



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

MODELO DE GESTIÓN BASADA EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO
PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA
DEL DISTRITO DE PÍTIPO, 2016

PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR
EN EDUCACIÓN

AUTOR:

Mg. JOSÉ MANUEL HUIMA YERRÉN

ASESORA:

Dra. NORMA DEL CARMEN GÁLVEZ DÍAZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

CHICLAYO – PERÚ
2017

PAGINA DE JURADO

Dr. Juan Pedro Soplapuco Montalvo

Presidente

Dra. Reneé Susana Toso de Vera

Secretario

Dra. Norma del Carmen Gálvez Díaz

Vocal

DECLARACIÓN JURADA

Yo, JOSÉ MANUEL HUIMA YERRÈN Egresado del Programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo, identificado con DNI N° 17445788

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada MODELO DE GESTIÓN BASADA EN LIDERAZGO PEDAGOGICO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE PITIPO 2016
2. La misma que presento para optar el título de: DOCTOR EN EDUCACIÓN
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 15/03/2017

Firma

Nombres y apellidos: JOSÉ MANUEL HUIMA YERRÈN

DNI: 17445788

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi amada familia, que son el motivo y la razón que me ha llevado a seguir superándome día a día, para alcanzar mis más apreciados ideales de superación, ellos fueron quienes en los momentos más difíciles me dieron su amor y comprensión para poderlos superar, con este esfuerzo dejo a cada uno de ellos una enseñanza que cuando se quiere alcanzar algo en la vida, no hay tiempo ni obstáculo que lo impida para poder lograrlo.

José Manuel

AGRADECIMIENTO

Al finalizar esta investigación, es inevitable pensar que hubiese sido posible sin contar con la participación y apoyo constante de las autoridades de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Pítipo.

A nuestra asesora la Dra. Norma del Carmen Gálvez Díaz por motivarnos en la realización de esta tesis bajo su dirección, apoyo y confianza en el trabajo pues su capacidad para guiar este estudio ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en nuestra formación como investigadores.

Finalmente, nos complace de sobre manera a través de este trabajo exteriorizar nuestro sincero agradecimiento al equipo de trabajo de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo quienes con su profesionalismo y ética puesto de manifiesto en las aulas enrumban a cada uno de los que acudimos con sus conocimientos.

El Autor.

PRESENTACIÓN

Respetables señores Miembros del Jurado de Tesis:

En concordancia y cumplimiento de las normas que estipula el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado:

MODELO DE GESTIÓN BASADA EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE PÍTIPO, 2016

Esta investigación presenta información acerca de una propuesta de un modelo basado en el liderazgo pedagógico de los directivos para impulsar a mejorar el desempeño docente.

La investigación se justifica porque presenta relevancia social, puesto que responde a una problemática real y actual, ofreciendo aportes teóricos metodológicos y pedagógicos para favorecer a mejorar el desempeño docente.

Seguro del reconocimiento del aporte de este trabajo se está presto a recoger observaciones y sugerencias que ustedes realicen, las mismas que se tomarán en cuenta en beneficio de las personas puesto que toda investigación contribuye a la mejora del servicio y de la calidad en las prestaciones educativas

El Autor

ÍNDICE

PAGINA DE JURADO	ii
DECLARACIÓN JURADA	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Realidad Problemática.....	12
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4 Formulación del problema	29
1.5 Justificación	29
1.6 Objetivos.....	30
1.6.1 General.....	30
1.6.2 Específicos.	30
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO.....	31
2.1 Tipo de estudio	32
2.2 Diseño de estudio.....	32
2.3 Hipótesis de trabajo.....	33
2.4 Variables.....	33
2.5 Población y Muestra	36
2.6 Método de Investigación.....	37
2.7 Técnicas y procedimientos de recolección de datos	38
2.8 Métodos de análisis de datos	38
CAPÍTULO III: RESULTADOS	39
3.1 Tablas y figuras.....	40
CAPÍTULO IV: PROPUESTA	45
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	54
VI. CONCLUSIONES.....	61
VII. RECOMENDACIONES	62
VIII. REFERENCIAS	63
ANEXOS	68

RESUMEN

Considerando que actualmente el factor docente es uno de los más importantes para que las Reformas Educativas tengan buenos resultados en el aprendizaje de los estudiantes y en la manera como se gestiona la educación en las escuelas y las aulas, se planteó la investigación que tuvo como objetivo proponer un Modelo de Gestión Basada en Liderazgo Pedagógico para mejorar el desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel primaria del distrito de Pitipo de la provincia de Ferreñafe, fue de tipo no experimental cuantitativa y transversal el diseño fue prospectivo. Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron un cuestionario sobre desempeño docente. Los mismos que contaron con la validez de tres expertos y se obtuvo una confiabilidad de 0,982, lo que significó que el instrumento se considere confiable. La población fue de 145 docentes y la muestra de 72 docentes. La hipótesis que se contrastó fue que si se diseñaba un planteamiento de modelo de gestión basada en liderazgo pedagógico puede mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria. Dentro de los resultados más relevantes se destacan que el nivel de desempeño docente es un 80,6% medianamente satisfactorio. Se concluye que si se propone el modelo de gestión entonces se contribuirá a mejorar el desempeño docente.

Palabras clave: Gestión, liderazgo, desempeño docente

ABSTRACT

Considering that the results of various studies currently exist, they show that the teaching factor is one of the most important for Educational Reforms to have a good effect on students' learning and on how education is managed in schools and classrooms , The research was aimed at demonstrating that a Management Model Based on Pedagogical Leadership improved the performance of teachers in the Primary Educational Institutions of the district of Pitipo in the province of Ferreñafe, was non-experimental type quantitative and descriptive design Was prospective The data collection instruments used were a questionnaire on teacher performance. The same ones that had the validity of three experts and obtained a reliability of 0.982, which meant that the instrument is considered reliable. The population was 155 teachers and the sample of 72 teachers. The hypothesis that was verified was that if a management model approach based on pedagogical leadership was designed it could improve the teaching performance in the primary education educational institutions of the district of Pitipo 2016 of the city of Ferreñafe. Among the most relevant results are that the level of teacher performance is 80.6% moderately satisfactory. It is concluded that if the management model is proposed then it will contribute to improve the teaching performance.

Key words: Management, leadership, teaching performance

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño docente es un indicador de calidad del quehacer pedagógico que realizan los maestros en las aulas y eso significa un importante aspecto que debe evaluarse cuando se habla de darle calidad a la educación y que nuestros estudiantes destaquen en los exámenes internacionales ante otros estudiantes del mundo.

En este marco es que se realiza esta investigación titulada Modelo de gestión basada en liderazgo pedagógico para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Pitipo 2016, que buscó identificar el nivel del desempeño docente y luego se diseñó una propuesta de mejora como es un modelo de gestión educativo sustentado en el liderazgo

La investigación estuvo organizada en cuatro capítulos:

El capítulo I, hace referencia a la situación problemática sobre la variable gestión escolar; así como a los antecedentes tanto a nivel local, nacional e internacional. Del mismo modo quedó determinado el objetivo de esta investigación

En capítulo II, parte se abordaron los elementos teóricos que encuadran dentro del estudio, tratados por diversos autores que relacionan los fundamentos de plantear un modelo Gestión Escolar.

Capítulo III, La orientación metodológica para esta investigación no experimental, de diseño descriptivo, en el que los datos obtenidos se procesaron e interpretaron haciendo uso de la estadística descriptiva y la Propuesta.

En el capítulo IV se detalla la discusión de los resultados respondiendo a los objetivos planteados

Finalmente en el capítulo V se presentan las conclusiones y sugerencias, las referencias bibliográficas los anexos que sirvieron para explicar y aclarar el proceso de investigación.

1.1 Realidad Problemática

“La era del conocimiento en que vivimos presenta a las sociedades modernas desafíos sin precedente histórico” (Orellana, 2014). “Los vertiginosos avances en tecnología y las comunicaciones instantáneas que aceleraron el proceso de globalización y acercan a las personas y los países como jamás había sucedido, causan profundo impacto en la educación” (Orellana, 2014).

Inmediatamente surge la pregunta ¿Cómo vamos a educar a nuestros estudiantes para que desarrollen la capacidad de ser funcionales y productivos en un mundo donde el cambio continuo es la única constante? y la respuesta tiene hoy tanto de desafío y potencial problemática, como de la oportunidad inherente a cualquier proceso de cambio cuando se utiliza la creatividad y la reflexión . (Orellana, 2014)

“La mayoría de las personas están de acuerdo en afirmar que nos encontramos ante una situación nueva, una época histórica en la que el cambio se ha convertido en el principal protagonista” (Orellana, 2014).

Relacionado al liderazgo directivo Gallegos (2004), señala que por mucho tiempo, los sistemas educativos siempre estuvieron conformes con la figura del director al frente de una institución educativa, que cumpliendo con las formalidades del caso, se encargaba de las tareas administrativas y pedagógicas (amparado en una abultada y confusa reglamentación), actuando de un modo u otro de acuerdo al grado de confianza de sus colaboradores, prevaleciéndole estilo burocrático, donde lo pedagógico se ve afectado por decisiones y mecanismos de corte administrativo, lo cual parece ser que el gran nudo que se interpone entre la organización escolar y su eficiencia está en la ruptura de la gestión con la pedagogía, que existe en las escuelas de administración más tradicional, cuyo patrón se ajusta en mayor medida al control y la supervisión

Las instituciones educativas del nivel primario, ubicadas en el distrito Pítipo de la provincia de Ferreñafe, en donde la coyuntura actual y la

globalización en la educación exige la búsqueda de la calidad en forma permanente, por ello tienen que preocuparse de varios factores que condicionan la calidad educativa, entre los que tenemos:

El material educativo adecuado, infraestructura moderna, mantenimiento y equipamiento de laboratorios, el ambiente en el aula, la condición social del educando, el coeficiente intelectual de los educandos, los logros al concluir cada nivel educativo, planes de estudio, contenidos curriculares, estructuración de los contenidos, la equidad, el nivel cultural y económico de los padres de familia, los valores que se practican dentro de la comunidad, el clima institucional, el desempeño del docente, la gestión y la capacidad de liderazgo del director, la política aplicada por los diferentes gobiernos de turno, los presupuestos, etc. .(Quispe, 2011)

Bajo este marco de lo que debería ser se detecta la siguiente problemática:

Existe una baja condición socio-económica; ya que encontramos familias campesinas dedicadas al trabajo del campo con un sueldo diario de 25 nuevos soles, lo cual origina una mala alimentación del niño. El poco apoyo del padre de la familia.

La imposibilidad de manejar la disciplina en el aula; ya que los estudiantes que acuden a la institución provenientes de hogares con presencia de autoritarismo, violencia, agresión y discriminación.

Los docentes forman grupos antagónicos entre sus miembros; esto lo encontramos en casi todas las instituciones; grupos que apoyan en la gestión de la escuela articulada a su comunidad otros que se limitan a cumplir con su horario de trabajo y que no dan más de su tiempo y que siempre están en contra de lo que se desea hacer o realizar.

