capacidades y valores. Por tanto, busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia. La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente” (p.2).

Según MINEDUC tomado de Stegmann (2006) proveniente del sistema educativo chileno concibe a la evaluación como un proceso sistemático donde se obtiene y se provee información útil para emitir un juicio acerca del desempeño del profesor ; al desempeño lo asume como el cumplir de una responsabilidad de “ hacer aquello que no está obligado a hacer" (p.14) y, además, " ser hábil y diestro en su trabajo, oficio o profesión" (p.14) ; en síntesis la evaluación del desempeño docente se puede deducir como la evaluación en cada docente del cumplimiento de sus funciones, sus responsabilidades, sus competencias pedagógicas, sus actitudes, valores, saberes y habilidades; sin embargo, para Rimilla tomado por Rizo (2005) de la revista PRELAC lo asume como “la actividad reflexiva que nos permite conocer la calidad de los procesos y los logros alcanzados en el desarrollo del proyecto. La evaluación es una valoración sistemática que facilita el conocimiento minucioso de los procesos aplicados y, fundamentalmente, las decisiones futuras de cambio que nos proponemos llevar a cabo” (p.148).

Cabe mencionar que de acuerdo al informe de la Nueva Docencia en el Perú del Ministerio de Educación del año 2003, se estuvo llevando a cabo experiencias de evaluación del desempeño docente con el fin de lograr el mejoramiento de la calidad

profesional donde las competencias y sus indicadores permiten establecer los criterios o estándares deseables para valorar el nivel de desarrollo de las competencias; cuyo resultados muestran las fortalezas profesionales, así como de las debilidades y carencias en las que los maestros requieren o necesitan apoyo.

Paras efectos de la investigación la definición se tomó del sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2007) el cual lo asume como “Un proceso participativo y de carácter sistemático, que permite valorar la calidad personal, social y profesional del docente, teniendo en cuenta el contexto, sus capacidades y los resultados del aprendizaje” (p. 10); cuyo objeto es considerar en la evaluación el trabajo del docente en el aula, la escuela y la comunidad o entorno local; teniendo en cuenta el dominio, responsabilidades y competencias que equivalen a los estándares curriculares, describiendo el saber y hacer deseable del docente.

Funciones de la evaluación del desempeño docente.

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse según Bretel (2002) es “¿para qué evaluar?, tratándose de un asunto delicado, entre otras, por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo, entre ellos los efectos secundarios que puede provocar” (p. 18). Es por esta razón que la evaluación en su condición de ser formativa debe además de valorar al docente como profesional también lo debe hacer como persona.

Para Saavedra (2004) considera 5 funciones donde la primera es la función educadora que se encarga de reforzar los valores e ideales de los educandos; la segunda es la función instructiva que busca la comprensión de valores y la actuación acorde a ellos; la tercera es

la función orientadora tutorial que favorece el desarrollo de la autonomía para la toma de decisiones; la penúltima es la función informadora que busca acceder a fuentes y formas de producción del conocimiento y por último la función terapéutica que va atender los retrasos en el aprendizaje.

Valdés (2000), distingue otras funciones además de las ya mencionadas por Saavedra que a su vez concuerda con el documento de trabajo del Ministerio de Educación (2007) como es el caso de la función diagnóstico la cual toma un periodo determinado y le permite conocer las fortalezas y debilidades tanto para el maestro como director para que sirva como un patrón de capacitaciones o asesorías que permitan mejorar las capacidades , conocimientos, actitudes y valores del desempeño de los docentes y contribuir de esta manera a la eliminación de los errores ; otra es la función educativa “ el cual permite a través del conocimiento de la percepción del trabajo docente por padres, alumnos y directivos desarrollar estrategias para evitar o eliminar el cometer errores que se le puedan señalar” (Valdés, 2000,p.17); y por último la función desarrolladora donde el docente “es capaz de autoevaluarse en forma crítica y permanente su desempeño , buscando siempre el auto perfeccionamiento” (Valdés, 2000,p.17).

Este tipo de evaluaciones ofrece información relevante que de alguna manera puede servir para tomar decisiones sobre la promoción, capacitación o remuneración de los trabajadores; ya que si bien es cierto para que una evaluación del trabajo docente apunte a mejorar su desempeño, éste debe gozar de estímulos que motiven su quehacer docente como refiere Montenegro (2003):

Sí los esquemas de evaluación no van acompañados de algún tipo de estímulo, se corre el peligro de que se conviertan en simples diagnósticos que pueden o no motivar a los profesores a mejorar su desempeño y que terminan por convertirse en simples mecanismos

de control. Una buena evaluación se hace con motivación intrínseca; los docentes participamos en ella, movidos por el interés de obtener información para mejorar nuestro y prestar así un mejor servicio educativo. Esto contribuirá a la autorrealización personal, la satisfacción de hacer bien las cosas; generaría también crecimiento social y cultural en los entornos en los cuales actuamos (p.20).

Características de la evaluación del desempeño docente.

De acuerdo a Cuenca (2011) haciendo un análisis de la carrera pública magisterial considera que la evaluación del desempeño de los docentes “ debe ser integral, porque evalúa las dimensiones del saber conceptual, saber hacer, saber ser y saber vivir; es decir, se evalúa el docente en su integridad; permanente ya que es una evaluación capaz de identificar los problemas y dificultades durante el proceso mismo” (p. 22); y de acuerdo al enfoque constructivista “es participativa porque integra a todos los agentes educativos que se relacionan más directamente con el proceso; además de obligatoria” (p.22). La evaluación de acuerdo a la ley 29062 es de dos tipos donde la primera es “la ordinaria, realizándose cada tres años, y la segunda es la extraordinaria en caso el docente haya desaprobado en la primera fase buscando dar oportunidades para que éste logre superar sus deficiencias al año venidero” (art.28). Asimismo, de acuerdo a la misma ley “aquellos profesores que no aprueben la evaluación en una primera y segunda oportunidad, son nuevamente capacitados y asistidos para el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Si después de esta capacitación vuelven a desaprobado son retirados de la Carrera Pública Magisterial” (art.29); discrepando con el reglamento de la ley del profesorado DS. N° 019-90 tomado del MINEDU (1990) donde considera a la evaluación “como permanente, integral, sistemática y acumulativa, valorando el proceso de desarrollo profesional

continúo” (art. 65), además de considerar criterios evaluativos “teniendo en cuenta los antecedentes profesionales, tiempo de servicios y cargos desempeñados; evaluación del desempeño laboral; y, evaluación de los méritos” (art. 166).

Además a la evaluación también se le considera según Hernández, Guerrero y Rueda (2006) desde un aspecto dual y contextual; el primero porque combina los diversos procesos y los complementa: la formación filosófica, conceptual, objetivos instruccionales y la práctica en el aula; y el segundo dado que la evaluación no puede estar fuera de un contexto en el que se realiza el proceso de aprendizaje y del nivel en el que se inició dicho proceso, se puede correr el riesgo de fallar en su valoración y los juicios que se haga no serán los más acertados. Necesitamos del contexto para entender mejor los resultados y tomar las mejores decisiones después de efectuadas las evaluaciones.

Principios de la evaluación.

Los principios son puntos de partida que dan solidez a los procesos de evaluación. Para el Ministerio de educación de Colombia (2003) de acuerdo al manual de evaluación de desempeño toma en cuenta los siguientes principios: Objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad; los cuales tienen mucha similitud con los principios del sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2007) tomados para la investigación, siendo “la confiabilidad uno de los principios que hace referencia al uso de procesos e instrumentos estandarizados, es decir se basa en datos válidos, evidencias y procedimientos de registro riguroso” (p.10). La preocupación de la confiabilidad proviene de la necesidad de confiar en la medición; por esta razón desde el enfoque cuantitativo la confiabilidad señala García (2002) “hace referencia a la estabilidad o consistencia interna en las técnicas e instrumentos; y reside en establecer la medida en

que se puede replicar la evaluación: una exigencia al evaluador para que, utilizando otros métodos y estrategias, llegue a idénticos resultados” (p. 297).

Otro principio es la objetividad que según Ministerio de Educación del Perú (2007) lo califica como “estándares y procedimientos de evaluación claros y precisos, susceptibles de contraste a través de diversas fuentes de información” (p. 10). Sin embargo, para Valdés (2005) la práctica social que realiza el profesor está sujeta a una constante valoración por parte de sus alumnos, padres de familia y de sus propios compañeros, dicha valoración puede tener una alta dosis de subjetivismo, por lo que resulta inevitable pensar y ejecutar un proceso de evaluación del desempeño docente que sea objetivo, transparente e imparcial; pero toda evaluación debe tender hacia la objetividad y para lograrlo según Artunduaga (2005) considera que debe “identificar diferentes fuentes - personales y documentales - para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño; utilizar la contrastación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias ; prescindir de criterios subjetivos en las calificaciones asignadas y determinar los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación” (p. 8).

El tercer principio es la participación que de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2007) “se basa en el dialogo y reflexión colectiva para que tanto los docentes evaluados y evaluadores puedan a través de su práctica obtener información relevante y oportuna sobre el ejercicio de sus funciones y responsabilidades” (p.11); y para que este principio se cumpla debe según Artunduaga (2005) “además de estar abiertos al diálogo y al consenso, el evaluado se involucra activamente en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional y el evaluador busca ayudar a los evaluados a pasar de una situación de deficiencias a otra de mejor desempeño, manteniendo el que es

evaluado una actitud no reacia por el contrario de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera” (p.14).

El último principio es la transparencia que para el Ministerio de Educación del Perú (2007) los docentes que son evaluados deben de conocer en forma anticipada los estándares, instrumentos y procedimientos de evaluación; además para Artunduaga (2005) de conocer el periodo laboral que se va evaluar y que está a su vez debe ser una información cualitativa o cuantitativa que sea fiable.

Modelos de evaluación de desempeño.

Para Valdés tomado por Montenegro (2007) caracteriza 4 tendencias de los modelos de evaluación de desempeño:

El primero es un modelo centrado en el perfil del docente colocándose como patrón a un docente ideal, el cual tiene algunas limitaciones que por ser ideal es difícil de alcanzar o reunir todas esas características; el segundo es un modelo centrado en los resultados obtenidos en la cual interesa el producto de la labor docente apuntando específicamente al rendimiento de sus estudiantes; el tercero es el modelo basado en el comportamientos del docente en el aula y otros ambientes de aprendizaje resaltando la forma como el docente trabaja, su dedicación y compromiso , es un modelo interesante ; sin embargo puede darse el caso que no se tome en cuenta los resultados de su labor ya que dicha labor no se debe limitar a la realización de tareas específicas (pp.6-7).

El último modelo está orientado a la práctica reflexiva que según Riso (2005) se apoya en la autoevaluación y compromiso del docente siendo este último relativamente subjetivo ya que no hay un patrón de cómo medirlo objetivamente.

