



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa
Privada de Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. Juan Miguel Valdivia Goycochea (ORCID: 0000-0002-0920-8583)

ASESOR:

Dr. Juan Pedro Soplapuco Montalvo (ORCID: 0000-0003-4631-8877)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Chiclayo - Perú

2020

Dedicatoria

A

Mis nietas Julia Victoria, Rosa Isabella y Charlotte Elizabeth,
cuyo nacimiento le dio un nuevo impulso a mi vida

Agradecimiento

A

Mi esposa Laura Magaly por estos 25 años caminando a mi lado brindándome su apoyo incondicional, a mis hijos Juan Miguel y Rosa Magaly por el amor que me demuestran día a día, y a mis padres Juan Miguel y Rosa Luzmila por su perseverancia y paciencia, sin todos ellos mi vida no hubiese tenido sentido

Página del jurado.



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, **Juan Miguel Valdivia Goycochea**, egresado de la Escuela de Posgrado y Programa Académico de Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

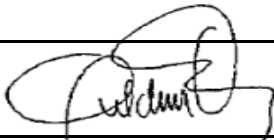
“Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque”,

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación/Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 17 de julio de 2020.

Apellidos y Nombres del Autor Valdivia Goycochea Juan Miguel	
DNI: 16572153	Firma 
ORCID: 0000-0002-0920-8583	

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	12
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
2.2. Opercionalización de variables.....	13
2.3. Población muestra y muestreo.....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
2.5. Procedimiento.....	18
2.6. Método de análisis de datos.....	18
2.7. Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
VII. PROPUESTA.....	30
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	40
Instrumento de medición de diagnóstico	40
Validación del instrumento de medición de diagnóstico.....	42
Prueba Piloto	45
Propuesta de Modelo de Gestión.....	48
Validación del instrumento de Propuesta	73
Autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	79
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	80
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	81
Reporte del Turnitin.....	82
Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.....	83

Índice de tablas

Tabla 1 Estadística de desempeño docente, dimensión profesional.....	20
Tabla 2 Estadística de desempeño docente, dimensión personal.....	21
Tabla 3 Estadística de desempeño docente, dimensión social.....	22
Tabla 4 Estadística de desempeño docente de la IEP Un Nuevo Pátapo.....	23
Tabla 5 Coeficiente de alfa de Cronbach.....	45

Índice de figuras

Figura 1 Estadística de desempeño docente, dimensión profesional.....	20
Figura 2 Estadística de desempeño docente, dimensión personal.....	21
Figura 3 Estadística de desempeño docente, dimensión social.....	22
Figura 4 Desempeño docente, dimensiones profesional, personal y social	23
Figura 5 Estadística de desempeño docente de la IEP Un Nuevo Pátapo.....	45
Figura 6 Propuesta de Modelo de Gestión.....	30

RESUMEN

El estudio titulado “Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa de Lambayeque”. Comprendió como objetivo general proponer un modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo de Lambayeque - 2020. Presento un tipo de investigación proyectivo con el diseño de triangulación concurrente y una muestra de 32 maestros. Se obtuvo como resultado que el desempeño docente fue deficiente en el 44% de los docentes de la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo ubicado en el departamento de Lambayeque, sin embargo, el 40% obtuvo un desempeño docente regular y solo el 16% presenta un buen desempeño docente. Además, se concluyó que el modelo de gestión educativa implica la planificación de las estrategias y metodologías a utilizar en el proceso de enseñanza–aprendizaje relacionada a las capacidades, experiencias y competencias de los actores de la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo. Igualmente, a nivel pedagógico la institución requiere impulsar los procesos sistémicos de la autoformación de los docentes con igualdad de oportunidades para mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes, independientemente de sus características o capacidades individuales. Finalmente, se recomienda a la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo se le recomienda implementar el modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa de Lambayeque.

Palabras clave: Desempeño docente, modelo de gestión, proceso de enseñanza.

ABSTRACT

The study entitled "Management model to improve teaching performance in an Educational Institution of Lambayeque". Its objective was to propose a management model to improve teaching performance at the Nuevo Pátapo Educational Institution in Lambayeque - 2020. The type of projective research with concurrent triangulation design and a sample of 32 teachers. It was obtained as a result that the teaching performance was deficient in 44% of the teachers of the Nuevo Pátapo Educational Institution located in the Chiclayo province of the department of Lambayeque, however, 40% obtained a regular teaching performance and only 16% presents a good teaching performance. Furthermore, it is concluded that the educational management model implies the planning of the strategies and methodologies to be used in the teaching-learning process related to the capacities, experiences and competences of the actors of the Nuevo Pátapo Educational Institution. Likewise, at a pedagogical level, the institution requires promoting the systemic processes of self-training for teachers with equal opportunities to improve learning achievements in students, regardless of their individual characteristics or abilities. Finally, the Nuevo Pátapo Educational Institution is recommended to implement the management model to improve teaching performance in a Lambayeque Educational Institution.

Keywords: Teaching performance, management model, teaching process.

I. INTRODUCCIÓN

Referente a la realidad problemática a nivel mundial la dirección escolar resultante del modelo de la educación española pronto se tornó débil porque, por un lado, tiene un conjunto de competencias, pero la toma de decisiones última y control dependen del Consejo Escolar de cada escuela o, más específicamente, del Claustro de profesores (Charles Llorens, 2009). Asimismo, la participación de los alumnos en la gestión de las instituciones escolares varía de un modo considerable de unas edades a otras. Generalmente, la participación de los discentes con edades comprendidas entre los 12 y 15 años meramente informativa consultiva.

En el caso latinoamericano, La gestión educativa en la actualidad evidencia una preocupación por realizar transformaciones en la educación, en México se ha producido paros en todo el país realizando marchas y bloqueos con el pedido de la derogación de la reforma educativa, asimismo se solicitó reingresar a los docentes despedidos (El Sol de Tampico, 2018). En Argentina la universidad de Belgrano mediante el CEA (El Centro de Estudios de Educación Argentina) informo que existe una gran diferencia entre el salario docente argentino con respecto a los demás países de América, sin embargo, no fue vinculado al desempeño docente (Elancastí, 2018).

En Uruguay aumento la demanda en instituciones educativas por el incremento de los migrantes, así como los pedidos de revalidación de títulos. Llegando a generar un problema que involucro al Ministerio de Relaciones Exteriores el cual tuvo que generar un padrón con los perfiles migratorios, permitiendo obtener información para la gestión educativa (Álvarez, 2018).

En Ecuador existe problemas de gestión de la información en los medios oficiales de la universidad de Loja, lo que impide el establecimiento de las fechas de inicio y fin. Además, se dificulto la evaluación del desempeño en cada componente y procedimientos (La Hora, 2017).

En el caso del sistema educativo peruano se logró evaluar el desempeño a los docentes a pesar de la huelga nacional, de los cinco mil seiscientos cincuenta y tres maestros evaluados en el proceso obligatorio solo desaprobaron 38, sin embargo, los docentes temen una segunda evaluación (Contreras , 2018). Asimismo, en Lima la APAFA de múltiples

colegios llegaron al dialogo con el MINEDU para evitar el retroceso de la evaluación de desempeño docente, expresando su preocupación por el nivel de las competencias que tienen los educandos de sus hijos (El Peruano, 2018).

En Arequipa el congreso ha propuesto el despido de los maestros que desapruben tres veces la evaluación de desempeño, sin embargo, Arequipa pide capacitación antes de evaluar porque muchos maestros de todas las regiones han mostrado su desaprobación hacia la evaluación (Berríos, 2017).

En Amazonas la UGEL en Utcubamba fue demandado por desconocer a estudiantes mayores de edad que estudiaban en una institución regular, asimismo la institución dada como solución se encuentra geográficamente lejos y los gastos de traslado no pueden ser cubiertos por la familia (Bazo, 2017).

En Lambayeque el SUTE expone que aumentara la cantidad de huelga porque el MINEDU no permitiría los reclamos por el salario, la igualdad de sueldo y el sistema de evaluación de desempeño (La República, 2018).

En Chiclayo una organización criminal desarticulada por la PNP vinculada a UGEL se apropiaron de 7 millones de soles. Por otro lado, la Policía y el Ministerio Público informó que en el centro de operaciones había 30 docentes y empleados de la UGEL (Polo, 2017). En tal sentido en la IEP Un Nuevo Pátapo se observó un desempeño docente deficiente, evidenciándose en una inadecuada preparación en el aprendizaje de los educandos, deficiencia en la enseñanza, limitaciones en la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y escaso desarrollo la profesionalidad y de la identidad docente debido a la ausencia de una propuesta de gestión institucional que haya incorporado la evaluación formativa para la mejora de la calidad del docente.

Algunos antecedentes relacionados a la gestión educativa y al desempeño docente en los últimos años refieren lo siguiente:

Campoverde (2014), tuvo como objetivos desarrollo de talleres de capacitación para mejorar las prácticas pedagógicas, de tipo descriptivo bajo el diseño no experimental. Se obtuvo cómo resultado que el nivel de participación en los procesos educativos es influenciado por el desempeño docente, asimismo concluye que el desempeño docente es

importante en el aprendizaje, porque es fundamental en la formación académica, planificación del aprendizaje y comunicación. Finalmente, recomienda a los docentes involucrarse en los procesos, debido a su experiencia manejando técnicas educativas.

Ortiz (2014), tuvo como objetivos Analizar el liderazgo pedagógico en los procesos de la gestión educativa, en los centros de educación básica, de tipo descriptivo bajo el diseño no experimental. Se obtuvo como resultado que más del 50% de los maestros están de acuerdo en la planificación de la institución y la participación en la formación del gobierno escolar, asimismo concluye que el liderazgo pedagógico es fundamental en la planificación, la transformación e innovación, y el aprendizaje. Finalmente se recomienda que la institución educativa, debe diagnosticar los problemas y priorizar las decisiones para dar una solución, de esta manera se está trabajando en el desarrollo de la gestión educativa.