La carencia de preocupación por la opinión o necesidades de los estudiantes; ya que muchos docentes no parten de un diagnóstico situacional del lugar, que permita identificar las necesidades e intereses de

los estudiantes; así como también desconocimiento de contenidos disciplinares e inadecuadas prácticas pedagógicas.

Lo cual conlleva a que el docente en muchos casos no se preocupa por desarrollar su profesionalidad y continúan con prácticas pedagógicas tradicionales memorísticas; existiendo también una deficiente planificación de las clases y poca capacidad de lograr que los estudiantes comprendan el contenido.

Cabe resaltar que en muchas instituciones los instrumentos de gestión no son difundidos a la comunidad educativa, creando desconocimiento para su aplicación y que no todos los docentes participan en su elaboración y aprobación. Originando con ello poco liderazgo pedagógico y un bajo rendimiento de los estudiantes; así como también enfrentamientos entre docentes, padres de familia.

Cabe resaltar que los directivos no brindan estímulos a sus trabajadores que destacan en su desempeño eficiente; propiciando con el ello el desarrollo de buenas prácticas pedagógicas.

Ante la situación problemática descrita, las Instituciones Educativas de Pítipo presenta deficiencias que afecta el rendimiento académico de los estudiantes, así como la relación estudiante-profesor padre de familia. Es importante reflexionar sobre el liderazgo pedagógico, la práctica docente porque un buen desempeño docente supone la aplicación de estrategias para enseñar a los estudiantes con diferentes habilidades, necesidades y ritmos de aprendizaje; es decir “un buen docente es el que reconoce que su tarea es el logro de aprendizajes de sus estudiantes y está comprometido con esa tarea; aquel que logra que sus estudiantes se involucren con su aprendizaje”(Chicaiza, 2014).

Finalmente, podríamos afirmar que un buen desempeño docente se traduce en un buen desempeño de los estudiantes.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional:

Medina y Gómez (2014); desarrollaron en la Universidad de Valparaíso; una investigación a la cual denominaron: *“El liderazgo pedagógico: Competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria”*; “la investigación busca construir un modelo para formar a los directivos, docentes que estudie competencias (de gestión, humana y técnica) y sus componentes” (Medina & Gómez, 2014). “La metodología engloba un cuestionario *ad hoc* con preguntas cerradas, siguiendo la técnica de Likert, y otras abiertas, completando este instrumento con dos grupos de discusión” (Medina & Gómez, 2014). “La competencia de gestión se justifica en la frase: Los centros requieren de líderes que mejoren la docencia y las prácticas educativas, optimizando los recursos” (Medina & Gómez, 2014). “La competencia humana: Para crear los programas de mejora deben colaborar el resto de los agentes implicados en el programa por su calidad humana” (Medina & Gómez, 2014). “La competencia técnica: La dirección del Centro impulsa las nuevas tecnologías, como medio de mejora de programas” (Medina & Gómez, 2014). “Las conclusiones: estas competencias son esenciales para que los directivos diseñen y desarrollen programas de mejora para la transformación continua de las Instituciones Educativas y la creación de una cultura de innovación en los Centros de Educación Secundaria” (Medina & Gómez, 2014).

Raxuleu (2014); desarrolló una investigación a la cual denominó: *“Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.)”*; en la Universidad Rafael Landívar de la república de Guatemala. El investigador manifiesta que “el liderazgo efectivo y el buen desempeño pedagógico docente son los dos factores más determinantes en la calidad del proceso educativo” (Raxuleu, 2014).

Demandan altas capacidades, cualidades y actitudes de quienes ejercen cargos directivos y actividades de docencia para responder con precisión y seriedad a los objetivos y exigencias de la actualidad, caracterizada por consumir una sucesión de cambios inmediatos y repentinos en su estructura organizativa y recorrido histórico . (Raxuleu, 2014)

“No obstante, en los institutos de educación básica, tanto directivos como docentes, se hallan con considerables dificultades en el desarrollo de sus atribuciones debido a diversas e históricas causales” (Raxuleu, 2014). “Este estudio es de tipo descriptivo correlacional y tuvo como objetivo principal, describir la vinculación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente” (Raxuleu, 2014).

A nivel nacional:

Zarate (2011), realizó la investigación: *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”*. “Se concluye en la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones”. “Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa”. Considera también que “las instituciones educativas se deben de comprometer a implementar una autoevaluación y certificación de calidad educativa siendo vigilada por entes intermedios o Ministerio de Educación o instituciones que apoyen a un logro de objetivos de metas a corto y largo plazo”.

A nivel regional:

No se han hecho estudios sobre las variables investigadas siendo más relevante el aporte de esta investigación

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable Independiente : Modelo de Gestión Basada en Liderazgo Pedagógico

I. Teoría y práctica de la gestión escolar de Serafín Antúnez

El término gestión es actualmente uno de los más utilizados cuando se trata de describir o analizar el funcionamiento de los centros escolares”.

Así, las expresiones del tipo los profesores y profesoras y las familias de los alumnos deberíamos implicarnos de forma comprometida en la gestión del centro, una gestión eficaz requiere que las personas que ocupan cargos directivos tengan una formación específica, o la gestión del centro debe ser participativa y democrática, etc. resultan muy frecuentes. (Antúnez, 2004)

“En cualquier caso, la palabra gestión sugiere inmediatamente *actuación*, tiene siempre una dimensión dinámica y, además, necesita ir acompañada de un referente, de una especificación que la complemente”(Antúnez, 2004).

Por esa razón nos referimos a gestión de recursos humanos, gestión administrativa, gestión del patrimonio, gestión del paisaje; y, en el ámbito más específicamente escolar, a gestión del currículum o gestión económica, por poner sólo dos ejemplos.

El término gestión, por sí mismo, no sirve para explicar de manera suficiente y precisa el alcance de las actuaciones que representa. Habitualmente se utiliza como una *etiqueta-paraguas* bajo la cual se agrupan indiscriminadamente conceptos diferentes.

“De tal manera que preguntas como ¿qué es, pues, la gestión escolar?, ¿quién o quiénes gestionan o deberían gestionar los centros escolares?, o ¿en qué consiste gestionar?,

no siempre encuentran una respuesta unívoca y satisfactorias” (Antúnez, 2004). “

Según esta concepción, se conciben como tareas gestoras únicamente las que tienen que ver con el ámbito administrativo, es decir, las correspondientes a la economía, la documentación y la burocracia: registros, archivística, certificaciones, inventarios, mantenimiento de la planta física del centro, etc. . (Antúnez, 2004)

“La gestión como conjunto de actuaciones propias de la función directiva. Interpreta la gestión como el conjunto de acciones que se desarrollan en el centro y se atribuyen a las personas que desempeñan los cargos de órganos unipersonales de gobierno”(Antúnez, 2004).

Entenderían la gestión desde este punto de vista los representantes de las administraciones educativas cuando anuncian que quieren preocuparse por la formación de las personas que ocupan los cargos de gestión de los centros, o quienes afirman que es muy difícil encontrar personas que quieran formar parte de los equipos de gestión de los institutos y escuelas públicas . (Antúnez, 2004)

Desde este enfoque, se podría decir con propiedad que una profesora tutora que da clase en el segundo ciclo de la enseñanza primaria, que no tiene cargos directivos o de coordinación, no gestiona o no participa en la gestión del centro

También sería adecuada, desde esta segunda concepción, la afirmación de una Jefa de estudios que dijese: "Actualmente estoy desempeñando un cargo de gestión". No se interpretan, pues, como gestión las decisiones curriculares individuales o colectivas.

Tradicionalmente se ha entendido la gestión como un proceso que se desarrolla a partir de la iniciativa de alguien o de

un grupo que define unos objetivos y encarga a otras personas que los consigan proporcionándoles unos recursos determinados: las personas que deben conseguir los objetivos, es decir: quienes gestionan, desarrollan unas tareas por delegación y pueden compartir o no los objetivos que se les encomiendan e incluso podrían no participar en el proceso de planificación del trabajo

Un ejemplo bien simple de esta concepción sería la tarea de un gestor profesional al que le encargamos que nos haga la declaración de la renta. Se identificaría con las características de este esquema un centro escolar muy heterónimo en el que las grandes decisiones se toman fuera de la institución en forma del currículo cerrado o mediante una legislación cicatera.

La gestión educativa es la forma de comprender, de organizar y de conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y de comunicaciones específicas .(Pozner, 2000)

Interviene en forma sistémica, estratégica y proactiva en los actores educativos, “haciendo de la planificación una herramienta de autorregulación y gobierno, para potenciar las capacidades de todos para una intervención con sentido”.

II. Teoría de la gestión educativa de Edwar Deming.

“Japón fue el gestor del Modelo de calidad de Deming, este se estableció inicialmente con el fin de promover el control estadístico de la calidad en las empresas” (Díaz & Delgado, 2014). “Recoge la aplicación práctica de las teorías japonesas del Control Total de la Calidad (TQC) o Control de la Calidad en toda

la empresa (CWQC)” (Díaz & Delgado, 2014). “En 1951, por resolución de la Unión de Científicos e Ingenieros Japoneses (JUSE), se instituyó el Premio Deming” (Díaz & Delgado, 2014). “Desde entonces la adopción del control de calidad y de sus técnicas fue cosa común en prácticamente todos los sectores de la industria japonesa, y de allí evolucionó, con el tiempo, el concepto de Calidad total” (Díaz & Delgado, 2014).

“El principal objetivo de la evaluación es comprobar que mediante la implementación del control estadístico de calidad en toda la organización, se hayan obtenido buenos resultados” (Díaz & Delgado, 2014).

El enfoque básico es la satisfacción del cliente y el bienestar público. Busca la implicación general de todos los niveles de la organización, desde la dirección general, hasta los puestos más interiores; aun cuando se basa en el control estadístico de la calidad, concede más relevancia a los procesos que a los resultados . (Díaz & Delgado, 2014)

El modelo consta de diez criterios de evaluación: Políticas y objetivos; organización y operativa; educación y su diseminación; flujo de información y utilización; calidad de productos y procesos; estandarización; gestión y control; garantía de calidad de funciones, sistemas y métodos; resultados; y planes para el futuro . (Díaz & Delgado, 2014)

“Todos los criterios tienen el mismo peso, este modelo exige un cambio de la filosofía tradicional de gestión que debe ser asimilado y asumido por todos los miembros, ya que cada uno es clave para lograr la mejora continua del proceso”

En la década de los ochenta este modelo inicia su aplicación en el ámbito educativo, siendo asumido por diversos países, inicialmente Estados Unidos y posteriormente el Reino Unido.

Una de las características planteadas por Kaufman y Zahn (1993) de la aplicación de este modelo en el campo educativo, es que se debe evolucionar hacia la autoevaluación y hacia el aprendizaje de acuerdo con el propio ritmo, basándose en la meta general del éxito dentro y fuera de la institución educativa, además de involucrar a todos los miembros de la institución en el sistema de transformación para la mejora . (Díaz & Delgado, 2014)

Teoría de Gestión de Calidad Educativa, según Modelo (EFQM).