Aunque existen muchos modelos para evaluar el desempeño docente para Jiménez (2008) prevalecen cuatro de ellos que son los más utilizados actualmente, siendo uno de los más antiguos “el modelo a través de la opinión de los alumnos el cual ha tenido muchas controversias con respecto a su validez en el sentido que si verdaderamente aporta significativamente en conocer las competencias que el docente realiza dentro de su función. El segundo modelo es la evaluación a través de pares el cual implica que los miembros de una comunidad docente de una institución educativa juzgan el desempeño de los profesores, los cuales generalmente forman parte del mismo campo disciplinario”(p.3); y se fundamenta como señala Peterson tomado de Jiménez (2008) “en el hecho de que los pares son expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado ”(p.1). El tercero es la autoevaluación que es según Valdés (2000) “cuando se pide al mismo evaluado que haga un sincero análisis de las propias características de su desempeño, buscando estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del profesor, así como su potencial de autodesarrollo y incrementar el nivel de profesionalidad , buscando generar hábitos de reflexión acerca de la propia realidad donde sitúa al propio docente en el principal protagonismo de la tarea evaluadora”(p.16); a diferencia de la heteroevaluación que continuando con Valdés (2000) “se lleva a cabo por los directivos o por una comisión evaluadora que ellos presiden y que integran además a colegas, padres, etc.” (p.16). En el cuarto modelo tenemos a la evaluación a través de portafolio el cual puede ser utilizado con fines diagnóstico, formativo y sumativo permitiendo conocer de acuerdo a Peterson tomado de Jiménez (2008) los recursos con los cuales el docente realiza su enseñanza y evaluar diferentes habilidades que no necesariamente se ven reflejadas en el aula y es ventajoso en

la medida que puede ser aplicado en todos los niveles educativos e integra los otros modelos de evaluación ya mencionados como la auto evaluación, opinión de alumnos y evaluación a través de pares y es de suma importancia porque a través del portafolio se conoce aspectos del desempeño del docente no sólo como profesor, sino también como investigador.

Bretel (2002) agrego dos métodos más siendo el primero el de la observación de clase que como refiere “aporta evidencias específicas como el clima en el aula, la naturaleza y calidad de las interacciones alumnos-docente, los procesos de aprendizaje conducidos por el docente y el funcionamiento general de la clase; aunque tiene algunas limitaciones ya que el docente al sentirse observado puede alterar su comportamiento” (p.12) ; el segundo es la prueba de conocimiento donde “se plantea una serie de preguntas para que el docente seleccione la estrategia que considere más adecuada, valore las respuestas dadas por un estudiante a una evaluación; decida un curso de acción ante una situación de aula; aborde una situación problema desde su saber disciplinar entre otros” (Bretel,2002,p.13).

Estándares de desempeño.

Según Arregui tomado por la Nueva Docencia en el Perú de Ministerio Educación (2003) el término “estándar”, puede ser entendido en el ámbito educativo a “objetivos o metas altas, cánones de excelencia a los cuales deben aspirar todos los estudiantes y todos sus maestros, todos los futuros docentes y sus formadores” (p.67).

En el Perú los estándares de desempeño según Pearlman tomados por el Ministerio de Educación del Perú (2015) son:

Definiciones claras, específicas y consensuadas sobre qué es lo que los docentes deben saber y ser capaces de hacer, así como cuán bien pueden hacerlo, especialmente en el

aula y en la escuela. Lo que los docentes enseñan se alinea con ello que los estudiantes aprendan, los aprendizajes logrados por los estudiantes están indefectiblemente ligado a lo que los maestros saben y a la forma en que utilizan lo que saben está indisolublemente unido a la manera en que ellos mismos aprendieron y, en el mejor de los casos, siguieron aprendiendo (p.115).

Para Valdés tomado por Artunduaga (2005) define tres tipos de estándares de desempeño profesional: estándares mínimos, competitivos y de desarrollo. Los estándares mínimos se encuentran los profesores incompetentes; los estándares competitivos tienen como propósito proveer alguna especie de incentivos y compensaciones de acuerdo a su rendimiento superior; y, los estándares de desarrollo están diseñados para fomentar el perfeccionamiento de los conocimientos y capacidades de los docentes especificando las áreas de capacidades u objetivos de mejora.

Los estándares de evaluación utilizados para la investigación son tres de acuerdo a Montecinos tomado por el Ministerio de Educación del Perú (2015):

El primero son los estándares de contenido que definen a través del trabajo docente, mediante patrones de medida constituyendo los dominios o aspectos fundamentales y describiendo las responsabilidades, capacidades y actitudes, para la buena enseñanza, describiendo el saber y hacer que se desea con respecto al docente. El segundo son los estándares de evidencias que recogen información del desempeño docente a través de tareas necesarias de acuerdo a lo establecido en los estándares de contenido, señalando los procedimientos del cómo se va evaluar la enseñanza impartida de acuerdo a indicadores previamente establecidos y deseables en el evaluado. El tercero son los estándares de desempeño que establecen criterios para evaluar el desempeño a través de pautas o rúbricas mediante una escala que muestra el rango de ejecución: aceptable o inaceptable. Señalan

como se va evaluar la enseñanza que ha sido retratada. Buscan esclarecer que características distinguen una ejecución o desempeño excelente, bueno, promedio, o pobre (p.11).

Dimensiones de evaluación del desempeño docente.

En este campo existen muchas posibilidades, en el sentido que una evaluación de desempeño debe estar centrado en ciertas dimensiones o aspectos, que permitan construir sus indicadores respectivos con precisión. Indudablemente existe una orientación acerca de lo que se debe evaluar y las dimensiones; por lo mismo se muestran muchas veces coincidentes.

Uno de los modos de clasificar las dimensiones es la propuesta de Serrano Luna citado por Rueda y Landesmann (1999) donde se considera para los docentes “dominio de la asignatura, estructuración de objetivos y contenidos, Organización de la clase, claridad expositiva, Cualidades de interacción y evaluación del aprendizaje” (p.114).

Asimismo, una de las dimensiones más utilizadas por diferentes investigaciones es el de Valdés (2005) quien toma siete dimensiones priorizando la conducción del proceso docente-educativo que implica el grado de conocimiento que el docente imparte de acuerdo a su especialidad alumnos y como este llega a ellos; capacidades pedagógicas se refiere a capacidad para planificar adecuadamente el proceso pedagógico; emocionalidad toma en cuenta a la autoestima, auto eficacia y el nivel de satisfacción profesional; responsabilidad laboral prioriza la puntualidad, cumplimiento normativo y otros; relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas se refiere a si el docente conoce a sus alumnos y si tiene desarrollo de expectativas para ellos y por último el resultado de su labor educativa que tiene que ver con el logro de los alumnos.

Para la investigación las dimensiones, criterios e indicadores son tomados del sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2015) 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 (2015) toma en cuenta 3 dimensiones. El primero se refiere a la planificación del trabajo pedagógico que 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”(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.

El segundo es la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje que de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2015) 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. Esta dimensión lo desarrolla el marco de las buenas prácticas pedagógicas del Ministerio de Educación de Chile (2008) en dos dominios:

El primero se denomina creación de un ambiente propicio para el aprendizaje el cual se refiere al entorno donde se desarrolla el aprendizaje; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje, teniendo mucha importancia el aspecto social, afectivo y material del aprendizaje, rescatando siempre las fortalezas de los estudiantes sobre sus debilidades y que sus aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas establecidas a través de normas constructivas de comportamiento, lo que implica compromiso por parte del docente para el desarrollo de los mismos. El segundo se refiere a la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes toma aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el aprendizaje significativo de los alumnos (p.11).

El tercero son las responsabilidades profesionales que 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, 2015, 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.

Niveles de Desempeño Docente.

De acuerdo al marco para la buena enseñanza tomado por Manzi (2006) propone 4 niveles de desempeño siendo el primer nivel el destacado que indica un desempeño que sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado; el Competente señala un desempeño adecuado al indicador evaluado. Aun cuando no excepcional, se trata de un buen desempeño; el básico señala un desempeño que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, con cierta irregularidad en ciertas ocasiones y se aprecian debilidades, pero su efecto no es severo ni permanente y el Insatisfactorio que señala un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente.

Para efectos de la investigación según el Ministerio de Educación del Perú (2007) existen 4 niveles de desempeño como son el nivel Básico, nivel intermedio, nivel suficiente y nivel destacado que para efectos de su mayor entendimiento se adaptó al nivel deficiente, regular, bueno y muy bueno respectivamente.

Dimensiones del desempeño docente

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

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes, los cuales serán nuestras dimensiones: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

2.2.2 Compromisos de gestión escolar

De acuerdo al Ministerio de Educación: “Son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que los estudiantes aprendan. Los compromisos se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la institución educativa (IE) tiene capacidad de reflexionar e intervenir para la toma de decisiones orientadas a la mejora de los aprendizajes”.

Importancia

Los compromisos de gestión escolar sirven para orientar el accionar de la institución educativa, proporcionando a la comunidad educativa información relevante para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes.

En relación con ello, el accionar de las instituciones educativas se centra en estos compromisos, que tienen como objetivo, asegurar el progreso en los aprendizajes, la permanencia y la culminación del año escolar (conclusión), a través de una planificación consensuada, un clima favorable y un proceso de acompañamiento a la práctica pedagógica.

Compromisos de la Gestión Escolar

1. Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la institución educativa

Los estudiantes de la IE mejoran sus resultados de aprendizaje respecto al año anterior, por lo cual para cumplir con este compromiso, la I.E. debe:

- Analizar y reflexionar sobre los resultados de la ECE y el rendimiento general de sus estudiantes.
- Establecer objetivos y metas para la mejora y progreso de los estudiantes.

- Dar seguimiento a los avances según las metas establecidas en el PAT y de acuerdo con su planificación institucional, bimestralmente o trimestralmente.

Indicadores de seguimiento para la I.E.

Este compromiso se orienta expresamente a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y tiene por finalidad orientar las acciones de toda la comunidad educativa hacia dicho objetivo.

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.

Este primer compromiso cuenta con dos indicadores. El primer indicador está referido a los resultados de la ECE, resultados que se pueden conocer cuando se publican los logros en el SICRECE. Adicionalmente, se puede monitorear los avances mediante la revisión y reflexión sobre las calificaciones que obtienen los estudiantes en la IE a cargo, bimestral o trimestralmente. También se puede revisar las evaluaciones que realicen la UGEL y la DRE o GRE.

El segundo indicador está referido al cumplimiento de las acciones de mejora de los aprendizajes que se haya planificado. Este indicador no reflejará directamente la mejora de los resultados, pero sí permitirá evaluar si se ha logrado o no implementar todas aquellas actividades que se planificaron con relación a este compromiso. Se debe buscar planificar actividades que estén al alcance y que hayan probado su eficacia previamente. Se puede usar experiencias exitosas que se hayan tenido, o hayan tenido los docentes de la IE,

experiencias de colegas o directores de otras I.E.E. y buenas prácticas que se puedan encontraren investigaciones o documentos de divulgación pedagógica.

2. Retención anual de estudiantes en la institución educativa

La I.E. mantiene el número de estudiantes matriculados al inicio del año escolar.

Para cumplir con este compromiso, la I.E. debe:

- Matricular oportunamente a sus estudiantes y realizar el reporte en el SIAGIE.
- Analizar el reporte de estudiantes que han desertado o están en riesgo de deserción, identificando las causas de abandono de la IE.
- Controlar la asistencia de estudiantes permanentemente, mediante el reporte mensual en el SIAGIE.
- Plantear en el PAT las acciones preventivas y correctivas para evitar la inasistencia y deserción de estudiantes.

Indicadores de seguimiento para la I.E.

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.

Este compromiso cuenta con tres indicadores. Los dos primeros brindan información adecuada y oportuna para detectar los posibles casos de riesgo de deserción. El último indicador muestra cuál es el nivel de retención escolar. Para calcular este último indicador, se puede utilizar el aplicativo PAT en donde también se podrá obtener los porcentajes de

traslado y abandono escolar de la IE para el año lectivo en curso. Es importante recordar, además, que solo se tendrá un resultado definitivo al final del año.

En el caso del primer indicador, las Normas y Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar en Instituciones Educativas y Programas de la Educación Básica señalan el uso obligatorio del SIAGIE como herramienta informática para realizar el proceso de matrícula de estudiantes. En el caso del segundo indicador, el SIAGIE cuenta con un módulo de asistencia de estudiantes que se encuentra a disposición. También están los porcentajes de estudiantes matriculados que concluyen el año escolar.