Mairena (2015), tuvo como objetivo determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes noveles en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua, de tipo correlacional con diseño no experimental. Se obtuvo como resultado que el 50% de los alumnos perciben como preparadas las actividades realizadas, asimismo concluyó que los maestros se encuentran insatisfechos con el acompañamiento pedagógico del Departamento de Física y Tecnología Educativa. Finalmente se recomendó la implementación de planes de acompañamiento docente para brindar herramientas en la evaluación al desempeño.

Verdugo, Agurto y Montesdeoca (2015) tuvo como objetivos determinar la satisfacción de los estudiantes de la carrera de enfermería relacionada con el desempeño docente Cuenca 2014, de tipo descriptivo bajo el diseño no experimental. Se obtuvo como resultado que el 20% de los educandos se sienten mediamente satisfechos con la enseñanza, asimismo concluye que la satisfacción es variable. Finalmente se recomienda interpretar el proceso de enseñanza y aprendizaje desde la transversalidad, considerando los saberes, los actores, herramientas y factores en se involucre en el proceso.

Bujaico (2015), tuvo como objetivos determinar el nivel de relación que existe entre la evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del primer año en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica – 2012, de tipo correlacional bajo el diseño no

experimental. Se obtuvo cómo resultado que el 35% del desempeño docente es deficiente; asimismo concluye que hay una relación entre el desempeño docente y rendimiento académico. Finalmente se recomienda mejorar el desempeño a través de capacitación continua y actualización que se verá reflejado en el rendimiento académico.

Conislla y Pimentel (2015), tuvo como objetivos determinar la relación entre gestión pedagógica y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2015, de tipo correlacional bajo el diseño no experimental. Se obtuvo cómo resultado que los docentes (72%) aplican técnicas en los procesos de enseñanza, por otro lado, el 28% no aplican técnicas de enseñanza, sin embargo, el 68 % considera a la gestión académica y administrativa, parte de la confianza al personal, asimismo concluye que existe una relación directa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente. Finalmente se recomienda al Departamento Académico promover eventos acerca del liderazgo directivo.

Rodas y García (2016), tuvo como objetivos determinar la Relación que existe entre el desempeño Docente, la Gestión Académica y el Rendimiento Académico de los Alumnos matriculados y que llevaron regularmente cursos de mayor índice de desaprobados de la Facultad de Ciencias, Lambayeque Perú 2015 II, de tipo correlacional bajo el diseño no experimental. Se obtuvo cómo resultado que existe una relación entre la infraestructura de la gestión académica y el rendimiento académico, asimismo concluye que existe una relación directa entre la gestión académica y el desempeño docente. Finalmente se recomienda ofrecer capacitaciones a los docentes, para cumplir con las expectativas de la universidad.

Amachi (2016), tuvo como objetivos establecer la relación que existe entre el desempeño docente y la formación profesional de los profesores de la ESABAC de Cusco, de tipo correlacional bajo el diseño no experimental. Se obtuvo cómo resultado que existe una relación entre el desempeño docente y la formación profesional asimismo la relación es directa entre la planificación del proceso enseñanza aprendizaje y la formación profesional.

Arrasco y Arriaga (2017), tuvo como objetivos diseñar y elaborar la propuesta de un Modelo didáctico con uso de la plataforma virtual Moodle para mejorar el desempeño de los docentes de la carrera profesional de Ingeniería Química de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, el cual, de tipo descriptivo bajo el diseño no experimental. Se obtuvo como resultado que la enseñanza aprendizaje se encuentra en un nivel bajo (50%) explicado por el

bajo desempeño de los docentes; asimismo concluye que existe la necesidad de implementar la propuesta de un Modelo didáctico, con una plataforma virtual Moodle. Finalmente se recomienda ejecutar el plan de capacitación para mejorar el desempeño docente con el fin de desarrollar las capacidades en los estudiantes.

Chávarry (2017), tuvo como objetivos proponer un Modelo de gestión pedagógica según competencias para mejorar el desempeño del docente de la Escuela de Enfermería de una Universidad Privada de Lambayeque 2016, de tipo propositivo bajo el diseño no experimental. Se obtuvo como resultado que el 80% están insatisfechos con el desempeño docente, asimismo concluye que el desempeño del docente es insatisfactorio. Finalmente se recomienda establecer un plan de mejora enfocado a los docentes de la escuela en competencia emocional, planificación curricular y didáctica.

Los enfoques, teorías, concepciones teóricas que fundamentan el Modelo de gestión y el desempeño docente, manifiestan que éste último puede funcionar de manera eficiente si los distintos componentes del modelo funcionan de manera articulada.

La gestión se define como la representación de posibilidad real de una empresa para enfrentar realidades adversas y lograr los objetivos (Aguilar, 2017), asimismo es un conjunto de acciones establecido en un tiempo determinado como vía fundamental entre la planificación y el logro de los objetivos (Secretaría de Educación Pública, 2010).

La gestión surge como disciplina social, la que está relacionada a los cambios sociales, políticos, económicos, culturales y tecnológicos (Manay, 2018). Sin embargo, el término gestión educativa está determinada por las políticas educativas en el contexto local, regional y nacional (Alvarez Sánchez, Ibarra, & Miranda, 2013).

Los modelos de gestión educativa se fomentan para implementar de manera adecuada la gestión educativa, dando fortaleza a la institución educativa y volviéndola independiente en todos los campos de nuestra sociedad (Fernández, 2003), promoviendo la participación activa y brindando legalidad al gobierno en la institución (Organización del Convenio Andrés Bello, 2009).

En total existen cinco modelos educativos según Casassus (2005), siendo los siguientes:

Modelo normativo enfocado en proyectar el futuro a través del crecimiento medible del sistema, asignando recursos para incrementar la oferta educativa, es decir para esta perspectiva el futuro es único y cierto (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2016).

Modelo prospectivo el futuro es incierto y múltiple desde esta perspectiva todo escenario es explicado por el pasado (Casassus, 2005).

Modelo estratégico para alcanzar el futuro deseado es necesario la implementación de normas que permitan asociar a la institución con el contexto social uniendo los recursos técnicos, financieros y humanos necesarios (Palomino, 2012).

Modelo situacional el futuro tiene varias posibilidades enfocado en la ubicación o lugar donde se presentan diversas situaciones con relación a los actores y la acción que realizan (Casassus, 2005).

Modelo de calidad total se cumple cuando existe una distribución del trabajo que lo lleva a la transformación, llegando al futuro a partir de las causas que lo explican (Gonzales, 2018).

La gestión educativa presenta cinco componentes los cuales son: (a) los estudiantes a los que está enfocado, (b) la gestión funcional, de la educación y operativa, (c) la organización educativa (d) el logro de los objetivos planteados de forma eficiente y (e) enfoques de tipo didáctico y pedagógico (Mora, 2009).

Las dimensiones de la gestión educativa se fundamentan en la naturaleza sistémica de la organización y la interrelación con la comunidad educativa en un contexto cultural (Arellano, 2017). Este principio establece tres dimensiones la institucional, pedagógica y administrativa (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, 2011).

Dimensión institucional es la manera que tiene cada institución para establecer la filosofía de gestión y la cultura organizacional en los subsistemas (Herrera & Sixto, 2016). En una perspectiva educativa permite establecer a nivel administrativo las líneas de acción. Asimismo, determina la organización de la institución para su eficiente funcionamiento (Programas Escuelas de Calidad, 2012).

Dimensión pedagógica está relacionada esencialmente al quehacer institucional y los colaboradores que ha esta conforman en el proceso enseñanza – aprendizaje. Es fundamental porque abarca el cómo y para que aprenden en el desarrollo del aprendizaje (Martins, Cammarota, Neris, & Canelón, 2009). Asimismo, es importante porque comprende la relación del docente en el proceso de enseñanza garantizando el aprendizaje (Harf, 2008).

Dimensión administrativa es el conjunto de acciones estratégicas que dirigen los recursos, procesos y materiales con seguridad e higiene en el tiempo, supervisando e informando a los integrantes de la institución. Asimismo, permite operar con eficacia manteniendo presente los objetivos y proyectos establecidos (Harf, 2008).

Las características de la gestión educativa son las siguientes:

Trabajo en equipo que se logra en la institución teniendo una participación compartida entre la comunidad educativa, en función a los objetivos y fundamentos que se requirieren mejorar (Programas Escuelas de Calidad, 2012).

Centrado en lo pedagógico porque cada institución educativa es un núcleo esencial en una estructura sistemática preocupada por el aprendizaje de los educandos (Programas Escuelas de Calidad, 2012).

Reconfiguración con nuevas competencias necesita distintos actores de la comunidad educativa trabajando elementos esenciales que permitan la comprensión de estos procesos emergentes (Programas Escuelas de Calidad, 2012).

Apertura a la innovación y aprendizaje a través del maestro en la aplicación de principios que permitan alcanzar los objetivos de la educación integral. Permitiendo resolver y afrontar realidades adversas (Programas Escuelas de Calidad, 2012).

Orientación y asesoramiento se fundamenta en la reflexión sobre la formación brindando la oportunidad de extender el poder epistémico en el diagnóstico de todas las formas de generar un cambio (Sañudo, 2000).

Cultura organizacional en función a la visión que tiene la institución donde se promueva la generación de nuevas ideas con responsabilidad y obligatoriedad compartida (Programas Escuelas de Calidad, 2012).

Intervención estratégica y sistemática es la percepción de la educación preparando estrategias, creando múltiples técnicas y uniendo acciones que permitan el logro de los objetivos de la institución (Arias, 2018).

El liderazgo como eje fundamental de la gestión educativa permite el logro de los proyectos u objetivos propuestos en toda la institución, asimismo la comunicación es la piedra angular para el correcto liderazgo porque permite la motivación de los colaboradores y la difusión de la filosofía de la empresa transformándose en un componente estratégico para la dirección (Chacón, 2011).

Mediante una profunda revisión sobre el desempeño docente podemos observar que:

El desempeño se define como los comportamientos de los colaboradores (Oscco, 2015), que puede ser vista al realizar una tarea para el logro de los objetivos y metas de la institución (Montenegro, 2007). Asimismo, permite calcular la calidad profesional con la que actúa un maestro (Muchinsky, 2002).

