



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

TESIS:

**LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
Nº 86612 “SEÑOR DE LOS MILAGROS”, MAYORARCA -
RECUAY, AÑO 2017.**

PRESENTADO POR:

RAMIREZ TREJO, WILDER JOSÉ

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN EDUCACIÓN, EN LA ESPECIALIDAD GESTIÓN
EMPRESARIAL**

LIMA - PERÚ

2017

DEDICATORIA

A Dios que siempre está presente en mi vida y es mi guía en cada objetivo que me propongo.

A mis padres Lorenzo y Rosa, por su apoyo incondicional.

A mis hermanos Diógenes, Yan, Lilia, Misael, Romelia, Harold, Érico y Liz, por su apoyo constante.

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater la Universidad Alas Peruanas, a su plana docente por su gran ejemplo de profesionalismo, y a todas las personas que de una u otra manera me han apoyado a culminar la presente investigación.

RESUMEN

En el presente estudio se plantea como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay, año 2017?; para lo cual tiene como objetivo general: Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente.

La metodología de la investigación se enmarca en un diseño no experimental, transversal, de tipo básica, enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo; la población estuvo conformada por 14 docentes, la muestra es igual a la población de estudio.

Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta, como instrumentos se aplicaron un cuestionario de gestión pedagógica y un cuestionario de desempeño docente, aplicando la escala de Likert.

El tratamiento estadístico se realizó mediante la aplicación de la tabla de distribución de frecuencias, el gráfico de barras y su respectiva interpretación. Para la validación se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman $r_s = 0,772$, con un $p_valor = 0,001 < 0,05$, nos muestra una correlación alta positiva y estadísticamente significativa, se concluye que existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente.

Palabras Claves: Gestión pedagógica, desempeño docente.

ABSTRACT

In the present study it is posed as a general problem: ¿What is the relation that exists between the pedagogical management and the performance of the teaching staff in Educational Institution No. 86612 "Señor de los Milagros", Mayorarca - Recuay, year 2017?; For which it has as general objective: To establish the relationship between the pedagogical management and the performance of the teaching staff.

The methodology of the research is framed in a non-experimental, transversal, basic type, quantitative approach, descriptive correlational level, hypothetical deductive method; The population was made up of 14 teachers, the sample is equal to the study population.

For data collection, the survey was used as a technique, as instruments were applied a pedagogical management questionnaire and a teacher performance questionnaire, applying the Likert scale.

The statistical treatment was performed through the application of the frequency distribution table, the bar chart and their respective interpretation. For the validation, the Spearman correlation coefficient $r_s = 0,772$, with a $p_value = 0,001 < 0,05$, shows a high positive and statistically significant correlation, we conclude that there is a significant relationship between pedagogical management and staff performance teacher.

Key Words: Pedagogical management, teaching performance.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	11
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	11
1.2. Delimitación de la Investigación	13
1.2.1. Delimitación Social	13
1.2.2. Delimitación Temporal	13
1.2.3. Delimitación Espacial	14
1.3. Problemas de Investigación	14
1.3.1. Problema Principal	14
1.3.2. Problemas Secundarios	14
1.4. Objetivos de la Investigación	15
1.4.1. Objetivo General	15
1.4.2. Objetivos Específicos	15
1.5. Hipótesis de la Investigación	15
1.5.1. Hipótesis General	15
1.5.2. Hipótesis Específicas	16
1.5.3. Identificación y Clasificación de Variables e Indicadores	17
1.6. Diseño de la Investigación	19
1.6.1. Tipo de Investigación	19
1.6.2. Nivel de Investigación	20
1.6.3. Método	20

FUENTES DE INFORMACIÓN	84
ANEXOS	89
1. Matriz de Consistencia	
2. Instrumentos	
3. Base de datos de los Instrumentos	
4. Fotos de la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay	

INTRODUCCIÓN

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.

Por ello, para una gestión pedagógica de calidad, efectiva los actores de la educación (directivos y docentes) deben de asesorar, monitorear los indicadores del proyecto institucional y del aula para que contribuyan al éxito académico, tales como el rendimiento estudiantil, la asistencias a las clases, las buenas prácticas pedagógicas, el ambiente adecuado para el aprendizaje, la organización escolar, el planeamiento estratégico institucional efectivo, la participación y liderazgo del director para que integre la visión pedagógica.

La evaluación del desempeño profesional del docente, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y objetivos de su realidad, con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con: alumnos, padres, directivos y docentes.

El propósito de la presente investigación es concientizar a los directivos y docentes gestionar de manera eficiente y eficaz para producir logros de aprendizajes significativos en los estudiantes.

La investigación ha sido estructurada en tres capítulos:

En el primer capítulo PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, delimitación de la

investigación, problemas de investigación, objetivos de la investigación, hipótesis de la investigación, diseño de la investigación, población y muestra de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, y justificación e importancia de la investigación.

En el segundo capítulo MARCO TEÓRICO, abarca los antecedentes de la investigación, bases teóricas, y definición de términos básicos.

En el tercer capítulo ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS, se elabora las tablas y gráficos de los resultados de la aplicación de los instrumentos y la contrastación de hipótesis.

Finalmente se presenta las conclusiones, recomendaciones y fuentes de información de acuerdo a las normas de redacción APA.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El gran desafío de la educación en Latinoamérica del siglo XXI es superar la desigualdad educacional. A medida en que el acceso a la educación básica se hace universal, más grave es la crisis de calidad de aquella escuela programada para una minoría homogénea. Una escuela a la cual los niños pueden entrar, pero de la cual muchos salen sin aprender y, muchas veces, creyendo que no son capaces de aprender.

Hoy en día, a las instituciones educativas y a los docentes se les exige hacer todo lo que la sociedad, los estados y la familia no cumplen. Las exigencias a la educación sobre calidad, eficacia y competitividad no siempre van acompañadas de los recursos, autonomía y cambios estructurales en los sistemas educativos ni en la cultura escolar. Al igual que las nuevas demandas sobre trabajo docente no se acompañan de procesos sistémicos e integrales para que el profesorado pueda desempeñar estos nuevos roles, participar en los cambios y corresponsabilizarse de los resultados de su trabajo.

Es necesario que el maestro se forme y se informe, para planificar las actividades en el aula, debe tener en cuenta que habrá alumnos con diferentes necesidades donde deberá responder de forma pertinente, como la selección de estrategias didácticas, técnicas y materiales con los que cuenta, para lograr el buen aprendizaje de los alumnos.

El verdadero problema del pedagogo no es el de tener un sector de la educación con la última tecnología; sino, el de usar todos los instrumentos necesarios para que sea dinámico, variado y a la vez motive la participación del alumno.

La institución educativa cumple un papel importante dentro de la sociedad; ya que, se exige profesionales competentes, líderes, proactivos y manejo de la tecnología. El colegio es el lugar, donde se llevará a cabo los procesos de formación humana integral, valorándola como persona con todas sus potencialidades dentro de una ética moral, para que se desenvuelva exitosamente en la sociedad; por tanto es el compromiso y objetivo con nuestros profesionales.

A nivel nacional, el Ministerio de Educación mediante el Proyecto Educativo Nacional nos propone una reforma de las instituciones educativas. En ese marco nace la propuesta de la escuela que queremos, que representa un conjunto de resultados deseables, a nivel de los aprendizajes de los estudiantes, como de la propia institución (MINEDU, 2012).

Todos somos conscientes de que nuestro país requiere una educación de calidad acompañado de una gestión pedagógica y calidad de servicio a toda la comunidad educativa; los mismos que permitirían el desarrollo sostenido del país para que las instituciones educativas se desarrollen con una administración y servicios de calidad para la formación eficiente de los estudiantes.

Asimismo, en nuestra realidad educativa podemos notar que un considerable número de instituciones de carácter pública abocadas a la formación escolar, brindan un pésimo servicio de atención educativa, además denotan un exiguo conocimiento de los estándares de calidad del servicio educativo, motivo por el cual la educación ha sido declarada en emergencia, esto en razón a los resultados negativos obtenidos en la prueba internacional PISA.

La Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay, no está al margen de la problemática nacional. Los resultados que muestran las actas del año 2016, evidencian los bajos niveles respecto al logro de aprendizaje de los alumnos, hecho que se manifiesta en los bajos promedios, desaprobación en los cursos, inasistencia, deserción escolar, repitencia de grado, etc. Si bien es un problema multifactorial, se ha detectado que la gestión pedagógica del maestro se relaciona con los logros de aprendizaje de los alumnos, por lo que cuando el docente no desarrolla su labor pertinentemente, genera un déficit en la calidad del servicio educativo, lo cual se traduciría en el bajo nivel de rendimiento, evidenciado en los discentes de la Institución Educativa objeto de la presente investigación.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. DELIMITACIÓN SOCIAL

La presente investigación se realizó con los docentes que laboran en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

1.2.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La presente tesis se ha realizado en el período comprendido entre los meses de marzo a julio del año 2017.

1.2.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL

El presente estudio se ha realizado en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, ubicado en Av. Milagros s/n, distrito de Mayorarca, provincia de Recuay, Región Ancash, la dirección está a cargo del Mg. Andrés Vergara Valeriano, pertenece a la UGEL Recuay.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay, año 2017?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Problema Específico 1:

¿Cuál es la relación que existe entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay?

Problema Específico 2:

¿Cuál es la relación que existe entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay?

Problema Específico 3:

¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay, año 2017.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo Específico 1:

Determinar la relación entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

Objetivo Específico 2:

Identificar la relación entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

Objetivo Específico 3:

Demostrar la relación entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay, año 2017.

1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis Específica 1:

Existe relación significativa entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

Hipótesis Específica 2:

Existe relación significativa entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

Hipótesis Específica 3:

Existe relación significativa entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

1.5.3. IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS		ESCALA DE MEDICIÓN
				Nº	Total	
Variable Relacional 1 (X): Gestión pedagógica	Es el conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, .ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y PCIE, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa.	Planificación de la enseñanza	- Participación - Instrumentos de gestión - Unidad didáctica - Sesiones de aprendizaje	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8	8	ORDINAL Escala de Likert: Muy frecuente..... (5) Con frecuencia..... (4) Algunas veces..... (3) De vez en cuando... (2) Rara vez..... (1) Niveles: Alto 74 - 100 Medio 47 - 73 Bajo 20 - 46
		Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	- Trabajo en equipo - Saberes previos - Metodología activa	9, 10 11 12, 13, 14	6	
		Evaluación de los estudiantes	- Evaluación inicial - Evaluación Procesal - Retroalimentación	15 16, 17, 18 19, 20	6	
Variable Relacional 2 (Y): Desempeño docente	Es el conjunto de actividades que el profesor realiza en su trabajo diario, preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Características de los estudiantes - Planifica la enseñanza	1, 2 3, 4, 5	5	ORDINAL Escala de Likert: Siempre..... 3 Algunas veces... 2 Nunca..... 1
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		- Clima y convivencia democrática - Uso de estrategias y recursos	6, 7 8, 9, 10	8		

	trabajos.		- Evaluación permanente	11,12,13		Niveles: Alto 48 - 60 Medio 34 - 47 Bajo 20 - 33
		Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad	- Participación activa y mejora continua - Establece relaciones de respeto	14 15, 16	3	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Procesos de aprendizaje - Compromiso con su función social	17, 18 19, 20	4	

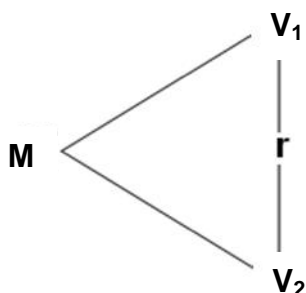
Fuente: Elaboración propia.

1.6. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente estudio de acuerdo a los objetivos establecidos el diseño es no experimental de corte transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2014), describen este diseño como “aquellos estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Este diseño se realiza sin manipular las variables” (p. 228).

Los mismos autores, Hernández, et al (2014), sostienen que los estudios transversales “son los que se encargan de recolectar datos en un momento único, describe variables en ese mismo momento o en un momento dado. Se clasifican en: exploratorios, descriptivos y correlacionales o causales” (p. 229).

Presenta el siguiente esquema:



Donde:

M : Muestra

V₁ : Gestión pedagógica

V₂ : Desempeño docente

r : Relación entre la V₁ y V₂

1.6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es básica, ya que busca el conocimiento puro por medio de la recolección de datos, de forma que añada datos que profundizan cada vez los conocimientos ya existidos en la realidad.

La investigación es de enfoque cuantitativo, es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables, es el procedimiento de decisión que pretende señalar, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística.

1.6.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación el nivel es descriptivo, correlacional.

Descriptivo: De acuerdo a Hernández, R. et al (2014), los estudios descriptivos “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar” (p. 117). Esto con el fin de recolectar toda la información que obtengamos para poder llegar al resultado de la investigación.

Correlacional: Estos estudios son los que se encargan de identificar la relación entre dos o más conceptos o variables. Los estudios correlacionales tienen en cierta forma un valor un tanto explicativo, con esto puede conocer el comportamiento de otras variables que estén relacionadas.

1.6.3 MÉTODO

El método utilizado en la investigación es el hipotético deductivo, que viene a ser el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica.

1.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. POBLACIÓN

Levin y Rubin (2010), manifiestan que una población es “un conjunto finito o infinito de personas u objetos que representan todos los elementos que en estudio, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones” (p. 30). Las poblaciones suelen ser muy extensas y es

imposible observar a cada componente, por ello se trabaja con muestras o subconjuntos de esa población

La población estuvo conformada por 14 docentes que laboran en la Institución Educativa N° 86612 "Señor de los Milagros", Mayorarca – Recuay, durante el período enero a julio del año 2017. Tal como se detalla a continuación:

Tabla 2. *Distribución de la población*

Docentes	Cantidad	% Población
Primaria	5	35,7
Secundaria	9	64,3
Total	14	100

Fuente: I.E. N° 86612 "Señor de los Milagros", Mayorarca – Recuay, enero – julio del año 2017.

1.7.2. MUESTRA

Hernández citado en Castro (2010), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p. 69).

En vista que la población no es significativa, la muestra es igual a la población de estudio, es decir 14 docentes.