3. Cumplimiento de la calendarización planificada en la institución educativa

La IE realiza todas las actividades planificadas (sesiones de aprendizaje, jornadas de reflexión, entre otras) para el año escolar.

Para cumplir con este compromiso, la I.E. debe:

- Cumplir las horas lectivas mínimas para el año, planificar las clases, jornadas de reflexión, día del logro, vacaciones de medio año en el PAT.
- Contar con el registro de asistencia de los docentes y personal administrativo, verificando el cumplimiento de la jornada laboral respectiva.
- Considerar en el PAT las posibles acciones de contingencia ante la pérdida de horas pedagógicas.

Indicadores de seguimiento para la I.E.

Este es un compromiso de proceso, denominado así porque su desarrollo es una condición básica para el logro de los compromisos de resultado, es decir, los compromisos

1 y 2. Este compromiso, por su naturaleza e importancia, moviliza a la comunidad educativa hacia la optimización y el aprovechamiento del tiempo en la ejecución de sus funciones. Comprende dos aspectos complementarios entre sí: la gestión de la jornada escolar y de la jornada laboral. El cumplimiento de ambas jornadas garantizará el cumplimiento de la totalidad de las jornadas de aprendizaje planificada. Su cumplimiento toma como base el logro del mínimo de horas lectivas exigidas por nivel y modalidad educativa. Sin embargo, se debe tener presente que cada hora por encima de dicho mínimo encierra una oportunidad para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Este compromiso cuenta con dos indicadores. El primer indicador permitirá conocer cuántas jornadas lectivas se cumplieron en la IE. Es decir, se podrá saber si hubo días en que las clases fueron canceladas. En el aplicativo PAT, existe una herramienta para elaborar la calendarización del año escolar según nivel educativo. Además, en el mismo aplicativo se encuentran espacios para registrar las cancelaciones de clase según motivo y, también, se podrá registrar si se recuperó o no dichas horas perdidas.

Es importante tener en cuenta que la participación en celebraciones locales, propuestas por organizaciones sociales, privadas o públicas, solo es posible si forman parte de las unidades didácticas y si han sido consideradas en la calendarización del año escolar. Además, solo se las podrá incluir en la calendarización, cuando ello no afecte el cumplimiento del mínimo de horas lectivas exigidas por el sector. Se debe tener presente que la recuperación de clases solo debería ser considerada frente a casos excepcionales (desastres naturales, situación de emergencia o siniestro) o hechos que pongan en riesgo la seguridad de los estudiantes y docentes.

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

El equipo directivo de la IE realiza acompañamiento y monitoreo a los docentes de acuerdo a la planificación del año escolar.

Para cumplir con este compromiso, la I.E. debe:

- Planificar en el PAT como mínimo tres visitas para el acompañamiento de cada docente durante el año (puede ser de acuerdo con los momentos del año escolar).
- Planificar en el PAT las reuniones de interaprendizaje para la planificación y evaluación, análisis de los logros de aprendizaje y toma de acciones para su mejora.

Indicadores de seguimiento para la I.E.

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.

Este compromiso cuenta con dos indicadores. Sin embargo, no todas las II.EE. deberán hacer seguimiento a ambos, sino que deberán priorizar uno de ellos según sus propias características:

Si en la IE, el director tiene aula a cargo, deberá concentrarse en promover reuniones de interaprendizaje con los docentes de la IE. Además, si la IE es unidocente o multigrado, podrá reunirse con los docentes de la red educativa a la que pertenece o con docentes de II.EE. cercanas.

Si, por el contrario, el director no tiene aula a cargo ni carga lectiva entonces podrá concentrarse en realizar visitas al aula para monitorear y acompañará los docentes. No obstante, es recomendable realizar complementariamente reuniones de interaprendizaje u otras acciones formativas que refuercen el acompañamiento.

Es importante recordar que las “Normas y Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2017 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica” recomiendan que los docentes reciban, al menos, tres visitas al año. La primera de dichas visitas deberá ser realizada necesariamente dentro del primer trimestre del año lectivo, de modo que se cuente con un diagnóstico temprano del desempeño en el aula de cada docente.

Para realizar las visitas, el director dispondrá de las Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente, que también serán empleadas en los procesos formativos y de evaluación docente a nivel nacional, y de la Ficha de monitoreo de desempeño docente. Para el adecuado y efectivo uso de los instrumentos mencionados es indispensable que el director se capacite a través del respectivo manual de aplicación y otras herramientas de capacitación que el MINEDU pondrá a disposición este año.

5. Gestión de la convivencia escolar en la Institución Educativa

El equipo directivo de la IE realiza acompañamiento y monitoreo a los docentes de acuerdo a la planificación del año escolar.

Para cumplir con este compromiso, la I.E. debe:

- Elaborar de manera conjunta las normas de convivencia de la IE. La dirección, luego, debe aprobarlas e incorporarlas al reglamento interno.

- Planificar reuniones y jornadas con padres y madres de familia para dar orientaciones pedagógicas y de convivencia escolar.
- Generar espacios de participación y representatividad estudiantil.
- Conocer los protocolos para la atención oportuna de los casos de violencia escolar.
- Conformar su comité de tutoría y orientación educativa, garantizar la implementación de la tutoría y orientación educativa y la promoción de la convivencia escolar.

Indicadores de seguimiento para la I.E.

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.

Abad (2010) sostiene que “las I.E.E. donde se implementa la convivencia escolar, desde un modelo participativo e inclusivo, son escuelas donde se aprende a convivir y se crean las mejores condiciones para que todos los estudiantes puedan aprender, sean ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables”. Las escuelas en las que se desarrollan relaciones positivas son espacios donde los estudiantes pueden sentirse seguros y protegidos, y las situaciones de violencia, que generan ansiedad o miedo en las personas, son prevenidas y manejadas adecuadamente. Ello garantiza que los estudiantes puedan concentrarse en aprender y desarrollar todo su potencial, lo que facilita el logro de todos los

aprendizajes esperados y la buena convivencia. Esto contribuye a su formación como ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables.

Este compromiso cuenta con tres indicadores. Los tres buscan dar pistas sobre el desempeño de la IE para gestionar la convivencia y manejar los casos de violencia que pueden aparecer.

El primer indicador busca dar evidencias del desarrollo que ha llevado la IE de las Normas de convivencia y, además, de las acciones de difusión (medios físicos o digitales) y la promoción del conocimiento y cumplimiento que se ha realizado sobre estas normas en la comunidad educativa.

La elaboración de las Normas y Acuerdos de Convivencia de forma participativa promueve el sentimiento de pertenencia, aumenta el compromiso en su cumplimiento y facilita la aceptación de las medidas correctivas reguladoras cuando se incumplen. Son el marco normativo que regula la convivencia escolar a nivel de IE y aula. En el Reglamento Interno, se incluyen en el capítulo denominado “Convivencia Escolar”. Las Normas y Acuerdos de Convivencia deben ser difundidas a todos los integrantes de la comunidad educativa a través de medios físicos o digitales.

El segundo indicador busca promover las actividades con padres de familia para procurar que ellos se involucren en la escuela. La participación de los padres de familia en la educación de sus hijos, bajo los términos adecuados, tiene gran impacto en la mejora de los aprendizajes. Por ello, es necesario que la IE se comunique continuamente con ellos y les brinde orientaciones para el adecuado acompañamiento a los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, el involucramiento de los padres de familia en la IE permite que se estrechen las relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa, lo que incrementa la capacidad de todos los participantes de intervenir, alertar, prevenir y

solucionar los problemas que se presenten, así como de aprovecharlas oportunidades de mejora que se identifiquen. El tercer indicador trata sobre el porcentaje de casos atendidos oportunamente del total de casos reportados en el SíseVe y en el Libro de Registro de incidencias.

Relación de Compromisos de Gestión Escolar (CGE) entre si

Es importante resaltar que los CGE adquieren mayor sentido cuando se miran en conjunto en tanto no solo guardan estrecha relación entre sí, sino que el cumplimiento de cualquiera de ellos aporta al cumplimiento de los demás.

Conviene tomar en cuenta que los dos primeros compromisos son de resultado, mientras que los tres compromisos finales son de proceso. Es decir, el logro de los dos primeros compromisos se apoya firmemente en el logro de los últimos tres.

Si la IE cumple con brindar a sus estudiantes el tiempo de enseñanza - aprendizaje requerido (CGE3), además, los docentes son acompañados continuamente o se reúnen para reflexionar sobre su práctica pedagógica buscando mejorar (CGE4) y se promueve un ambiente adecuado de convivencia escolar (CGE5), entonces es mucho más probable que los estudiantes no abandonen la escuela (CGE2) y que sus aprendizajes mejoren (CGE1).

La reflexión sobre los CGE debe ser liderada por el director de la IE y su equipo directivo y, además, debe involucrar, como mínimo, al equipo docente de la IE. Adicionalmente, dependiendo del tiempo y los recursos con los que cuenta la IE, se debe involucrar a los estudiantes, al equipo administrativo o jerárquico de la IE, a los padres de familia e, incluso, a otros miembros de la comunidad. Esta recomendación se hace extensiva a la formulación y monitoreo de los instrumentos de gestión de la IE, entre ellos, el Plan Anual de Trabajo (PAT).

A continuación, se presenta cada la relación de los Compromisos de Gestión Escolar entre sí:

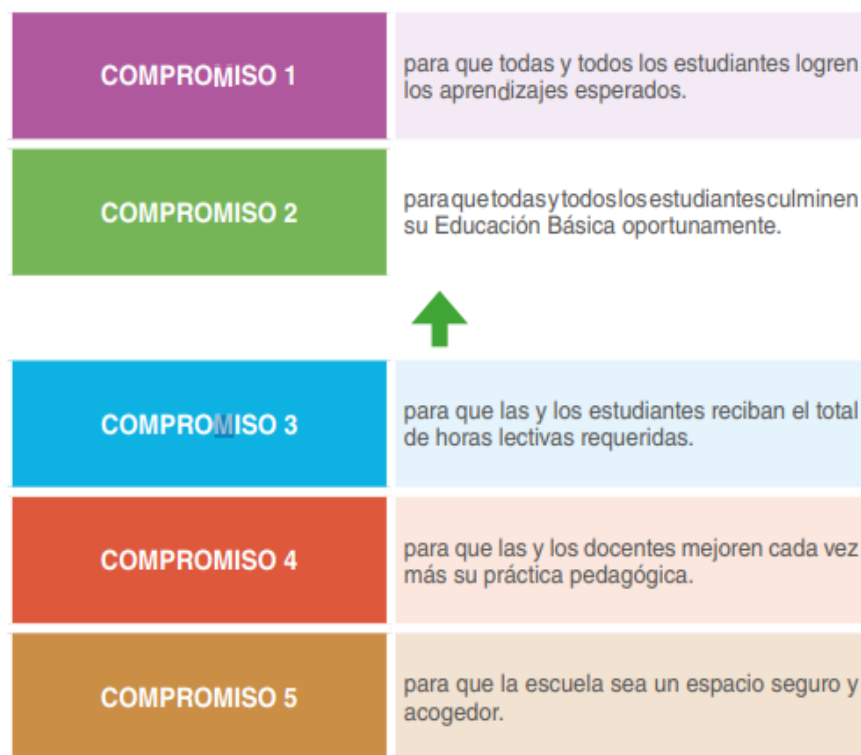


Figura 1 *Relación de Compromisos de Gestión Escolar*

2.3 Definiciones de términos

Acompañamiento y Monitoreo a la Práctica Pedagógica en la Institución Educativa

El acompañamiento y monitoreo pedagógico lo realiza el Equipo Directivo y Jerárquico para brindar asesoría pedagógica al docente a través de acciones orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar su práctica pedagógica. Este proceso se desarrolla a través del diálogo e intercambio de experiencias, sobre la base de la observación, teniendo en cuenta el enfoque crítico-reflexivo y la evaluación del trabajo realizado en el aula.