Con el objetivo fundamental de conseguir mejores resultados a través de la implicación de todos los miembros de una organización en la mejora continua de los procesos, la EFQM elabora su modelo de calidad (Modelo EFQM de Excelencia o Modelo Europeo de Gestión de Calidad), basado en la premisa de que los procesos son la vía por medio de la cual las organizaciones han de encauzar y liberar las aptitudes de su personal, con el fin de producir ciertos resultados . (Díaz & Delgado, 2014)

El modelo cubre todos los aspectos del funcionamiento de una organización, incluyendo todos los procesos que desarrolla y todos los niveles de su estructura.

El Modelo Europeo se compone de nueve criterios (elementos claves que se utilizan para evaluar la organización), divididos en subcriterios (aspectos que mejor definen un criterio) y que incluyen diversas áreas de trabajo, de mejora o de auto diagnóstico, sobre las que centrar los esfuerzos de la organización . (Díaz & Delgado, 2014)

III. Teoría de la Acreditación de la Calidad de la Gestión Educativa de Instituciones de Educación Básica Regular, según El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica

“Según el IPEBA (2011), este modelo expresa los propósitos, el sustento teórico y normativo de la política de acreditación, y las estrategias para la adecuada implementación de los procesos de acreditación y soporte de las instituciones educativas en el Perú” (Díaz & Delgado, 2014). “Se fundamenta en dos principios: garantizar el ejercicio del derecho a una educación integral y de calidad para todos los estudiantes, previstos en la Ley General de Educación” (Díaz & Delgado, 2014); y en asegurar una educación básica que brinde igualdad de oportunidades y resultados educativos de calidad para todos los peruanos y cierre de las brechas de inequidad educativa, señalado en el Proyecto Educativo de Nacional”(Díaz & Delgado, 2014).

Para que este modelo sea una herramienta que contribuya al logro de este compromiso, se han planteado los siguientes propósitos: Fortalecer la capacidad de las II.EE para gestionar efectivamente los procesos y recursos, y tomar decisiones, en función a la mejora de la formación integral de todos los estudiantes que atienden; y proveer al Estado información para la toma de decisiones orientada a responder a las necesidades de las II.EE, priorizando a las que atienden a poblaciones más vulnerables, y fortaleciéndolas para que alcancen la calidad esperada . El Modelo de Acreditación de la Calidad de la Gestión Educativa de las Instituciones de Educación Básica Regular, para su implementación cuenta con una matriz elaborada de manera participativa, con los diversos actores educativos a nivel nacional, especialistas y modelos internacionales de evaluación y acreditación de II.EE a partir de esta

información se elabora la matriz de evaluación de la acreditación que está estructurada en cinco factores (Dirección Institucional; soporte al desempeño docente; trabajo conjunto con las familias y comunidad; uso de la información; y la infraestructura y recursos para el aprendizaje), doce estándares y cuarenta y tres indicadores, haciendo de ella un documento que conjuga el rigor técnico con la legitimidad social que reúne estándares de calidad de la gestión educativa contruidos participativamente, que orientan a todas las instituciones educativas . (Díaz & Delgado, 2014)

IV. Liderazgo Directivo

Las investigaciones han definido el liderazgo como la forma de establecer direcciones y el ejercicio de influencia sobre otros, lo que llevado al caso del liderazgo pedagógico, sitúa su foco en la transformación de prácticas docentes que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes (Ulloa, 2014)

Al respecto, se señala tanto una dimensión «organizacional», vinculada con la instalación y despliegue de un sistema de gestión curricular, como una dimensión «interpersonal», que es la influencia a nivel subjetivo para el fortalecimiento y mejora de capacidades.

Liderazgo personal e identidad profesional del docente han de ir de la mano. Así, sus diferentes identidades (tanto la situada como la sustantiva), se engranan con sus experiencias cotidianas. Tal vez por esto, al igual que hacen algunos autores, deberíamos de abogar por considerar a los líderes no tanto como personas extraordinarias sino, más bien, como de cualquier persona que ejerce una influencia en otros. Y si esta influencia pretendiera ser educativa, debería de ostentar un carácter moral porque el liderazgo

también se caracteriza por dicho ingrediente ético. (Argos, 2014)

El ámbito del aula es el segundo de los contextos en los que resulta pertinente analizar las relaciones entre educación y liderazgo. Efectuando una revisión de los diferentes trabajos desarrollados al respecto podríamos apuntar una transición importante: la que iría de entender el liderazgo de forma un tanto limitada desde la perspectiva instruccional a aquel otro planteamiento que se focaliza en el denominado liderazgo centrado en el aprendizaje.

Más allá de un cambio de denominación, el liderazgo centrado en el aprendizaje se vincula con cuestiones pedagógicamente relevantes como el protagonismo que han de tener los alumnos en su proceso de aprendizaje o como la importancia de contemplar el liderazgo no sólo de forma individual sino también compartida y de concebirlo con el potencial transformador que ostenta. (Argos, 2014)

Hablar de ese liderazgo educativo en el contexto socio-comunitario es algo exigente en cuanto que demanda de la existencia de otro elemento enormemente relevante como es el de la participación. Y es exigente porque ese liderazgo educativamente valioso y que entendemos como deseable ha de ubicarse en una participación que no sea meramente reactiva ni tampoco consultiva, sino en aquella otra que se concreta en formulaciones más amplias y comprometidas, ya sea por otorgar voz a las diferentes personas e instancias implicadas en un determinado contexto, ya por generar en ellas transformaciones de ese contexto desde lo que podríamos denominar un liderazgo empoderado, con todas las dimensiones y variables personales y comunitarias que éste ha de desplegar para ser tal. En este sentido, la animación sociocultural podría convertirse en una estrategia enormemente importante para alcanzar el empoderamiento de diferentes tipos de comunidades.

1.3.2. Variable Dependiente: Desempeño docente.

“Orellana (2003), señala que el docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte”

Rol del docente innovador.

“Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), señalan que actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad” “Que los estudiantes, las niñas y los niños comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que les damos, es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos”

“Todas estas interacciones se basan en la actividad conjunta que debemos realizar con ellos, ya que entendemos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida” “Por consiguiente, es primordial que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones a realizar”

Rol del docente contemporáneo.

“Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), señalan que los roles del docente contemporáneo se pueden clasificar en las siguientes dimensiones”. Según (Zarate, 2011) se destacan las siguientes dimensiones:

A. Dimensión profesional.

- “Planificar adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los estudiantes”
- “Contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula”
- “Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de nuestros estudiantes”
- “Registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros estudiantes”

- “Participar en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los docentes”
- “Asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución”
- “Revisar el sentido de lo que hacemos o dejamos de hacer en nuestro desempeño docente”
- “Contribuir a la construcción de la comunidad docente vinculado por un PEI”
- “Propiciar un ambiente de respeto y confianza”
- “Respetar a sus estudiantes como persona”
- “Generar auto conceptos positivos en nuestros alumnos”
- “Proponer evaluaciones sin tensiones respetando el ritmo y modo de aprendizaje de cada alumno”
- “Incentivar el compañerismo, la solidaridad la tolerancia y la cooperación”
- “Actuar como mediador de los conflictos en el aula sin demostrar favoritismo”
- “Cumplir con las indicaciones, exigencias y ofrecimientos para no crear desconfianza ni descrédito”
- “Estimular el desarrollo de hábitos, orden e higiene personal”
- “Promover canales de participación mediante: La organización de debates y discusiones sobre temas de interés y de conocimiento del grupo, creando espacios para ideas y opiniones”
- “Aceptar las intervenciones, aunque no sean claras o concretas, buscando la forma de aclararlas sin cortar la espontaneidad”
- “Incentivar la intervención de los alumnos los menos espontáneos mediante preguntas sencillas y claras”
- “Facilitar que los alumnos aprendan a aprender”
- “Valorar el esfuerzo de los alumnos para el logro de aprendizajes”
- “Estimular la creatividad”
- “Promover la actividad mental”

B. Dimensión personal.

- “Asumir una actitud innovadora, crítica, creativa, y perseverante en el aula, institución educativa y comunidad”
- “Comunicarse asertivamente en todos los niveles de relación”
- “Preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa”
- “Esforzarse continuamente en su perfeccionamiento personal, cultural y profesional”
- “Cultivar una sana autoestima que le permita superar los conflictos y frustraciones personales, laborales y sociales”
- “Compartir nuestra experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y tener confianza en lo que se hace”
- “Evidenciar vocación de servicio y de compromiso frente a vuestros alumnos y al país”
- “Esforzarse en desarrollar una personalidad equilibrada con principios, creencias y valores definidos, demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace”
- “Reconocer el uso práctico de la educación en la vida del ser humano”
- “Reconocer y ejercitar procesos internos (cognitivo, motivacionales y emocionales) y conductas que promueven su desarrollo afectivo y eficiente”

C. Dimensión social.

- “Considerar que el rol docente en la sociedad actual es, la de hacer hombres y preparar líderes”
- “Identificarse con la comunidad donde labora, siendo participe de sus proyectos y apoyo en la solución de los problemas que afrontan”
- “Ser ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad”.
- “Orientar, animar, prevenir, ayudar a los miembros de la comunidad”.

- “Fomentar todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional.
- “Actuar como verdaderos agentes de cambio en la comunidad”

“Calidad educativa. Esta referida a todas aquellas acciones o hechos por parte de la administración educativa y comunidad docente para lograr satisfacer las necesidades y demandas de formación y aprendizaje que requiere el alumno”.

“Se aplica a nuestro estudio al considerar la relación que hay entre calidad educativa y el desempeño de los directivos y docentes en la institución escolar”.

“Desempeño docente. Es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de estos”

“Se aplican el estudio al considerar las dimensiones del trabajo docente como son la dimensión personal, la dimensión profesional y la dimensión social que se evidencia cuando el docente realiza sus funciones”.

“Estilo de Liderazgo Anárquico. Llamado también liderazgo Laissez-Faire. Esta caracterizado esencialmente por el *dejar pasar, dejar hacer* en el contexto de la organización”.

Se aplica a nuestro estudio al considerar si el director es un líder anárquico que no se preocupa por las consecuencias que puede tener una gestión que no tiene definición precisa, por lo que deja que el personal actúe a su libre albedrío .

“Por lo tanto es totalmente opuesto al autocrático donde la libertad de los individuos está completamente bloqueada”.

“Estilo de Liderazgo Autocrático o autoritario. Es donde el gerente impone su voluntad sobre los docentes y controla la conducta de ellos; “se aplica a nuestro estudio al considerar si el director es un líder autoritario que toma decisiones en nombre del grupo; es decir, no permitela participación de los demás”. “Aunque se puede producir casos en que se otorga la oportunidad de voz y voto, pero con el cuidado de reservarse el poder de decidir para sí mismo”.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es el diseño que deberá tener un Modelo de Gestión Basada en el Liderazgo Pedagógico para mejorar el desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primaria del distrito de Pítipo de la provincia de Ferreñafe, 2016?