1.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

1.8.1. TÉCNICAS

En la investigación se ha utilizado técnica de la encuesta.

Encuesta.-

Para Bernal (2012), “es un instrumento de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo” (p. 213).

1.8.2. INSTRUMENTOS

En el presente estudio se ha utilizado como instrumento el cuestionario.

Cuestionario.-

Según Bernal (2012), el cuestionario es: “un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos necesarios del proyecto de investigación” (p. 217).

Las preguntas se confeccionaron teniendo en cuenta los indicadores encontrados en el cuadro de operacionalización de las variables. Su construcción, aplicación y tabulación posee un alto grado científico y objetivo.

Cuestionario de gestión pedagógica: Dirigido a los docentes, contiene 20 ítems de preguntas cerradas, aplicando la escala de Likert, donde se les explica las instrucciones de cómo debe ser llenado el cuestionario.

FICHA TÉCNICA:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de gestión pedagógica

Autor: David Barrera Montesinos (UCV, Filial Lima)

Año: 2016.

Monitoreo: Validez mediante el juicio de expertos de 3 especialistas y la confiabilidad con el método Alfa de Crombach $\alpha = 0,781$.

Ámbito de aplicación: Docentes.

Forma de Administración: Individual

Dimensiones:

El cuestionario está dividido en 3 dimensiones:

Planificación de la enseñanza: Se formulan 8 preguntas (Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)

Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje: Se formulan 6 preguntas (ítems 9, 10, 11, 12, 13, 14)

Evaluación de los estudiantes: Se formulan 6 preguntas (ítems 15, 16, 17, 18, 19, 20)

Calificación (Escala de Likert):

Muy frecuente..... (5)

Con frecuencia..... (4)

Algunas veces..... (3)

De vez en cuando... (2)

Rara vez..... (1)

Niveles:

Alto 74 – 100

Medio 47 – 73

Bajo 20 – 46

Cuestionario de desempeño docente: Dirigido a los docentes, contiene 20 ítems de preguntas cerradas, aplicando la escala de Likert, donde se les explica las instrucciones de cómo debe ser llenado el cuestionario.

FICHA TÉCNICA:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de desempeño docente

Autor: David Barrera Montesinos (UCV, Filial Lima)

Año: 2016.

Monitoreo: Validez mediante el juicio de expertos de 3 especialistas y la confiabilidad con el método Alfa de Crombach $\alpha = 0,840$.

Ámbito de aplicación: Docentes.

Forma de Administración: Individual

Dimensiones:

El cuestionario está dividido en 4 dimensiones:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Se formulan 5 preguntas (Ítems 1, 2, 3, 4, 5)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Se formulan 8 preguntas (ítems 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13).

Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad: Se formulan 3 preguntas (ítems 14, 15, 16)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Se formulan 4 preguntas (ítems 17, 18, 19, 20).

Calificación (Escala de Likert):

Siempre..... (3)

Algunas veces..... (2)

Nunca..... (1)

Niveles:

Alto 48 – 60

Medio 34 – 47

Bajo 20 – 33

1.9. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.9.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente estudio se justifica en el aspecto teórico porque nos da a conocer que la educación actual exige y demanda de su comunidad, calidad en cuanto a los procesos pedagógicos, estas exigencias en el sentido de la educación, consideran que para tal

dinámica de calidad es necesario una excelente gestión pedagógica, con miras hacia una visión moderna de la educación, en donde se deben implementar políticas para definir y precisar aspectos como contenidos, alcances, administración de la educación, también el conocimiento especializado en el desarrollo de una ciudad con calidad humana, competente, en relación a la cultura, la tecnología, la ciencia y la ética.

Se analizan las teorías de Calidad de Ishikawa y el Modelo de gestión pedagógica para la variable gestión pedagógica, y la Teoría de Autoeficacia de Albert Bandura y el Modelo de Evaluación de Desempeño Docente para la variable desempeño docente, como principales autores de la presente línea de investigación.

1.9.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El estudio se justifica en la práctica, porque en ese contexto, la educación debe ser representada a la luz de los avances de la sociedad de hoy, con un maestro involucrado no solo como el que imparte una cátedra de un saber, sino también como garante de obligaciones con respecto a la calidad de los procesos pedagógicos, de gestión educativa y pedagógica.

Para ello, se hace necesario desarrollar acciones para mejorar la gestión pedagógica y el desempeño docente, tales como: capacitación de profesores, conectividad como la forma de avanzar en la masificación del uso del Internet como soporte de la revolución educativa, evaluación permanente de profesores, estudiantes, e instituciones educativas.

Asimismo, desde esta perspectiva el docente debe buscar la forma de que la gestión pedagógica sea significativa y trascendente en el aula, en donde sea capaz de establecer espacios de empatía con sus alumnos y de ser competente tanto a nivel profesional como pedagógico, incluyendo lo disciplinar y lo didáctico.

1.9.3. JUSTIFICACIÓN SOCIAL

En el ámbito social la investigación se justifica, porque la educación en el país tiene un sinnúmero de necesidades y demandas, las mismas que nos plantean retos y desafíos para afrontarlas de manera coherente y efectiva. Sin embargo, la prioridad urgente es impulsar el cambio que requieren los procesos educativos para la transformación efectiva de la escuela, en su dinámica, estructura y organización, con el fin de lograr resultados de aprendizaje significativos en los estudiantes y la sociedad.

Asimismo, se busca resolver los problemas sociales sobre la gestión pedagógica y el desempeño docente que puedan estar afectando el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes y de su desarrollo integral.

1.9.4. JUSTIFICACIÓN LEGAL

La investigación se ha basado en los siguientes documentos legales:

- **Constitución Política del Perú (1993)**

Capítulo II: De los derechos sociales y económicos.

Artículo 13°.- La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo.

- **Ley General de Educación N° 28044 (2003)**

TÍTULO IV: La Comunidad Educativa

Artículo 53°.- El estudiante

El estudiante es el centro del proceso y del sistema educativo. Le corresponde:

- a) Contar con un sistema educativo eficiente, con instituciones y profesores responsables de su aprendizaje y desarrollo integral; recibir un buen trato y adecuada orientación e ingresar oportunamente al sistema o disponer de alternativas para culminar su educación.
- b) Asumir con responsabilidad su proceso de aprendizaje, así como practicar la tolerancia, la solidaridad, el diálogo y la convivencia armónica en la relación con sus compañeros, profesores y comunidad.
- c) Organizarse en Municipios Escolares u otras formas de organización estudiantil, a fin de ejercer sus derechos y participar responsablemente en la Institución Educativa y en la comunidad.
- d) Opinar sobre la calidad del servicio educativo que recibe.
- e) Los demás derechos y deberes que le otorgan la ley y los tratados internacionales.

- **Marco del Buen Desempeño Docente (2012)**

- I. Una nueva docencia para cambiar la educación
 - Necesidad de cambios en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente en el Perú
 - La docencia y los aprendizajes fundamentales
 - La docencia y la escuela que queremos
 - Nueva visión de la profesión docente
- II. El marco de buen desempeño docente
 - Definición y propósitos
 - Los cuatro dominios del Marco
 - Las nueve competencias docentes y los desempeños.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ESTUDIOS PREVIOS

Bello (2014), en su artículo titulado “Evaluación de desempeño docente de profesores y resultados en pruebas nacionales (SIMCE), en estudiantes de cuarto año básico a nivel comunal”, Chile. Tiene como objetivo establecer diferencias y relacionar los niveles de desempeño de los profesores(as) de estos cursos en escuelas municipales de la comuna, con los resultados obtenidos por los alumnos en la prueba nacional de Lenguaje y Matemática (SIMCE), pretendiendo establecer la existencia de diferencias según las variables sexo y tiempo de permanencia de los profesores(as) en la escuela, la investigación es descriptiva con una muestra de 87 profesores y los estudiantes que cursaron cuarto año básico con ellos. Se concluye confirmando los hallazgos encontrados en estudios relacionados, y la hipótesis propia de la investigación, en cuanto a que existe relación altamente significativa entre el nivel de Desempeño del Docente y los resultados de los alumnos en las Prueba Nacionales de Medición de la Calidad de la Educación SIMCE. Sin embargo, no es tan claro ni significativo que tanto

las variables sexo, como el tiempo de permanencia del docente, puedan constituirse en un factor explicativo de éxito en los estudiantes.

Vaillant (2013), en su artículo titulado “Formación inicial del profesorado en América Latina: Dilemas centrales y perspectivas”, Uruguay. Se tiene como objetivo centrarse en la formación inicial del profesorado. En la última década, la acumulación de estudios y evidencia empírica ha puesto de manifiesto la importancia que el desempeño de los docentes tiene en el aprendizaje de sus estudiantes. La profesión docente en América Latina no logra retener a los buenos maestros y profesores, y entre los dilemas centrales a resolver se encuentra la formación inicial del profesorado que no puede examinarse aisladamente sino que deber analizarse a la luz de una amplia gama de factores que definen a la profesión docente. Conclusión: La mejora de la formación inicial del profesorado es factible cuando existe decisión política, requiere de elevar el prestigio social de los docentes propiciando mejores oportunidades de carrera docente y mayores incentivos económicos y simbólicos.

2.1.2. TESIS NACIONALES

León (2015), en su tesis titulada “Relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de la Institución Educativa Primaria N° 5170 - Perú - Italia - distrito de Puente Piedra”, Lima. Se tuvo como objetivo determinar si la Cultura organizacional se relaciona con la Gestión pedagógica de la Institución Educativa N° 5170 - Perú - Italia - Distrito de Puente Piedra. El tipo de investigación es cuantitativo, descriptivo, correlacional y causal, el método es deductivo, porque parte de realidades educativas generales y se aplica en una realidad específica: Cultura organizacional - Gestión pedagógica de la Institución Educativa N° 5170, Perú - Italia. El Diseño de investigación es descriptivo, correlacional y causal. De una población de 22 docentes, la misma que se determinó como muestra a los 22 miembros de la

Institución Educativa a quienes se aplicará a encuesta censal. Para recolectar la información estadística se utilizó dos instrumentos validados: Cuestionario para docentes sobre la cultura organizacional y cuestionario de gestión pedagógica aplicado docentes. Se llegaron a las siguientes conclusiones: se rechaza la hipótesis nula de la hipótesis general y de las hipótesis específicas, por lo que se acepta la inferencia que existe una relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de la Institución Educativa Primaria N° 5170 Perú – Italia del distrito de Puente Piedra.

Tafur (2014), en la tesis titulada “Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa 3056 Gran Bretaña del distrito de Independencia”, Lima. Se tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión pedagógica y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa 3056 Gran Bretaña del distrito de Independencia. La metodología aplicada fue cuantitativa, descriptivo correlacional de corte transversal, no experimental. La población estuvo constituida por estudiantes del Colegio 3056 Gran Bretaña, El recojo de datos se realizó a través de un cuestionario tipo Likert. Resultados: De acuerdo a los resultados de la encuesta a los estudiantes referente a que los profesores explican de acuerdo al nivel de cada estudiante, se ha obtenido el siguiente: el 78 % consideran que siempre el profesor explica a nivel de cada estudiante, el 20 % señala que a veces y solamente el 2% señalan que nunca. Conclusiones: Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa 3056 Gran Bretaña del distrito de Independencia durante el año 2010, puesto que $F_c = 0,72 > F_{tab} = 0,524$, a un nivel de significación del 5%.

Maldonado (2012), en su tesis titulada “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes”, Lima. Se tuvo como objetivo determinar si la percepción del desempeño

docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, el diseño es no experimental – transeccional, por que asume que la variable independiente “percepción del desempeño docente” ya existe y actúa en el contexto de la investigación. Nuestra población de estudio fue de 335 integrantes de la Comunidad Educativa, de lo cual se tomaron una muestra representativa de 144 alumnos del nivel secundario de 1° a 5° año. Se tuvo como resultados que el 26% de los encuestados responde que regularmente, 26% casi siempre, 20% siempre, que el profesor está siempre pendiente del nivel de aprendizaje logrado por sus alumnos. Podemos observar que el 72% de los docentes muestra interés por el nivel de aprendizaje de sus alumnos. Se concluye que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,857 “correlación positiva considerable”, una alta significancia de 0,000 menor que el nivel de 0,05 esperado, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes.

Juárez (2012), en su tesis titulada “Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao”, sustentada en la Universidad San Ignacio de Loyola; tiene como objetivo determinar el nivel del desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao -2009. La investigación es de tipo descriptivo simple con un diseño no experimental, la muestra es no probabilística disponible. Se aplicó tres instrumentos elaborado por el Ministerio de educación del Perú, adaptado por la autora y validado por juicio de expertos mediante V de Aiken con un alto nivel de validez y confiabilidad, dirigido a 22 docentes pertenecientes al Ministerio del Interior, Ministerio de Educación y APAFA, a 150 estudiantes y al subdirector de formación general. Los resultados dan a conocer un desempeño bueno según los docentes con 59,1%, estudiantes con

73,3% y subdirector de formación general con 59,1%. Se concluye que existe una elevada tendencia a presentar niveles buenos de desempeño.

2.1.3. TESIS INTERNACIONALES

De La Cruz (2014), en su tesis titulada “Evaluación del desempeño de los docentes del Centro de Educación General Básica Carlos Espinosa Larrea, del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena”, sustentada en la Universidad de Guayaquil. El objetivo es evaluar el Desempeño de los Docentes del Centro de Educación General Básica Carlos Espinosa Larrea, para identificar fortalezas y debilidades en la institución y generar el diseño de un plan de mejoras. Es una investigación cuali-cuantitativa siguiendo el método prospectivo analítico, la población estuvo conformada por 678 personas, con una muestra probabilística de 87, se aplicaron técnicas e instrumentos que permitirán recolectar los datos de interés en forma directa, válida y confiable a través de entrevistas, guía de entrevistas, encuestas, cuestionarios de encuestas, efectuando una evaluación que refleje su acción Educativa. Se concluye que el procedimiento para realizar la evaluación del desempeño de los docentes, a través de la opinión de los estudiantes se considera que fue pertinente porque permitió recoger información de una fuente fidedigna de los que ocurre en el interior de las aulas de clase.