Ambiente de Control

Se entiende por Ambiente de Control al clima de control que se gesta o surge en la conciencia individual y grupal de los integrantes de una organización, por la influencia de la historia y cultura de la entidad y por las pautas dadas por la alta dirección en referencia a la integridad y valores éticos. Santillana (2001)

Aprendizaje

Proceso mediante el cual es el sujeto incorpora o modifica una experiencia a su presente conocimiento o destreza. Es el motivo imprescindible del acto formativo. Compromisos de la gestión escolar: Son prácticas de gestión escolar consideradas fundamentales para asegurar que los estudiantes aprendan. Se basan en los resultados y las recomendaciones de una serie de investigaciones sobre eficacia escolar y gestión educativa en el ámbito internacional, dando énfasis a aquellas provenientes de la región latinoamericana.

Calidad.

La totalidad de los rasgos y las características de un producto o servicio que se refieren a su capacidad de satisfacer necesidades expresadas o implícitas.

Calidad de servicio.

Adecuación del servicio educativo a las exigencias y expectativas de alumnos, padres de familia y sociedad.

Cumplimiento de la Calendarización Planificada por la Institución Educativa

El Equipo Directivo lidera y promueve el cumplimiento de las jornadas de aprendizaje planificadas en la calendarización de la IE, según modalidad, nivel y ciclo, así como la asistencia y fin de jornadas laborales de los profesores. Este compromiso demanda que la IE garantice el cumplimiento del 100% de horas mínimas de clase anuales establecidas en esta norma técnica.

Desempeño docente

Cumplimiento de las funciones del docente, tanto en las relaciones con sus estudiantes como con el director y personal administrativos.

Diagnostico.

Proceso de investigación que tiene como propósito describir y analizar la realidad pedagógica, organizativa, administrativa de la institución educativa, con el fin de identificar sus potencialidades y problemas.

Eficacia.

Es la relación que existe entre los resultados obtenidos y los objetivos propuestos, criterios aplicados a la administración pública que determine si el funcionamiento o rendimiento, asegura el debido y oportuno cumplimiento de las políticas y metas que cualitativamente definen la institución en beneficio del personal administrativo.

Eficiencia

La eficiencia es el uso racional de los medios con que se cuentan para alcanzar un objetivo y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles y tiempo logrando de esta forma su optimización. Codina (2005)

Enseñanza

Es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que esta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos.

Gestión

Se define como el sistema de actividades estratégicas y planificadas que se realizan guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr determinados fines o metas. Estos fines, metas o propósitos, pueden ser perseguidos por personas, instituciones o empresas, tanto públicas como privadas.

Gestión Educativa

Se define como el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas logren sus metas, objetivos y fines educacionales.

Gestión de la Convivencia Escolar en la Institución Educativa

El Equipo Directivo, las profesoras coordinadoras de los programas educativos y la comunidad educativa, tienen la obligación de velar por una gestión democrática, participativa, inclusiva e intercultural, y aplicar estrategias que motiven las relaciones armónicas entre los actores de la comunidad educativa, implementan la tutoría, así como prevenir todo tipo de violencia escolar, situaciones de riesgo y vulneración de derechos. Asimismo, deben promover la igualdad, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de deberes.

Instrumentos de Gestión Educativa

Formulación del Proyecto Educativo Institucional e Implementación del Plan Anual de Trabajo: El Equipo Directivo lidera la elaboración del PEI y el PAT. El PEI es una herramienta de planificación a mediano plazo que orienta las prácticas de gestión de la institución educativa para el logro de aprendizajes de los estudiantes. Resulta de un ejercicio de reflexión y participación de los miembros de la comunidad educativa. Sus objetivos se concretan anualmente a través de la implementación del PAT. El PAT es la herramienta de gestión operativa, funcional y articuladora. Su formulación no obedece únicamente al cumplimiento administrativo; expone las acciones que desarrollará la institución educativa para la mejora de los aprendizajes.

Integración

La selección del personal competente para los puestos de la organización; es reunir todos los elementos materiales, económicos, técnicos y humanos necesarios para alcanzar los objetivos, y como de éstos cuatro elementos el más variable, cambiante y difícil de controlar es el ser humano; es importante hacer hincapié en: la selección del personal,

adiestramiento y desarrollo del personal, así como la auto motivación para el logro de metas cada vez más altas. Lambin (1995).

Organización

Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. Mateu (1979)

Plan Anual de Trabajo.

Es un instrumento operativo de corto plazo que viabiliza la ejecución del PEI a través de un conjunto de acciones y/o actividades.

Planificación

Es una acción metódicamente organizada y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo armónico de una ciudad, el desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria, etc.

Progreso Anual de Aprendizajes de los Estudiantes de la Institución Educativa

El Equipo Directivo de la institución educativa o programa, debe monitorear el progreso en el logro de los aprendizajes en los diferentes grados, ciclos y niveles educativos, utilizando la información de los resultados de la ECE, de las actas y registros de evaluación. Debe establecer metas y estrategias de aprendizaje que se reformularán cada año y se incluirán en el Plan Anual de Trabajo.

Productividad.

Estimación del producto por hora de trabajo. Productividad de servicio, significa producto por persona - hora.

Retención Anual e Inter anual de Estudiantes en la Institución Educativa

El Equipo Directivo, en coordinación con los docentes y padres de familia, tutor legal o apoderado, debe mantener el porcentaje de estudiantes que culminan el año escolar y se matriculan al año siguiente, realizando para ello un análisis de las causas que originan repetición, traslado y deserción, estableciendo acciones y estrategias pedagógicas orientadas a disminuirlas y que deben estar incluidas en el Plan Anual de Trabajo. En un número considerable de IIEE, debido a la ausencia de los docentes, los estudiantes abandonan sus estudios, se trasladan a otras escuelas y en algunos casos pierden el año escolar, cuando su maestro nunca llega. En otras, el ausentismo es preocupante, debido a múltiples razones.

Servicios.

Organización y personal destinados a cuidar intereses o satisfacer necesidades del público o de alguna entidad. Función o prestación desempeñadas por estas Organizaciones y su personal.

Capítulo III.

Hipótesis y variables

Bernal (2000) manifiesta que según el Pequeño diccionario Larousse ilustrado, “*la palabra hipótesis deriva del griego hypotthesis, que significa suposición de una cosa posible, de la que se saca una consecuencia*” (p.128). Y Hernández y coautores (2003) señalan, “Son guías para una investigación. Las hipótesis indican lo que estamos buscando o tratando de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones” (p.140). Una hipótesis es, por tanto, una suposición o solución anticipada al problema objeto de la investigación.

3.1 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Existe relación significativa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Existe relación significativa entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Existe relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

3.2 Variables

Variable 1 Desempeño Docente

Conceptual

Cumplimiento de las funciones del docente, tanto en las relaciones con sus estudiantes como con el director y personal administrativos.

Operacional

El desempeño docente comprende de cuatro dimensiones como son la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Variable 2: Los compromisos de la Gestión Escolar.

Conceptual

Son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que los estudiantes aprendan. Los compromisos se expresan en indicadores que son de fácil

verificación y sobre los cuales la institución educativa (IE) tiene capacidad de reflexionar e intervenir para la toma de decisiones orientadas a la mejora de los aprendizajes

Operacional:

Lo dimensionamos en: Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes, Retención anual de estudiantes, Cumplimiento de la calendarización planificada, Acompañamiento y monitoreo a la práctica Pedagógica y Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa.

3.3 Operacionalización de variables

Para Fassio y Co-autores (2006) señalan que la operacionalización de variables, *“Para poder medir las variables, es decir, para poder poner a prueba las hipótesis o para describir la realidad es necesario proceder a la operacionalización de las variables, que consiste en avanzar desde conceptos teóricos a conceptos que tengan referentes empíricos inmediatos”*(p.64).

Torres (1998) señala, *“Para demostrar y comprobar las hipótesis formuladas, el investigador tiene que someterla al proceso de operacionalización, es decir, determinar las variables, los indicadores de cada variable, el número y el contenido de las interrogantes el cuestionario a ser aplicado, siempre y cuando que así lo exija la naturaleza de la investigación. Pero, antes debemos recordar algunos conceptos sobre variables e indicadores”* (p.107)

La operacionalización se logra a través de un proceso que transforma una variable en otras que tengan el mismo significado y que sean susceptibles de la medición empírica. Por otro lado, estas variables pueden descomponerse en otras más específicas llamadas

dimensiones. Lo que significa que estas dimensiones se traducen a indicadores para permitir la observación directa.

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Organización del trabajo académico Dominio de disciplinas que enseña Utilización de material didáctico Utilización de bibliografía y tics
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Utiliza estrategias y procedimientos didácticos Nivel de liderazgo organizacional Retroalimentación de enseñanzas Autoevaluación y evaluación permanente
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Promueve espacios de dialogo Diálogos adecuados entre los actores del proceso Participación en la gestión institucional Trabajo en equipo Logro de metas institucionales
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Superación profesional Conocimiento políticas educativas Superación profesional Compromiso Institucional
Compromisos de la Gestión Escolar	Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes	Reporte anual de resultados Registros y actas de evaluación de resultados
	Retención anual de estudiantes	Datos estadísticos Nivel de desempeño
	Cumplimiento de la calendarización planificada	Nivel de iniciativa adecuado Cuenta con nómina de matrícula Se utiliza el SIAGIE
	Acompañamiento y monitoreo a la práctica Pedagógica	Cumple con el acompañamiento educativo Ficha de monitoreo a la práctica docente.
	Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa.	Actualización documentos oficiales de la I.E. Culpe el comité de tutoría Verificación de violencia escolar

Fuente: Datos de la investigación

Capítulo IV.

Metodología

4.1 Enfoque de investigación

La metodología cuantitativa de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. Por lo tanto, para realizar estudios cuantitativos es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo.

Rodríguez Peñuelas (2010, p.32), señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico.

El método cuantitativo de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiestan que usan la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, además señalan que este enfoque es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase y parte de una idea, que va acotándose y, una delimitada, se

derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

Gómez (2006:121) señala que, bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. De acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas. Muchas veces el concepto se hace observable a través de referentes empíricos asociados a él. Por ejemplo si deseamos medir la violencia (concepto) en cierto grupo de individuos, deberíamos observar agresiones verbales y/o físicas, como gritos, insultos, empujones, golpes de puño, etc. (los referentes empíricos). Los estudios de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable (Galeano, 2004:24).

El enfoque cualitativo, a veces referido como investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica, es una especie de “paraguas” en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos (Grinnell, 1997)

4.2 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, la cual se enmarca dentro del enfoque cuantitativo. Al respecto Carrasco 2009, señala “Se distingue por tener propósito práctico bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad”. (p. 43).

- Según el tipo de conocimiento previo usado en la investigación, esta investigación es científica.
- Según la naturaleza del objeto de estudio, la investigación es factual o empírica.
- Según el método de estudio de las variables, la investigación es cuantitativa.
- Según el número de variables, el estudio es bivariado.
- Según el tiempo de aplicación de la variable, la investigación es transversal o sincrónica.

4.3 Diseño de la investigación

Es de corte transversal, porque la recolección de los datos se realizó en un solo momento, en un tiempo único.

El presente estudio es correlacional ya que las variables objeto de estudio además de ser analizadas e interpretadas en forma independiente para una mejor comprensión de su comportamiento, serán luego relacionadas entre sí para determinar el impacto que tiene una de la otra y poder así sacar conclusiones que conduzcan a la búsqueda de alternativas de solución a la problemática existente.