1.5 Justificación

La investigación se justifica porque identificó el desempeño del docente y en base a este diagnóstico se propuso un modelo de gestión sustentada en el liderazgo que los docentes deben de desarrollar en su quehacer pedagógico y directivo.

El estudio es importante porque existe la necesidad de destacar “un adecuado estilo de liderazgo, como un factor necesario para lograr e incrementar la calidad del trabajo en los profesores” de las Instituciones Educativas del distrito de Pitipo en Ferreñafe.

Asimismo, permitió conocer el nivel de desempeño que presentan los docentes en las instituciones educativas de Primaria del distrito de Pítipo– Ferreñafe.

“Permite continuar más investigaciones respecto al estilo de liderazgo del director en distintos ámbitos (distritos, provincias) del país viendo la gran importancia que tiene para el logro de los objetivos y metas institucionales”

El estudio tuvo como aporte el permitir a los gerentes educativos (directivos, subdirectores, especialistas, consultores) conocer y tener a su disposición un trabajo de investigación que refleja validez y confiabilidad respecto a la relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente buscando de esta manera corregir y mejorar en la labor directiva.

1.6 Objetivos

1.6.1 General.

Proponer un Modelo de Gestión Basada en Liderazgo Pedagógico para mejorar el desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primaria del distrito de Pítipo de la provincia de Ferreñafe, 2016

1.6.2 Específicos.

1. Identificar el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas nivel Primaria del distrito de Pítipo de la provincia de Ferreñafe
2. Identificar el desempeño docente según las dimensiones profesional, personal y social de los docentes de las Instituciones Educativas nivel Primaria del distrito de Pítipo de la provincia de Ferreñafe
3. Proponer un modelo de Gestión Basada en Liderazgo Pedagógico para mejorar el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Pítipo de la provincia de Ferreñafe
4. Validar el modelo de Gestión Basada en Liderazgo Pedagógico para mejorar el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Pítipo de la provincia de Ferreñafe

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

MARCO METODOLÓGICO

2.1 Tipo de estudio

Por su Naturaleza: Cuantitativa

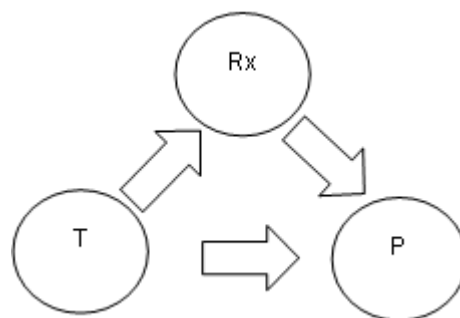
“Es la modalidad de investigación que ha predominado, se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utiliza la metodología empírico analítico y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

Por su alcance Temporal: Transversal

“Son investigaciones que estudian un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado” (Hernández et al., 2006).

2.2 Diseño de estudio

Fue descriptiva prospectiva en la que el autor diagnostica una realidad problemática y luego propone una solución transformándola en una realidad deseada, se encuentra sustentada en la teoría de la Prospectiva Estratégica: Problemas y métodos Por Michel Godet en colaboración con Philippe Durance



Donde:

Rx = diagnóstico de la realidad.

T = estudios teóricos.

P = problema.

2.3 Hipótesis de trabajo

Si se propone un modelo de gestión basada en liderazgo pedagógico entonces se contribuirá a mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria

2.4 Variables

- **Independiente:** Modelo de Gestión
- **Dependiente:** Desempeño docente

2.4.1. Operacionalización de variables.

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADOR	TECNICA
MODELO DE GESTIÓN, BASADO EN EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO	“Procesos para <u>integrar</u> a los docentes”.	- “reclutamiento”. - “selección”.	Análisis de Contenido
	“Procesos para <u>organizar</u> a los docentes”.	- “diseño de puestos”. - “evaluación del desempeño”.	
	“Procesos para <u>motivar</u> a los docentes”.	- “remuneración”. - “prestaciones”. - “incentivos”.	
	“Procesos para <u>desarrollar</u> el liderazgo docente	- “formación”. - “desarrollo”. - “aprendizaje”. - “administración del conocimiento”.	
	“Procesos para <u>cautivar</u> a los docentes”.	- “higiene, seguridad y calidad de vida”. - “relaciones con los compañeros, padres de familia y directivos de la institución educativa.	
	“Procesos para <u>auditar</u> a las personas”.	- “banco de datos”. - “sistema de información administrativa”.	

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	TECNICA E INSTRUMENTO
DESEMPEÑO DOCENTE	DIMENSIÓN PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Orden y disciplina - Planificación - Mejor enseñanza - Cumple herramientas de gestión - Capacitación constante - Metodología actualizada - Preocupación por rendimiento de los estudiantes - Promueva creatividad 	1 al 15	Encuesta Cuestionario
	DIMENSIÓN PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Esfuerzo constante - Vocación - Responsabilidad y puntualidad - Compromiso - Justo e imparcial 	16 al 24	
	DIMENSIÓN SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la institución - Buen trato a sus estudiantes - Respetuoso y cordial - Apoya las expresiones extracurriculares de sus estudiantes. 	25 al 32	

2.5 Población y Muestra

La población estuvo conformada por 145 docentes que desempeñan sus funciones labores en las distintas Instituciones Educativas Primarias del distrito de Pítipo en Ferreñafe; fueron seleccionados por medio de la estadística; en relación al número de participantes que deben de tomarse en consideración al resultado de la muestra

Para ello se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

En donde:

Ni = Población Objetivo.

P = Probabilidad de Éxito = 0.50

Q = Probabilidad de Fracaso = 0.50

E = Margen de error (asumido por el investigador)

Z = Valor de Z para un 95% de confianza = 1.96

n = Tamaño de la muestra.

Entonces, con un nivel de confianza del 95% y de 5% como margen de error muestral tenemos:

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 155}{0,05^2(155 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

n = 72 trabajadores, conformado por el personal docente de las Instituciones Educativas del nivel Primaria del Distrito de Pitipo, seleccionados de manera aleatoria y estratificada.

2.6 Método de Investigación

Los principales métodos que se utilizaron en esta investigación fueron:

“Observación: Proceso de conocimiento por el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en el objeto de conocimiento” (Hernández et al., 2006).

“Análisis: Es un procedimiento mental mediante el cual un todo complejo se descompone en sus diversas partes y cualidades. El análisis permite la división mental del todo en sus múltiples relaciones y componentes” (Hernández et al., 2006).

“Síntesis: Establece mentalmente la unión entre las partes previamente analizadas y posibilita descubrir las relaciones esenciales y características generales entre ellas. La síntesis se produce sobre la base de los resultados obtenidos previamente en el análisis” (Hernández et al., 2006).

“Abstracción: Mediante ella se destaca la propiedad o relación de las cosas y fenómenos tratando de descubrir el nexo esencial oculto e inasequible al conocimiento empírico”(Hernández et al., 2006).

“Por medio de la abstracción el objeto es analizado en el pensamiento y descompuesto en conceptos; la formación de los mismos es el modo de lograr un nuevo conocimiento concreto”(Hernández et al., 2006).

“Inductivo: Procedimiento mediante el cual a partir de hechos singulares se pasa a proposiciones generales, lo que posibilita desempeñar un papel fundamental en la formulación de la hipótesis”(Hernández et al., 2006).

“Deducción: Es un procedimiento que se apoya en las aseveraciones y generalizaciones a partir de las cuales se realizan demostraciones o inferencias particulares” (Hernández et al., 2006)“Las inferencias deductivas constituyen una cadena de enunciados cada uno de los cuales es una premisa o conclusión que se sigue directamente según las leyes de la lógica”(Hernández et al., 2006).

2.7 Técnicas y procedimientos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas.

La técnica a utilizar fue la encuesta porque es la que persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema

2.7.2. Instrumentos.

Se utilizó una encuesta ya validada

2.8 Métodos de análisis de datos

Las tablas y gráficos fueron procesados y presentados utilizando el software SPSS. 22, según los objetivos planteados en la investigación

CAPÍTULO III: RESULTADOS

CAPÍTULO III RESULTADOS

3.1 Tablas y figuras

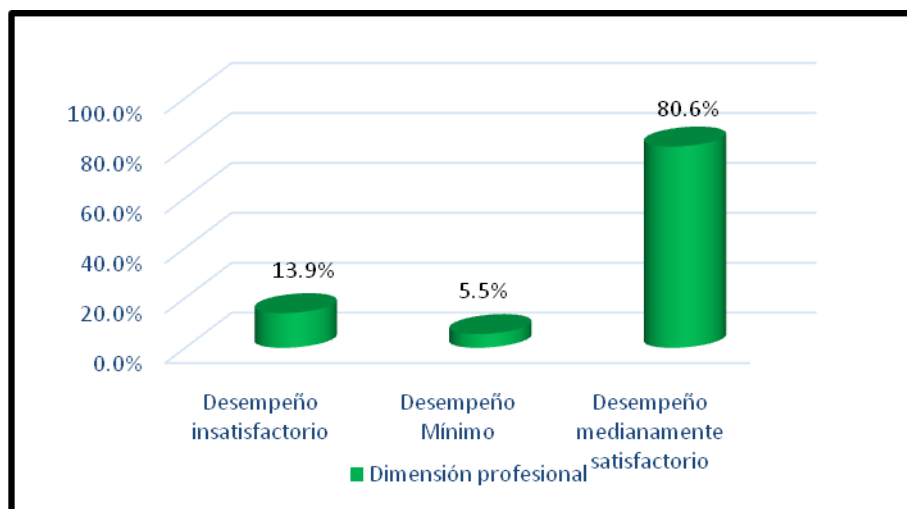
Tabla 1:

Nivel de desempeño en la dimensión profesional de los Docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Pítipo– Ferreñafe, 2016

		<i>usuarios</i>	
<i>Dimensión Profesional</i>	<i>Desempeño insatisfactorio</i>	<i>Recuento</i>	10
		<i>% dentro de GRUPO</i>	13,9%
	<i>Desempeño Mínimo</i>	<i>Recuento</i>	4
		<i>% dentro de GRUPO</i>	5,5%
	<i>Desempeño medianamente satisfactorio</i>	<i>Recuento</i>	58
		<i>% dentro de GRUPO</i>	80,6%
<i>Total</i>	<i>Recuento</i>	72	
	<i>% dentro de GRUPO</i>	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los directores de las instituciones educativas primarias del distrito de Pítipo - Ferreñafe

FIGURA01



En la tabla y/o gráfico anterior se tiene el nivel de desempeño en la dimensión profesional de los docentes donde 10(13,9%) indican un desempeño insatisfactorio; 4(5,6%) de los encuestados indican un desempeño mínimo; 58(80,6%) de los encuestados indican un desempeño medianamente satisfactorio.