El desempeño docente es un tema relativamente nuevo en Latinoamérica, derivado de la necesidad de reconocer a los docentes y llenar los vacíos del modelo de calidad neoliberal (Chiavenato, 2009). Asimismo, es indispensable contar con el perfil de competencias esenciales y específicas para cuantificar la práctica docente (Montalvo, 2008).

Las teorías recopiladas sobre el desempeño docente permitirán la comprensión de los componentes del proceso como tal, las teorías recopiladas son:

Teoría de las expectativas esta adecuado en tres componentes: la capacidad de un colaborador de obtener el nivel óptimo en el ejercicio de sus funciones (Chiavenato, Administración de recursos humano. El capital humano de las organizaciones, 2011); reconocimiento por el nivel logrado en la evaluación y la valoración que tiene un colaborador sobre su bonificación (Consejo Nacional de Educación, 2011) .

Teoría de la equidad está definido por la opinión que el trabajador tiene sobre el trato recibido. Por otro lado, el buen trato y la imparcialidad son factores esenciales (Klingner & Nalbandian, 2002).

Las funciones principales del desempeño docente en estudio son las siguientes:

Función diagnóstica porque se orienta a determinar el logro y las deficiencias del maestro en la realidad en plazos establecidos por los directivos, lo que permite al educador mejorar sus competencias y capacidades profesionales (Castro, 2017).

Función educativa porque permite establecer la importancia del profesional en el rendimiento académico de los educandos, asimismo permite ejecutar de manera adecuada los objetivos propuestos (Mori, 2016).

Función instructiva porque los docentes sometidos a evaluación comprenderán sus deficiencias y a través de los indicadores podrán ser capacitados en una experiencia de aprendizaje nuevo (Mori, 2016).

Función desarrolladora porque permitirá el incremento del desempeño en forma personal y será capaz de autoevaluarse. Además, permitirá el perfeccionamiento del profesional (Mori, 2016).

Las dimensiones del desempeño docente que se presentan en una evaluación son las siguientes: Planificación docente explica cómo un proyecto educativo puede establecer la forma correcta de aplicar los métodos de enseñanza, plantear tareas y evaluar de forma planificada. Esto se establece cuando el docente ordena sus estrategias y acciones en un proyecto educativo (Mairena, 2015).

Dominar contenidos cuando el docente tiene aptitud para transmitir y emplear los saberes, así como las normas o directivas integrándolo al plan de estudios. Los docentes muestran sus competencias en el instante que actualizan sus saberes dominando el área donde son responsables (Estrada, 2005).

Mediación de aprendizaje cuando el docente conoce el correcto uso de las estrategias y herramientas didácticas actuales y el ritmo de aprendizaje de sus educandos (Ministerio de Educación, 2014).

Evaluación del aprendizaje donde participa el docente como actor principal del proceso de reflexión y transmisión de información continua en relación al aprendizaje que se brinda a los estudiantes (Valdés, 2000).

Integración de la práctica y la teoría porque el docente permitirá la relación de los aspectos prácticos y teóricos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, vinculándolo a la vida diaria (Univerza v Ljubljani, pedagoška fakulteta, 2010).

Valores y actitudes que el docente tiene que practicar en aula frente a múltiples escenarios. Asimismo, son cualidades grupales o individuales que se demuestran en nuestras conductas concretas (Jones, Jenkin, & Lord, 2006).

Todo lo anterior mente expuesto en Perú está dentro del marco de la Ley general de educación N° 28044, Título V: La Gestión del Sistema Educativo, Artículo 64°: Objetivos de la Gestión Educativa (Ley N° 28044, 2003). Llegando a generar compromisos con el desempeño docente en las normativas del MINEDU (Ministerio de Educación, 2017)

Según lo planteado el problema se formuló de la siguiente manera ¿Cómo un modelo de gestión mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Privada un Nuevo Pátapo de Lambayeque – 2020? Además, el objetivo general fue proponer un Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa Privada un Nuevo Pátapo de Lambayeque - 2020. Para cumplir con el presente objetivo se plantearon los siguientes objetivos específicos: (a) Identificar el desempeño docente en la Institución Educativa Privada un Nuevo Pátapo de Lambayeque - 2020 (b) Describir las teorías relacionadas a la gestión educativa (c) Validar el modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa Privada n Nuevo Pátapo de Lambayeque - 2020.

Nuestra investigación se justifica y tiene importancia en un plano teórico en la medida que favorece a aumentar los conocimientos existentes de cómo mejorar el desempeño docente a partir de una propuesta de gestión institucional igualmente como fruto de los resultados las conclusiones crearán un cuerpo teórico que tenga mejor luz sobre el problema. De igual manera la construcción de una propuesta de evaluación que se desarrollará permitirá organizar un cuerpo teórico que integre interdisciplinariamente enfoques de gestión y evaluación en beneficio de la mejora del desempeño docente.

Desde el enfoque práctico, los hallazgos permitirán conocer si la propuesta de gestión contribuirá a un buen desempeño docente. Finalmente, los datos de la investigación nos servirán para plantear nuevas estrategias de intervención educativa a nivel de escuela,

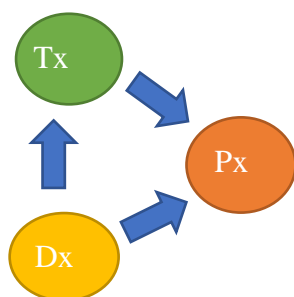
con la finalidad de desarrollar un desempeño docente eficiente y además se puede hacer extensiva su aplicación a otras realidades.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es un tipo de estudio básico por que busca ampliar y profundizar conocimientos sobre un programa de estrategias de autocapacitación para docentes de la institución educativa privada Un Nuevo Pátapo. Según su carácter de investigación es descriptiva-propositiva, porque tiene como objetivo central la descripción teórica y proponer un programa de estrategias de autocapacitación docente.

El presente estudio se desarrolló en un sintagma formado por los modelos epistemológicos pragmático y empírico utilizando el enfoque mixto con un diseño de triangulación concurrente (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Porque se diagnostica el desempeño docente y se analiza las teorías de la gestión educativa para proponer un modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa de Lambayeque.



Donde:

Tx: teoría sobre la gestión educativa.

Dx: diagnóstico con la evaluación individual del desempeño docente.

Px: modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo de Lambayeque - 2020.

2.2. Operacionalización de variables

Variable independiente	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
Gestión educativa	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de dirección • Procesos de planificación • Procesos de organización • Procesos de control 	Análisis documental	Ficha bibliográfica
	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinaciones con otras instituciones • Toma de decisión de políticas • Coordinaciones con otros docentes 		
	Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Organización curricular • Implementación curricular • Planificación curricular • Ejecución curricular • Dirección curricular • Evaluación curricular 		

Variable dependiente	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
Desempeño docente	Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar de forma evacuada el proceso educativo de las necesidades e intereses de los estudiantes. • Apoyar a un buen ambiente del salón. • Utilizar varias estrategias de instrucciones de calidad de nuestros educandos. • Explorar continuamente la averiguación del avance en el aprendizaje de nuestros educandos. • Informar sobre reuniones en las jornadas de meditación en maestros. • Asumir responsabilidad en las decisiones institucionales. • Revisar como docente el sentido de lo que hacemos en nuestra ocupación. • Ayudar en la reconstrucción de la corporación de pedagógico. • Propiciar la confianza y respeto. • Querer a sus educandos. • Crear autoconceptos efectivos en los educandos. 	Observación	Hoja de observación

-
- Plantear valoraciones admirando el modo y ritmo de enseñanza.
 - Estimular la complicitad, de apoyo la cooperación y tolerancia.
 - Proceder de manera intermediario de los problemas en el salón sin manifestar preferencia.
 - ejecutar con referencia, ofrecimientos y exigencias para no producir sospecha y desprestigio.
 - Promueve la mejora y costumbres, mandato de limpieza propia.
 - Originar sitios de colaboración
 - Aceptar las intervenciones, aclarándolas sin cortar la espontaneidad.
 - Estimular la mediación en los educandos.
 - proporcionar de los educandos aprendan a aprender.
 - Apreciar los esfuerzos del educando para su aprendizaje.
 - incentivar el ejercicio mental.
 - Estimular la creatividad.
-
- Personal**
- Tomar la manera crítica, creativa, perseverante y crítica en el salón.
-

-
- Comunicar de forma asertiva en elevaciones de relato.
 - Preocuparse por desenvolver el conocimiento y el autoconocimiento de la labor.
 - afanarse en su beneficio competitivo.
 - Sembrar una buena autoestima que acceda superar las frustraciones y. conflictos
 - Compartir las experiencias nuestras para fortificar los caracteres particulares.
 - Evidenciar aptitud de asistencia.
 - Esforzarse en desarrollar un carisma equilibrada.
 - Inspeccionar el uso experto de la formación para el humano dentro de la sociedad.
 - Reconocer y ejercitar procesos internos que siembran su progreso cordial y eficiente.

Social

- pensar que su función pedagogo en esta compañía es crear personas y crear dirigentes.
 - Solidarizarse con la sociedad donde trabaja, participando y apoyando en dar soluciones a los problemas.
 - Ser ejemplo de perseverancia y trabajo en su sociedad.
 - Orientar, prevenir, animar y ayudar.
-

-
- Fomentar todo tipo de expresión cultural, deportiva y recreativa que mejoren la identidad nacional.
 - Ser agente de cambios.
-

2.3. Población, muestra y muestreo

Población. – La población está constituida por todos los docentes de la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo.

Muestra. -. La muestra censal fue de 32 docentes Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas:

Observación. – Es la técnica donde el investigador registra situaciones y comportamientos de la realidad observable sobre el desempeño de los docentes a partir de indicadores donde se evalúa a partir de categorías de valor (Bernal, 2010).

Instrumento:

Hoja de observación. – instrumento con tres categorías profesional, personal y social que tienen indicadores que serán valorados en escala de Likert con el fin de lograr los objetivos (Hernández, et al., 2014).

Confiabilidad: el alfa de Cronbach es mayor a 0.75 indicando que el instrumento es confiable.

2.5. Procedimiento

Se realizó la solicitud mediante la secretaria al director de la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo quien revisó el instrumento y metodología de aplicación. Finalmente, se evaluó el desempeño a los docentes en el aula de clases de forma individual, generando resultados, conclusiones y recomendaciones.