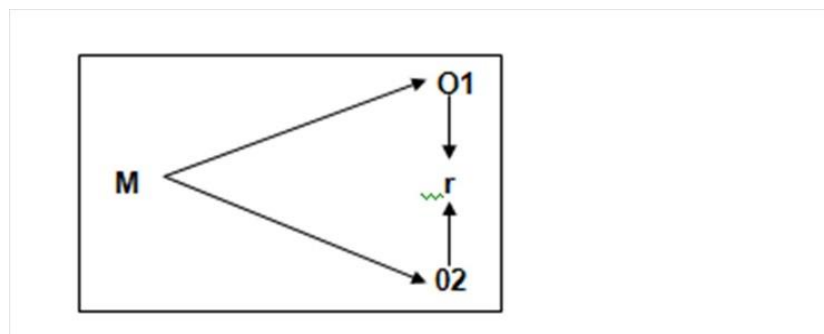


Figura 2 Diseño de investigación

Dónde:

M = Muestra.

O1 = Observaciones referentes a la variable Desempeño Docente.

O2 = Observaciones referentes a la variable Los compromisos de la Gestión Escolar.

r = Grado de relación entre la variable 1 y variable 2.

Método

En el siguiente trabajo investigativo, se aplicó el método hipotético-deductivo, el cual permitirá contrastar las hipótesis a través de un diseño estructurado. En ese sentido, Cegarra (2012) refirió que el método: “formula las hipótesis sobre las posibles soluciones al problema planteado y comprueba los datos disponibles y su concordancia” (p.82).

4.4 Población y muestra

a) Población: (N)

Según Oseda, (2008:120) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares”.

En el caso de nuestra investigación, la población corresponde a todo el personal docente sea nombrado o contratado de la Institución Educativa N° 30012, Chilca-UGEL Huancayo, 2017, los cuales suman 34 docentes.

b) Muestra: (n)

El mismo Oseda, D. (2008:122) menciona que “la muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de

aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población”.

Nuestra muestra es no probabilística, es un tipo de muestreo denominado intencional, conformado por la misma población.

4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La fuente de información en el estudio ha sido primaria y personal, ya que se tuvo acceso inmediato para la recolección de datos en forma directa y personal desde la unidad de análisis.

Para obtener información respecto a los compromisos de la gestión escolar se aplicó una lista de cotejo con el Análisis Documental: siendo el valor de No = 1, A veces=2 y Si = 3, para la segunda variable se aplicó la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario, la cual estuvo dirigido a los estudiantes. Cada uno de estos ítems tiene cuatro opciones de respuestas, escaladas mediante el procedimiento Likert (4=siempre, 3=a veces, 2=casi nunca, 1=nunca).

Técnica de recolección de información

En esta investigación se utilizó la técnica observación, mientras que, para la recopilación de datos, se consideró la encuesta dirigida a la muestra seleccionada. Es preciso señalar que esta técnica “presenta una característica fundamental con relación a los demás métodos usados para recabar información, ya que recoge datos de manera a través de la lista de cotejo y utiliza muestras de la población” (Alvira, 2011, p. 6).

Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que “conseguir información implica establecer una estrategia procedimental para canalizar la selección de datos con un determinado propósito” (p. 198).

Instrumentos de recolección de información.

Compromisos de la Gestión Escolar

Ficha Técnica

Nombre: Instrumento para determinar los Compromisos de la Gestión Escolar

Autor: Fredy Reyes Matos

Lugar: Chilca- Huancayo

Objetivo: Percepción de la gestión escolar de la institución en estudio

Administración: Individual

Tiempo de duración: 20 minutos en promedio

Contenido: El instrumento contiene un total de 20 ítems, estructurado en seis dimensiones referidas al progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes, retención anual e interanual de estudiantes, cumplimiento de la calendarización planificada, acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica, gestión de la convivencia escolar y los instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT. Cada dimensión consta de seis a ocho ítems. Se utiliza una escala con dos alternativas y sus índices respectivos: No=1, A veces=3 y Si=2

Validez: Se encuentra validado por el Ministerio de Educación.

Confiabilidad: Presenta un coeficiente de 0,925 según el alfa de Cronbach, lo que indica que el instrumento es confiable.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de CronBach ,915

Nº de elementos 10

Desempeño docente de Institución Educativa N° 30012, Chilca-UGEL Huancayo

Nombre: Instrumento para medir el desempeño docente en la I.E. N° 30012, Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Autor: Fredy Reyes Matos

Lugar: Chilca- Huancayo

Objetivo: Determinar cómo los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 30012, Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Administración: Individual y/o Colectiva

Tiempo de duración: 30 minutos cada encuesta

Contenido:

El instrumento contiene un total de 30 ítems, estructurado en cuatro dimensiones referidos a la 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 cada dimensión consta de seis a nueve ítems.

Se utiliza una escala tipo Likert con cuatro alternativas (escala) y sus índices respectivos:

Casi Siempre (5), Siempre (4), Muchas veces (3), A veces (2), Nunca (1)

Validez: Por juicio de expertos y se otorga la denominación de muy bueno al instrumento en la composición y número de los ítems, la escala, etc.

Confiabilidad: Presenta un coeficiente de 0,894 según el alfa de CronBach, lo que indica que el instrumento es confiable (moderada).

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de CronBach ,894

Nº de elementos 10

4.6 Tratamiento estadístico

Se utilizó las técnicas estadísticas, para tabulación de las variables de estudio, mediante los estadígrafos descriptivos, con tablas de frecuencias, histogramas y diagramas, con la finalidad de agrupar datos tanto de la variable independiente, dependiente y la interviniente.

El procesamiento de la recolección de datos es una parte del proceso de la investigación, que consiste en procesar los **datos obtenidos de la población accesible** de estudio durante el trabajo de campo, y tiene como fin generar resultados a partir de los cuales se realizó al análisis según los objetivos e hipótesis realizadas.

Tabla2

Instrumentos y Técnicas Estadística

Técnicas de procesamiento y análisis de datos	Instrumento
SPSS	Para calcular los coeficientes de relación y correlación de las variables.
Word	Para la redacción de los resultados de la investigación
Técnicas de presentación de datos	Instrumento
Cuadros estadísticos	Presentación de datos procesados
Gráficos	Presentación según resultados de cuadros estadísticos
Pruebas estadísticas:	Estadística descriptiva: Distribución de frecuencias de las variables de estudio. Coeficiente Rho de Spearman

Elaboración: Investigador

4.7 Procedimiento

El procedimiento de la investigación, en primer término, se consideró responder a las siguientes preguntas sobre el tema a investigar: ¿Cuanta información existe?, ¿Cuánto se ha escrito?, ¿Qué se ha investigado al respecto? Y ¿Qué no se ha investigado?, es decir se necesitaba familiarizarnos con los conocimientos existentes sobre el tema a investigar, para ello se realizó una búsqueda de los antecedentes o el estado del arte, que consiste en todo lo que se sabe sobre el tema en cuestión.

Posteriormente la recolección de la información, las mismas que fueron clasificadas en primarias, secundarias y terciarias, todas ellas nos proporcionaron literatura sobre el tema a investigar. Nos centramos en recopilar fuentes primarias, ya que nos proporcionó información de primera mano, por ejemplo, libros, artículos, tesis, documentos oficiales, testimonios, entre otras fuentes.

La información bibliográfica nos permitió adquirir, organizar, sistematizar y la expresión o exposición del conocimiento, no solo en su aspecto teórico sino también las evidencias empíricas sobre el tema a investigar. Umberto Eco (1986) en su libro ¿Cómo se hace una tesis? Considera que una tesis estudia un objeto valiéndose de determinados instrumentos: los instrumentos son los libros y el objeto puede ser también un libro. Esto nos lleva a afirmar que la utilización de instrumentos bibliográficos en el desarrollo de una investigación es absolutamente imprescindible.

La obtención de la información permitió familiarizarnos con el tema a investigar sobre un contexto particular de la vida real, e identificar relaciones potenciales entre variables y establecer el proceso de investigación a desarrollar.

Fue importante diseñar la estrategia de la investigación considerando los siguientes pasos:

1. La revisión bibliográfica permitió identificar conceptos claves relacionados al tema a investigar, lo que permitió incorporarlos en la investigación, respecto a los instrumentos de planeación que deben aplicar.
2. Con los insumos recabados se procedió a definir y determinar la amplitud del objeto a investigar, para ello era importante considerar la población a estudiar y nivel y tipo de investigación.
3. Se determinó que el nivel de investigación es aplicativo y de tipo descriptivo correlacional, teniendo en cuenta con la información obtenida nos conducía a plantear de esta manera la investigación.
4. Luego se planteó las variables a investigar, las mismas que respondían al objeto de la investigación, la revisión bibliográfica, como también a la experiencia personal y de profesionales vinculados al tema.
5. De allí se continuó con el proceso mismo de la investigación, siguiendo los apuntes de clases de las asignaturas de investigación, el método científico y los lineamientos del reglamento para obtener el grado académico de Maestro de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Capítulo V.

Resultados

5.1 Validez y confiabilidad del instrumento

Para recopilar la información se aplicó la Técnica de Encuesta, con su correspondiente Instrumento. Todo instrumento de recolección de datos debe asumir dos propiedades esenciales: validez y confiabilidad.

5.1.1 Validación del instrumento

Con la validez se determina la revisión de la presentación del Contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Hernández S. (2006) expresa la validez como el grado de precisión con el que el test utilizado mide realmente lo que está destinado medir. Lo expresado anteriormente define la validación de los instrumentos, como la determinación de la capacidad de los instrumentos para medir las cualidades para lo cual fueron contruidos.

Los instrumentos de medición utilizados (cuestionarios, prueba) han sido validados mediante el procedimiento conocido como juicio de expertos.

A los expertos se les suministró un instrumento (matriz) de validación donde se evaluó la coherencia entre los reactivos, las variables, las dimensiones y los indicadores, presentadas en la matriz de operacionalización de las variables, así como los aspectos relacionados con la calidad técnica del lenguaje (claridad de las preguntas y la redacción). La validez de contenido por juicio de expertos en el instrumento que mide el Desempeño docente arrojó 93%.

Tabla 3

Opinión de expertos para la validación sobre el Desempeño docente

Expertos informantes e indicadores	Criterios	Dr. Juan Carlos Valenzuela	Dr. Adrián Quispe Andía	Dr. Narciso Fernández Saucedo	Dr. Lolo Caballero Cifuentes
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	95	95	95	95
Objetividad	Está expresado en conductas observables.	95	90	95	85
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	95	90	95	92
Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.	95	90	95	90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	95	95	95	95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre el desempeño docente	95	90	95	90
Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.	95	95	95	90
Coherencia	De índices, indicadores y las dimensiones.	95	95	95	95
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.	95	95	95	95
Totales		95%	93%	95%	92%
Media de validación		93%			

Fuente: Informes de expertos sobre validez y aplicabilidad del instrumento.

Sobre la Opinión de expertos sobre Compromisos de la Gestión Escolar arrojó 90%.

Tabla 4

Opinión de expertos para la validación sobre Compromisos de la Gestión Escolar

Expertos informantes e indicadores	Criterios	Dr. Juan Carlos Valenzuela	Dr. Adrián Quispe Andía	Dr. Narciso Fernández Saucedo	Dr. Lolo Caballero Cifuentes
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	90	85	90	88
Objetividad	Está expresado en conductas observables.	90	95	90	88
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	90	90	90	88
Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.	90	88	90	88
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	90	93	90	88
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre Compromisos de la Gestión Escolar	90	90	90	88
Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.	90	89	90	88
Coherencia	De índices, indicadores y las dimensiones.	90	92	90	88
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.	90	90	90	88
Totales		90%	90%	90%	88%
Media de validación		90%			

Fuente: Informes de expertos sobre validez y aplicabilidad del instrumento.