Rivadeneira (2014), en su tesis titulada “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el primero, segundo y tercer año de bachillerato del colegio Fisco Misional Fray Agustín de Azkúnaga durante el año lectivo 2013-2014”, Ecuador. Tuvo como objetivo determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación. Es una investigación exploratoria, descriptiva de enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 5 docentes, se utilizaron 2 instrumentos: el cuestionario de autoevaluación del

desempeño docente y un registro de observación de las actividades docentes. Resultados: Para el nivel de desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje los diferentes indicadores alcanzan una frecuencia de 8,74 equivalente a muy bueno con un 15% frente al de menor porcentaje que se refiere a si utiliza los recursos del medio para generar aprendizajes con una frecuencia de 8,20 y un porcentaje de 82%. Conclusiones: Al no participan en el Diseño de proyectos con fines educativos indudablemente es una debilidad que repercute en el normal desarrollo de su labor y por ende en el desempeño profesional.

Abundes (2011), en su tesis titulada “Los estímulos económicos, una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México”, sustentada en el Instituto Politécnico Nacional. El objetivo es analizar las experiencias que han tenido otros países y México en materia de estrategia de gestión de estímulos económicos orientados al mejoramiento de la calidad de la educación pública en el nivel secundaria. Se trata de una investigación documental, estudio descriptivo ya que consiste en la descripción de las situaciones contextos, se emplearon los reportes Education at Glance y TALIS, que presentan el panorama sobre salarios, y estímulos económicos que reciben los profesores. Se concluyó que en los países analizados se tiene la convicción que la implementación de los estímulos económicos al profesorado se encuentran correlacionados con una mejora en la calidad de la educación (nivel secundaria).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN PEDAGÓGICA

2.2.1.1. TEORÍAS Y ENFOQUES DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

a) Teoría de gestión de calidad de Ishikawa

El gurú de la calidad Kaoru Ishikawa, nació en la ciudad de Tokio, Japón en 1915, se graduó en la Universidad de Tokio. Ishikawa es hoy

conocido como uno de los más famosos gurús de la calidad mundial. La teoría de Ishikawa era manufacturar a bajo costo, ya que dentro de su filosofía de calidad sostenía que la calidad debe ser una revolución de la gerencia; es decir, que el control de calidad es desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad. Algunos efectos dentro de empresas que se logran implementando el control de calidad son la reducción de precios, bajar los costos, se establece y mejora la técnica, entre otros.

Ishikawa también dio a conocer al mundo sus siete herramientas básicas que son: gráfica de pareto, diagrama de causa-efecto, estratificación, hoja de verificación, histograma, diagrama de dispersión, y gráfica de control de Schewhart.

Prácticamente su trabajo se basa en la recopilación y análisis de datos. Sus conceptos se han diseminado desde su origen en la industria, a todo tipo de organizaciones públicas y privadas tales como organizaciones de salud pública, aparato estatal, organizaciones sin fines de lucro e instituciones educacionales por citar algunas.

Siendo en la actualidad la educación un campo en el cual coexisten diferentes modelos que van desde la clase frontal al empleo de medios tecnologías y recursos informáticos en el aula, donde el tipo de alumno adquiere diferentes características culturales conforme pasa el tiempo y donde la estructura organizacional de las escuelas es diversa, el concepto de calidad llega a ser un componente indispensable del proceso educativo de manera que este pueda ser efectivo y conducente al éxito final.

La globalización que implica mayor movilidad de personas, mano de obra y recursos plantea un nuevo escenario donde la calidad de la educación, de los educadores y directivos se transforma en un eje muy

importante para el desarrollo de los países en un mundo más competitivo y abierto. Algunos de los principales inconvenientes para lograr buenos resultados son de tipo cultural ya que en general a la mentalidad occidental le cuesta trabajo adaptarse a este nuevo enfoque que tiene las características de una filosofía.

b) Modelo de gestión pedagógica

El presente modelo nace como producto de la necesidad de sistematizar el trabajo que realiza quien está a cargo de la gestión pedagógica de un centro educativo. El propósito del Modelo consiste en narrar una experiencia diaria, con ejemplos concretos que se ejecutan en un colegio.

Es importante, tomar en cuenta que el modelo es abierto y flexible, ya que cada establecimiento educacional es un mundo particular, con sus propias reglas y única cultura. Por lo tanto, los documentos utilizados hay que considerarlos sólo como referencia y es deber del lector realizar la adaptación correspondiente a su contexto.

El Modelo de Gestión pedagógica es producto de la fusión entre la teoría y la práctica en la gestión de un Proyecto Curricular en una entidad educativa. Es un modelo eminentemente práctico, pensado para quienes tienen la responsabilidad de llevar adelante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje en una Institución Educativa.

El modelo tiene repercusión en los aprendizajes, ya que se deben gestionar la administración de recursos financieros, la convivencia escolar, entre otros que estén dentro del aula.

La presentación del modelo consiste en explicar brevemente cada uno de sus componentes y mostrar de qué manera se llevó a la práctica.

Modelo de gestión pedagógica

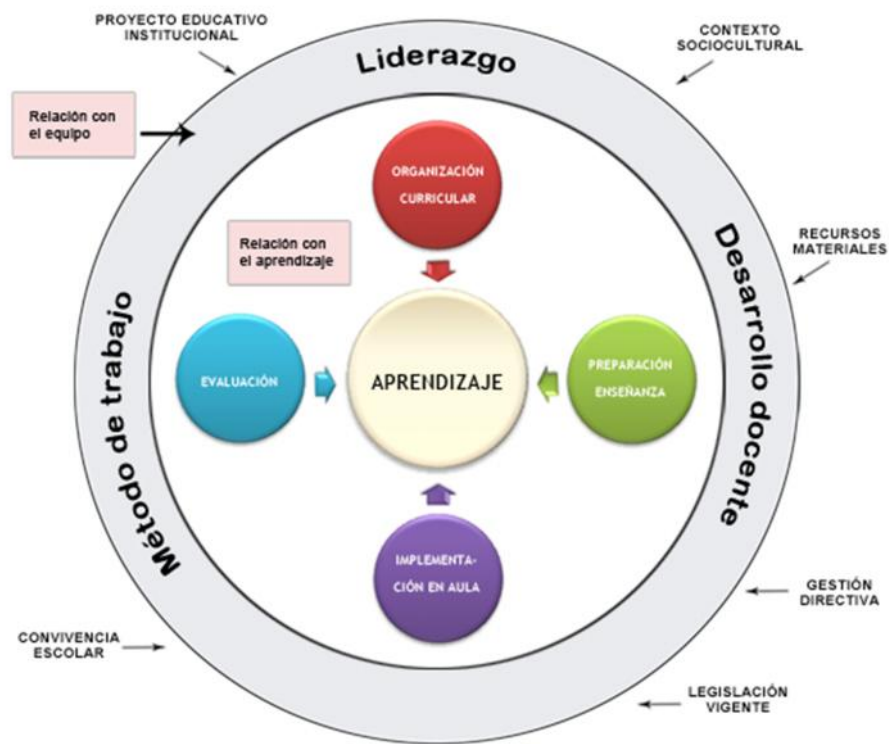


Figura 1: *Modelo de gestión pedagógica*

Fuente: <https://direccionacademica.jimdo.com/modelo>

La puesta en marcha de este modelo se ha desarrollado al interior de un centro educativo que en las evaluaciones nacionales externas, ha sido calificado de alta calidad.

Los componentes del modelo representan a aquellos aspectos centrales que se debe tener en cuenta para ejercer un buen proceso de enseñanza - aprendizaje. Estos componentes son:

En relación con el aprendizaje:

- Organización curricular.
- Preparación de la enseñanza.
- Implementación en el aula.

- Evaluación del aprendizaje.

En relación con el equipo de trabajo:

- Método de trabajo.
- Desarrollo docente.
- Liderazgo.

2.2.1.2. DEFINICIONES DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Vilcahuamán (2010), nos manifiesta que “la gestión pedagógica es una labor que recae de modo específico en el docente. En esta tarea el director cumple funciones de supervisión, apoyo y monitoreo” (p. 40).

Hidalgo (2009), define a la gestión pedagógica como “el campo teórico y praxiológico en función de la peculiar naturaleza de la educación, como práctica, política y cultura comprometida con la formación de los valores éticos que orientan el pleno ejercicio de la ciudadanía y la sociedad democrática” (p. 16).

Montoya (2010), sostiene que la gestión pedagógica es el “conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, .ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y PCIE, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa”. (p. 67)

Mantilla (2008), nos dice que la gestión pedagógica:

Promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los

aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad democrática e igualitaria favoreciendo su calidad de vida y preparándolos para el mundo laboral (p. 19).

Se entiende por gestión pedagógica, a la integración de elementos principales del proceso de enseñanza aprendizaje, enfocada al desarrollo creativo en la actividad docente, partiendo del diagnóstico inicial o etapa de la estructura del programa académico, contribuyendo a verificar la planeación de clase y sus componentes, como son el tema de estudio, objetivos y contenidos que le permitan al docente la búsqueda e innovación en su proceso mediante una adecuada evaluación, retroalimentación y cierre del mismo, al tiempo que propicia la consolidación de la gestión pedagógica.

2.2.1.3. CARACTERÍSTICAS DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Según Hidalgo (2009), la gestión pedagógica tiene cuatro características básicas:

El clima escolar: Trabajar en un ambiente de respeto y confianza permite a los docentes generar espacios y oportunidades para la evaluación, monitoreo y compromiso con la práctica pedagógica. Fijar metas y objetivos comunes permite aprovechar las competencias individuales y fortalecer al equipo de trabajo. Por lo tanto, un buen clima escolar es requisito indispensable para la gestión escolar.

El trabajo en equipo: Trabajar en equipo no es sinónimo de repartir el trabajo entre los integrantes de una institución, sino que requiere de ciertos requisitos:

- Estar dispuesto a tomar acuerdos para establecer las metas y objetivos del equipo.
- Estar conscientes y tener la voluntad de colaborar para el equipo.

- Estar presto a integrar un equipo por voluntad y espontaneidad.
- Estar formados en y para la colaboración, sabiendo que cada quien tiene sus propias habilidades desarrolladas y diferenciadas.

Centrar la atención en los objetivos de la Institución Educativa: Es decir trabajar juntos y unidos persiguiendo los objetivos de nuestra institución, en otros términos hablar un solo idioma para comunicarnos mejor.

Nuevos roles del docente en la gestión pedagógica: El papel fundamental del educador es ser el gestor pedagógico, pero ante todo formador, que implica orientar, conducir, acompañar y favorecer el proceso enseñanza - aprendizaje previsto en el currículo, para el desarrollo integral del estudiante (p. 17).

2.2.1.4. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Farro (2007), sostiene que la gestión pedagógica es importante por los siguientes motivos:

- Nos permite a la comunidad educativa definir colectivamente y por consenso, un conjunto de principios y acciones pedagógicas que regirán el futuro de la escuela.
- Suma y articula nuestros esfuerzos individuales para lograr el desarrollo integral de los alumnos mediante el cultivo de sus capacidades en relación con su medio.
- Crea un ambiente adecuado de interacciones de aprendizaje entre todos los miembros del aula.
- Estimula a los maestros con su desempeño profesional, brindándoles oportunidades para desarrollar su iniciativa y creatividad.
- Nos permite tomar conciencia de nuestras expectativas y saberes.
- Permite establecer vínculos entre la escuela y la comunidad abierta e integración entre sus miembros (p. 25).

2.2.1.5. DIMENSIONES DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Las dimensiones de la Gestión Pedagógica que se han utilizado en la presente investigación son:

Dimensión 1: Planificación de la enseñanza.-

Tarazona (2005), define a la planificación como “un proceso por el cual se prevé lo que debe hacerse para provocar cambios en la organización educativa. Consiste en anticipar el perfil de la realización de actividades teniendo en cuenta la proyección del mejoramiento institucional desde una situación actual a una situación esperada” (p. 8). Esta se realiza teniendo en cuenta el contexto económico social, geográfico, lingüístico y los recursos humanos, económicos y los materiales para la ejecución.

Hidalgo (2011), sostiene que la planificación de la enseñanza es:

Una acción que ocupa un lugar central entre las actividades pedagógicas de la escuela, toda vez que permite organizar el trabajo de clase en los diferentes espacios que existen para la labor docente: los días del calendario escolar destinados a la planificación (al inicio, en la mitad y al término del año escolar), los espacios periódicos de reflexión pedagógica del equipo docente y todas aquellas otras instancias que la escuela defina para la preparación de la enseñanza (p. 85).

La participación de todos los miembros del equipo pedagógico es esencial para enriquecer el proceso de planificación con los aportes de todos quienes están involucrados en el aprendizaje de niños y niñas. Por este motivo, es necesario que la escuela considere y promueva instancias regulares y sistemáticas para que el equipo pueda llevar a cabo este proceso.

Dimensión 2: Ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje.-

Para Tarazona (2005), “la ejecución es el cumplimiento del plan, viene a ser la realización misma de las actividades programadas y cronogramadas, siempre bajo la dirección o guía de la autoridad” (p. 8).

El proceso de enseñanza aprendizaje se concibe como el espacio en el cual el principal protagonista es el alumno y el profesor cumple con una función de facilitador de los procesos de aprendizaje. Son los alumnos quienes construyen el conocimiento a partir de leer, de aportar sus experiencias y reflexionar sobre ellas, de intercambiar sus puntos de vista con sus compañeros y el profesor. En este espacio, se pretende que el alumno disfrute el aprendizaje y se comprometa con un aprendizaje de por vida.

Dimensión 3: Evaluación de los estudiantes.-

La evaluación es un proceso sistematizado y continuo que cumple un rol central para corregir los errores, agregar nuevas estrategias, anexar nuevas metodologías y conocimientos que hagan que la educación sea más precisa y eficaz en la obtención de las metas propuestas. De allí que la evaluación sea un paso fundamental para una educación de calidad

La evaluación se constituye en un indicador que posibilita determinar la efectividad y el grado de avance de los procesos de enseñanza, aprendizaje y formación de los estudiantes, a la vez que le permite al docente valorar su propia labor y reflexionar en torno a ella para reorientarla y corregirla, de manera que contribuya, significativamente, a mejorar los procesos de enseñanza en el aula para promover un mejor aprendizaje.