2.6. Método de análisis de datos.

Se analizó los datos mediante el SPSS produciendo resultados en tablas y figuras para formar en el office Excel gráficos más adecuados con mejor resolución (Levin & Rubin,

2004). Finalmente, se determina los resultados que dan respuesta a los objetivos (Jacobo, 2008). Se manejó los siguientes estadísticos:

Frecuencia. Es el conteo de los datos de acuerdo a las categorías (Mode, 2005).

Porcentaje: proporción de docentes en cada categoría (Tamayo, 2004).

2.7. Aspectos éticos

Son resultados adquiridos cuales tienen fines de la presente labor de investigación no se publicaron sobrenombres de empleados implicados en averiguación, así como no se concedieron recompensas por ofrecer averiguación ni se aplicaron ordenanzas

Todos los aspectos éticos respecto a los usuarios, se han aplicado conforme al siguiente detalle:

Voluntariedad. – existen contextos libres de influencia indebida y coerción se da cuando se presenta exclusivamente un aumento de la enfermedad para lograr el consentimiento que sucede cuando se brinda un premio excesivo, inapropiada o desproporcionada o cualquier compromiso del objetivo para obtener la aprobación asimismo incentivos que corrientemente serán aceptable y puedan cambiar en influencia delicada

Comprensión. – es sustancial la información que se comunica con el contexto se opta medidas especiales cuando hay comprensión establecida y relevante también se exige la obtención de permisión de terceras partes para proteger a los individuos de cualquier peligro también se analiza los pasos de exploración con la conclusión que se pueda descartar a la persona de lo igual parece ser provechoso para este

III. RESULTADOS

Tabla 1

Estadística del desempeño docente en la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo de Lambayeque – 2020, en la dimensión profesional.

N°	Valor	n	%
1	Deficiente	14	43%
2	Regular	12	38%
3	Bueno	6	19%
4	Muy bueno	0	0%

Fuente: Docentes de la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo.

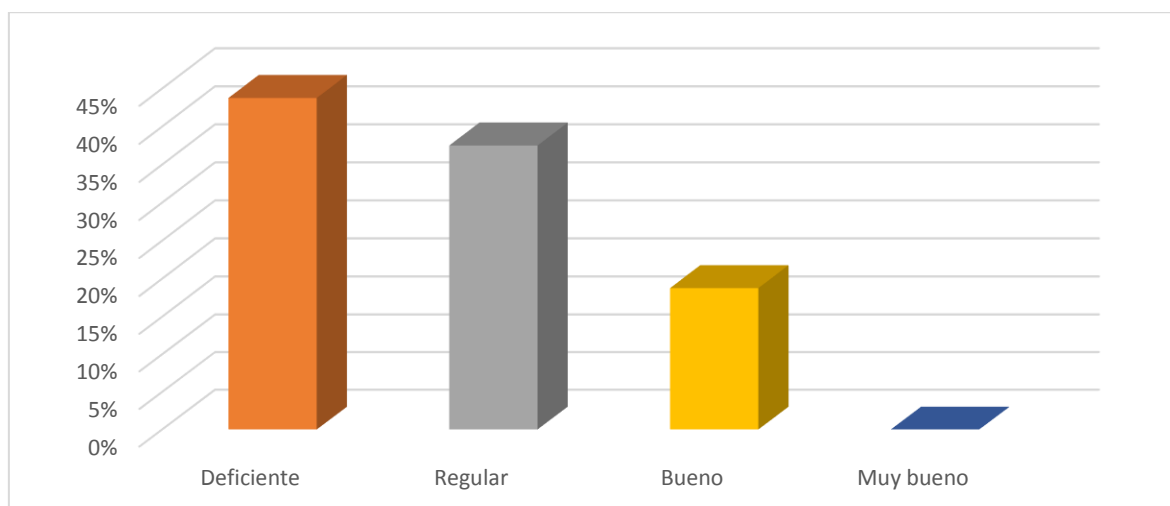


Figura 1. Estadística del desempeño docente en la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo de Lambayeque – 2020, en la dimensión profesional.

En la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo ubicado en la provincia de Chiclayo del departamento de Lambayeque, en la dimensión profesional el 43% de los docentes presentan un desempeño deficiente al planificar el proceso de evaluación de los intereses y necesidades de los estudiantes, además no crean un buen ambiente o clima al desarrollar sus sesiones, sin embargo, utilizan estrategias, pero se requiere de una mejora en la motivación. En muchos casos los estudiantes requieren de un mediador que permita la mejora de su rendimiento escuchando sus intereses y problemas sin embargo no se respeta

el ritmo de aprendizaje, creando actitudes orientadas a los resultados, pero no a la innovación y autoconocimiento.

Tabla 2

Estadística del desempeño docente en la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo de Lambayeque – 2020, dimensión personal.

N °	Valor	n	%
1	Deficiente	17	53%
2	Regular	11	34%
3	Bueno	4	13%
4	Muy bueno	0	0%

Fuente: Docentes de la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo.

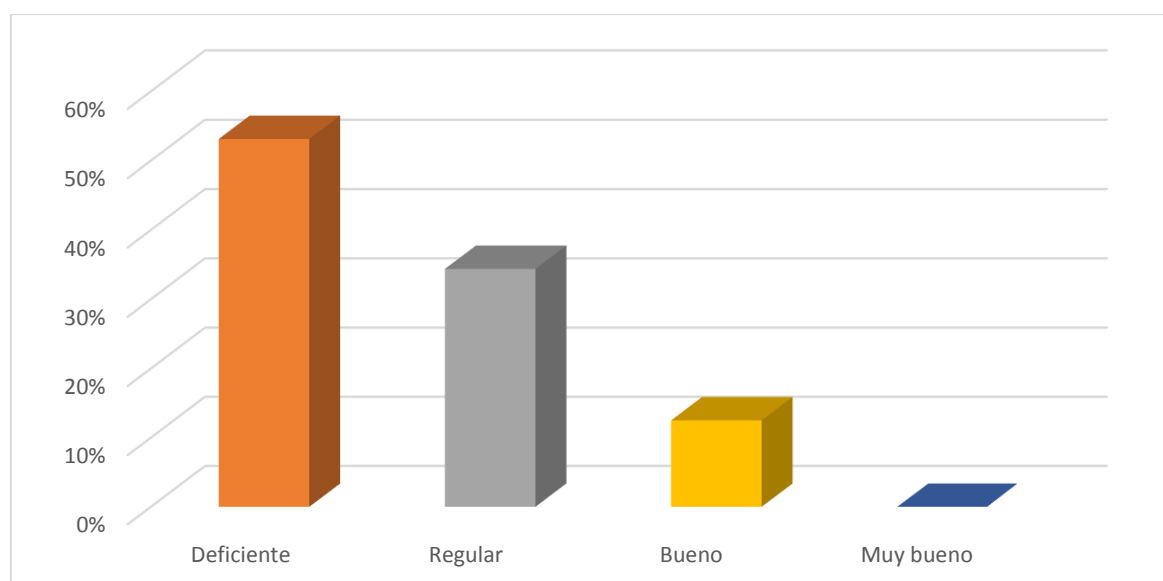


Figura 2. Estadística del desempeño docente en la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo de Lambayeque – 2020, dimensión personal.

En la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo ubicado en la provincia de Chiclayo del departamento de Lambayeque, en la dimensión personal el 53% de los docentes presentan un desempeño deficiente porque requieren asumir una actitud innovadora y

creativa para comunicar de forma asertiva y establecer mejores niveles de relación con el educando, evidenciando su vocación en el servicio educativo.

Tabla 3

Estadística del desempeño docente en la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo de Lambayeque – 2020, dimensión social.

N °	Valor	n	%
1	Deficiente	15	47%
2	Regular	13	40%
3	Bueno	4	13%
4	Muy bueno	0	0%

Fuente: Docentes de la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo.

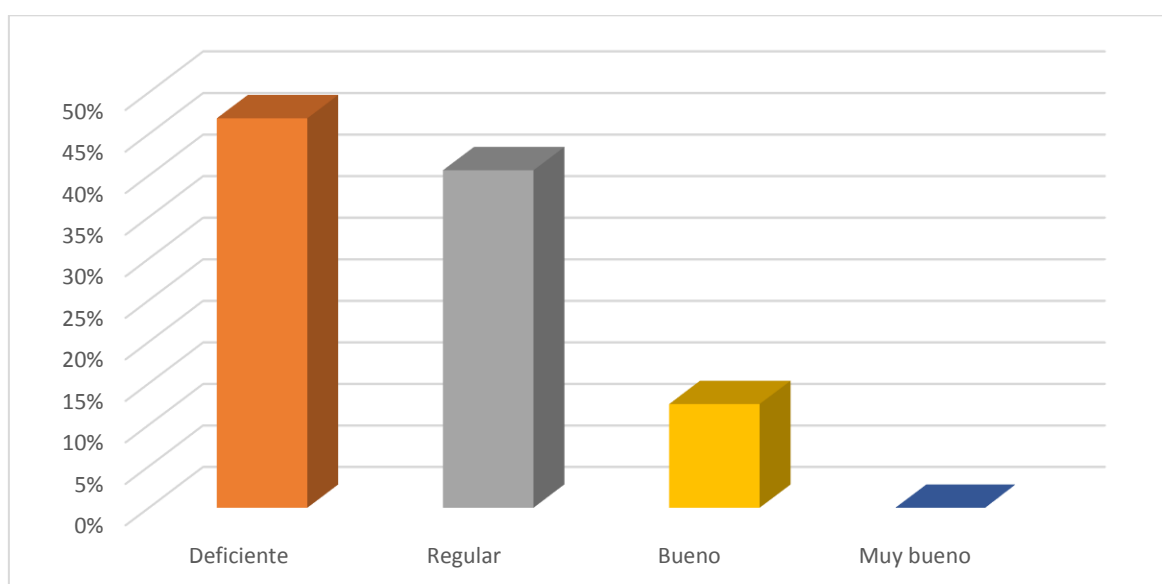


Figura 3. Estadística del desempeño docente en la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo de Lambayeque – 2020, dimensión social.