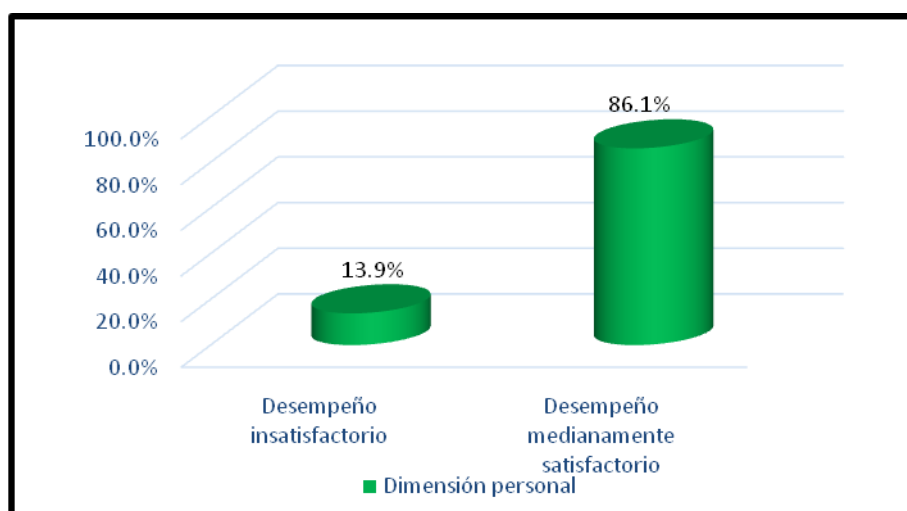
Tabla 2:

Nivel de desempeño en la dimensión personal de los Docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Pítipo– Ferreñafe, 2016

		<i>usuarios</i>	
<i>Dimensión Personal</i>	<i>Desempeño insatisfactorio</i>	<i>Recuento</i>	10
		<i>% dentro de GRUPO</i>	13,9%
	<i>Desempeño medianamente satisfactorio</i>	<i>Recuento</i>	62
		<i>% dentro de GRUPO</i>	86,1%
<i>Total</i>	<i>Recuento</i>	72	
	<i>% dentro de GRUPO</i>	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los directores de las instituciones educativas primarias del distrito de Pítipo - Ferreñafe

FIGURA2



En la tabla y/o figura anterior se tiene el nivel de desempeño en la dimensión personal de los docentes es insatisfactorio 10(13,9%); 62(86,1%) de los encuestados indican un desempeño medianamente satisfactorio.

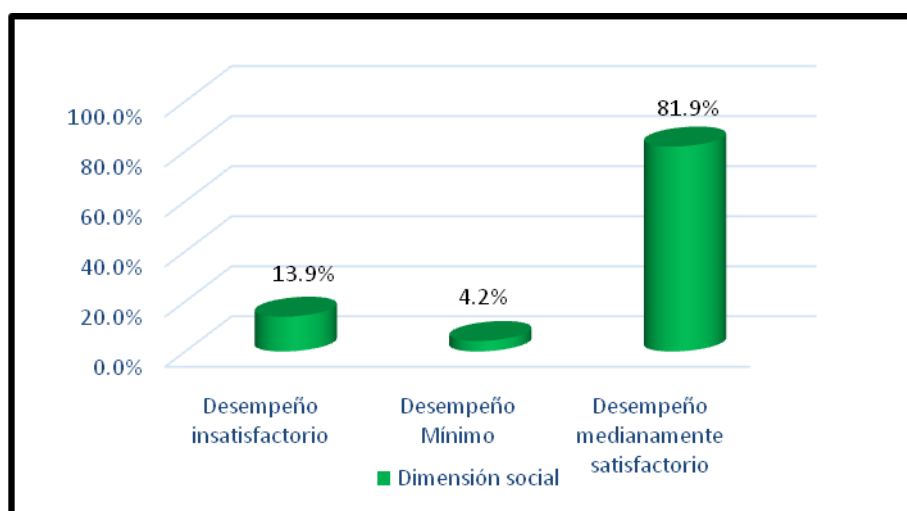
Tabla 3:

Nivel de desempeño en la dimensión social de los Docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Pítipo– Ferreñafe, 2016

		<i>usuarios</i>	
<i>Dimensión Social</i>	<i>Desempeño insatisfactorio</i>	<i>Recuento</i>	10
		<i>% dentro de GRUPO</i>	13,9%
	<i>Desempeño Mínimo</i>	<i>Recuento</i>	3
		<i>%dentro de GRUPO</i>	4,2%
	<i>Desempeño medianamente satisfactorio</i>	<i>Recuento</i>	59
		<i>% dentro de GRUPO</i>	81,9%
<i>Total</i>	<i>Recuento</i>	72	
	<i>% dentro de GRUPO</i>	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los directores de las instituciones educativas primarias del distrito de Pítipo - Ferreñafe

FIGURA3



En la tabla y/o figura anterior se tiene el nivel de desempeño en la dimensión social de los docentes es insatisfactorio 10(13,9%); 3(4,2%) de los encuestados indican un desempeño mínimo; 59(81,9%) de los encuestados indican un desempeño medianamente satisfactorio.

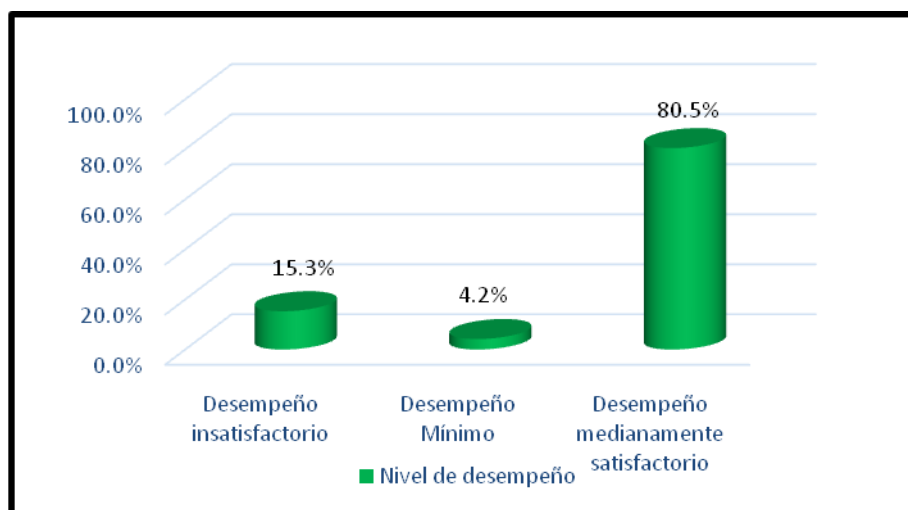
Tabla 4:

Nivel de desempeño de los Docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Pítipo– Ferreñafe, 2016

		<i>usuarios</i>	
<i>Nivel de Desempeño</i>	<i>Desempeño insatisfactorio</i>	<i>Recuento</i>	11
		<i>% dentro de GRUPO</i>	15,3%
	<i>Desempeño Mínimo</i>	<i>Recuento</i>	3
		<i>%dentro de GRUPO</i>	4,2%
	<i>Desempeño medianamente satisfactorio</i>	<i>Recuento</i>	58
		<i>% dentro de GRUPO</i>	80,5%
<i>Total</i>		<i>Recuento</i>	72
		<i>% dentro de GRUPO</i>	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los directores de las instituciones educativas primarias del distrito de Pítipo - Ferreñafe

FIGURA4



En la tabla y/o figura anterior se tiene el nivel de desempeño de los docentes el 11(15,3%) indican un desempeño insatisfactorio; 3(4,2%) de los encuestados indican un desempeño mínimo; 58(80,6%) de los encuestados indican un desempeño medianamente satisfactorio.

Prueba de Contrastación de hipótesis

Se tiene la hipótesis siguiente:

El planteamiento de modelo de gestión basada en liderazgo pedagógico puede mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria.

Ahora probaremos que la hipótesis nula cumple con el modelo presentado y se ajusta a las observaciones, para esto aplicaremos la distribución Chi cuadrada, con un nivel de significancia de 0,05:

$$\chi^2_{calculado} = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$$

O: Valor observado

E: Valor esperado

Con k -1 grados de libertad.

Obteniendo lo siguiente:

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,583	2	,000
N de casos válidos	72		

En el caso se considera 2 grados de libertad y con un nivel de significancia de 0,000 entonces se tiene que el valor $\chi^2_{0,95} = 5,99 > 3,583$, con nivel de significancia de $0,000 < 0,05$ que indica que el valor encontrado se encuentra en la zona de aceptación, por lo que se acepta la hipótesis.

CAPÍTULO IV: PROPUESTA

PROPUESTA

MODELO DE GESTIÓN BASADA EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE PÍTIPO 2016

1. FUNDAMENTACIÓN

Reformar la escuela implica transformar la gestión que desarrollan los directivos. La investigación educativa muestra que el liderazgo pedagógico del directivo, es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente, es decir, tiene un grado de influencia real e innegable en los aprendizajes de los estudiantes.

Esta acción de los directivos es indirecta, puesto que es el docente el que ejerce una acción directa, sin embargo los ámbitos de influencia del directivo son claves para la mejora de los aprendizajes, en la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la escuela. Por lo que podemos afirmar que el rol del directivo en la mejora de la calidad de la escuela es potente. Desde la actual gestión del Ministerio de Educación, se asume como política priorizada el fortalecimiento de las instituciones educativas en el marco de una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados; en este contexto, es de vital importancia concebir la dirección escolar como un sistema, como un conjunto de elementos que garanticen la consecución de los propósitos planteados.

El principal instrumento de este sistema lo constituye el Marco del Buen Desempeño del Directivo, cuyo proceso de construcción ha tomado en cuenta, tanto las tendencias internacionales, como los avances existentes en nuestro país respecto al enfoque por resultados con soporte en los desempeños. Para garantizar una visión común de lo que significa ser un líder escolar, es indispensable contar con una definición clara de sus roles y responsabilidades.

2. JUSTIFICACIÓN

Genera un mayor impacto en la calidad de la enseñanza y del aprendizaje; así como estar enfocada en el apoyo, la evaluación y el acompañamiento al trabajo de los docentes buscando garantizar aprendizajes de calidad en los estudiantes. Es indudable que ésta definición, se concibe en un contexto de reforma; que demanda al sistema generar condiciones para que se produzca el cambio; y al líder escolar, la preparación para afrontar la complejidad de dicha reforma; variables que serán atendidas como parte de la estrategia de implementación.

Esta propuesta también resulta de la revisión de evidencias proporcionadas por la investigación internacional, y de un proceso de reflexión y construcción colectiva realizado por los actores educativos directores -quienes participaron en diversos eventos de consulta sobre las buenas prácticas de gestión escolar identificadas en las instituciones educativas de nuestro país- cuyos aportes le otorgan legitimidad a esta propuesta.

Se espera que se constituya en una herramienta orientadora de los procesos de evaluación y formación, y que contribuya a la mejora de la gestión escolar en la Escuela.

OBJETIVOS

GENERAL

Mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Pitipo 2016

ESPECÍFICOS

- Fortalecer el desarrollo de la dimensión profesional de los docentes de las instituciones educativas.
- Fortalecer el desarrollo de la dimensión personal de los docentes de las instituciones educativas.
- Fortalecer el desarrollo de la dimensión social de los docentes de las instituciones educativas.