Tal como lo mencionan Díaz-Barriga y Hernández (2010), “la evaluación del proceso de aprendizaje y enseñanza es una tarea

necesaria, en tanto que aporta al profesor un mecanismo de autocontrol que la regula y le permite conocer las causas de los problemas u obstáculos que se suscitan y la perturban” (p. 124), en este sentido las prácticas evaluativas influyen de manera directa en las prácticas de estudio (formas particulares de estudiar) que emplean los estudiantes y en la forma en que asumen la evaluación misma.

2.2.1.6. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

La gestión pedagógica necesita fundamentarse en ciertos principios generales y flexibles que sean capaces de ser aplicados a situaciones o contextos diferentes. Vilcahuamán (2010), nos indica que estos principios son “condiciones o normas en las cuales el proceso de gestión es puesto en acción y desarrollado a partir de la intervención del personal directivo que las adopta en las diferentes situaciones a las que se enfrenta la institución educativa” (p. 44).

Los principios generales de la gestión educativa son las siguientes:

- a) Gestión centrada en los alumnos: el principal objetivo institucional es la educación de los alumnos.
- b) Jerarquía y autoridad claramente definida: para garantizar la unidad de la acción de la organización.
- c) Determinación clara de quién y cómo se toman las decisiones: implica definir las responsabilidades que les corresponde a todos y cada una de las personas.
- d) Claridad en la definición de canales de participación: para que el concurso de los actores educativos estén en estricta relación con los objetivos institucionales.
- e) Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y especialización: consideradas las habilidades y competencias del personal docente y administrativo.

- f) Coordinación fluida y bien definida: para mejorar la concordancia de acciones.
- g) Transparencia y comunicación permanente: al contar con mecanismos de comunicación posibilita un clima favorable de relaciones.
- h) Control y evaluación eficaces y oportunos para el mejoramiento continuo: para facilitar información precisa y para la oportuna toma de decisiones.

2.2.1.7. FUNCIONES DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

De acuerdo a Vilcahuamán (2010), las funciones que debe cumplir la gestión pedagógica son:

- **La planificación:** En esta fase, el director con su equipo decide qué y cómo hacerlo, para convertir la Institución Educativa en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo al proyecto educativo que orienta los procesos de enseñanza en el aula, a partir de un diagnóstico de su realidad, la fijación de objetivos a lograr, los cursos de acción a seguir y los recursos a asignar. Además, servirá de insumo fundamental a las otras etapas del proceso de dirección.
- **La organización:** Implica el diseño de la estructura formal para el desarrollo de la gestión de la Institución Educativa, facilitando la integración y coordinación de las actividades de los docentes, alumnos y otros agentes; el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos, que involucran la división del trabajo y de funciones, a base de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre sus actores y con el entorno.
- **La dirección:** Se asocia con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional por parte de los directivos y del personal

docente, que integre las potencialidades de los diferentes sujetos, a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo para mejorar la docencia y la administración de los recursos de la Institución Educativa.

- **El control y seguimiento:** Para asegurar la ejecución de la programación de acuerdo al esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó, para lograr los objetivos y metas asignados a los diferentes actores o unidades de la Institución Educativa e introducir ajustes a la programación y a la asignación de recursos (p. 44).

2.2.1.8. PROPÓSITOS DE UNA BUENA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Cárdenas (2013), manifiesta que la gestión pedagógica presenta los siguientes propósitos:

- Desarrollar una cultura organizativa democrática y eficiente; con responsabilidades bien definidas en el aula, con docentes que promuevan la participación responsable y de comunicación entre los alumnos, padres de familia y comunidad.
- Conducir las diversas acciones educativas para el logro de objetivos y/o competencias.
- Conseguir que cada uno de los alumnos cumpla con sus nuevas funciones: ser protagonistas y constructores de sus aprendizajes y conocimientos.
- Evaluar tanto los procesos como los resultados de la acción educativa para identificar logros, deficiencias y soluciones creativas que los optimicen.
- Promover el desarrollo de su identidad personal y cultural.
- Promover la práctica de una educación en valores y lograr que el alumno obtenga conocimientos de educación en Informática y un idioma extranjero.

- Favorecer el desarrollo de actitudes para el trabajo, construyendo de esta manera una sociedad justa (p. 183).

2.2.2. DESEMPEÑO DOCENTE

2.2.2.1. TEORÍAS Y/O ENFOQUES DE DESEMPEÑO DOCENTE

a) Teoría de Autoeficacia de Albert Bandura

La teoría de autoeficacia ha pasado por distintas etapas conceptuales y metodológicas. Desde sus comienzos hasta la actualidad, esta teoría ha intentado demostrar cómo los aspectos cognitivos, conductuales, contextuales y afectivos de las personas están condicionados por la autoeficacia.

Albert Bandura (1977), su máximo impulsor, preocupado por elevar a ciencia la Psicología y validar sus postulados, buscó un método eficaz que resolviera problemas humanos.

A partir de este planteamiento, Bandura trasladó el foco de interés de la psicología del objeto al sujeto; esclareció el conocimiento de cómo opera la motivación; recalcó la importancia de los juicios personales y evidenció, según Garrido (2004), que la autoeficacia “es un papel central en los comportamientos de miedo y evitación, puede favorecer o entorpecer, la motivación y acción humana” (p. 25).

Bandura vio aceptadas sus hipótesis por la comunidad científica, y conformó la teoría del Aprendizaje Social, la que años más tarde, se rebautizó como teoría Socio-Cognitiva. Dicho cambio, se vincula con la confirmación de la tesis de autoeficacia, en la que el funcionamiento humano está regido por la mente, que es capaz de conocer y discernir en un contexto determinado. El objetivo principal de este vuelco estriba en que Bandura intentó no sólo relevar los procesos cognitivos, sino también, poner límites teóricos a un concepto que se solapaba con otras teorías del aprendizaje social.

Es así como el constructo de autoeficacia tomó la forma y la consistencia suficiente para propiciar la creación de una teoría. Una teoría, cuyo eje central, el pensamiento autorreferente, actúa mediando la conducta y la motivación en las personas. No obstante, para que el pensamiento autorreferente sea convergente y coherente con el pensar, sentir y actuar, requiere de la calidad del autoconocimiento y la opinión de eficacia personal que se tenga. De ahí que el cambio y la adaptación serán las consignas del funcionamiento humano bajo la perspectiva socio-cognitiva; donde la capacidad de autorreflexión y de autorregulación dependen de los factores conductuales, personales y ambientales.

b) Modelo de Evaluación de Desempeño Docente

Para Valdés (1995), la evaluación de desempeño es:

Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos, colegas, y representantes de las instituciones de la comunidad (p. 13).

El autor propuso algunos modelos de evaluación de desempeño de los docentes, se puede elaborar un perfil a partir de las percepciones realizadas en los alumnos, padres, directivos, profesores y las empresas, así como también de las observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionadas con los logros de sus estudiantes, a esto, Valdés lo llama, ser un buen profesor.

Estos modelos son los siguientes:

- **Modelo centrado en los resultados obtenidos;** evalúa el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus estudiantes. Para evaluar a los maestros, el criterio a usar es, poner la atención no en lo que este hace, sino mirar lo que acontece a los estudiantes como consecuencia de lo que el profesor hace.
- **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula;** propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los estudiantes.
- **Modelo de la práctica reflexiva;** Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción. Este modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos.

En este sentido, existe otro aporte muy importante que no puede quedar por fuera, es sobre la evaluación docente, Valdés estableció, que esta puede ser diseñada para cumplir uno de varios fines posibles, como mejorar la enseñanza, el control administrativo y el pago por mérito. No obstante, señaló que la experiencia indica que un sistema de evaluación docente orientado a incrementar el desarrollo profesional del maestro es el que permite mejorar la enseñanza y sus resultados, así como incrementar la responsabilidad en el ejercicio de su rol.

2.2.2.2. DEFINICIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Montenegro (2010), señala que “el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 18).

Para Fernández (2010), el desempeño docente es “el conjunto de actividades que el profesor realiza en su trabajo diario, preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos” (p. 390).

Chiroque (2011), menciona que “el docente es un profesional que tienen dos dimensiones: una es su experiencia técnica y la otra, es la que tiene que ver con su función social” (p. 32), debiendo ser cuatro las dimensiones a evaluar: conocimientos, accionar pedagógico y didáctico, habilidades laborales y el nivel de desarrollo de competencias interculturales.

Según el Ministerio de Educación (2012), refiere que:

El marco del buen desempeño docente constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. (p. 17)

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

actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación.

2.2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE

El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza 'para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos.

Uno de los aspectos claves en el tema de la profesión docente consiste en esclarecer si existe o no una base de conocimientos de esta profesión que pueda considerarse científica. Castillo (2010), nos hace referencia que en este ámbito existen dos grupos de conocimientos que pueden ser reconocidos, "por una parte los contenidos, esto es la disciplina que se enseñará, y, por otra, las capacidades relacionadas con los procedimientos para seleccionar, enseñar y evaluar esos contenidos" (p. 91).

Algunas competencias o características del desempeño docente constituyen en la actualidad, una conceptualización y un modo de operar en la planificación y gestión de recursos humanos en la educación, orientada a facilitar una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación.

Se puede mencionar algunas características del desempeño docente, tales como:

- Las competencias en la disciplina.
- Las competencias en la organización de los contenidos.
- Las competencias relacionadas con la variedad del aprendizaje.

- Las competencias en la incorporación de nuevas tecnologías de la comunicación y de la información.
- Las competencias en evaluación.
- Competencias en el área de ética, en la acción educativa.
- Competencias en el área social, en la acción educativa.

Estas características se relacionan mediante conocimientos, habilidades y actitudes propias a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos, donde el efecto positivo que se observa del desempeño de la labor docente son los buenos aprendizajes que se producen en sus estudiantes y esto es consecuencia de profesionales bien formados, capacitados, responsables, indagadores e investigadores.

2.2.2.4. IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

El reconocimiento del desempeño docente, es una vía importante para obtener resultados superiores de calidad en la educación, ya que el término mejoramiento o perfeccionamiento del desempeño profesional en el ámbito educacional consiste en la preparación, superación o capacitación que requieren los docentes para elevar la calidad su desempeño. Así mismo, se asocia al desarrollo de las competencias profesionales, que son inherentes al cargo o responsabilidad del profesional docente.

Roca (2002), considera que:

El desempeño docente debe estar situado a promover un aprendizaje diferenciado, continuo y comprometido, que atienda la educación de sus competencias laborales, para lograr, en su desempeño, un resultado superior, en correspondencia con las exigencias de la actividad pedagógica profesional que caracterice su contexto laboral.
(p. 9)

De acuerdo al planteamiento del autor, el desempeño docente es el proceso que se desarrolla en el sistema educativo, establecidas entre los agentes educativos; así mismo, es un proceso que debe ser dirigido, ya que tiene un carácter consciente (no espontáneo), lo que implica la realización de acciones directivas, que conlleven, a su planificación, organización, ejecución, control y evaluación.

Es importante tomar en cuenta que, el desempeño profesional docente depende de factores cognitivos, afectivos, volitivos, organizacionales y otros; es decir, que el proceso de su mejoramiento debe incidir sobre dichos factores, de manera que se atenúen las barreras que puedan impedir o entorpecer su desarrollo exitoso. Lo anterior conlleva a que dicho proceso deba ser apreciado de manera integral y desde una perspectiva sistémica.

2.2.2.5. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Las dimensiones del desempeño docente que se han considerado en la presente investigación son:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Sungur (2010), considera que “la motivación vinculada especialmente al aprendizaje, los factores que afectan la motivación en clase y finalmente las recomendaciones que podrían ser adoptadas por las entidades académicas para incrementar la motivación dentro del salón de clases” (p. 324).

Se debe considerar las actitudes de los profesores, pues se encontró una fuerte relación entre los profesores y los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Hernández (2002), manifiesta que “si el profesor muestra liderazgo educativo, compromiso y en el salón de clase existe un ambiente de aprendizaje, entonces lo más probable es que se

transmita la motivación, ánimo e interés del profesor a los estudiantes” (p. 163).

En síntesis, los docentes deben mostrar una actitud positiva hacia el trabajo y desarrollar competencias comunicativas no verbales que posibiliten al alumno conectarse en el momento en que el profesor expone su clase.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Michel (2008), señala que:

El proceso de aprender complementa al de la enseñanza, a través de éste el estudiante capta y elabora los contenidos expuestos por el maestro o los que obtiene mediante la investigación a través de otros medios; también realiza otras actividades que involucran los procesos cognitivos, y así es como se va acercando al conocimiento, siempre con el apoyo del maestro (p. 12).

Anijovich y Mora (2010), afirman que “se trata de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido disciplinar considerando qué queremos que nuestros alumnos comprendan, por qué y para qué” (p. 19).

A modo personal, es importante que el docente comunique a los estudiantes los resultados de su aprendizaje relacionados con el desempeño que evalúa y supervisa, mediante la retroalimentación y el desarrollo de las habilidades en el contexto de oportunidades de aprendizaje.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad

Harris (2005), sostiene que “brindar herramientas que apunten a fortalecer la articulación, permite mejorar la calidad educativa y equidad del sistema” (p. 32).

Tapia (2010), considera que “la gestión de la comunicación habla de los dominios que consiste en participar activamente, teniendo en cuenta la decisión, ejecución para mejorar en los estudiantes las actividades, y logros de aprendizaje” (p. 98).

En síntesis, el desarrollo comunal es muy importante tanto para la comunidad como para la escuela, pues permite destinar recursos para la ejecución de proyectos; por ello, la articulación de escuela y comunidad debe establecerse con miembros de la comunidad y la participación de docentes de la escuela.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

El cambio social ha transformado profundamente el trabajo de los profesores, su imagen y también la valoración que la sociedad hace de su tarea.

Prieto (2004), sostiene que “la profesionalidad docente tiene una finalidad que delimita el recto ejercicio de la actividad docente: la referencia a lo humano, a los verdaderos valores que humanizan realmente al hombre es el saber que constituye la profesionalidad del educador” (p. 49).