En la Institución Educativa Privada un Nuevo Pátapo ubicado en la provincia de Chiclayo del departamento de Lambayeque, en la dimensión social el 47% de los docentes presentan un desempeño deficiente porque el servicio que prestan solo es visto como profesión de objetivos institucionales. Sin embargo, descuidan su rol social al no participar de proyectos que den soluciones a su localidad, actuando como líderes de cambio.

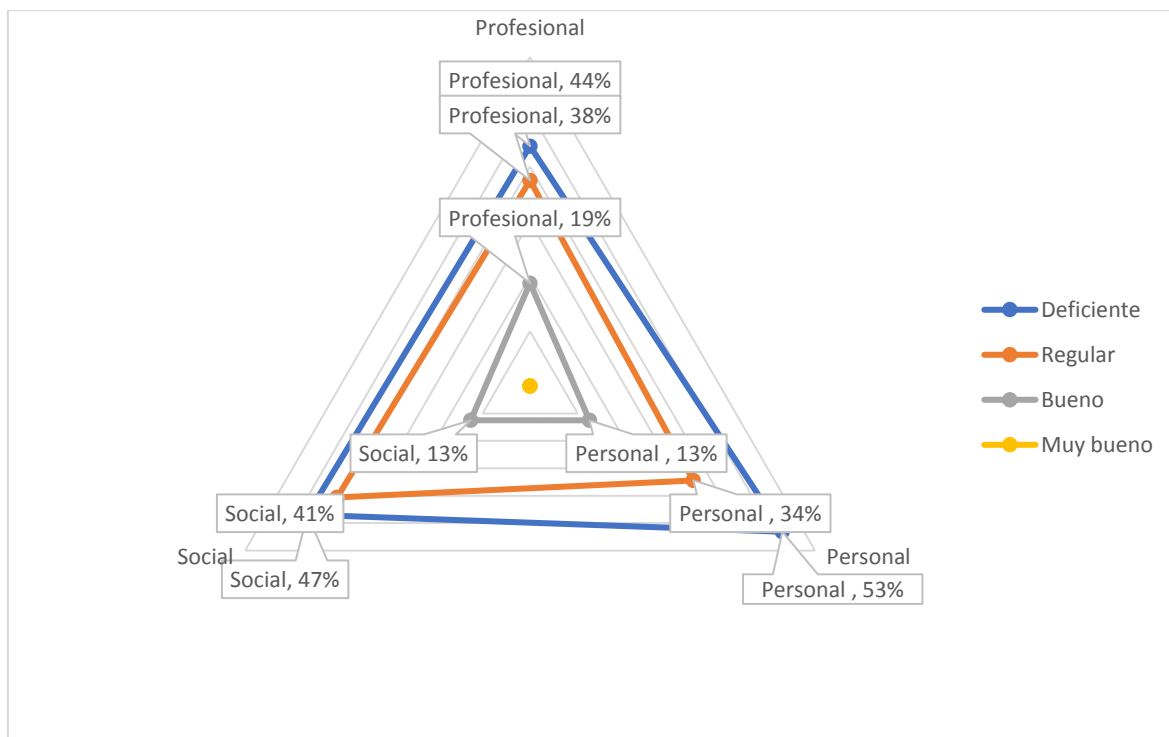


Figura 4. Estadística del desempeño docente en la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo de Lambayeque – 2020, dimensiones profesional, personal y social.

Más del 50% de los docentes presentan un desempeño profesional o social entre regular y bueno lo que demuestra lo complicado de encontrar las múltiples debilidades entre los docentes. Los resultados indican que todos los docentes aun presentando índices aceptables en alguna de las tres dimensiones también presentan puntos clave por mejorar.

Tabla 4

Estadística del desempeño docente en la Institución Educativa Privada un Nuevo Pátapo de Lambayeque - 2020.

N °	Valor	n	%
1	Deficiente	14	44%
2	Regular	13	40%
3	Bueno	5	16%
4	Muy bueno	0	0%

Fuente: Docentes de la Institución Educativa Privada un Nuevo Pátapo.

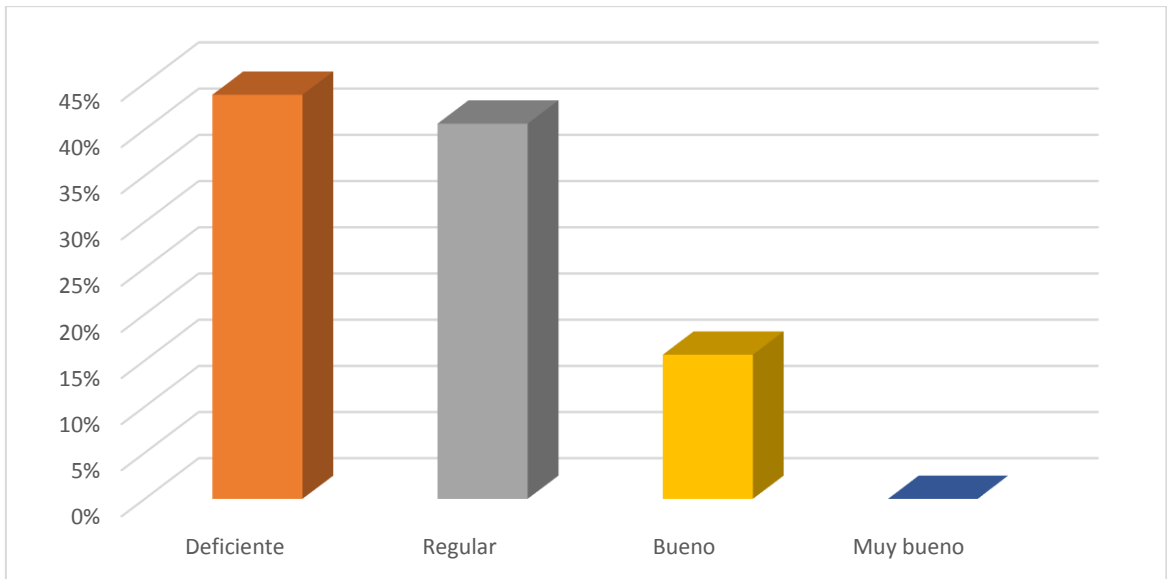


Figura 5. Estadística del desempeño docente en la Institución Educativa Privada un Nuevo Pátapo de Lambayeque - 2020.

El desempeño docente fue deficiente en el 44% de los docentes de la Institución Educativa Privada un Nuevo Pátapo ubicado en la provincia de Chiclayo del departamento de Lambayeque, sin embargo, el 40% obtuvo un desempeño docente regular y solo el 16% presenta un buen desempeño docente.

IV. DISCUSIÓN

Más del 50% de los docentes presentan un desempeño profesional o social entre regular y bueno lo que demuestra que todos los docentes aun presentando índices aceptables en alguna de las tres dimensiones también presentan puntos clave por mejorar. Además, el desempeño docente fue deficiente en el 44% de los docentes de la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo ubicado en la provincia de Chiclayo del departamento de Lambayeque, sin embargo, el 40% obtuvo un desempeño docente regular y solo el 16% presenta un buen desempeño docente.

Por otro lado, Bujaico (2015), en su estudio sobre la evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del primer año en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica – 2012. Demuestra que el 35% del desempeño docente es deficiente; concluyendo que hay una relación entre el desempeño docente y rendimiento académico significativa y directamente proporcional. Recomendando mejorar el desempeño a través de capacitación continua y actualización que se verá reflejado en el rendimiento académico.

Finalmente, Conislla y Pimentel (2015) en su estudio llegan a determinar que los docentes (72%) aplican técnicas en los procesos de enseñanza, y el 28% no aplican técnicas de enseñanza. Sin embargo, el 68 % considera a la gestión académica y administrativa, parte de la confianza al personal, concluyendo que existe una relación directa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente.

Sin embargo, El desempeño docente es un tema relativamente nuevo en Latinoamérica, derivado de la necesidad de reconocer a los docentes y llenar los vacíos del modelo de calidad neoliberal (Chiavenato, 2009). Asimismo, es indispensable contar con el perfil de competencias esenciales y específicas para cuantificar la práctica docente (Montalvo, 2008).

Se analizó el modelo de gestión educativa llegando a concluir que implica la planificación de las estrategias y metodologías a utilizar en el proceso de enseñanza – aprendizaje relacionada a las capacidades, experiencias y competencias de los actores de la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo. Además, a nivel pedagógico la institución requiere impulsar los procesos sistémicos de la autoformación de los docentes con igualdad

de oportunidades para mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes, independientemente de sus características o capacidades individuales.

Asimismo, en un estudio similar realizado por Campoverde (2014), se determinó que los niveles de participación en los procesos educativos son influenciados por el desempeño docente, asimismo concluye que el desempeño docente es importante en el aprendizaje, porque es fundamental en la formación académica, planificación del aprendizaje y comunicación.

Por otro lado, en el estudio de Ortiz (2014), se demuestra que más del 50% de los docentes se encuentran de acuerdo en la planificación de la institución y la participación en la formación del gobierno escolar, concluyendo que el liderazgo pedagógico es fundamental en la planificación, la transformación e innovación, y el aprendizaje.

Además, se observa que Mairena (2015) demuestra que la mitad (50%) de los alumnos perciben como preparadas las actividades realizadas, asimismo concluyó que los maestros se encuentran insatisfechos con el acompañamiento pedagógico en consecuencia, recomendó la implementación de planes de acompañamiento docente para brindar herramientas en la evaluación al desempeño.

Finalmente, para Verdugo, Agurto y Montesdeoca (2015) en su estudio demuestran que el 20% de los educandos se sienten mediamente satisfechos con la enseñanza, concluyendo que la satisfacción es variable. Como consecuencia recomienda interpretar el proceso de enseñanza y aprendizaje desde la transversalidad, considerando los saberes, los actores, herramientas y factores en se involucre en el proceso.

Se diseñó un modelo de gestión que responde a la mejora de la calidad educativa orientando a los maestros a un desempeño óptimo en sus competencias profesionales, personales y sociales en la práctica docente.

En un estudio similar Rodas y García (2016), demostraron que existe una relación entre la infraestructura de la gestión académica y el rendimiento académico, asimismo concluye que existe una relación directa entre la gestión académica y el desempeño docente.