5.1.2 Confiabilidad del instrumento

Con respecto a la **Confiabilidad** se estima que un instrumento de medición es confiable cuando permite determinar que el mismo, mide lo que el investigador quiere medir, y que, aplicado varias veces, replique el mismo resultado.

Criterio de confiabilidad valores

0,81 a 1,00 Muy Alta confiabilidad

0,61 a 0,80 Alta confiabilidad

0,41 a 0,60 Moderada confiabilidad

0,21 a 0,40 Baja confiabilidad

0,01 a 0,20 Muy Baja

Para la validación de la prueba de Percepción y representación del Tiempo histórico se utilizó Kuder Richardson, el cual arrojó el siguiente resultado:

Tabla 5

Confiabilidad de la prueba sobre el Desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cron Bach	N° de elementos
0,894	10

El coeficiente alfa es 0,894 por lo que nos está indicando que existe una muy alta confiabilidad en el cuestionario.

Tabla 6

Confiabilidad de la prueba sobre Compromisos de la Gestión Escolar

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cron Bach	N° de elementos
0,925	10

El coeficiente alfa es 0,925, por lo que nos está indicando que existe una alta confiabilidad en el cuestionario.

5.2 Presentación y análisis de resultados

En base a lo establecido en la metodología se procedió a aplicar el cuestionario a la muestra seleccionada (Población accesible), cuyos resultados se mostraron en el numeral 5.1 de la presente investigación.

5.2.1 Resultados descriptivos

Tabla 7

Resultados percepción del Desempeño docente

Nivel	F	%
Baja	5	14,3
Regular	21	61,6
Alta	8	24,1
Total	34	100%

La percepción que tienen los docentes con respecto a la percepción del Desempeño docente realizados por los propios docentes es generalmente de regular a alta con el 61,6 % y 24,1% respectivamente y solo el 14,3% lo considera baja.

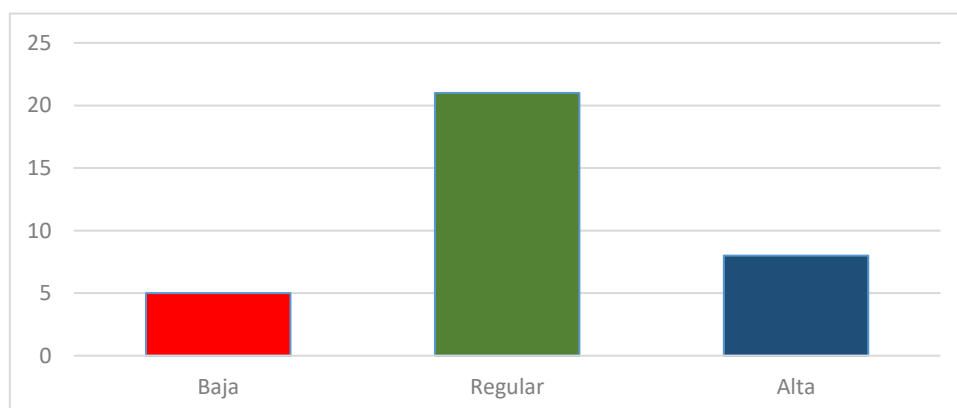


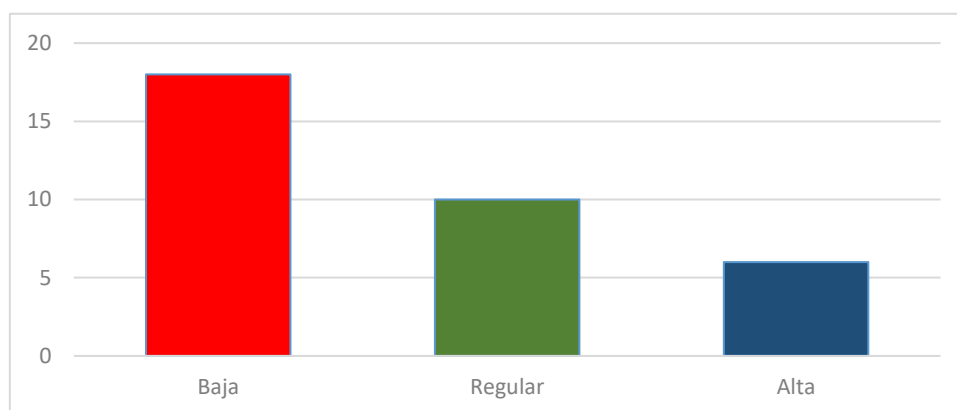
Figura 3 *Percepción del Desempeño docente*

Fuente: Datos de la investigación

Tabla 8*Resultados percepción sobre Compromisos de la Gestión Escolar*

Nivel	F	%
Baja	18	51,8
Regular	10	29,6
Alta	6	18,6
Total	34	100%

La percepción que tienen los docentes de la I.E. N° 30012, Chilca-UGEL Huancayo, 2017 con respecto a los Compromisos de la Gestión Escolar es generalmente baja con el 51,8 %, regular con el 29,6% y solo el 8,8% lo considera alta.

**Figura 4** *Percepción sobre los Compromisos de la Gestión Escolar*

Fuente: Datos de la investigación

5.2.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Existe relación significativa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Existe relación significativa entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Existe relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Contrastación de hipótesis general

a. Hipótesis Estadística

H₀: No existe relación entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

H₁: Existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

b. Proceso

Para la muestra compuesta por 34 docentes y de acuerdo a las características observadas se determinó la utilización de la prueba CHI CUADRADO, para comprobar la concordancia existente entre las variables en estudio, con un nivel de significación del 5% o 0,05

c. Chi cuadrado de prueba de independencia

Determinamos los grados de libertad mediante: $gl = (r - 1) (c - 1)$

Donde:

r = número de filas

c = número de columnas

$$gl = (3-1) (3 - 1) = 4$$

Prueba CHI CUADRADO utilizando el SPSS

Tabla 9

Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,091	4	,016
Razón de verosimilitudes	15,713	4	,007
N de casos válidos	34		

Como podemos observar el valor calculado X² es 12,091 y con una significación de 0,016.

d. Determinación del valor X^2 de la tabla

Se busca en la tabla de Distribución Chi cuadrado con 4 grados de libertad, el valor crítico obteniéndose como valor $X^2 = 9,49$

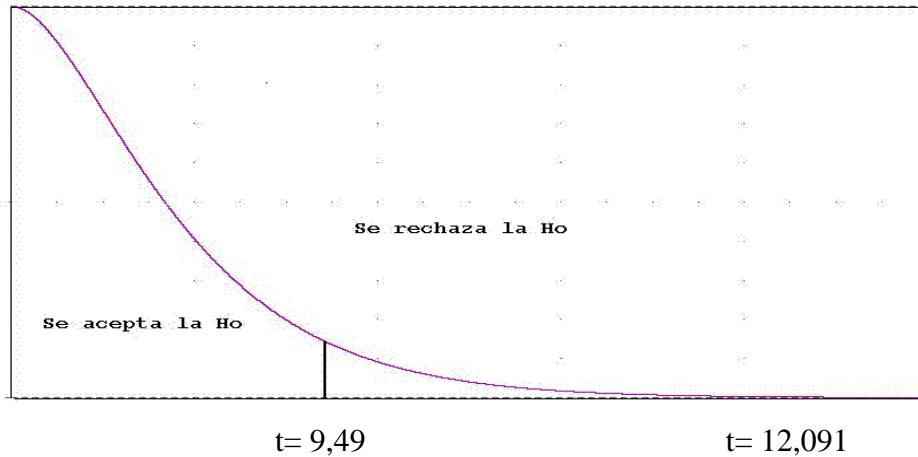


Figura 5 Comparación Valor crítico y valor obtenida hipótesis general

e. **Decisión estadística:** Por lo tanto, se dice que si la X^2 obtenida es $>$ que la X^2 crítica es decir $12,091 > 9,49$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación. ($H_1: \rho \neq 0$).

f. **Conclusión:** A partir de los resultados obtenidos, se puede determinar que existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Proceso de contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

a. Hipótesis Estadística

H_0 : No existe relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

H₁: Existe relación significativa entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

b. Proceso

Para la muestra compuesta por 34 docentes y de acuerdo a las características observadas se determinó la utilización de la prueba CHI CUADRADO, para comprobar la concordancia existente entre las variables en estudio, con un nivel de significación del 5% o 0,05

c. Chi cuadrado de prueba de independencia

Determinamos los grados de libertad mediante: $gl = (r - 1) (c - 1)$

Donde:

r = número de filas

c = número de columnas

$$gl = (3-1) (3 - 1) = 4$$

Prueba CHI CUADRADO utilizando el SPSS

Tabla 10

Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,781	4	,019
Razón de verosimilitudes	16,318	4	,011
N de casos válidos	34		

Como podemos observar el valor calculado X^2 es 13,781 y con una significación de 0,019.

d. Determinación del valor X^2 de la tabla

Se busca en la tabla de Distribución Chi cuadrado con 4 grados de libertad, el valor crítico obteniéndose como valor $X^2 = 9,49$

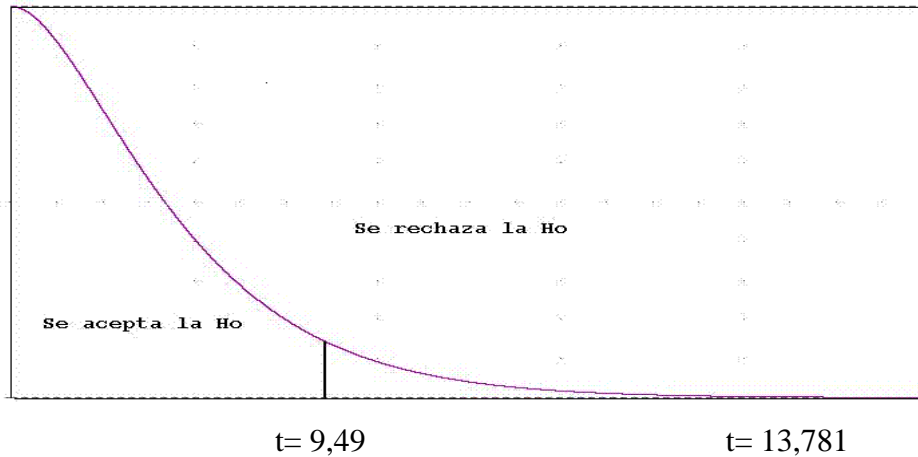


Figura 6 Comparación Valor crítico y valor obtenida hipótesis específica 1

e. Decisión estadística: Por lo tanto, se dice que si la X^2 obtenida es $>$ que la X^2 crítica es decir $13,781 > 9,49$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación. ($H_1: \rho \neq 0$).

f. Conclusión: A partir de los resultados obtenidos, se puede determinar que existe relación significativa entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Hipótesis específica 2:

a. Hipótesis Estadística

H_0 : No existe relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

H₁: Existe relación significativa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

b. Proceso

Para la muestra compuesta por 34 docentes y de acuerdo a las características observadas se determinó la utilización de la prueba CHI CUADRADO, para comprobar la concordancia existente entre las variables en estudio, con un nivel de significación del 5% o 0,05

c. Chi cuadrado de prueba de independencia

Determinamos los grados de libertad mediante: $gl = (r - 1) (c - 1)$

Donde:

r = número de filas

c = número de columnas

$$gl = (3-1) (3 - 1) = 4$$

Prueba CHI CUADRADO utilizando el SPSS

Tabla 11

Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,908	4	,019
Razón de verosimilitudes	15,714	4	,010
N de casos válidos	34		

Como podemos observar el valor calculado X^2 es 13,908 y con una significación de 0,019.