I. EJES PRINCIPALES DEL MODELO

Enfoque al cliente Las organizaciones dependen de sus clientes, por lo tanto deben entender sus necesidades presentes y futuras, cumplir sus requisitos y satisfacer o exceder sus expectativas.

Liderazgo: El equipo debe estar formado por líderes que establecen unidad de propósito y dirección para la institución. Ellos deben crear y mantener un ambiente interno en donde la gente se puede desarrollar completamente en función de los objetivos de la organización.

Participación del personal: El equipo es la esencia de una organización y su ambiente los motiva a usar sus habilidades para el beneficio de la misma organización.

Enfoque basado en procesos: Los resultados deseados se logran con mayor eficiencia cuando las actividades y recursos relacionados se administran como procesos.

Enfoque de sistema para la gestión: Identificar, entender y manejar procesos interrelacionados como un sistema contribuye a la efectividad y eficiencia de la organización, a través de sus objetivos.

Mejora continua: La mejora continua del desempeño de las organizaciones debe ser un objetivo permanente en la organización.

Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones: Las decisiones efectivas se basan en el análisis de información y datos.

Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor: La organización y sus proveedores dependen entre sí y una relación de mutuo beneficio incrementa la habilidad de ambos de crear valor.

II. Componentes del Modelo de Gestión

Involucra definiciones desde el ser, desde el hacer y desde el estar.

Desde el ser.

El ser no es un bien transable.

La misión es la contribución que una institución realiza a la sociedad.

Aquello por lo cual hace falta que la institución exista.

No se pueden definir prioridad sin tener claridad y una percepción congruente de las personas respecto a la misión. Misión significa responder a que ¿Qué soy? ¿Qué hago? ¿Cuáles son nuestros productos o servicios finales que ofrecemos?

Desde el hacer.

Se refiere a funciones, es hacer funcionar. Para alcanzar la misión es necesario encontrar un modelo de división de trabajo que defina unidades organizativas capaces de asumir funciones. La pregunta para determinar funciones es ¿Qué es lo que no puedo dejar hacer para cumplir la misión?

Desde el estar.

Se refiere a un orden jerárquico establecido en función del proceso de producción. Cuando esta jerarquía responde a un modelo racional del trabajo se denomina estructura organizativa. (Tovar, F. 2002, Buenos Aires).

III. BASE TEÓRICA

La base teórica el marco de buen desempeño docente y del marco de buen desempeño directivo; así como las teorías desarrolladas ampliamente en el capítulo II del presente informe.

IV. METODOLÓGIA

La estrategia metodológica consistirá en la siguiente:

- Método: Activo participativo
- Estrategia a través de la aplicación en cada unidad de actividades.
- Técnica: Técnicas: Conferencias educativas, debates (discusiones grupales, etc.)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Competencias	Desempeños
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional
Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

El contenido de este dominio se desagrega y desarrolla en las competencias establecidas para los procesos formativos, logrando con ello la especificidad que requiere el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el directivo escolar. Como parte del proceso formativo se fortalecerán las competencias y recursos que favorecen el ejercicio adecuado de su cargo.

El investigador tendrá en cuenta algunas estrategias

- Establecer en el aula un ambiente de confianza, de afectividad y de aceptación mutua para brindar seguridad.
- Utilizar el autoconocimiento del docente, asociándolo con su desempeño docente.
- Creación de actividades lúdicas, en las que se mezclen la música, la dramatización, la narración y lectura oral y la lectura como estrategia para romper el hielo.
- Estimular la utilización autónoma de las estrategias aprendidas proporcionando la retroalimentación necesaria que permita ir tomando paulatinamente el control de los aprendizajes realizados.
- Introducir las modificaciones y los ajustes oportunos tanto en el desarrollo general de la propuesta como en los procedimientos puntuales que se plantea en concordancia con la información que se vayan obteniendo en las actuaciones parciales llevados a cabo.
- Incorporar en su cotidiano docente la autoevaluación y planes de mejora.

Pasos para el diseño de las estrategias metodológicas:

- Explicar claramente los objetivos que se pretenden alcanzar.
- Aplicar a docentes una encuesta la ejecución del proyecto.
- Motivar a los docentes para estar dispuestos a asumir y poner en práctica las estrategias propuestas.
- Capacitar a los docentes en el manejo de estas estrategias.
- Creación de espacios en los que se realicen concursos para incentivar el liderazgo en aulas.

-Planificar tertulias, conversatorios, dramatizaciones, propiciando en los docentes su espíritu para fomentar el amor por la lectura a los demás

V. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- Ficha de observación que valoren las tres dimensiones: profesional, personal y social de los docentes.

VI. MEDIOS Y MATERIALES

- Hojas bond.
- Papelotes.
- Tijeras
- Plumones

VII. POTENCIAL HUMANO

- Autor
- Docentes
- Directores

VIII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

ACTIVIDADES	MESES									
	Nov	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre
Elaboración del proyecto	X									
Ejecución del proyecto		x	x	x	x	x	x	x	x	X
Lecturas de obras		x	x	x	x	x	x	x	x	X
Aplicación de estrategias didácticas		x	x	x	x	x	x	x	x	X
Monitoreo y evaluación del Plan					x			x		X
Elaboración y presentación de informe final										X

IX. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO:

Co financiado: docentes-estudiantes-directores

X. BIBLIOGRAFÍA

Ferreiro, E. (2008). Narrar por escrito desde un personaje: acercamiento del niño a lo literario. Madrid, España: Editorial.S.L.

Romera, J. (1986). Didáctica de la Lengua y la Literatura. Método y Práctica. Madrid, España. Editorial Playor.

Sánchez L. (1998) La aventura de leer. Lima, Perú. Editorial INLEC

Semorile, Carla (2008) Estrategias lectoras. Lima, Perú. Editorial Norma.

Sole, Isabel (1998) Estrategias de lectura. Madrid, España. Editorial Grao.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

V. DISCUSIÓN

En educación, el liderazgo es expresado a través de la toma de decisiones que asume, impulsa y evoluciona hacia una nueva cultura en las Instituciones Educativas de nivel básico regular y secundario. El liderazgo del equipo directivo y singularmente de su director, se convierte en el agente más determinante para diseñar y desarrollar programas que mejoren las organizaciones educativas, esto se evidencia en el desempeño de los docentes. Por ello, en el primer objetivo específico se discute el nivel de liderazgo considerando las dimensiones profesional, personal y social de los docentes de una institución educativa.

Respecto al nivel de desempeño de los docentes en la dimensión profesional existe un 80.6% de mediana insatisfacción que corresponde al nivel más alto en relación con los insatisfechos y mínimamente insatisfechos. Al respecto Rincon (2005,84), efectuó un estudio de investigación acerca de la “Relación entre Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas”; Finalmente respecto al desempeño de los docentes la investigación concluye de que en la mayoría de las instituciones educativas del valle del Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente porque está afectado por el estilo de liderazgo de los directores, lo cual coincide con el estudio realizado en Ferreñafe de la provincia de Chiclayo.

Considerando que la dimensión profesional evaluó aspectos referidos a orden y disciplina en la clase, preparación y planificación de clase, hacer de fácil entendimiento las clases, elaboración de programación anual oportuna, capacitación y actualización para mejorar su desempeño laboral, uso de metodología actualizada en su clase, documentos técnico-pedagógicos al día, promueve la creatividad, facilita que los alumnos construyan su aprendizaje entre los más los aspectos más destacados en la dimensión profesional, es que los directivos de las instituciones educativas deberán poner énfasis en superar estos aspectos técnico profesionales que acompañan al docente en aulas y que son el producto de su formación universitaria.

Por otro lado Domínguez (1999, 74), referente a “El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académica profesional de obstetricia de la facultad de medicina”. Domínguez (1999) trabajó con una muestra de 320 alumnos de dos universidades. Como consecuencia de esta investigación se concluyó que los factores de desempeño docente y métodos didácticos influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes. No cabe duda que el factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico de los estudiantes con un peso de 1.42 y el factor métodos didácticos también influye significativamente incrementando el rendimiento académico de los estudiantes en 1.26, asociándolo a la expresión de un líder en el aula que los conduce a la mejora continua. Con esto se proyecta que en el estudio realizado el desempeño de los estudiantes no sería el óptimo dado que el desempeño profesional de sus docentes tampoco es el ideal.

La formación de los estudiantes es vista como un proceso sociocultural continuo y permanente a lo largo del tiempo, orientado a educar de una manera integral a las personas (Pérez, 2008). Por ello en esta investigación se concibe que la formación inicial constituye una práctica cultural (Da Silva, 1998) generadora de identidad de la profesión de todos los docentes.

Actualmente crece cada vez la expectativa de lo que se espera de un docente, destacando la existencia de un conjunto de habilidades necesarias de adquirir, referidas a la vida de la clase, entre ellas se encuentran: "las identificadas en la relación con los alumnos y sus particularidades específicas, las relacionadas con las disciplinas de enseñanza y las habilidades inherentes a la persona del maestro" (O'Leary, 2010). En tal sentido en la investigación que se ha desarrollado también se analiza el nivel de desempeño del docente en la dimensión social en la cual existe un importante porcentaje de mediana insatisfacción representado por el 81.9%, dentro de los criterios que se valoraron fueron: buen trato con los alumnos, promueve un ambiente de respeto y cordialidad en el aula, fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus alumnos, promueve el mejoramiento y la innovación pedagógica.

Estos resultados se comparan con los encontrados por Rodríguez (2006, 45), quien en su estudio denominado “Percepción de los Estudiantes de Enfermería sobre los Estilos de Liderazgo de los docentes del departamento académico de enfermería de la UNMSM diciembre 2005”; donde la mayoría de los participantes evidenciaron que tienen una percepción desfavorable sobre el desempeño del docente en el aula visto desde una mirada social. Ello, está relacionado a que el docente demuestra desinterés por la participación del estudiante, indiferencia ante las situaciones difíciles que este atraviesa o es rígido ante esta situación, hace diferencia en su trato con el estudiante, es desatento, mantiene una mala comunicación, impone su criterio o forma de pensar, es indiferente al desarrollo de las fortalezas y/o potencialidades, y permanentemente insiste en los errores de los estudiantes.

Inclusive también se evidencia entre sus resultados que existe un gran porcentaje de estudiantes que considera desfavorable las características de los estilos de liderazgo de los docentes como 74% en comunicación, 58% en relaciones interpersonales, 72% al trabajo en equipo y 71% en el desarrollo de potencialidades.

Estos datos son importantes tenerlos en cuenta dado que también se demuestra en una investigación efectuada por Domínguez (1999, 74), realizó una investigación referente a “El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académica profesional de obstetricia de la facultad de medicina”. que los factores de desempeño docente y métodos didácticos influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes, por lo que esto debe ser tenido muy en cuenta por parte del personal directivo dado que desde este nivel se debe fomentar estas buenas prácticas en pro de la formación de un ciudadano que lidere en la sociedad y cuyas experiencias de este liderazgo las vivió en sus aulas, que representa ser el espacio donde se forma al ser humano en segunda importancia después de la familia.