Finalmente se recomienda ofrecer capacitaciones a los docentes, para cumplir con las expectativas de la universidad. Por otro lado, Amachi (2016), en su estudio demuestra la

existencia de una relación entre el desempeño docente y la formación profesional asimismo la relación es directa entre la planificación del proceso enseñanza aprendizaje y la formación profesional.

Además, en el estudio de Arrasco y Arriaga (2017), se publicó que la enseñanza - aprendizaje se encuentra en un nivel bajo (50%) explicado por el bajo desempeño de los docentes; concluyendo que existe la necesidad de implementar la propuesta de un Modelo didáctico, con el plan de capacitación para mejorar el desempeño docente con el fin de desarrollar las capacidades en los estudiantes.

Igualmente, en el estudio de Chávary (2017), establece a partir de la aplicación del método científico que el 80% de los educandos están insatisfechos con el desempeño docente, concluyendo que el desempeño del docente es insatisfactorio. Finalmente se recomienda establecer un plan de mejora enfocado a los docentes de la escuela en competencia emocional, planificación curricular y didáctica.

Los modelos de gestión educativa se fomentan para implementar de manera adecuada la gestión educativa, dando fortaleza a la institución educativa y volviéndola independiente en todos los campos de nuestra sociedad (Fernández, 2003), promoviendo la participación activa y brindando legalidad al gobierno en la institución (Organización del Convenio Andrés Bello, 2009).

V. CONCLUSIONES

El enfoque de la Institución Educativa Privada un Nuevo Pátapo se centra en el correcto dominio de las competencias que ha desarrollado la institución generando un proceso de cambio a partir de la evaluación continua del desempeño docente. Los distintos niveles administrativos permiten que los actores educativos contribuyan a la solución de problemas a través de la toma de decisiones en situaciones adversas que disminuyen la calidad educativa. Últimamente, el objetivo principal responde a la mejora de la calidad educativa que brindan los maestros a partir de un desempeño óptimo de sus competencias profesionales en la práctica docente.

(1) Los docentes exhiben un desempeño profesional o social regular demostrando que a pesar de presentar índices aceptables en alguna de las tres dimensiones aun presentan puntos clave por mejorar. Así mismo, el desempeño docente fue deficiente con un 44%.

(2) Se estudió el modelo de gestión educativa concluyendo que implica la planificación de las estrategias y metodologías a utilizar en el proceso de enseñanza relacionada a las capacidades, experiencias y competencias de los actores de la Institución Educativa Privada un Nuevo Pátapo. Asimismo, a nivel pedagógico, requiere impulsar los procesos sistemáticos de la autoformación para mejorar logros en el aprendizaje de los estudiantes.

(3) Se diseñó un modelo de gestión para mejora la calidad educativa orientado a los maestros para un desempeño optimo en sus competencias profesionales, personales y sociales en la práctica docente.

(4) Se validó la propuesta de Modelo de Gestión Educativa a través de la técnica de juicio de expertos.

VI. RECOMENDACIONES

- (1) Al ministro de Educación del Perú – (Minedu) promover capacitaciones docentes con la finalidad de mejorar el proceso de planificación de la enseñanza para ayudar a los estudiantes a mejorar su rendimiento académico
- (2) Al director de la Unidad de Gestión Local Lambayeque se le recomienda implementar el modelo de gestión para mejorar el desempeño y los aspectos positivos de la evaluación docente relacionados a la calidad educativa en todas las instituciones educativas de la región.
- (3) Al director de la Institución Educativa Privada un Nuevo Pátapo implementar un programa de talleres enfocado a desarrollar los aspectos negativos de la evaluación docente para mejorar la calidad educativa en- el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- (4) A los docentes de la Institución Educativa Privada un Nuevo Pátapo se recomienda la actualización para fortalecer sus competencias profesionales y mejorar proceso de enseñanza a los educandos.

VII. PROPUESTA

Figura 06: Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa de Lambayeque



Descripción del modelo.

El modelo de gestión educativa inicia con la planificación de las metodologías de las estrategias y metodologías a utilizar en el proceso de enseñanza – aprendizaje de la gestión relacionada a las capacidades, experiencias y competencias de los actores de la Institución Educativa Privada un Nuevo Pátapo, en este sentido el enfoque se centra en el correcto dominio de las competencias que ha desarrollado la institución generando un proceso de cambio a partir de la evaluación continua del desempeño docente.

Los distintos niveles administrativos permiten que los actores educativos contribuyan a la solución de problemas a través de la toma de decisiones en situaciones adversas que disminuyen la calidad educativa. Asimismo, la administración institucional orientada por el director impulsa los esfuerzos para el cumplimiento de las metas, promoviendo el desarrollo curricular y formación profesional del docente.

A nivel pedagógico la institución requiere impulsar los procesos sistémicos de la autoformación de los actores educativos con igualdad de oportunidades para mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes, independientemente de sus características o capacidades individuales.

Finalmente, el fin principal responde a la mejora de la calidad educativa que brindan los maestros a partir de un desempeño óptimo de sus competencias profesionales en la práctica docente.

REFERENCIAS

- Aguilar, G. (2017). *Desempeño docente y la satisfacción académica en el curso de Física I de la Universidad Nacional del Callao, 2017*. (Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16138/Aguilar_CGS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarez Sánchez, I., Ibarra, M., & Miranda, E. (2013). La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Revista Ra Ximhai*, 9(4), 149-156.
- Álvarez, C. (7 de junio de 2018). Grupo de trabajo estudia impacto de la inmigración en la educación. *La Diaria*. Recuperado de <https://educacion.ladiaria.com.uy/articulo/2018/6/grupo-de-trabajo-estudia-impacto-de-la-inmigracion-en-la-educacion/>
- Amachi, M. (2016). *Desempeño docente y formación permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015*. (Tesis de postgrado, Universidad Nacional Mayot de San Marcos, Lima-Perú). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5430/Amachi_am.pdf?sequence=1
- Arellano, G. (2017). *Gestión educativa en centros y entidades de atención a la primera infancia* (1 ed.). Caracas, Venezuela: Pepsico Fundación.
- Arias, L. (2018). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas*. (Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima-Perú). Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/178763>
- Arrasco, J., & Arriga, M. (2017). *Modelo diádico con uso de la plataforma virtual Moodle para mejorar el desempeño de los docentes de la carrera profesional de Ingeniería Química de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruz Gallo, Lambayeque-Perú). Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1901/BC-TES-TMP-751.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Bazo, A. (5 de noviembre de 2017). Dos hermanas campesinas y un fallo del TC que expone las barreras a la educación. *RPP Noticias*. Recuperado de <http://rpp.pe/data/escuelas-rurales-la-tarea-inconclusa-del-estado-peruano-noticia-1086544>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3 ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Berríos, M. (2 de octubre de 2017). Tres proyectos de ley buscan cambiar prueba de desempeño docente. *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1105394-tres-proyectos-de-leybuscan-cambiar-pruebade-desempeno-docente>
- Bujaico, M. (2015). *Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del primer año en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica - 2012*. (Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Educación, Lima-Perú).
- Campoverde, M. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel Educación Básica de la Unidad Educativa " Belisario Quevedo" de la ciudad de Pujilí, Provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014*. (Tesis de Pre grado, Universidad Técnica Particular de Loja, Loja - Ecuador). Recuperado de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde_Gomez_Monica_Leonor.pdf
- Casassus, J. (2005). La gestión educativa en América Latina: Problemas y paradigmas. En *Gestión Educativa*. 97-125. Recuperado de http://docentesinnovadores.perueduca.pe/?get_group_doc=94/1477567070-gestion-educativa.pdf
- Castro, B. (2017). *Nivel de desempeño docente en la escuela de estomatología de la Universidad Señor de Sipán, 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel-Perú). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3966/1/TESIS%20FINAL-Castro%20Vasquez%20Benjam%20C3%ADn.pdf>

- Chacón, A. (2011). Liderazgo y educación: hacia una gestión educativa de calidad. *Revista Gestión de la Educación*, 1(2), 144-165. doi:ISSN: 2215-2288
- Chávarry, P. (2017). *Modelo de Gestión Pedagógica según competencias: Universidad de mejora del desempeño de docentes de Emfermeria de una Universidad Privada - 2016*. (Tesis de postgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque-Perú). Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1915/BC-TES-TMP-761.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3 ed.). Colombia: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humano. El capital humano de las organizaciones*. México: McGrawHill Educación.
- Consejo Nacional de Educación. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Lima, Perú: Fundación SM. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/uploads/propuestapreliminar-fsm.pdf>
- Conslla, H., & Pimentel, L. (2016). *Liderazgo directivo docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo - 2015*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica-Perú). Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/52/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200050.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Contreras , C. (8 de enero de 2018). Este año, 56 mil docentes de inicial y primaria rendirán la evaluación de desempeño. *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1168018-este-ano-56-mil-docentes-de-inicial-y-primaria-rendiran-la-evaluacion-de-desempeno>
- El Peruano. (28 de junio de 2018). Por una educación de calidad. *El Peruano*. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-por-una-educacion-calidad-67703.aspx>
- El Sol de Tampico. (6 de julio de 2018). Magisterios cumplen amenaza y se van a paro indefinido. *El Sol de Tampico*. Recuperado de <https://www.elsoldetampico.com.mx/mexico/sociedad/magisterios-cumplen-amenaza-y-se-van-a-paro-indefinido-1738942.html>

- Elancastí. (29 de abril de 2018). Docentes Argentinos tienen sueldos más bajos que los de otros países. *Elancastí*. Recuperado de <https://www.elancasti.com.ar/info-gral/2018/4/29/docentes-argentinos-tienen-sueldos-mas-bajos-que-los-de-otros-paises-369504.html>
- Estrada, L. (2005). *El desempeño docente*. Venezuela: Universidad de Carabobo. Recuperado de https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPEÑO_DOCE NTE.pdf
- Fernández, R. (2003). Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI. *El perfil del profesorado del siglo XXI*, 11(1), 4-7. doi:ISSN 1134-0312
- Gonzales, J. (2018). *Gerencia Educativa* (Vol. 1). Recuperado de <https://issuu.com/jesus1677/docs/revista>
- Harf, R. (2008). *Conduciendo la Escuela: Manual de Gestion Directiva y Evaluacion Institucional*. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Herrera, J., & Sixto, S. (2016). *Discrepancias Normativas e incumplimiento de la ley de reforma magisterial en la evaluación de los directivos de las instituciones educativas públicas de la unidad de gestión educativa de Chiclayo del año 2014*. (Tesis de Pre grado, Universidad Señor Sipán, Pimentel - Perú). Recuperado de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3158/1/HERRERA_TORRES_Y_SILVA_MIRANDA%20turnitin.pdf
- Jacobo, J. (2008). *Diseños factoriales*. Alicante: Universidad de alicante. Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4170/1/DE%20-%20Dise%C3%B1os%20factoriales.pdf>
- Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. (2006). *Developing efective teacher performance*. Paul Chapman Publishing.
- Klingner, D., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias* (4 ed.). México: McGraw-Hill.