Desde mi punto de vista, la identidad docente es una construcción dinámica y continua, a la vez social e individual, resultado de diversos

procesos de socialización entendidos como procesos biográficos y relacionales, vinculados a un contexto socio-histórico y profesional.

2.2.2.6. FUNCIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

Función educativa: Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y

alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora: Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

2.2.2.7. MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

El Ministerio de Educación (2012), en el Marco del Buen Desempeño Docente, señala los dominios del marco del desempeño docente:

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.

b. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

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.

c. Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la institución o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje.

d. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Consiste en el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes (p. 19).

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente:

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

Las nueve competencias docentes:

Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado.

Fernández (2010), afirma que la competencia consiste en “la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber”. (p. 52) La resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético.

El Ministerio de Educación (2012), refiere que “la competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones”. (p. 21)

Las competencias docentes son:

1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.
2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.
3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones.
4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.
5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.

6. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.
7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad.
8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo.
9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Los Desempeños:

Guerrero (2011), manifiesta que los desempeños son “las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas”. (p. 45) Es decir, que se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

Se identifica tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados

2.2.2.8. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación del docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno, en la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la tome de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje; por ello, la no es fácil evaluar la eficacia de los profesores.

En consecuencia, el modo más riguroso es constatar el valor agregado que los alumnos de determinado profesor logran en la medición del aprendizaje, comparando el punto en que estaban al comienzo y al final de un período escolar, en general un año lectivo. Esa es la forma de evaluar haciendo justicia a la compleja tarea de enseñar; sin embargo, hasta fines de los años setenta era difícil obtener los antecedentes necesarios para ese tipo de evaluación.

Rodríguez (2009), manifiesta que existe un renovado interés por el papel que juega la evaluación del profesorado en la mejora del alumnado” (p. 107). De hecho, las comunidades educativas no pueden sustraerse a la creciente preocupación social en torno a cómo introducir en todos sus ámbitos los modelos de gestión de la calidad, y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado.

Por todo ello, establecen la conexión nacional entre los vértices del triángulo: evaluación de la docencia-mejora y desarrollo profesional del profesorado-mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de la calidad.

Las diferentes experiencias de evaluación del desempeño docente, demuestran que las razones o finalidades por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, dichas experiencias demuestran que no se trata de alternativas preciosas, ya que contribuirían, unas más y otras menos a mejorar la calidad docente y por ende la calidad de los procesos educativos y de la educación en general. Cabe descartar, que el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes es el trabajo del docente, donde la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países

desarrollados, y en buena parte de los denominados países en vía de desarrollo.

Se debe tomar en cuenta los estándares y competencias requeridas por los docentes al ingresar a la profesión junto a la voluntad por establecer un sistema efectivo de evaluación del desempeño de los profesores en servicio son los siguientes:

- **Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de docentes**

En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzadas de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los docentes se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando lo hagan.

No obstante, el desarrollo profesional puede ocurrir en varias esferas de la vida del docente.

Mejorar su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

- **Contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de los establecimientos**

Al cumplirse el objetivo anterior, el docente mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizaje y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su establecimiento educacional.

- **Favorecer la formación integral de los educandos**

El rol del docente debe centrarse con mayor precisión en las tareas y requerimientos de aprendizaje de los estudiantes, como también en sus necesidades de desarrollo personal, ya que en la medida en que se cuente con profesionales que están alertas respecto a su rol, tarea y funciones y saben cómo ejecutarlas y mejorarlas,

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Aprendizaje.- Es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales.

Autorrealización.- Significa vivenciar plena y desinteresadamente, con una concentración y absorción totales. Significa vivenciar sin la timidez del adolescente. En este momento, la persona es total y plenamente humana. Este es un momento de autorrealización, el momento en que el sí mismo (self) se actualiza. Como individuos todos pasamos por tales momentos de vez en cuando.

Cultura organizacional.- Es un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización.

Cultura.- Es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes. Son medios o técnicas que se encuentran a disposición del individuo para manejar sus relaciones y de los cuales depende para abrirse paso entre y con los demás miembros y grupos.

Desempeño docente.- Se mide sólo con los resultados educativos, sin ponderar la disponibilidad y la calidad del proceso que tiene lugar en el aula.

Dinámica organizacional.- Conjunto interacciones, actitudes y aptitudes de un grupo de personas, ante diferentes situaciones, que determina la

Dirección pedagógica.- Es la función ejecutiva de guiar y supervisar a los subordinados. Su propósito principal es enseñarles, darles información necesaria para sus labores, revisar los trabajos y sus métodos y tomar la acción que permita su realización.

Diseño del trabajo docente.- Es un proceso mediante el cual los docentes elaboran la representación mental y la explicitación de lo que se quiere conseguir, así como la propuesta de acción para lograrlo.

División de trabajo.- Es una forma de producción en la cual las diversas fases de un proceso productivo se separan en tareas específicas, lo que permite el desarrollo de la especialización del trabajo y con ello el aumento de la producción y la productividad.

Docente.- Es la persona dedicada a la enseñanza en los niveles de pregrado, postgrado, cursos especializados o de investigación. Genéricamente se habla del personal docente.

Ejecución pedagógica.- Ejecución es hacer que los miembros de una organización realicen sus objetivos sociales en forma conjunta. La planificación y la organización colocan los cimientos para que se realice el proceso de ejecución, movilizand planes, personas y la estructura hacia el logro de los objetivos.

Enseñanza.- Viene a ser la acción y efecto de enseñar, presenta características de instruir, adoctrinar y amaestrar con reglas o preceptos. Es el sistema que trata de dar instrucción, formado un conjunto de conocimientos, ideas, conocimientos, valores que se enseñan a alguien.

Estrategias metacognitivas.- Son procedimientos compuestos de pasos específicos que las personas ponen en acción para planificar, monitorear y evaluar los procesos y estrategias de orden cognitivo de acuerdo con un determinado objetivo. A través de las estrategias metacognitivas, la persona reflexiona sobre su desempeño, detecta logros y errores e implementa acciones para afrontar dichos errores.

Evaluación pedagógica.- Es un proceso sistemático de obtención de informaciones acerca del estado o condición, avances, logros y deficiencias de los elementos, procesos o sujetos de la educación, los que son analizados e interpretados para valorarlos o emitir juicios de valor y, de acuerdo a ello tomar las decisiones convenientes para mejorar el proceso educativo.

Evaluación.- Es un elemento esencial para tomar decisiones en la organización del proceso enseñanza y aprendizaje, debido a que permite obtener y analizar información sobre cada uno de estos aspectos, con el objetivo de proponer en cada etapa del proceso medidas y alternativas que aseguren el logro de los resultados previstos.

Gestión Pedagógica.- Promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad democrática

e igualitaria favoreciendo su calidad de vida y preparándolos para el mundo laboral.

Gestión.- Es el conjunto de acciones u operaciones relacionadas con la administración y dirección de una organización.

Incentivo personal.- Representa una herramienta útil y concreta para crear y/o mejorar la motivación de la fuerza laboral, ya que a través de estos planes se busca influir en el comportamiento de los individuos a favor de la empresa.

Motivación.- Es predisponer al alumno hacia lo que se quiere enseñar, es llevarlo a participar activamente y que se empeñe en aprender, el propósito es despertar el interés.

Organización.- Es un proceso encaminado a obtener un fin. La organización por definición es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos humanos y materiales de un organismo social, con el fin de lograr máxima eficiencia en la realización de planes y objetivos.

Planificación Pedagógica: Es un proceso por el cual se prevé lo que debe hacerse para provocar cambios en la organización educativa. Consiste en anticipar el perfil de la realización de actividades teniendo en cuenta la proyección del mejoramiento institucional desde una situación actual a una situación esperada. Esta se realiza teniendo en cuenta el contexto económico social, geográfico, lingüístico y los recursos humanos, económicos y los materiales para la ejecución.

Recursos humanos.- Es la disciplina que estudia las relaciones de las personas en las organizaciones, la relación mutua entre personas y

organizaciones, las causas y consecuencias de los cambios en ese ámbito y la relación con la sociedad.

Toma de decisión.- Proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, estas se pueden presentar en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial utilizando metodologías cuantitativas que brinda la administración.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. TABLAS Y GRÁFICAS ESTADÍSTICAS

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Tabla 3. *Puntaje total del cuestionario de gestión pedagógica*

Niveles	Puntaje	fi	F%
Alto	74 - 100	4	28.6
Medio	47 - 73	8	57.1
Bajo	20 - 46	2	14.3
Total		14	100.0

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

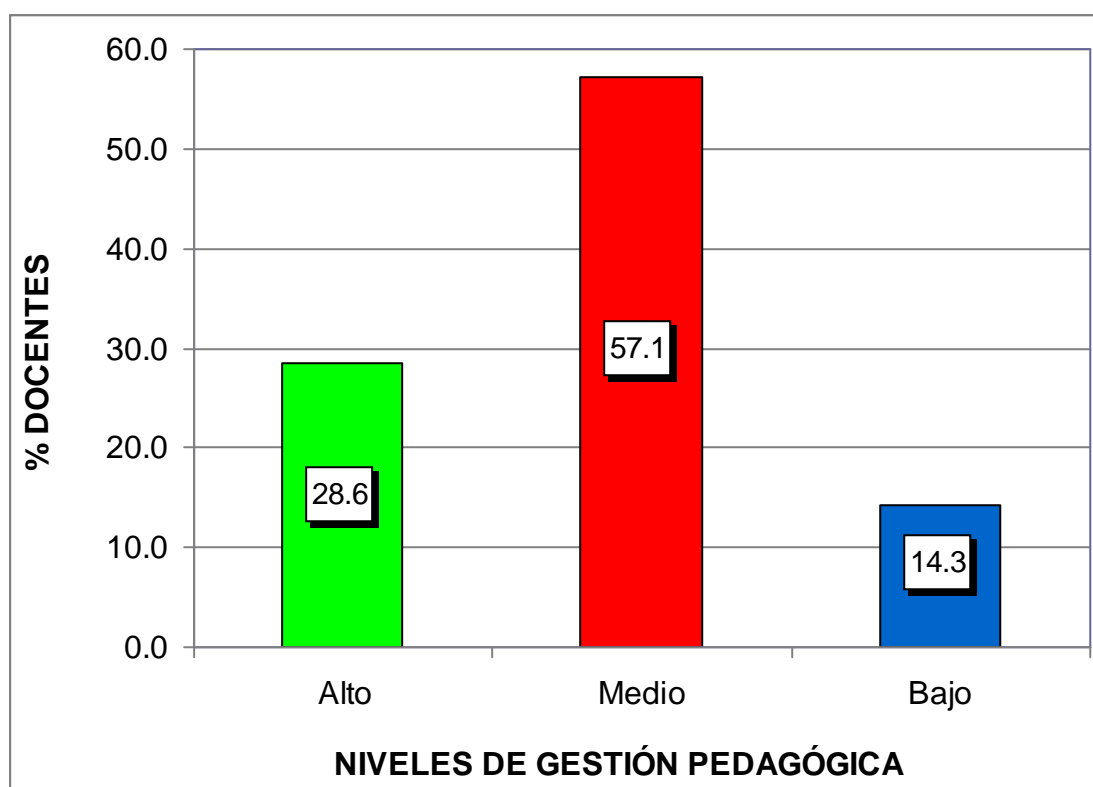


Gráfico 1. Puntaje total del cuestionario de gestión pedagógica

En el gráfico 1, se aprecia que el 28,6% de docentes tienen un nivel alto, el 57,1% un nivel medio y el 14,3% un nivel bajo; lo que nos indica que la mayoría de encuestados presentan un nivel medio de percepción en el cuestionario de gestión pedagógica.

Tabla 4. *Dimensión planificación de la enseñanza*

Niveles	Puntaje	fi	F%
Alto	30 - 40	4	28.6
Medio	19 - 29	7	50.0
Bajo	8 - 18	3	21.4
Total		14	100.0

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

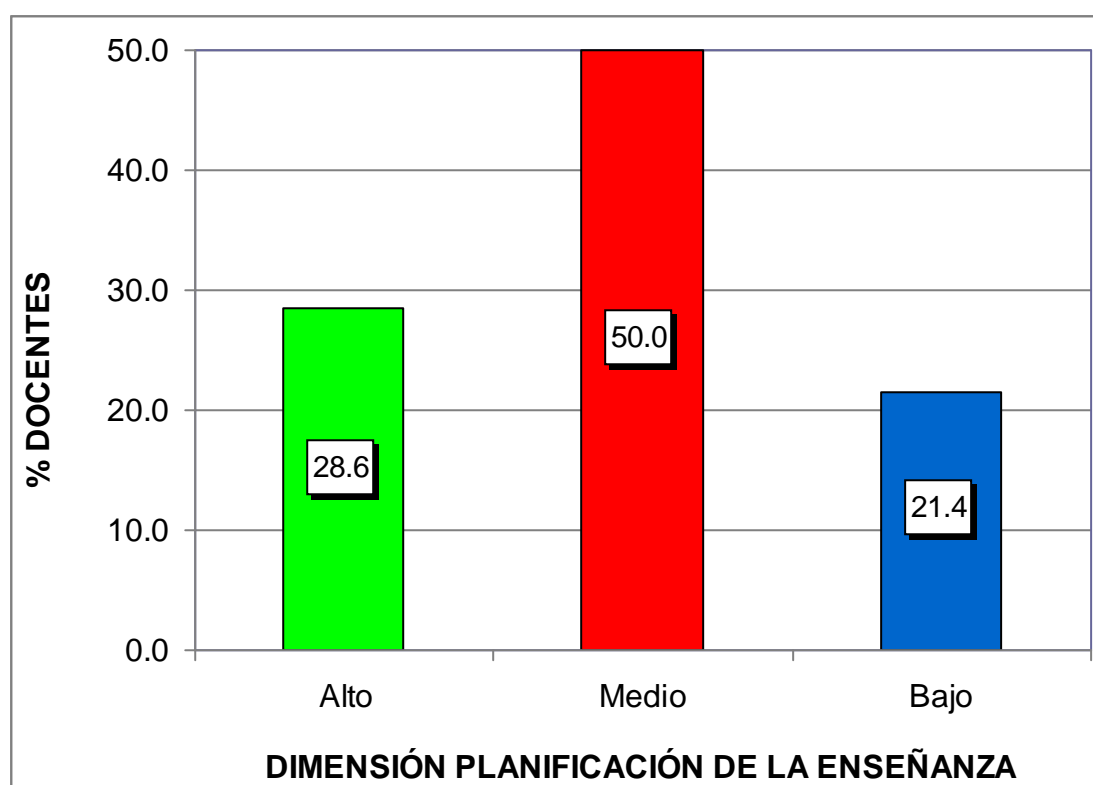


Gráfico 2. Dimensión planificación de la enseñanza

En el gráfico 2, se aprecia que el 28,6% de docentes tienen un nivel alto, el 50,0% un nivel medio y el 21,4% un nivel bajo; lo que nos indica que la mayoría de encuestados presentan un nivel medio de percepción en el cuestionario de gestión pedagógica en su dimensión planificación de la enseñanza.