d. Determinación del valor X^2 de la tabla

Se busca en la tabla de Distribución Chi cuadrado con 4 grados de libertad, el valor crítico obteniéndose como valor $X^2 = 9,49$

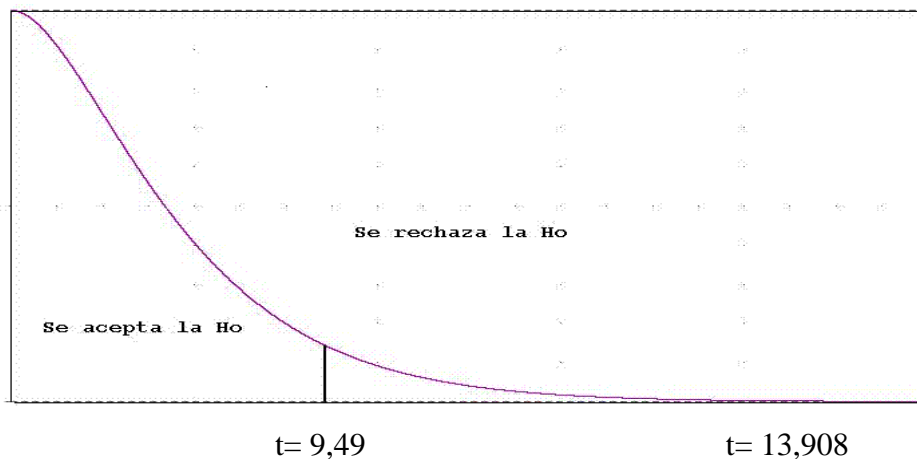


Figura 7 Comparación Valor crítico y valor obtenida hipótesis específica 2

e. Decisión estadística: Por lo tanto, se dice que si la X^2 obtenida es $>$ que la X^2 crítica es decir $13,908 > 9,49$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación. ($H_1: \rho \neq 0$).

f. Conclusión: A partir de los resultados obtenidos, se puede determinar que existe relación significativa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Hipótesis específica 3:

a. Hipótesis Estadística

H_0 : No existe relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

H₁: Existe relación significativa entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

b. Proceso

Para la muestra compuesta por 34 docentes y de acuerdo a las características observadas se determinó la utilización de la prueba CHI CUADRADO, para comprobar la concordancia existente entre las variables en estudio, con un nivel de significación del 5% o 0,05

c. Chi cuadrado de prueba de independencia

Determinamos los grados de libertad mediante: $gl = (r - 1) (c - 1)$

Donde:

r = número de filas

c = número de columnas

$$gl = (3-1) (3 - 1) = 4$$

Prueba CHI CUADRADO utilizando el SPSS

Tabla 12

Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,942	4	,015
Razón de verosimilitudes	16,452	4	,006
N de casos válidos	34		

Como podemos observar el valor calculado X^2 es 11,942 y con una significación de 0,015.

d. Determinación del valor X^2 de la tabla

Se busca en la tabla de Distribución Chi cuadrado con 4 grados de libertad, el valor crítico obteniéndose como valor $X^2 = 9,49$

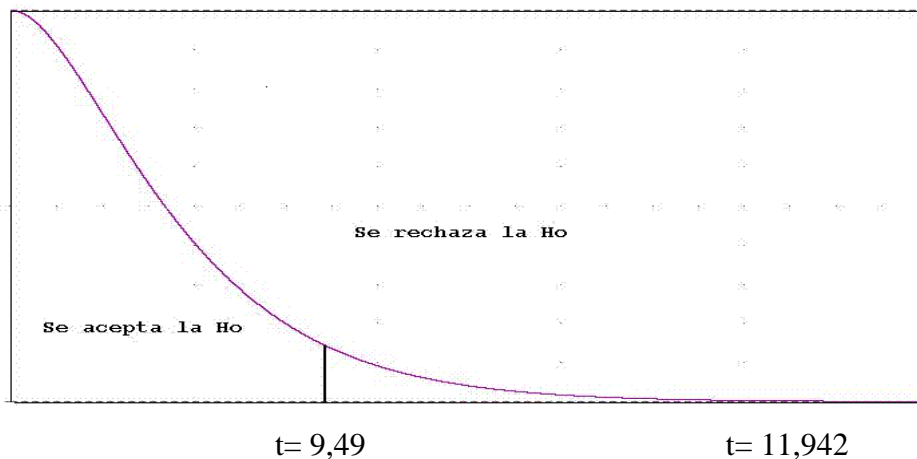


Figura 8 Comparación Valor crítico y valor obtenida hipótesis específica 3

e. Decisión estadística: Por lo tanto se dice que si la X^2 obtenida es $>$ que la X^2 crítica es decir $11,942 > 9,49$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación. ($H_1: \rho \neq 0$).

f. Conclusión: A partir de los resultados obtenidos, se puede determinar que existe relación significativa entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Hipótesis específica 4:

a. Hipótesis Estadística

H_0 : No existe relación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017

H₁: Existe relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

b. Proceso

Para la muestra compuesta por 34 docentes y de acuerdo a las características observadas se determinó la utilización de la prueba CHI CUADRADO, para comprobar la concordancia existente entre las variables en estudio, con un nivel de significación del 5% o 0,05

c. Chi cuadrado de prueba de independencia

Determinamos los grados de libertad mediante: $gl = (r - 1) (c - 1)$

Donde:

r = número de filas

c = número de columnas

$$gl = (3-1) (3 - 1) = 4$$

Prueba CHI CUADRADO utilizando el SPSS

Tabla 13

Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 4

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,423	4	,016
Razón de verosimilitudes	16,055	4	,007
N de casos válidos	34		

Como podemos observar el valor calculado X^2 es 11,423 y con una significación de 0,016.

d. Determinación del valor X^2 de la tabla

Se busca en la tabla de Distribución Chi cuadrado con 4 grados de libertad, el valor crítico obteniéndose como valor $X^2 = 9,49$

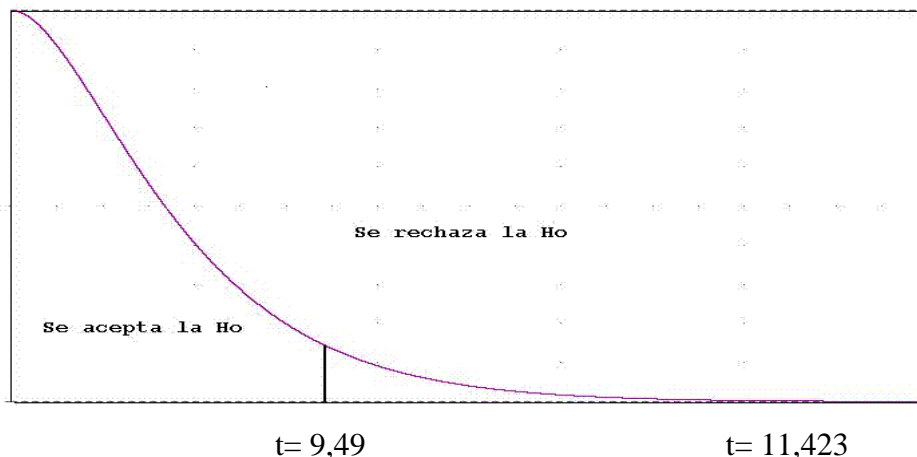


Figura 9 Comparación Valor crítico y valor obtenida hipótesis específica 4

e. **Decisión estadística:** Por lo tanto se dice que si la X^2 obtenida es $>$ que la X^2 crítica es decir $11,423 > 9,49$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación. ($H_1: \rho \neq 0$).

f. **Conclusión:** A partir de los resultados obtenidos, se puede determinar que existe relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

5.3 Discusión de resultados

Los resultados presentados generan a su vez una serie de observaciones y comentarios, los que serán tratados de acuerdo al sistema hipotético planteado en esta investigación, por lo cual se tendrán en cuenta los niveles de análisis: El marco hipotético, corresponde a la hipótesis general, y lo referido a las hipótesis específicas, según los

instrumentos utilizados frente a los docentes de la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017, considerando el análisis de confiabilidad, y el estadístico usado Alpha de Cronbach.

Esta investigación nos ha permitido obtener instrumentos válidos y confiables para medir la percepción del desempeño docente y de compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017, constituyendo así el primero en nuestro medio. Este puede ser utilizado en investigaciones futuras, con el fin de determinar y analizar la percepción del desempeño docente frente a la motivación, estrategias y evaluación, asimismo puede ser útil como instrumento diagnóstico, así como para evaluar el efecto de intervenciones específicas con el fin de mejorar la calidad educativa en nuestro país.

Dentro del análisis relacional, según opinión de los docentes, se puede determinar que existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar, con un nivel de significancia del 5%; por tanto, se acepta la hipótesis alternativa.

Realizando la comparación con la tesis presentada por Bravo, R., donde para motivar a los estudiantes hay que tener en cuenta hacer claro la relación del curso de la física y la vida cotidiana desde el punto de vista que esta nos afecta directamente. Debemos tener en cuenta que los estudiantes prestarán la debida atención si el docente sabe llegar a ellos pudiendo usar, experimentos, piedra, pelota, etc. Uno de los objetivos fundamentales del docente formar en el estudiante una mente abstracta de modo que entienda los fenómenos físicos que ocurren a nuestro alrededor. La única forma de entrenar al estudiante; es la práctica y una correcta instrucción. Las conclusiones que llega esta tesis nos hacen ver que se aprende haciendo y con un clima motivacional; si bien es cierto antes el aprender era con presión y dureza sin importar la persona; pero los tiempos cambian y debemos de pensar en el ser; que todo, lo que pueda emprender en la vida se parte de una motivación para que sea exitosa, ya que el aprendizaje pasa por etapas y estas deben ser significativas. Aprender

para toda la vida; porque la vida no solo es memoria; sino todo aquello que afecta nuestro ser.

Además, Morocho (2010), llega a la conclusión que la metodología influye en el aprendizaje significativo de los estudiantes; por lo tanto, el uso de motivación, estrategias y medios materiales favorece la producción de nuevos conocimientos mediante el desarrollo de capacidades y actitudes.

Considerando estos antecedentes es que reafirmamos nuestra conclusión general.

Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos del contraste de hipótesis, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Como conclusión general tenemos que existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.
2. A partir de los resultados obtenidos, se puede determinar que existe relación significativa entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.
3. Del mismo modo, y con los resultados obtenidos, se puede determinar que existe relación significativa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.
4. A partir de los resultados obtenidos, se puede determinar que existe relación significativa entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.
5. Finalmente, a partir de los resultados obtenidos, se puede determinar que existe relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el trabajo de investigación se puede formular las siguientes recomendaciones:

1. El docente debe conocer la visión, misión y el perfil de la Institución; para asumir compromisos identificándose y así poder elaborar proyectos de especialidad y hacer partícipe al alumno, en un trabajo individual o grupal.
2. El director debe motivar al personal, con la valoración y el reconocimiento a los logros y resultados alcanzados, propiciando el crecimiento y el desarrollo personal y profesional para enfrentar retos, consolidando su compromiso con el trabajo, estimulando su contribución en la gestión de la institución.
3. Propiciar un adecuado clima organizacional, organizando actividades de confraternidad y amistad entre los miembros las instituciones, con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y la institución para el desarrollo de sus actividades cotidianas.
4. Implementar políticas de capacitación, formación académica constante que permitan reforzar, innovar, incrementar nuevos conocimientos orientados a una mejor labor en las tareas de gestión.
5. Se recomienda que se realicen más investigaciones tomando en cuenta las variables de estudio, con el fin de afianzar las teorías y sean fuente de conocimiento para investigaciones a futuras, como también para mejorar las percepciones de la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Referencias

- Abd, R., & Ngurah, G. (2010). The influence of culture on teacher commitment. *Social Psychology of Education*, vol.13, n.2, 185-205.
- Álvarez, I. y Badia, A. (2011). La identidad del profesor en contextos de educación presencia y virtual. En C. Monereo y J. I. Pozo (Coords.), *La Identidad en Psicología de la Educación: necesidad, utilidad y límites* (pp. 213-232). Madrid: Narcea.
- Arguinzones, A. (2014). Evaluación del desempeño docente en la implementación de estrategias de enseñanza y aprendizaje en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez San Joaquín. Tesis para obtener el grado de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, Universidad de Carabobo – Venezuela.
- Arias, L. (2017). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las Instituciones Educativas, Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Educativa, Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Lima-Perú.
- Bernal y Rodríguez, C. (2017). Factores que Inciden en el Rendimiento Escolar de los Estudiantes de la Educación Básica Secundaria. Tesis para optar el grado de Magister en Educación, Universidad Cooperativa de Bucaramanga Colombia.