- La Hora. (26 de septiembre de 2017). Ronda la incertidumbre en la Universidad Nacional de Loja por las Matrículas. *La Hora*. Recuperado de [https://lahora.com.ec/loja/noticia/1102102577/ronda-la-incertidumbre-en-la-universidad-nacional-de-loja-por-las-matriculas-](https://lahora.com.ec/loja/noticia/1102102577/ronda-la-incertidumbre-en-la-universidad-nacional-de-loja-por-las-matriculas)
- La República. (19 de junio de 2018). Maestros del Norte acataron parcialmente primer día de huelga. *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/politica/1263267-maestros-norte-acataron-parcialmente-primer-dia-huelga>
- Levin, R., & Rubin, D. (2004). *Estadística para administración y economía* (7 ed.). México: Pearson Educación.
- Ley N° 28044. (2003). *Ministerio de Educación*. Lima, Perú. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas*. (Tesis de postgrado, Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1434/1/4428.pdf>
- Manay, A. (2018). *La calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I ciclo de obstetricia de la Universidad Particular de Chiclayo 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque-Chiclayo).
- Martins, F., Cammarota, A., Neris, L., & Canelón, E. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 9(2), 1-27. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/447/44713058008/>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2017). *Normativa Técnica para la implementación de los compromisos de desempeño 2017*. Lima, Perú. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/cdd/pdf/2017-cdd-norma-tecnica-oficial.pdf>

- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (06 de febrero de 2016). *Modelo de Gestión Educativa*.
- Mode, E. (2005). *Elementos de probabilidad y estadística*. Barcelona, España: Editorial Reverté.
- Montalvo, W. (2008). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. (Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú).
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos* (2 ed.). Bogota, Colombia: Magisterio. doi:ISBN: 978-958-20-0741-6
- Mora, D. (2009). Objeto e Importancia de la Gestión Educativa. *Revista Integra Educativa*, 2(3).
- Mori, G. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las docentes del C.E.P Santa María Reina*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque-Perú). Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1470/BC-TES-TMP-307.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muchinsky, M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Editorial Thompson Learning.
- Observatori de Bioètica i Dret. (1979). *El Informe Belmont*. Barcelona: Universidad de Barcelona. Recuperado de <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación. (2011). *Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas* (1 ed.). Lima, Perú: Unidad de Capacitación en Gestión & Ministerio de Educación.
- Organización del Convenio Andrés Bello. (octubre de 2009). *El portal de la Educación Dominicana*. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/lagestin-educativa/>

- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo Pedagógico en los procesos de Gestión Educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemezia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*. (Tesis de Post grado, Universidad de Chile, Tegucigalpa - Honduras). Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/03052018/28052018/ste/Gesti%C3%B3n%20educativa/el-liderazgo-pedagogico-en-los-procesos-de-gestion-educativa-en-los-centros-de-educacion-basica-juan-ramon-molina-las-americas-nemezia-portillo-y-jose-cecilio-del-valle-munic>.
- Oscoco, R. (2015). *Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014*. (Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/267/TD%201510%2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú).
- Polo, P. (20 de noviembre de 2017). Caen docentes y funcionarios implicados en red delictiva. *Correo*. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/edicion/lambayeque/cae-red-criminal-integrada-por-profesores-y-funcionarios-de-lambayeque-y-cajamarca-787127/>
- Programas Escuelas de Calidad. (2012). *Modelo de Gestión*. México. Recuperado de <http://www.seslp.gob.mx/pdf/taller2011-2012/uno/DOCUMENTOS/9915-Modelo%20de%20Gestion%20EducativaFINAL.pdf>
- Rodas, J., & Garcia, K. (2016). *Gestión académica, desempeño docente relacionado con el rendimiento académico de los alumnos matriculados en los cursos con mayor índice de desaprobados de una Universidad de Lambayeque Perú 2015 II*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Chiclayo-Perú). Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1062/BC-TES-5842.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sañudo, L. (2000). La transformación de la gestión educativa. Entre el conflicto y el poder [01-01-2000. *Educación y Gestión*(16). Recuperado de http://www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca.VisualizaArticuloIU.visualiza&articulo_id=3703
- Secretaría de Educación Pública. (2010). *Modelo de gestión educativa estratégica* (2 ed.). México, D.F.
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica* (2 ed.). México: Limusa.
- Univerza v Ljubljani, pedagoška fakulteta. (2010). *Facilitating effective student learning through. Teacher research and innovation*. Ljubljana. doi:ISBN: 978-961-253-051-8
- Valdés, H. (2000). *La evaluación del desempeño del docente: Un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Cuba: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Recuperado de http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf
- Verdugo, M., Agurto, E., & Montesdeoca, M. (2015). *Satisfacción de los estudiantes de la carrera de enfermería relacionada con el desempeño docente Cuenca 2014*. (Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca, Cuenca-Ecuador). Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21254/1/Tesis%20Pregrado.pdf>

ANEXOS

Instrumento de medición de la variable dependiente

FICHA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

1= Nunca	2=Casi nunca	3= Regularmente	4= Casi siempre	5= Siempre
-----------------	---------------------	------------------------	------------------------	-------------------

Variable dependiente	Dimensión	Indicadores	1	2	3	4	5
Desempeño docente	Profesional	<input type="checkbox"/> Planifica de forma evaluada el proceso educativo de los intereses y necesidades de los alumnos.					
		<input type="checkbox"/> Contribuye a un buen clima en el aula.					
		<input type="checkbox"/> Utiliza varias estrategias de aprendizajes de calidad de nuestros educandos.					
		<input type="checkbox"/> Registra continuamente la información del avance en el aprendizaje de nuestros educandos.					
		<input type="checkbox"/> Participa en las reuniones y en las jornadas de reflexión docentes.					
		<input type="checkbox"/> Asume responsabilidad en las decisiones institucionales.					
		<input type="checkbox"/> Revisa como docente el sentido de lo que hacemos en nuestro desempeño.					
		<input type="checkbox"/> Contribuye a la construcción de la comunidad docente.					
		<input type="checkbox"/> Propicia la confianza y respeto.					
		<input type="checkbox"/> Respeta a sus educandos.					
		<input type="checkbox"/> Genera autoconceptos positivos en los educandos.					
		<input type="checkbox"/> Propone evaluaciones respetando el modo y ritmo de aprendizaje.					
		<input type="checkbox"/> Incentiva el compañerismo, la solidaridad la tolerancia y la cooperación.					
		<input type="checkbox"/> Actúa como mediador de los conflictos en el aula sin demostrar favoritismo.					
		<input type="checkbox"/> Cumple con las indicaciones, exigencias y ofrecimientos para no crear desconfianza ni descrédito.					
<input type="checkbox"/> Estimula el desarrollo de hábitos, orden e higiene personal.							
<input type="checkbox"/> Promueve canales de participación							

	<input type="checkbox"/> Acepta las intervenciones, aclarándolas sin cortar la espontaneidad.						
	<input type="checkbox"/> Incentiva la intervención de los educandos.						
	<input type="checkbox"/> Facilita que los educandos aprendan a aprender.						
	<input type="checkbox"/> Valora el esfuerzo del educando para los aprendizajes.						
	<input type="checkbox"/> Promueve la actividad mental.						
	<input type="checkbox"/> Estimula la creatividad.						
Personal	<input type="checkbox"/> Asume la actitud crítica, innovadora, creativa, y perseverante en el aula.						
	<input type="checkbox"/> Comunica de forma asertiva en todos los niveles de relación.						
	<input type="checkbox"/> Se preocupa por desarrollar el autoconocimiento y el conocimiento de su tarea.						
	<input type="checkbox"/> Se esfuerza en su perfeccionamiento profesional.						
	<input type="checkbox"/> Cultiva una sana autoestima que le permita superar los conflictos y frustraciones.						
	<input type="checkbox"/> Comparte las experiencias nuestras para fortalecer las cualidades personales.						
	<input type="checkbox"/> Evidencia vocación de servicio.						
	<input type="checkbox"/> Se esfuerza en desarrollar una personalidad equilibrada.						
	<input type="checkbox"/> Reconoce el uso práctico de la educación para el humano dentro de la sociedad.						
	<input type="checkbox"/> Reconoce y ejercita procesos internos que promueven su desarrollo afectivo y eficiente.						
Social	<input type="checkbox"/> Considerar que el rol docente en esta sociedad es hacer hombres y crear líderes.						
	<input type="checkbox"/> Se identifica con la comunidad donde labora, siendo participe y apoyando en la solución de los problemas.						
	<input type="checkbox"/> Es ejemplo de trabajo y perseverancia en la comunidad.						
	<input type="checkbox"/> Orienta, anima, previene y ayuda.						
	<input type="checkbox"/> Fomenta todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional.						
	<input type="checkbox"/> Actúa como agentes de cambio.						