Por otro lado Osorio (2006, 181), realizó el estudio de investigación sobre “El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de

los estudiantes de matemático y física de las facultades de educación en las universidades de la sierra central del Perú”; trabajó con una muestra de 29 docentes y una parte de alumno del V, VII, y IX ciclo de las 3 universidades en estudio (universidad Nacional del Centro, Universidad Daniel Alcides Carrión y Universidad Nacional de Huancavelica), siendo la técnica de muestreo la circunstancial en grupos ya formados. Siendo la muestra 212. Se concluyó que El desempeño de los docentes de Matemática y Física de las Facultades de Educación en las tres universidades es en promedio buena ya que obtienen 14,56 puntos como producto de los datos proporcionados por los estudiantes, docentes, y jefes de departamento mediante encuestas de dominio tecnológicos, científicos, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos en la que obtienen 13.36, 14.62, 15.28, 14,25 y 14.73 puntos respectivamente.

El desempeño del docente universitario de matemática y física se relaciona significativamente con el rendimiento académico en formación especializada de estudiantes de la especialidad de matemática y física de las facultades de educación debido a que en la universidad donde hay un mejor desempeño docente hay un mejor rendimiento académico. En la prueba de correlación múltiple se obtiene $r=0,37397$

Para que un directivo de una institución educativa pueda establecer un plan de mejora que fomente el liderazgo pedagógico entre su personal nombrado o contratado no solo puede abocarse al estudio de esas dos dimensiones hasta ahora analizadas, sino que es necesario también abordar el desempeño de los docentes en la dimensión personal que en esta investigación el porcentaje más alto fue el medianamente satisfecho con un 86.1%. Dentro de los criterios que se valoraron fueron: vocación para la enseñanza, responsable y puntual en el colegio y el aula, vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos, fomenta la práctica de los valores en la I.E, satisfacción y empeño al realizar su clase, demuestra coherencia entre lo que dice y hace.

Paredes (2006,53), ejecutó la investigación relacionado al tema “Desempeño del docente en el 4to año de la promoción 2000 y 2002 de la Escuela

Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, octubre 2004-febrero 2006” de Lima; en su trabajo no aplica la muestra ya que su universo es muy pequeño y manejable (70 alumnos promoción 2000, 60 alumnos promoción 2002 y 78 docentes de la E.A.P. de Obstetricia); solamente considero para la muestra a las personas que aceptaron ser parte de la investigación siendo ellos 100 alumnos (53 de la promoción 2000 y 47 de la promoción 2002) y 26 docentes. En la investigación se llega a las siguientes conclusiones. La calificación que los alumnos de Obstetricia otorgaron a los docentes en sus múltiples indicadores (actividad educativa, responsabilidad laboral, estrategias de enseñanza y relación docente-alumno) fue de 13 considerado como regular en la escala valorativa. Los docentes se calificaron con promedios altos (20). Es decir que ellos perciben su trabajo como buen desempeño.

Varios de los autores referidos, que sirvieron de antecedentes a la investigación coinciden en que los administradores que se forman para gerencia en educación deben tener condiciones de líder, de allí, que éstos directores les implican conocer las teorías de la motivación y ser capaces de planificarlas según las circunstancias, haciendo con ello gala de conocimientos de las teorías de liderazgo.

El requerimiento que actualmente hace la sociedad a los docentes está orientado a tener en el aula a un profesional que lidere el proceso de formación de los estudiantes. Por lo que se hace imperativo dos requerimientos a la formación y el trabajo que desarrollan los profesores: el ser capaz de movilizar actuaciones no sólo en el ámbito del saber sino también en el hacer y ser.

Se abandona el concepto de profesor como mero técnico ocupado en la aplicación rutinaria de recetas y mecanismos de intervención diseñados y ofrecidos desde fuera y se propugna un papel más activo del profesor en el diseño, desarrollo y evaluación de estrategias y programas de intervención didáctica. Desde esta perspectiva, la capacitación que organicen los Directores como líderes responsables del buen funcionamiento de la actividad docente no reside tanto en la adquisición de conocimientos disciplinares y rutinas

didácticas como en el desarrollo de capacidades de procesamiento, diagnóstico o decisión racional, evaluación de procesos y reformulación de proyectos. Emerge con fuerza en la formación del profesorado la necesidad de trasladarse del mundo de los comportamientos y acontecimientos al mundo de los significados. Desde diversas posiciones se plantea la implicación del profesor no sólo en tareas de docencia, sino de elaboración de proyectos, análisis de procesos y resultados, y nueva formulación de su intervención.

Para Calero (1998); considera que es importante que el director de centro educativo tome conciencia de su rol de líder, que debe inspirar respeto y debe ganar apoyo por lo que él sostiene, por lo que él representa y por sus formas de relacionarse con sus colegas. El líder tiene poder, autoridad, tiene influencia. El líder es poderoso no porque tiene autoridad legal, sino porque representa, articula y difunde en la organización valores que representan la más altas aspiraciones de los miembros de la misma. También señala: Que el liderazgo es influencia, es el proceso de influir sobre las personas para que intenten, con buena disposición y entusiasmo, lograr metas de grupo.

VI. CONCLUSIONES

El desempeño docente es un aspecto importante en el desarrollo del quehacer educativo en aula, es por ello que se ha investigado sobre este objeto de estudio.

Según los objetivos planteados las conclusiones son las siguientes:
Sobre el nivel de desempeño de los docentes el 80,6% de los encuestados indican un desempeño medianamente satisfactorio.

El nivel de desempeño en la dimensión profesional de los docentes de las instituciones educativas de primaria del distrito de Pítipo en Ferreñafe es en su mayoría medianamente satisfecho, evidencia que los planes de mejora de los directivos deben enfocar estos aspectos para la planificación de la enseñanza en las aulas de clase.

El nivel de desempeño en la dimensión personal de los docentes de las instituciones educativas de primaria del distrito de Pítipo en Ferreñafe es en su mayoría medianamente satisfecho. Lo que representa la necesidad que el líder las instituciones educativas ponga énfasis entre lo que se dice y se hace, respeto a la ética y valores que son el llamado de la sociedad.

El nivel de desempeño en la dimensión social de los docentes de las instituciones educativas de primaria del distrito de Pítipo en Ferreñafe es en su mayoría medianamente satisfecho. Por lo que la empatía, iniciativa, pro actividad son características que acompañan un buen líder representado en el aula por el docente.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades educativas implementar el modelo de gestión dirigido a todos los docentes de la institución educativa a fin de que se pueda mejorar el desempeño docente en todo el quehacer pedagógico. Buscando potenciar el liderazgo pedagógico de directores y directoras orientado a alinear todos los recursos humanos, materiales y financieros en función del proceso de aprendizaje de niños y niñas.

Se recomienda a las autoridades plantear como eje transversal de la institución educativa la cultura de la evaluación del desempeño docente para que se optimicen los procesos de acompañamiento al docente.

Se recomienda a las autoridades focalizar los esfuerzos de la calidad de la educación en el aula, supone repensar, renovar y transformar el rol del director/a en el centro escolar, lo cual implica pasar de un director/a cuya actividad principal sea lo administrativo – financiero, hacia un director/a cuyo eje de su gestión sea lo pedagógico.

Se recomienda a las autoridades académicas de la Universidad César Vallejo desarrollar futuras investigaciones para que estudiantes evalúen el desempeño docente y estos de los directores, así se complementarían el conocimiento de esta compleja realidad.

Se recomienda a los actores educativos conformados por estudiantes, docentes, director líder desarrollen acciones para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje coadyuvado por el liderazgo del director, siendo necesario desarrollar estudios de la parte pedagógica y gestión.

VIII. REFERENCIAS

- Chicaiza, L. C. (2014). Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2^a, 5^a, 6^a y 7^a grado de básica de la Unidad Educativa del Milenio Cacique Tumbalá de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, en el año lectivo 2013-2014. Universidad Técnica Particular de Loja, Área Socio Humanística. Latacunga - Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/11226>
- Delgado, L., & Trelles, J. A. (2005). *Estudio de actores sociales: enfoques, intereses y compromisos con la descentralización educativa*. Lima - Perú: Consejo Nacional de Educación. Obtenido de <http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/cuaderno02.pdf>
- Granda, M. G. (2014). *Gestión educativa y el desempeño docente de las I.E. del nivel primario del distrito de Yanaquihua UGEL Condesuyos*. Univesrsidad Andina Nestor Cáceres Velasquez, Facultad de Educación. Arequipa - Perú: Univesrsidad Andina Nestor Cáceres Velasquez. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/240517482/Proyecto-de-Investigacion-de-Tesis>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. México: McGraw-Hill.
- Medina, A., & Gómez, R. M. (2014). El liderazgo pedagógico: Competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Perspectiva Educativa, Formación de Profesores*, LIII(01), 91 - 113. Obtenido de <http://uaeh.redalyc.org/articuloBasic.oa?id=333329700007>
- Orellana, M. J. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de educación básica del centro educativo Federico González Suárez, del cantón Chordeleg provincia del Azuay año lectivo 2013-2014*. Universidad Técnica Particular de Loja, Área Socio Humanística. Gualaceo - Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11309/1/Orellana_Reinoso_Maria_Jose.pdf
- Quispe, P. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2408/1/Quispe_qp.pdf
f

- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Guatemala)*. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades. Quetzaltenango - Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate_rd.pdf
- Ander-Egg Ezequiel (1997). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires: Magisterio Pág. 110 (BC de San Marcos) RILB 15 A57
- Alfonso A. (2001). "La excelencia gerencial en educación". Lima: Derrama Magisterial. Pág. 13.
- Calero Mavilo. (1998). *Hacia la excelencia de la educación*. Lima: San Marcos. Pág. 306, 215. (B.N.P.). 379.1 C23 1998
- Certo Samuel (2000). *Administración Moderna*. Octava edición. México DF: Prentice Hall. Pág. 126, 336 (B Publica de Lima) 658 C48 2001.
- Collao Osear (1997). *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación Grafica Educativa. Pág. 114. (BC de San Marcos) LB 2801 A 1 C72.
- Cueva Alonso (2006). *Diccionario de pedagogía*. Lima: AFA EDITORES importadores S.A. Pág. 206 (BC de San Marcos) RILB 15 D71 2006
- Chiavenato Idalberto (1986). *Introducción a la teoría general de la administración*. México DF: Me Graw Hill. Pág. 183 (B. Publica de Lima) 658 Ch44 1986.
- Chiavenato Idalberto (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogota: Me Graw Hill. Pág. 512. (B. Publica de Lima) 658- Ch
- Chiavenato Idalberto (2002). *Administración*. 3era edición. Bogota: MC Graw Hill. Pág. 315, 318 (B. Publica de Lima) 658- C548 2002. CHIAVENATO Idalberto (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ma edición. México: Me Graw Hill. Pág. 106 (8. Publica de Lima) 658 Ch548 2006.