Tabla 5. Dimensión ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje

Niveles	Puntaje	fi	F%
Alto	23 - 30	5	35.7
Medio	15 - 22	8	57.1
Bajo	6 - 14	1	7.1
Total		14	100.0

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

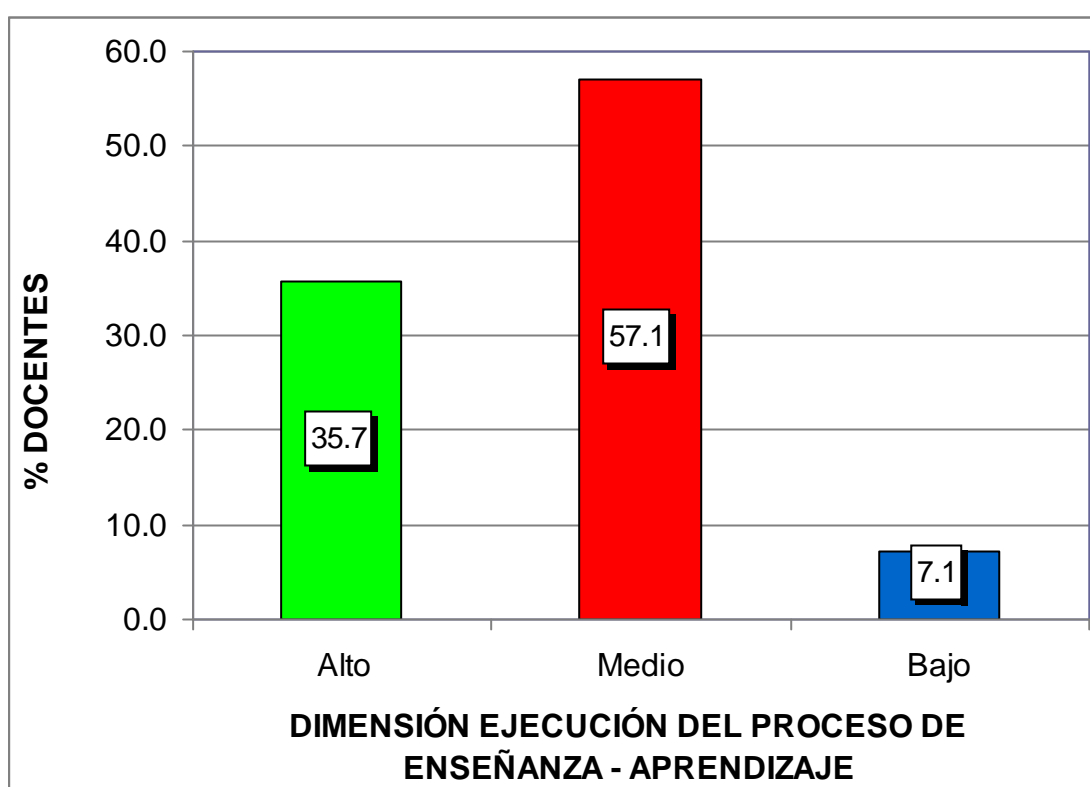


Gráfico 3. Dimensión ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje

En el gráfico 3, se aprecia que el 35,7% de docentes tienen un nivel alto, el 57,1% un nivel medio y el 7,1% un nivel bajo; lo que nos indica que la mayoría de encuestados presentan un nivel medio de percepción en el cuestionario de gestión pedagógica en su dimensión ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Tabla 6. Dimensión evaluación de los estudiantes

Niveles	Puntaje	fi	F%
Alto	23 - 30	5	35.7
Medio	15 - 22	8	57.1
Bajo	6 - 14	1	7.1
Total		14	100.0

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

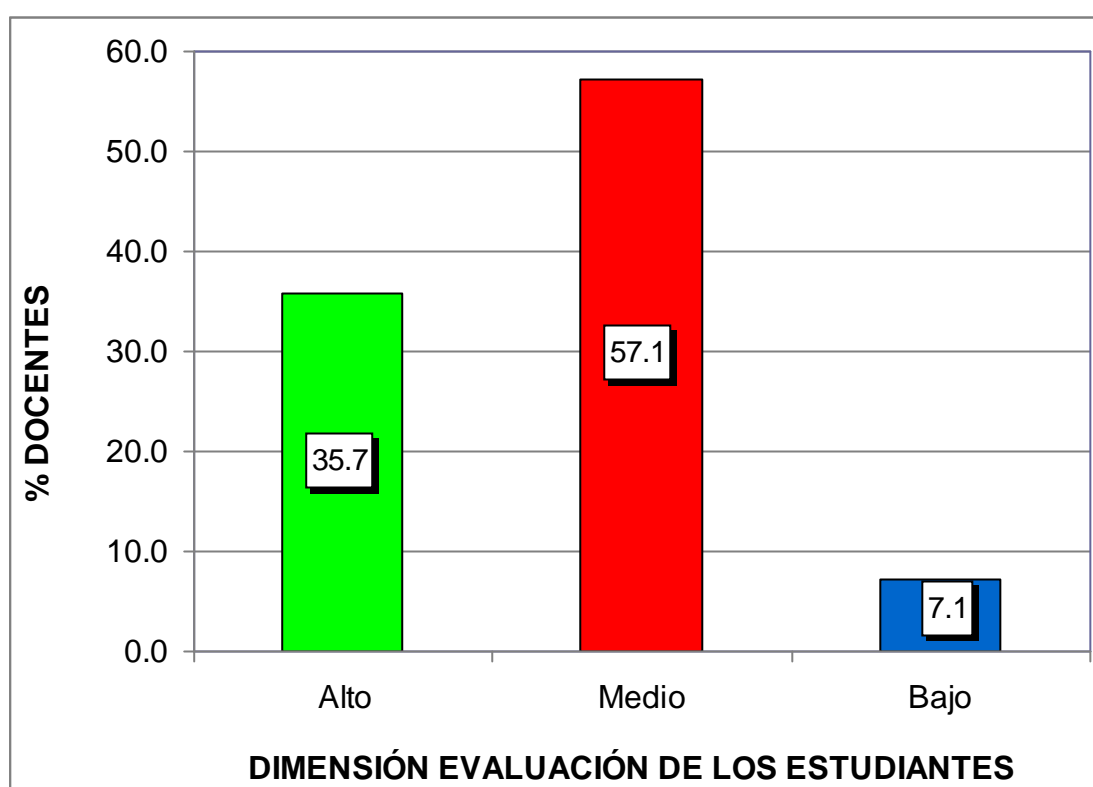


Gráfico 4. Dimensión evaluación de los estudiantes

En el gráfico 4, se aprecia que el 35,7% de docentes tienen un nivel alto, el 57,1% un nivel medio y el 7,1% un nivel bajo; lo que nos indica que la mayoría de encuestados presentan un nivel medio de percepción en el cuestionario de gestión pedagógica en su dimensión evaluación de los estudiantes.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 7. Puntaje total del cuestionario de desempeño docente

Niveles	Puntaje	fi	F%
Alto	48 - 60	5	35.7
Medio	34 - 47	7	50.0
Bajo	20 - 33	2	14.3
Total		14	100.0

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

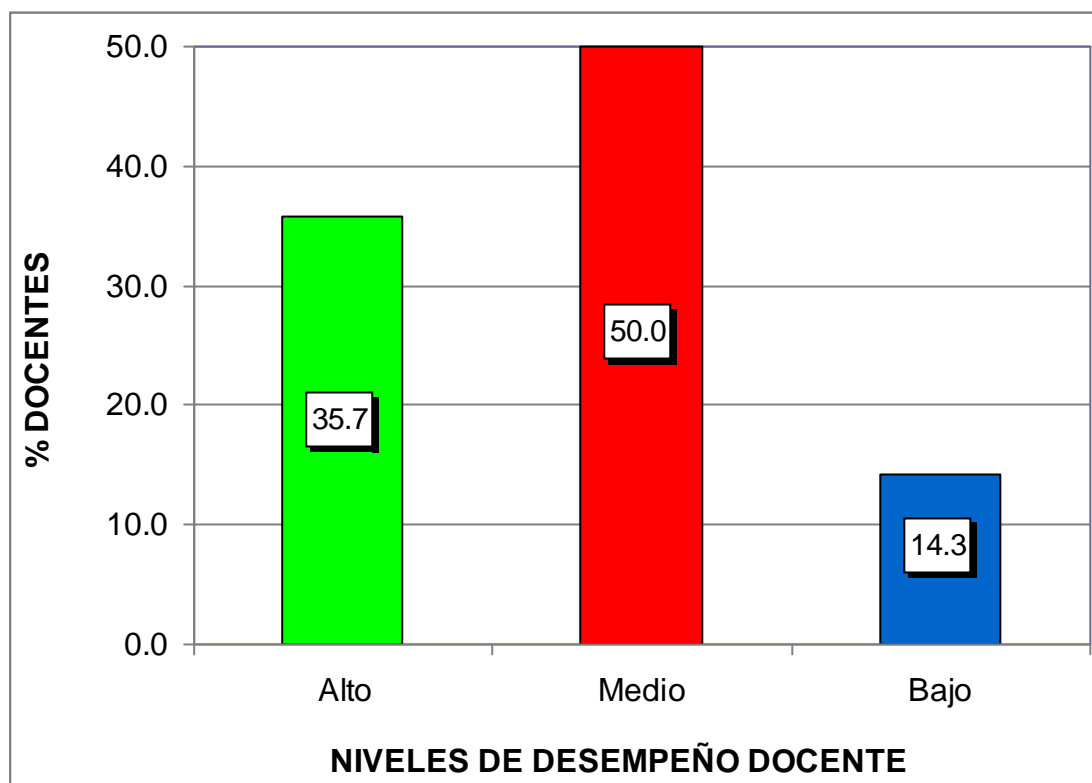


Gráfico 5. Puntaje total del cuestionario de desempeño docente

En el gráfico 5, se aprecia que el 35,7% de docentes tienen un nivel alto, el 50,0% un nivel medio y el 14,3% un nivel bajo; lo que nos indica que la mayoría de encuestados presentan un nivel medio de percepción en el cuestionario del desempeño docente.

Tabla 8. Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Niveles	Puntaje	fi	F%
Alto	13 - 15	5	35.7
Medio	9 - 12	7	50.0
Bajo	5 - 8	2	14.3
Total		14	100.0

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

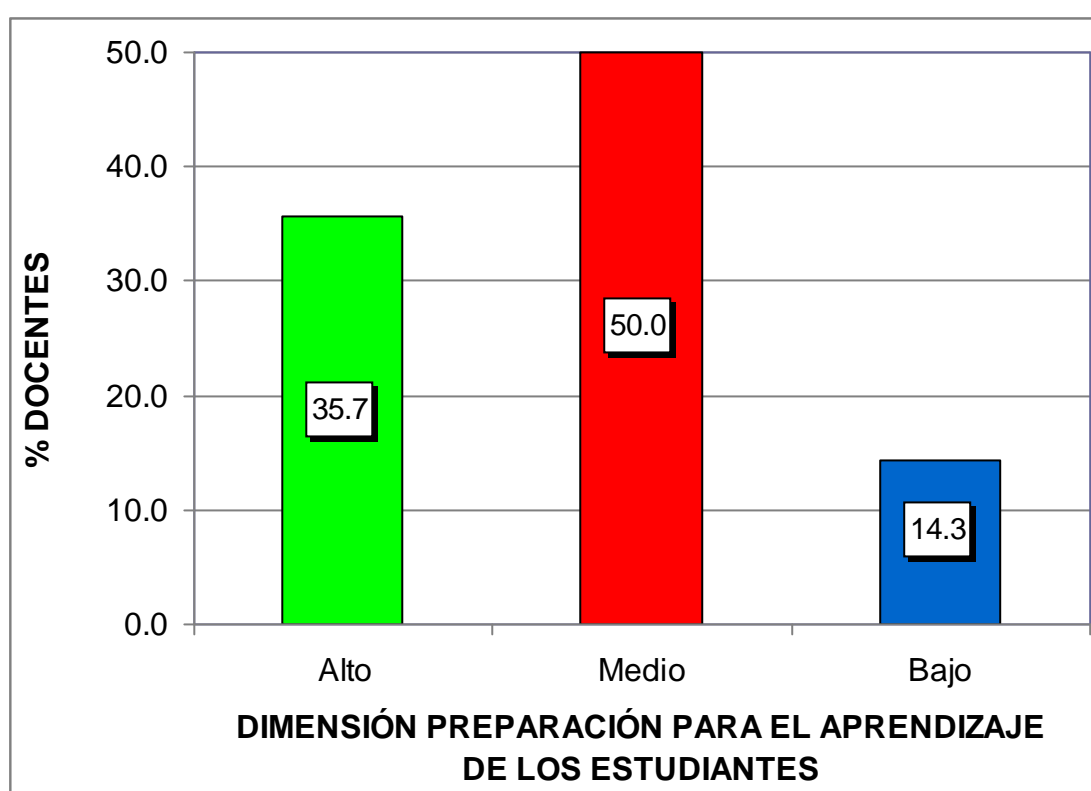


Gráfico 6. Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

En el gráfico 6, se aprecia que el 35,7% de docentes tienen un nivel alto, el 50,0% un nivel medio y el 14,3% un nivel bajo; lo que nos indica que la mayoría de encuestados presentan un nivel medio de percepción en el cuestionario del desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 9. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Niveles	Puntaje	fi	F%
Alto	20 - 24	6	42.9
Medio	14 - 19	7	50.0
Bajo	8 - 13	1	7.1
Total		14	100.0