Calderón, A, Mamani, B. (2015). Influencia de la comprensión de textos matemáticos en la resolución de problemas matemáticos en el dominio de número y operaciones de los estudiantes del tercer grado de educación primaria en la institución educativa Neptali Valderrama Ampuero, Tesis para optar el grado de Licenciado en Educación de especialidad de Educación, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Corredor, C. (2016). Incidencias del bienestar pedagógico del docente en el rendimiento académico de los estudiantes de secundaria, para obtener el grado en Maestría en Educación Universidad Tecnológico de Monterrey, Colombia.

De Azevedo, H. (2013). La construcción de la profesionalidad docente. Educación, vol.22, n.42, 97-115.

Educación, I. C. (2016). La educación al servicio de los pueblos y el Planeta. Ediciones Unesco.

Fajardo C, Suarez, M, Wellington, W, Miguel, A. (2016). Análisis de los sistemas de información para mejorar el rendimiento académico de las personas con discapacidades en el nivel primario caso cantón la libertad Santa Elena Ecuador. Tesis para optar el grado de Maestría en Gerencia Administrativa, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

Fúnez, D (2014) La Gestión Escolar Y La Participación De Los Padres De Familia En El Proceso Educativo De Sus Hijos, Tesis para optar el grado de Máster en Formación de formadores de docentes de Educación Básica en Calidad y Equidad Educativa, Universidad de Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa – Honduras.

Imbarack, P. (2013). Compromiso Docente en profesores de primer ciclo básico: incidencia de la autoeficacia y resiliencia, Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación, Pontificia Universidad Católica de Chile, para optar el grado académico de Doctor.

Institución Educativa Felpe Huamán Poma de Ayala de Moyopampa-Chosica 2009. Tesis para optar el grado Académico de doctor en Ciencias de la Educación Universidad Nacional de Educación.-Lima.

López, P. (2014). Influencia de los factores escolares en el rendimiento académico de alumnos de nivel medio superior en instituciones del sector privado, Tesis para optar el grado de Maestría en Educación, Universidad Tec Virtual, México.

MINEDU (2013). Ley de Reforma Magisterial N° 29944 Marco de Buen Desempeño Docente.

MINEDU (2014). Marco de Buen De empeño Docente.

MINEDU (2015). Compromisos de Gestión Escolar

MINEDU (2016). R.S.G. N. ° 008-2016-MINEDU. Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la Educación Básica.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, I. C. (2015). Actores Asociados Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación. Santiago: UNESCO.

Ortiz, R, Sosa, M. (2014). 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. Tesis para optar el título de Licenciado en Pedagogía en Administración de la Educación, Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua.

Palomino, M. y Dagua, A. (2010). Los problemas de convivencia escolar: percepciones, factores y abordajes en el aula. Revista de Investigaciones UNAD, 85-105.

Peña, N. (2017). La inteligencia emocional del personal docente y su relación con el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas Públicas pertenecientes a la Municipalidad de Santiago de Surco, optar el grado de Maestro en Ciencias de la Educación en Gestión Educacional, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.

Solano, L. (2015). Rendimiento académico de los estudiantes de secundaria obligatoria y su relación con las aptitudes mentales y las actitudes ante el estudio, Tesis para

optar grado de Doctor, Universidad de Educación a Distancia Universidad Madrid España.

Trujillo, H. (2016). Incentivos no económicos promovidos en una institución educativa privada de lima para motivar el desempeño docente”, Tesis para optar el grado de Magister en Educación en Gestión de Educación, Pontificia Universidad Católica (PUCP), Lima.

Tuc, M. (2013). Pedagogía con Orientación en Administración y Evaluación Educativas, Tesis para optar el grado de Licenciada en Educación, Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango Guatemala.

Yábar, I. (2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima, Tesis para optar el grado de Magister en Educación en Gestión Educativa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

De investigación:

Barrutia, H., 2015. Relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en las oficinas de atención al público de la Municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2015. Tesis para optar el grado de Magister en Ciencias de la Educación en la UNE. Lima, Perú.

- Campos & Loza, 2011, Ibarra – Ecuador. Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal “Pedro Moncayo, de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011
- Gordon, A., 2013. Tulcán, Ecuador. La gestión administrativa y la satisfacción de los clientes del servicio de transporte pesado de la ciudad de Tulcán.
- Ospina, 2015, en Valencia, España. Calidad de servicio y valor en el transporte intermodal de mercancías. Un modelo integrador de antecedentes y consecuentes desde la perspectiva del transitaría.
- Quichca, J., (2012). Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular La Pontificia del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú”, UNHV.
- Tirado, J., (2014). Gestión administrativa y la calidad del servicio al cliente, en el Colegio Químico Farmacéutico de la Libertad – Trujillo. Tesis para optar el grado de doctor en Ciencias de la Educación en la UNE. Lima, Perú.

Apéndices

Apéndice A
Matriz de consistencia

El desempeño Docente y su relación con los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca, Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo, 2017.

Problema	Objetivos	Hipótesis y variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptivo, no experimental.</p> <p>Diseño de investigación El estudio de la presente investigación tiene dos variables; la variable Desempeño docente y la variable compromiso de gestión escolar</p> <p>Por el nivel de conocimiento, es explicativa porque da respuesta al porqué de la investigación y establece relaciones entre las variables para conocer la estructura y factores que intervienen en el proceso</p> <p>Población y muestra Población: La población corresponde a todo el personal docente de la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017., los cuales suman 34 personas.</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017</p>	<p>Existe relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 30012 Chilca-UGEL Huancayo, 2017.</p>	<p>Muestra: Por ser una población reducida, se establece que la muestra sea el total poblacional.</p> <p>Técnicas o instrumentos de recolección de datos Las documentales, (las fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo). Las no documentadas (las encuestas, entrevistas la observación).</p> <p>Técnicas estadísticas de análisis de datos Las Medidas de Tendencia Central, de Dispersión y Forma. Las medidas de relación y correlación. Rho de Spearman</p>
--	---	--	---

Apéndice B Instrumento para medir Compromisos de la Gestión Escolar

El desempeño Docente y su relación con los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 30012 Chilca, Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo, 2017.

Instrumento N° 1

Los compromisos de la Gestión Escolar

INTRODUCCIÓN:

A continuación, le presentamos dos proposiciones, que es un instrumento que sirve para observar los documentos de gestión, no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X), de acuerdo al siguiente código.

No	A medias	Si
1	2	3

	ITEM	No	A medias	Si
		1	2	3
DPA	PROGRESO ANUAL DE LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES			
01	¿Cuenta con el Reporte anual de resultados en la ECE 2015 de la IE?			
02	¿La IE cuenta con Registros y actas de evaluación de los estudiantes?			
DRI	RETENCIÓN ANUAL DE ESTUDIANTES			
03	La IE cuenta con datos estadísticos de estudiantes que culminan el año escolar 2016 que se matriculan y concluyen el 2017.			
04	La comunidad educativa identifica a los estudiantes en riesgo y busca mecanismos y alternativas de acompañamiento y monitoreo			
05	Cuenta con Nómina de matrícula 2017(SIAGIE).			
06	Las Actas de evaluación 2016 y 2017 de la IE están registradas en la (SIAGIE).			
DCC	CUMPLIMIENTO DE LA CALENDARIZACIÓN PLANIFICADA			
07	La IE cumple el 100% de horas lectivas por nivel educativo planificadas en la calendarización del año escolar.			
08	Se cuenta con la Calendarización del año escolar y matriz de cumplimiento.			
09	¿Sabe escuchar a los demás?			
10	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla			
DAM	ACOMPANAMIENTO Y MONITOREO A LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA.			
11	Se cuenta con el Porcentaje de docentes que reciben monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo.			
12	Se cuenta con Ficha de monitoreo a la práctica docente.			

DGC	GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR			
13	Cuenta con Resolución directoral de la IE que reconoce e instala el Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar.			
14	Cuenta con Resolución directoral de la IE que aprueba el RI con normas de convivencia escolar actualizadas.			
15	La IE cuenta con el Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar actualizadas en el RI a nivel de cada aula para establecer relaciones armónicas y favorecer los aprendizajes.			
16	Se cuenta con Porcentaje de casos de violencia escolar atendidos sobre el total de casos registrados en el libro de registro de incidencias y en la plataforma web SíseVe.			

Muchas gracias...!

Apéndice C Instrumento para medir Desempeño docente
El desempeño Docente y su relación con los compromisos de gestión escolar en la Institución
Educativa N° 30012 Chilca, Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo, 2017.
Instrumento N° 2
Desempeño Docente

INTRODUCCIÓN:**Estimado colega:**

A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

	ITEM	N	C N	A V	C S	S
		1	2	3	4	5
DPA	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
01	¿Organiza su trabajo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje?					
02	¿Demuestra dominio de las disciplinas o componentes del área curricular que enseña?					
03	¿Verifica con regularidad la actualización de la información de la materia que enseña?					
04	¿Utiliza material didáctico para realizar las sesiones de aprendizaje en el aula?					
05	¿Utiliza los recursos bibliográficos manipulativos, visuales, incluyendo las nuevas tecnologías de comunicación de acuerdo a las características de sus estudiantes y el contexto donde labora?					
DEA	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
06	¿Promueve un enfoque intercultural e inclusivo en el aula?					
07	¿Relaciona los nuevos conocimientos que presenta con los saberes e intereses previos de los estudiantes?					
08	¿Ejecuta algunas estrategias metodológicas y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje?					
09	¿Manejan diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados?					
10	¿Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad didáctica que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes?					
11	¿Realiza la evaluación permanente en sus alumnos?					
12	¿Realizan la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en los alumnos para la evaluación del aprendizaje?					
13	¿Utiliza los resultados de las evaluaciones para buscar alternativas de mejora?					
DPT	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
14	Promueve espacios de diálogo relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que aporten al desarrollo e propuestas de mejora.					

15	¿Establece un adecuado diálogo basado en el respeto y la igualdad entre colegas?					
16	¿Busca construir consensos e identificar las diferencias en vías de solucionar los problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones?					
17	¿Participa en la gestión de la escuela de forma democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras?					
18	¿Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional?					
19	Cuándo se realizan trabajos en equipo ¿Se siente usted a gusto trabajar con ellos?					
17	¿Se siente parte de un equipo de trabajo?					
18	¿Realizan reuniones y dinámicas de grupo regularmente?					
19	¿Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje?					
20	¿Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de metas institucionales?					
21	Establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrados en el aprendizaje de sus hijos y Participa en las alianzas estratégicas con la comunidad					
DPI	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
22	Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.					
23	Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional					
24	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.					
25	¿Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente?					
26	¿Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión?					
27	¿Demuestra interés e iniciativa de superación profesional?					
28	¿Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza?					
29	¿Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de niños y adolescentes?					
30	¿Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes?					

Muchas gracias...