- Delgado L. (2005). "Implicancias del nuevo marco legal sobre los roles de la institución educativa, los gobiernos locales y el Ministerio de Educación". Lima: Consejo Nacional de Educación. Pág. 27.
- Dominguez Constantino (1999). Tesis de Maestría: "El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académica profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina" Lima: "UNMSM". Pág. 74
- Farre Josep y LASHERAS Gracia (2002). Enciclopedia de la psicología. Barcelona: Océano. Pág. 125 (B. Publica de Lima) E 150.3 E t.4.
- Falieres N. y Antolin M. (2004). "Como mejorar el aprendizaje en el aula y poder evaluarlo". Montevideo: Cadiexinternational. Pág. 80
- Fernandez José y Alvarez Manuel (2002). La dirección escolar ante los retos del siglo XXI. Madrid: Síntesis. Pág. 237, 239, 276. (B. de Post Grado San Marcos) 375.2 F38
- Garza Juan (2000). Administración contemporánea. México DF: Me Graw Hill. Pág. 103. (B. Publica de Lima) 658 G26 2001
- Gallegos A. (2004). "Gestión educativa en el proceso de descentralización". Lima: San Marcos. Pág. 112, 114, 117.
- Gallegos Alberto. (2004). Gestión educativa en el proceso de descentralización. Lima: San Marcos. Pág. 112, 114, 117 (B. Publica de Lima). 371.2 G15.
- Guibovich Lorgio (2006). Antropología liderazgo y cultura organizacional. Lima: Universidad Villarreal. Pág. 185, 186. (B. Publica de Lima) 306- G91
- Hellriegel Don (2005). Administración. México. DF.: Internacional Thomson Editores. Pág. 418 (BC de San Marcos) HD 31 H37 2005.
- Koontz Harold y Weihrich Heinz (2001). Elementos de Administración. México DF: Me Graw Hill. Pág. 328. (B. Publica de Lima) 658 K75 2002.
- Lussier Robert (2002). Liderazgo. México DF: Thomson. Pág. 67 (B. Publica de Lima) 303.34 L99
- Marti Isabel (2003). Diccionario enciclopédico de educación. Barcelona: CEAC. Pág. 281 (8. Pública de Lima) E370.3 D.
- Montenegro I. (2003). "Evaluación del Desempeño Docente". Bogotá: magisterio. Pág. 10, 21.
- Munch Lourdes (2002). Más allá de la excelencia y de la calidad total. México DF: Trillas. Pág. 225, 228 (B. Publica de Lima) 658.4013 M95.

- O'leary Elizabeth (2000). Alcanzar el liderazgo. Prentice Hall. Madrid.
- Osorio Alberto (2006). Tesis de Doctorado: "El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las tres facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú". Lima: "UNMSM". Pág. 181 ED 1459
- Orellana Oswaldo (2003). Enseñanza y Aprendizaje. Lima: San Marcos. 1era edición Pág. 54 (Publica de Lima) 371.102 064
- Pérez Luís (1998). Estadística Básica. Lima: San Marcos. 2008. Pág184 (BP)
- Paredes Luz (2006). Tesis de licenciatura: "Desempeño del docente en el 4to año de la promoción 2000 y 2002 de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, octubre 2004 febrero 2006". Lima: "UNMSM". Pág. 53 OBS 74.
- Pratt Henry (2004). Diccionario de Sociología. México D.F: Fondo de cultura Económica. Pág. 173 (BC de San Marcos) RIHM 17 D71 1997.
- Rodriguez Edith. (2006). Tesis de Licenciatura: "Percepción de los estudiantes de enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes del departamento académico de enfermería de la "UNMSM". Lima: "UNMSM". Pág. 69. (BC de San Marcos). ENF 120.
- Robbins Stephen (1999). Comportamiento organizacional. Octava edicion. Mexico DF: Prentice Hall Hispanoamérica. Pag 347 (8. central de San Marcos) HD 58.7 R71 1999.
- Rincon Juan. (2005). Tesis de Maestría: "Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao en la provincia de Andahuaylas. Año 2005". Lima: "UNMSM". Pág. 85 (B.C. de San Marcos). ED 1442.
- Raxuleu Ambrocio, "Liderazgo Del Director Y Desempeño Pedagógico Docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.)" 2014
- Sanjurjo, Liliana Olga Libro de actas : VIII Congreso Iberoamericano de docencia universitaria y de nivel superior / Liliana Olga Sanjurjo ; Alicia Caporossi ; Norma Placci ; recopilado por Liliana Olga Sanjurjo ; Alicia Caporossi ; Norma Placci. - 1a ed. - Rosario: Humanidades y Artes Ediciones – H. y A. Ediciones, 2015.

- Tenutio Martha, KLINOFF Adriana y otros. (2004). Escuela para maestros. Montevideo: Cadiex Intemational. Pág. 26, 25 (8. Pública de Lima.) E 370.3 E7
- UNESCO. (2010). "Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe". San Juan de Puerto Rico: CEPAL. Pág. 81.
- UNESCO. (2004). Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe. San Juan de Puerto Rico: CEPAL. Pág. 75. (B. Publica de Lima). 371.206 C4 F2
- Ulloa, Jorge, and Rodriguez, Simón, eds. Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes: aportes para la mejora de la escuela. Santiago de Chile, CL: RIL editores, 2014. ProQuest ebrary. Web. 28 February 2017. Copyright © 2014. RIL editores. All rights reserved.
- Valdivia Edgar (2003). Liderazgo y gestión en los centros de educación técnica. Lima: Cartolan EIRL. Pág. 10 (B.N. del Perú) 378.1543- V19.
- Zarate Ramirez. Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima TESIS Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación Universitaria. 2011

ANEXOS

ANEXO N° 1 CUESTIONARIO

PRESENTACIÓN

Distinguido Director la presente encuesta tiene por finalidad recoger información acerca del desempeño que tiene el docente en la I.E. donde usted dirige. Por ello rogaría a que pueda responder con sinceridad y veracidad a las preguntas del cuestionario. Agradezco su gran apoyo y generosidad al participar en esta encuesta.

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Institución educativa donde dirige.....
- 1.2. Año de experiencia como director.....
- 1.3. Año de experiencia como docente.....
- 1.4. Tiempo de trabajo como director en la actual I.E.....
- 1.5. Edad.....
- 1.6. Sexo.....

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor del docente en la I.E. donde usted dirige. Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar solo una respuesta a cada pregunta.

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5: = Totalmente de acuerdo

ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN PROFESIONAL					
1. El profesor demuestra orden y disciplina en clase.					
2. El profesor prepara y planifica su clase					
3. El profesor hace entender fácilmente sus clases					
4. El profesor realiza su programación anual en marzo					
5. El profesor se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral					
6. El profesor es motivador en clase					
7. El profesor usa metodología actualizada en su clase					
8. El profesor se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno					
9. El profesor conoce suficiente de su materia como para impartirla					
10. El profesor fomenta la participación de profesionales de diferentes especialidades en la tarea educativa.					
11. El profesor tiene sus documentos técnico-pedagógicos al día.					
12. El profesor está capacitado para desempeñar sus labores en clase					
13. El profesor evalúa de manera justa y adecuada					
14. El profesor entrega puntualmente los temas, actividades de trabajo y fechas de evaluación					
15. El profesor promueve la creatividad facilita que los alumnos construyan su aprendizaje					
DIMENSIÓN PERSONAL					
16. El profesor se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral					
17. El profesor tiene vocación para la enseñanza					
18. El profesor es responsable y puntual en el colegio y el aula					
19. El docente cumple y hace cumplir las normas establecidas por la I.E. y el MED					
20. El docente tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos.					
21. El docente fomenta la práctica de los valores en la I.E.					
22. El docente actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos					
23. El profesor demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase					
24. El profesor demuestra coherencia entre lo que dice y hace					
DIMENSIÓN SOCIAL					
25. El profesor demuestra una alta identificación con					

al I.E.					
26.El profesor promueve el mejoramiento y la innovación pedagógica en la I.E.					
27.El profesor participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.					
28.El profesor es orientador y consejero con sus alumnos					
29.El profesor es ejemplo de trabajo y perseverancia en la I.E					
30.El profesor fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus alumnos					
31.El profesor se interrelaciona y tiene buen trato con los alumnos					
32.El profesor promueve un ambiente de respeto y cordialidad en el aula					

ANEXO N° 2 CUESTIONARIO

TABLA DE ESPECIFICACIONES

Evaluación del Desempeño Docente

I. Datos Informativos:

- Autor : Mg. José Manuel Huima Yerrèn
- Tipo de instrumento : Cuestionario, tipo escala valorativa
- Administración : Individual.
- Duración : 1 hora
- Materiales : Un ejemplar, instrumento impreso, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autor.

II. Descripción y propósito:

El instrumento que se utilizará consta de 32 ítems, que están comprendidos en las dimensiones de la variable dependiente que son: profesional, personal y social

III. Opciones de respuesta:

Nº de ítems	Puntaje
Del 1 al 36	Desempeño satisfactorio
	Desempeño medianamente satisfactorio
	Desempeño mínimo
	Desempeño Insatisfactorio

IV. Niveles de valoración:


Ficha Técnica del Instrumento de Recolección de Datos

1. Nombre del instrumento	- Evaluación del Desempeño Laboral
2. Autor	- Mg. José Manuel Huima Yerren
3. Año	- 2016
4. Tipo de instrumento	- Cuestionario
5. Niveles de aplicación	- Nivel de Desempeño Docente
6. Tipo de reactivos	- Preguntas cerradas y selección única.

7.	Duración	-	1 hora
8.	Validación	-	A juicio de tres expertos
9.	Muestra piloto	-	Aplicación del instrumento para evaluar el nivel de desempeño docente para determinar la confiabilidad.
10.	Confiabilidad	-	Alfa de Cronbach 0,982
11.	Materiales	- -	Instrumento impreso Lapicero
12.	Significancia	-	El instrumento consta 32 ítems de opinión que miden el desempeño laboral

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA
PROPUESTA**

1. NOMBRE	ARBILDO CAMPOS ALEGRÍA	
2.	PROFESIÓN	DOCENTE
	ESPECIALIDAD	CIENCIAS SOCIALES
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	33 AÑOS
	CARGO	DOCENTE INVESTIGADOR
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:		
4. Factibilidad de funcionamiento en la práctica de la propuesta presentada		
4.1 Pertinencia: Entre la propuesta y la literatura analizada en la base teórica (0- 5)		5
4.2 Coherencia: Existe secuencia entre el Modelo de gestión propuesto y las necesidades del servicio. (0- 5)		4
4.3 Congruencia: Entre el Modelo de gestión y las dimensiones e indicadores considerados en la operacionalización de la variable (0- 5)		4
4.4 Congruencia. Entre los objetivos específicos de la investigación con modelo de gestión propuesto. (0- 5)		4
PROMEDIO OBTENIDO:		17
5. COMENTARIO GENERALES:		
6. OBSERVACIONES		
7. SUGERENCIAS		


FIRMA DEL EXPERTO