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

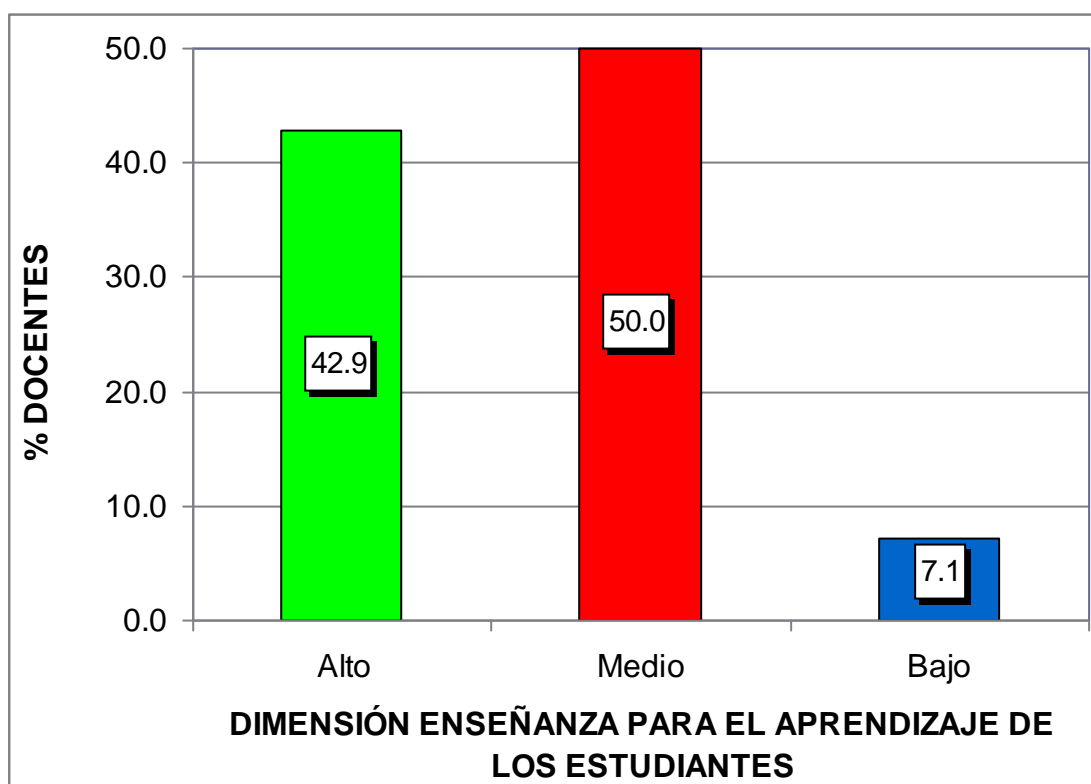


Gráfico 7. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

En el gráfico 7, se aprecia que el 42,9% de docentes tienen un nivel alto, el 50,0% un nivel medio y el 7,1% un nivel bajo; lo que nos indica que la mayoría de encuestados presentan un nivel medio de percepción en el cuestionario del desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 10. *Dimensión participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad*

Niveles	Puntaje	fi	F%
Alto	8 - 9	2	14.3
Medio	6 - 7	9	64.3
Bajo	3 - 5	3	21.4
Total		14	100.0

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

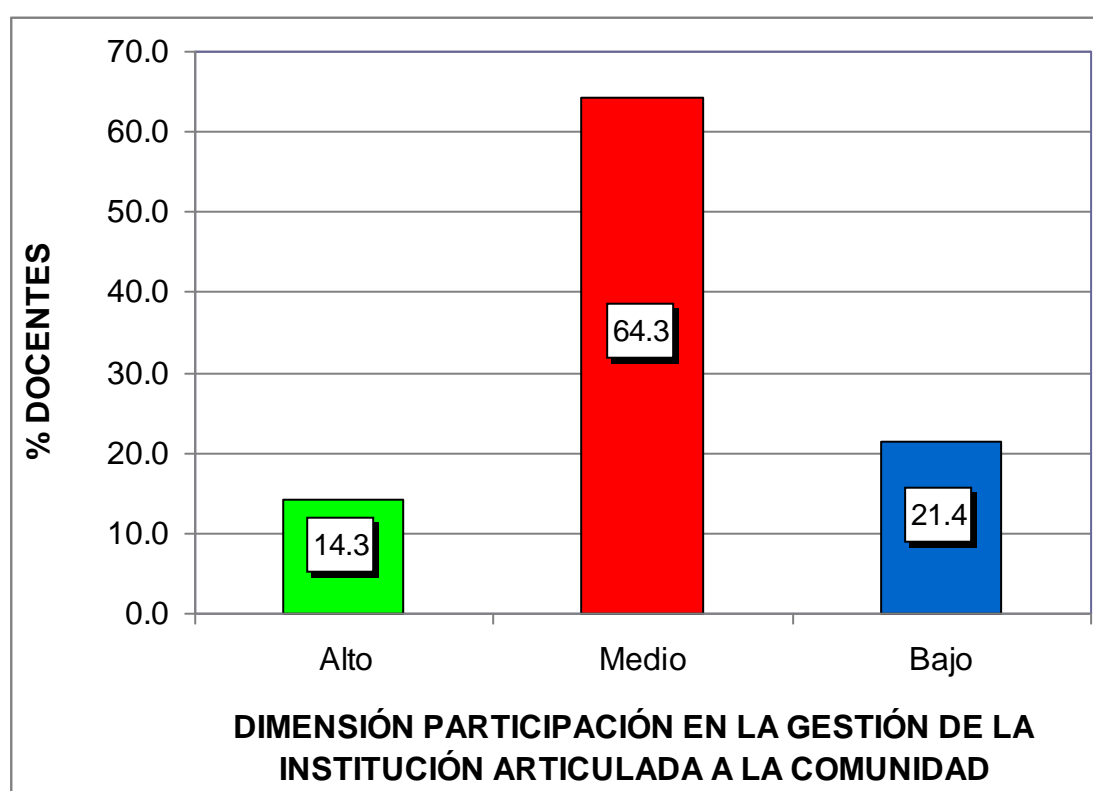


Gráfico 8. Dimensión participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad

En el gráfico 8, se aprecia que el 14,3% de docentes tienen un nivel alto, el 64,3% un nivel medio y el 21,4% un nivel bajo; lo que nos indica que la mayoría de encuestados presentan un nivel medio de percepción en el cuestionario del desempeño docente en su dimensión participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad.

Tabla 11. *Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Niveles	Puntaje	fi	F%
Alto	10 - 12	5	35.7
Medio	7 - 9	7	50.0
Bajo	4 - 6	2	14.3
Total		14	100.0

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

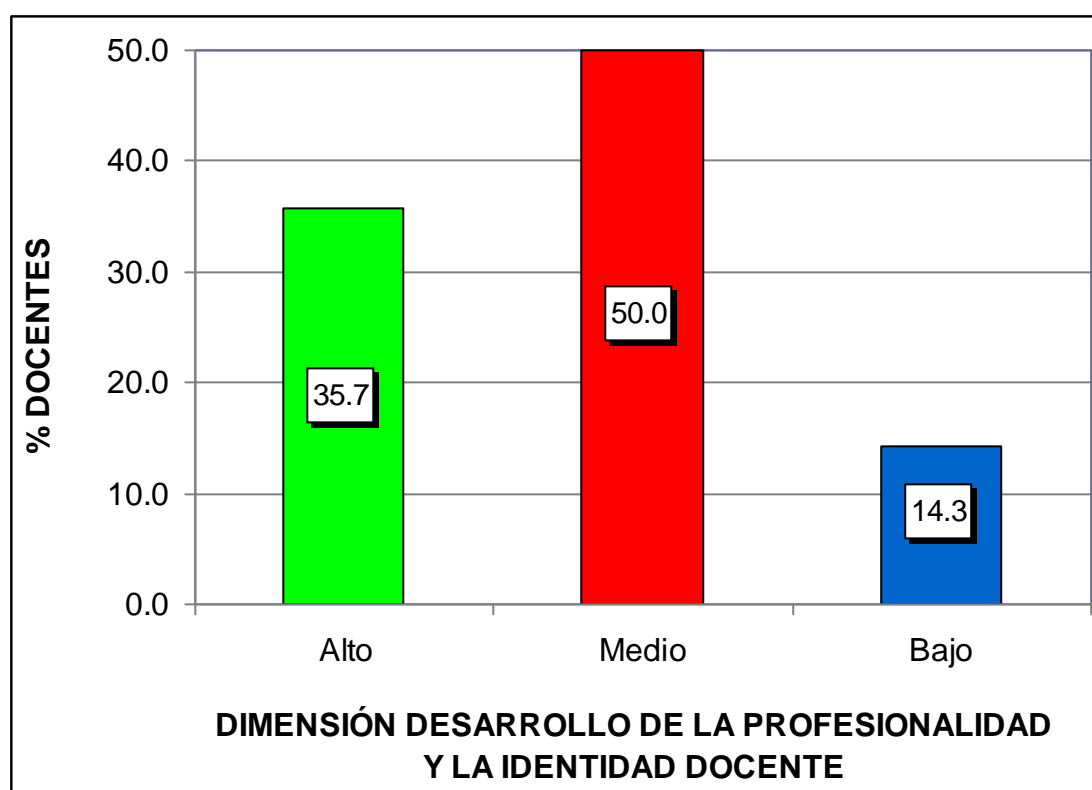


Gráfico 9. *Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

En el gráfico 9, se aprecia que el 35,7% de docentes tienen un nivel alto, el 50,0% un nivel medio y el 14,3% un nivel bajo; lo que nos indica que la mayoría de encuestados presentan un nivel medio de percepción en el cuestionario del desempeño docente en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

a) Hipótesis General

Ho No existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay, año 2017.

H₁ Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay, año 2017.

Tabla 12. *Correlación de la variable gestión pedagógica y desempeño docente*

			Gestión pedagógica	Desempeño docente
Rho de	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	14	14
Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	14	14

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Programa SPSS Versión 22.

En la tabla 12, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman existente entre las variables muestran una relación alta positiva y estadísticamente significativa ($r_s = 0,772$, $p_valor = 0,001 < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay, año 2017.

b) Hipótesis Específica 1

Ho No existe relación significativa entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

H₁ Existe relación significativa entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

Tabla 13. *Correlación de la variable planificación de la enseñanza y desempeño docente*

			Planificación de la enseñanza	Desempeño docente
Rho de Spearman	Planificación de la enseñanza	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	14	14
Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	14	14

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Programa SPSS Versión 22.

En la tabla 13, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman existente entre las variables muestran una relación alta positiva y estadísticamente significativa ($r_s = 0,797$, $p_valor = 0,001 < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

c) Hipótesis Específica 2

Ho No existe relación significativa entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

H₁ Existe relación significativa entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

Tabla 14. *Correlación de la variable ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y desempeño docente*

			Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	Desempeño docente
Rho de Spearman	Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 14	,605* ,022 14
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,605* ,022 14	1,000 . 14

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Programa SPSS Versión 22.

En la tabla 14, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman existente entre las variables muestran una relación moderada positiva y estadísticamente significativa ($r_s = 0,605$, $p_valor = 0,022 < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

d) Hipótesis Específica 3

Ho No existe relación significativa entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

H₁ Existe relación significativa entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

Tabla 15. *Correlación de la variable evaluación de los estudiantes y desempeño docente*

			Evaluación de los estudiantes	Desempeño docente
Rho de Spearman	Evaluación de los estudiantes	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	14	14
Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	14	14

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Programa SPSS Versión 22.

En la tabla 15, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman existente entre las variables muestran una relación moderada positiva y estadísticamente significativa ($r_s = 0,696$, $p_valor = 0,006 < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.

CONCLUSIONES

- Primera.-** Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay, año 2017; el coeficiente de correlación de Spearman muestra una relación alta positiva $r_s = 0,772$ con un $p_valor = 0,001 < 0,05$; donde el 57,1% de docentes presentan un nivel medio de percepción en el cuestionario de gestión pedagógica, y en el cuestionario de desempeño docente han obtenido un nivel medio con un 50,0%.
- Segunda.-** Existe relación significativa entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay; el coeficiente de correlación de Spearman muestra una relación alta positiva $r_s = 0,797$ con un $p_valor = 0,001 < 0,05$; donde el 50,0% de docentes presentan un nivel medio de percepción en el cuestionario de gestión pedagógica en su dimensión planificación de la enseñanza.

Tercera.- Existe relación significativa entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay; el coeficiente de correlación de Spearman muestra una relación moderada positiva $r_s = 0,605$ con un $p_valor = 0,022 < 0,05$; donde el 57,1% de docentes presentan un nivel medio de percepción en el cuestionario de gestión pedagógica en su dimensión ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

Cuarta.- Existe relación significativa entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay; el coeficiente de correlación de Spearman muestra una relación moderada positiva $r_s = 0,696$ con un $p_valor = 0,006 < 0,05$; donde el 57,1% de docentes presentan un nivel medio de percepción en el cuestionario de gestión pedagógica en su dimensión evaluación de los estudiantes.

RECOMENDACIONES

- Primera.-** Las autoridades de la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca, deben capacitar a los docentes sobre modelos de gestión pedagógica, para que les permita alcanzar resultados de calidad en el aprendizaje de los estudiantes, y así puedan mejorar su desempeño docente dentro y fuera del aula.
- Segunda.-** La institución debe de brindar charlas y talleres en todas las áreas curriculares, y concientizar a los docentes para una adecuada planificación de sus actividades académicas y evitar contratiempos durante el proceso de enseñanza – aprendizaje, para de esta manera promover la calidad en la institución.
- Tercera.-** Los docentes deben de garantizar la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, y desarrollar de esta manera un ambiente de participación de manera que los estudiantes se sientan comprometidos con la institución.

Cuarta.- Los docentes deben de trabajar en un ambiente de respeto y confianza, que le permita generar espacios y oportunidades para la evaluación, por ello, deben de evaluar los aprendizajes de manera permanente, ya que ello ayudará a conocer el grado de aprendizaje de cada estudiante, así como aumentará la efectividad de la labor educativa del docente.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Abundes, A. (2011). *Los estímulos económicos, una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México*. México D.F.: Instituto Politécnico Nacional.

Anijovich, R. y Mora, S. (2010). *Estrategias de enseñanza: otra mirada al quehacer en el aula*. Buenos Aires: Aique.

Bello, N. (2014). *Evaluación de desempeño docente de profesores y resultados en pruebas nacionales (SIMCE), en estudiantes de cuarto año básico a nivel comunal, Chile*. Concepción: Universidad Católica de la Santísima Concepción.

Bernal, C. (2012). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Pearson educación.

Cárdenas, A. (2013). *Presente y futuro de la educación en Venezuela: El programa del Estado Mérida*. Caracas: Seminario Presente y Futuro de la Educación en Venezuela.

Castillo, M. (2010). *La profesión docente*. Santiago de Chile: Revista Med.

- Castro, M. (2010). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. 5ª edición. Caracas: Uyapal.
- Chiroque, S. (2011). *Evaluación de desempeños docentes*. Informe 45. Lima: Instituto de Dafoología Popular (IPP).
- Constitución Política del Perú (1993). *La Constitución Política fue promulgada el 29 de diciembre de 1993*. Disponible en: <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>
- De La Cruz, M. (2014). *Evaluación del desempeño de los docentes del Centro de Educación General Básica "Carlos Espinosa Larrea, del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena"*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Farro, F. (2007). *Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad*. Lima: CPC.
- Fernández, J. (2010). *Matriz de competencias del docente de Educación Básica*. Caracas: Revista Iberoamericana de Educación.
- Garrido, E. (2004). *Autoeficacia: origen de una idea*. Castellón: Universitat Jaume I Servicio de Comunicación y Publicaciones.
- Guerrero, L. (2011). *Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión*. Lima: II Congreso Pedagógico Nacional.
- Harris, M. (2005). *Rural Teachers in Project Launch*. Disponible en: <http://les.eric.ed.gov/fulltext/EJ783823.pdf>
- Hernández, P. (2002). *Psicología de la educación: Corrientes actuales y teorías aplicadas*. México D.F: Trillas S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª Edición. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

- Hidalgo, M. (2009). *Moderna gestión pedagógica*. Lima: Amex.
- Hidalgo, M. (2011). *Gestión Pedagógica*. Lima: INADEP.
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- León, A. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de la Institución Educativa Primaria N° 5170 - Perú - Italia - distrito de Puente Piedra – 2012*. Lima: Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.
- Levin, R. y Rubin, D. (2010). *Estadística para Administración y Economía*. 7ª. Ed., México: Pearson Prentice Hall.
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Mantilla, W. (2008). *Educación y gerencia*. Bogotá: Colombia. Edit. Conciencias y Universidad Externado de Colombia.
- Michel, G. (2008). *Aprende a aprender*. México: Trillas.
- Ministerio de Educación (2003). *Ley General de Educación N° 28044*. (17 de julio del 2003). Disponible en: http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU. Disponible en: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montenegro, I. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Editorial Magisterio.

- Montoya, J. (2010). *La gestión Pedagógica del docente y su relación con el aprendizaje de matemática en estudiantes del segundo grado de educación primaria de la ciudad de Chepén Región La Libertad*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Prieto, M. (2004). *La construcción de la identidad profesional del docente. Un Desafío permanente*. Madrid: Revista Enfoques Educativos.
- Rivadeneira, F. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el primero, segundo y tercer año de bachillerato del colegio Fisco Misional "Fray Agustín de Azkúnaga" durante el año lectivo 2013-2014*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Roca, A. (2002). *Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la E.T.P.* Holguín: Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero".
- Rodríguez, N. (2009). *Desempeño docente y nivel académico de los estudiantes del nivel de secundario I.E Augusto Salazar Bondy*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Sungur S. (2010). *Objetivos de logro de los estudiantes en relación con Motivación académica, expectativa de competencia y ambiente en el aula Percepciones*. Investigación y Evaluación Educativa Vol. 16, Nº. 4.
- Tafur, M. (2014). *Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa 3056 Gran Bretaña del distrito de Independencia*. Lima: Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle".
- Tapia, M. (2010). *La solidaridad como pedagogía*. Buenos Aires: Ciudad Nueva.

Tarazona, F. (2005). *Administración educativa*. Lima: Megacolor.

Vaillant, D. (2013). *Formación inicial del profesorado en América Latina: Dilemas centrales y perspectivas*. Revista Española de Educación Comparada N° 22. Montevideo: Universidad ORT.

Valdés, H. (1995). *Concepciones teóricas acerca de un sistema para evaluar la calidad de la educación en la enseñanza primaria*. La Habana: ICCP.

Vilcahuaman, F. (2010). *Las habilidades sociales y la gestión pedagógica de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias Estatales del Distrito de Huancan*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

A N E X O S

Anexo 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 86612 “SEÑOR DE LOS MILAGROS”, MAYORARCA - RECUAY, AÑO 2017.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay, año 2017?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay, año 2017.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay, año 2017.</p>	<p>Variable Relacional 1 (X): Gestión pedagógica</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación de la enseñanza - Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje - Evaluación de los estudiantes 	<p>Diseño de Investigación: No experimental, transversal.</p> <p>Tipo de Investigación: - Básica - Cuantitativo</p> <p>Nivel de Investigación: - Descriptivo - Correlacional</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema Específico 1: ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay?</p> <p>Problema Específico 2: ¿Cuál es la relación que existe entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay?</p> <p>Problema Específico 3: ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.</p> <p>Objetivo Específico 2: Identificar la relación entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.</p> <p>Objetivo Específico 3: Demostrar la relación entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Hipótesis Específica 1: Existe relación significativa entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.</p> <p>Hipótesis Específica 2: Existe relación significativa entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.</p> <p>Hipótesis Específica 3: Existe relación significativa entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 86612 “Señor de los Milagros”, Mayorarca – Recuay.</p>	<p>Variable Relacional 2 (Y): Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes - Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 	<p>Población: Estuvo conformada por 14 docentes.</p> <p>Muestra: La muestra es igual a la población de estudio. N = n.</p> <p>Técnica: - Encuesta</p> <p>Instrumentos: - Cuestionario de gestión pedagógica. - Cuestionario del desempeño docente.</p>

Anexo 2
INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA
(Dirigido para docentes)

Estimado(a) docente:

La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la tesis titulada “La gestión pedagógica y el desempeño docente”, la misma que es anónima; por favor responda con sinceridad. Agradezco por anticipado su valiosa colaboración.

Datos Generales:

Edad: _____ Sexo: _____ Especialidad: _____

Años de experiencia laboral en la institución: _____

Instrucciones:

A continuación se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa(X) solo una alternativa.

Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	Con frecuencia	Muy frecuente
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	RV	DC	AV	CF	MF
I. Planificación de la enseñanza		1	2	3	4	5
1.	Participa activamente en el diagnóstico situacional de la Institución.					
2.	Participa en la elaboración del PEI de la Institución.					
3.	Elabora el PCIE de la Institución.					

4.	Elabora su unidad didáctica de cada mes del año lectivo					
5.	Elabora anticipadamente sus sesiones de aprendizaje.					
6.	Programa el uso de materiales educativos diversos en su sesión de aprendizaje.					
7.	Programa con anticipación el uso de las Tics en sus sesiones de aprendizaje, proyecto o módulo.					
8.	Planifica sesiones de aprendizaje, proyectos de aprendizaje, módulos según el horario.					
II. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje		1	2	3	4	5
9.	Organiza actividades que promueven el trabajo en equipo de los estudiantes dentro y fuera del aula.					
10	Organiza los recursos didácticos y espacio para el desarrollo de las actividades del aula.					
11	Rescata siempre los saberes previos de los estudiantes antes de iniciar una sesión de aprendizaje.					
12	Desarrolla su sesión de aprendizaje, proyecto o módulo usando metodología activa.					
13	Propicia la participación activa de los estudiantes.					
14	Ejecuta todas las semanas la hora de tutoría.					
III. Evaluación de los estudiantes		1	2	3	4	5
15	Evalúa el nivel de logro alcanzado en el aprendizaje individual y grupal.					
16	Evalúa continuamente los procesos de aprendizaje de los estudiantes.					

17	Cuenta con una matriz de evaluación.					
18	Elabora indicaciones de evaluación en todas las sesiones de aprendizaje.					
19	Elabora evaluaciones diferenciadas					
20	Retroalimenta a los estudiantes los aspectos no logrados diagnosticados en las evaluaciones.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE
(Dirigido a docentes)

Estimado(a) Docente:

La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la tesis “La gestión pedagógica y el desempeño docente”, la misma que es anónima; por favor responda con sinceridad. Agradezco por anticipado su valiosa colaboración.

Instrucciones:

A continuación se te presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de tres alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa (X) a la alternativa elegida.

Nunca	Algunas veces	Siempre
1	2	3

Nº	ÍTEMS	N	AV	S
I. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3
1.	Cuenta con Anecdotario, cuaderno de ocurrencias para el registro de competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes.			
2.	Cuenta con actas de reuniones de información y coordinación con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos.			
3.	Cuenta con carpetas pedagógicas de las sesiones de aprendizaje.			
4.	Desarrolla proyectos de aprendizaje para el desarrollo de sus clases.			
5.	Participa en las reuniones de trabajo con colegas de la Institución Educativa por área o nivel.			
II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3
6	Implementa el aula, junto con los estudiantes, las			

	normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional armonioso.			
7	Cuenta con el Cartel Diversificado para la elaboración de sus unidades y sesiones de aprendizaje.			
8	Utiliza materiales educativos en sus sesiones de aprendizaje.			
9	Implementa estrategias innovadoras durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.			
10	Presenta proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes.			
11	Elabora instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.			
12	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.			
13	Respeto la calendarización para la entrega oportuna de los registros de los estudiantes.			
III. Participación en la gestión de la escuela		1	2	3
14	Participa activamente en las jornadas de planificación con la comunidad educativa para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.			
15	Programa reuniones con los padres de familia			
16	Establece acuerdos de convivencia y participación con padres de familia a favor de los estudiantes.			
IV. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		1	2	3
17	Reflexiona sobre su práctica pedagógica que brinda a sus estudiantes.			
18	Participa en capacitaciones constantes para la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.			
19	Asiste puntualmente a sus labores.			
20	Cumple con la calendarización y respeta el horario de clases programadas por la Institución Educativa.			

Anexo 3
BASE DE DATOS DE LOS INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Docentes

Nº	ESPECIALIDAD	Items																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	PRIMARIA	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
2	PRIMARIA	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
3	PRIMARIA	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
4	PRIMARIA	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	PRIMARIA	3	2	2	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3
6	EDUCACION RELIGIOSA	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4
7	E.P.T.	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3
8	HISTORIA GEOGRAFIA	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
9	EDUCACION FISICA	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3
10	MATEMATICA	3	1	2	3	3	3	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
11	BIOLOGIA QUIMICA	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5
12	EDUCACION ARTISTICA	2	3	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2
13	COMUNICACIÓN	3	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
14	GESTION EMPRESARIAL	1	2	1	1	1	1	1	2	5	3	3	2	4	5	2	3	4	3	2	2

Puntaje	Nivel	DIMENSIONES		
		D1	D2	D3
95	Alto	37	29	29
68	Medio	27	22	19
57	Medio	21	18	18
77	Alto	30	24	23
67	Medio	26	21	20
63	Medio	24	19	20
68	Medio	27	23	18
95	Alto	37	29	29
53	Medio	20	16	17
62	Medio	17	21	24
89	Alto	35	26	28
43	Bajo	17	13	13
72	Medio	28	22	22
48	Bajo	10	22	16

0.64	1.35	0.78	2.10	1.53	1.17	1.49	1.78	0.86	0.92	0.49	1.49	0.63	0.82	0.92	1.11	0.82	0.78	0.92	0.96
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

244.801

VARIANZA DE LOS ÍTEMS

VAR. DE LA SUMA

21.5357143

SUMATORIA DE LA VARIANZA DE LOS ÍTEMS

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$K = 20$$

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

$$K - 1 = 19$$

$$\sum S_i^2 = 22$$

Donde:

$$S_T^2 = 244.8$$

- K : Número de ítems
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems
- S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem
- α : Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = 0.960$$

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Docentes

Nº	Items																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3
4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
5	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
6	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
7	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2
8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
9	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	1
10	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2
11	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2
12	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1
13	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2
14	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1

Puntaje	Nivel	DIMENSIONES			
		D1	D2	D3	D4
55	Alto	13	24	6	12
45	Medio	11	18	7	9
45	Medio	11	19	6	9
51	Alto	13	20	9	9
54	Alto	13	23	6	12
47	Medio	12	20	6	9
46	Medio	11	19	8	8
55	Alto	13	24	6	12
45	Medio	12	18	7	8
44	Medio	11	18	6	9
51	Alto	13	22	7	9
33	Bajo	8	14	5	6
44	Medio	12	19	4	9
32	Bajo	8	13	5	6

0.31	0.14	0.23	0.45	0.24	0.24	0.63	0.20	0.37	0.49	0.39	0.39	0.54	0.31	0.35	0.41	0.24	0.35	0.35	0.49
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

VARIANZA DE LOS ÍTEMS

46.597
VAR. DE LA SUMA

7.1479592

SUMATORIA DE LA VARIANZA DE LOS ÍTEMS

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

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

Donde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

$$K = 20$$

$$K - 1 = 19$$

$$\sum S_i^2 = 7.14$$

$$S_T^2 = 46.6$$

$$\alpha = 0.891$$

Anexo 4

FOTOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 86612 “SEÑOR DE LOS MILAGROS”, MAYORARCA – RECUAY