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO

I. DATOS GENERALES

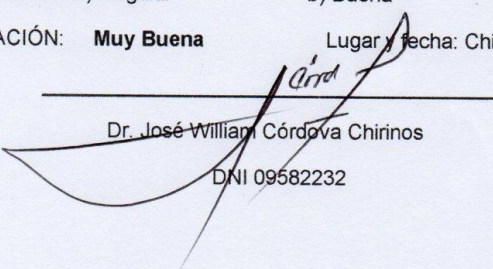
- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Dr. José William Córdova Chirinos
- 1.2. Institución donde labora: Universidad Señor de Sipán
- 1.3. Título de la investigación: **Propuesta de Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque**
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **ESCALA VALORATIVA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "UN NUEVO PÁTAPO" DE LAMBAYEQUE.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																				X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				X
COHERENCIA	Entre variables e indicadores																				X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				X
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular b) Buena c) Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **Muy Buena** Lugar y fecha: Chiclayo, enero 2020


Dr. José William Córdova Chirinos

DNI 09582232

PRUEBA PILOTO

Tabla 5

Coefficiente de alfa de Cronbach

Categorización	Valores	Cualidad
Coeficiente alfa	> 0.9 - 1	Es excelente
Coeficiente alfa	> 0.8	Es bueno
Coeficiente alfa	> 0.7	Es aceptable
Coeficiente alfa	> 0.6	Es cuestionable
Coeficiente alfa	> 0.5	Es pobre
Coeficiente alfa	> 0.5	Es inaceptable

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 5, Se observa que los mayores valores de categorización en alfa de Cronbach se encuentran en la categoría de aceptable, bueno y excelente, por lo que se queda confirmado que el instrumento de la presente investigación es confiable y valido para su aplicación.

Estadística de fiabilidad de la calidad de atención

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Profesional	0.850	23
Social	0.863	10
Personal	0.752	6

Fuente: Elaboración propia

Al observar las tablas, se expone que las dimensiones del instrumento de desempeño docente tienen una buena confiabilidad

Estadística de fiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Desempeño docente	0.935	39

Fuente: Elaboración propia

Al observar las tablas, se expone el instrumento tiene confiabilidad excelente.

ESTRATEGIAS DEL MODELO

Meta: 90% de satisfacción en los educandos.

Estrategia: Orientación en el desempeño profesional e investigación.

Inductor	Indicador
Incrementar la satisfacción	Porcentaje de satisfechos
Incrementar la demanda	Demanda de estudiantes
Incrementar la posibilidad ingreso a la universidad	Ingreso seguro

Meta: tener un buen clima laboral.

Estrategia: Publicación científica docente - estudiante.

Inductor	Indicador
Promover el acercamiento social	# de casos
Compromiso con la sociedad	# de casos

Estrategia: Implementar un sistema de información eficiente.

Inductor	Indicador
-----------------	------------------

Disminuir el tiempo de la atención	T. atención
Incrementar la Integración de la información	T. proceso
Reducir quejas de los padres de familia	# de quejas

Meta: 100% de los docentes actualizados y capacitados.

Estrategia: Programas de capacitación.

Inductor	Indicador
Estrategias de enseñanza – aprendizaje	% Satisfacción del estudiante
Incrementar el nivel académico	Nivel académico del docente
Desarrollar capacidades y competencias	Nivel de desempeño docente
Aumentar el compromiso	Nivel de compromiso

01. TÍTULO PROPUESTA

Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque

02. PRESENTACIÓN

La siguiente propuesta titulada " Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque" se basa en la necesidad que tienen los docentes para comprender la importancia del razonamiento básico y el trabajo que desempeña abordando estrategias de instrucción que cultiven el aprendizaje reflexivo. Desde este punto, el docente, es el agente fundamental del proceso educativo. Asimismo, tiene como misión favorecer eficazmente en la formación de estudiantes. Ante los cambios sociales, se exige a las escuelas que el servicio educativo que ofrece la calidad. Pero, eso conlleva, eficiencia en el desempeño docente, el cual depende también, como el modelo de gestión por competencias es asumida y puesta en marcha en la institución para generar un alto rendimiento en el desempeño docente.

03. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

El modelo de gestión educativa inicia con la planificación de las metodologías de las estrategias y metodologías a utilizar en el proceso de enseñanza – aprendizaje de la gestión relacionada a las capacidades, experiencias y competencias de los actores de la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo, en este sentido el enfoque se centra en el correcto dominio de las competencias que ha desarrollado la institución generando un proceso de cambio a partir de la evaluación continua del desempeño docente.

Los distintos niveles administrativos permiten que los actores educativos contribuyan a la solución de problemas a través de la toma de decisiones en situaciones adversas que disminuyen la calidad educativa. Asimismo, la administración institucional orientada por el director impulsa los esfuerzos para el cumplimiento de las metas, promoviendo el desarrollo curricular y formación profesional del docente.

A nivel pedagógico la institución requiere impulsar los procesos sistémicos de la autoformación de los actores educativos con igualdad de oportunidades para mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes, independientemente de sus características o capacidades individuales.

Finalmente, el fin principal responde a la mejora de la calidad educativa que brindan los maestros a partir de un desempeño óptimo de sus competencias profesionales en la práctica docente.

04. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

4.1. OBJETIVO GENERAL

Mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Desarrollar talleres interactivos sobre gestión de personas para fortalecer las relaciones interpersonales.

Implementar el círculo de calidad para la planificación institucional y así fortalecer las competencias profesionales en mejora del desempeño docente.

Crear espacios de interacción laboral para promover el trabajo colaborativo sobre la base la comunicación, motivación y el compromiso con la gestión institucional.

Promover un modelo de gestión por competencias para facilitar los procesos pedagógicos en las aulas y concretizar los objetivos institucionales.

Crear e implementar el centro de investigación e innovaciones educativas para promover la producción intelectual y los logros institucionales.

Crear e implementar el área de imagen y promoción de resultados y estímulos profesionales para el reconocimiento del personal por logros y resultados obtenidos en bien de la institución.

05. JUSTIFICACIÓN:

El modelo de gestión educativa inicia con la planificación de las metodologías de las estrategias y metodologías a utilizar en el proceso de enseñanza – aprendizaje de la gestión relacionada a las capacidades, experiencias y competencias de los actores de la Institución Educativa Privada Un Nuevo Pátapo, en este sentido el enfoque se centra en el correcto dominio de las competencias que ha desarrollado la institución generando un proceso de cambio a partir de la evaluación continua del desempeño docente.

Los distintos niveles administrativos permiten que los actores educativos contribuyan a la solución de problemas a través de la toma de decisiones en situaciones adversas que disminuyen la calidad educativa. Asimismo, la administración institucional orientada por el director impulsa los esfuerzos para el cumplimiento de las metas, promoviendo el desarrollo curricular y formación profesional del docente.

A nivel pedagógico la institución requiere impulsar los procesos sistémicos de la autoformación de los actores educativos con igualdad de oportunidades para mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes, independientemente de sus características o capacidades individuales.

Finalmente, el fin principal responde a la mejora de la calidad educativa que brindan los maestros a partir de un desempeño óptimo de sus competencias profesionales en la práctica docente.

06. FUNDAMENTOS:

Filosóficos. Concretado en la filosofía de, Sócrates, para él, aprender por aprender no tenía sentido, si no aprendíamos también a poner en tela de juicio lo que sabíamos, porque, la verdad es algo que se edifica, no que se recibe. Es decir, aprender a pensarnos críticamente a nosotros mismos, ganando así una mayor autoconciencia y autoconocimiento; también es importancia la autoconciencia, de aprender a 37 conocernos a nosotros mismos mediante la reflexión crítica sobre lo que creíamos ser, saber y tener.

Epistemológicos. Es una proposición epistémica, que comprende el desarrollo de la información como una forma concentrada en recuperar los puntos de vista verificables mostrados por y desde personas subalternas, para sus solicitudes en el presente, así como sus

deseos para lo que está por venir. Perennemente dentro de la estructura de un desacuerdo sobre el significado de su personalidad, este es el lugar donde se conciben las preguntas de por qué y qué sabemos, desde donde ubicamos a las personas que buscan saber.

Sociológicos. Cada persona desenvuelve la capacidad de pensar a partir de ciertas contextos sociales normales y crónicas. Como un aspecto importante de sus procedimientos de ajuste regular y cita social, la persona crea capacidades mentales inigualables, por ejemplo, discernimiento, memoria, pensamiento calificador y dinámico. En este momento, tenga la capacidad de verse a sí mismos de acuerdo con la situación de la vida y el núcleo social en la que se completa la acción del pensamiento y de la cual es una articulación.

Axiológicos. La capacidad de examinar a sí mismos en cuanto a los datos, ideas, estrategias o métodos para conocer la verdad que tienen y que logran de diferentes controles (que hablan de la información que tiene el objetivo legítimo)

Psicológicos. Desde el guía de datos, el cerebro funciona de modo similar a una PC que forma datos utilizando diferentes proyectos. Estos proyectos se compararían con el marco de codificación y las tareas de pensamiento. A fin de cálculos, familiarizarse con una observación académica es asegurar o construir un programa psicológico para resolver datos.

Pedagógicos. - Se utilizará el desarrollo de contenidos académicos, para desplegar habilidades en nuestros escolares y, por ende, el progreso de destrezas cognitivos, así como realizar el análisis y la reflexión entre los escolares

07. PRINCIPIOS.

Liderazgo.- Una afirmación para que sea auténtica tiene que venir de alguien que inspire seguridad y manifieste conocimiento del tema.

Coherencia lógica. Es una plataforma numérica coherente, ya que comprende que no haya inconsistencia lógica entre las exposiciones que tienen un lugar con un marco parecido que se originan a partir de adagios o estándares.

Organización. - Un informe será genuino cuando sea valioso y útil para nosotros, cuando nos permita organizarnos como una pauta general y avanzar en nuestros análisis.

Veracidad. - Es un juicio esencial. En las evidencias se debe ser decisivos e indiscutible, así como las demostraciones deben ser mediante razonamientos.

Objetividad. Para que una cosa sea aceptada como verdadero tiene que tener los fundamentos determinados de manera decisiva. Este principio, se basa en la idea de que el concomitamiento es relacionado por todos, no exclusivo de una persona en particular.

08. CARACTERÍSTICAS:

Interpretación de la información. - Se puede comprender y comunicar el presente significativo de información, articulaciones, ocasiones y decisiones.

Análisis de la información. - Insinúa a descubrir expectativas genuinas o inventadas de representaciones, ideas y pensamientos subliminales para algún contenido, noticias y pugnas etc.

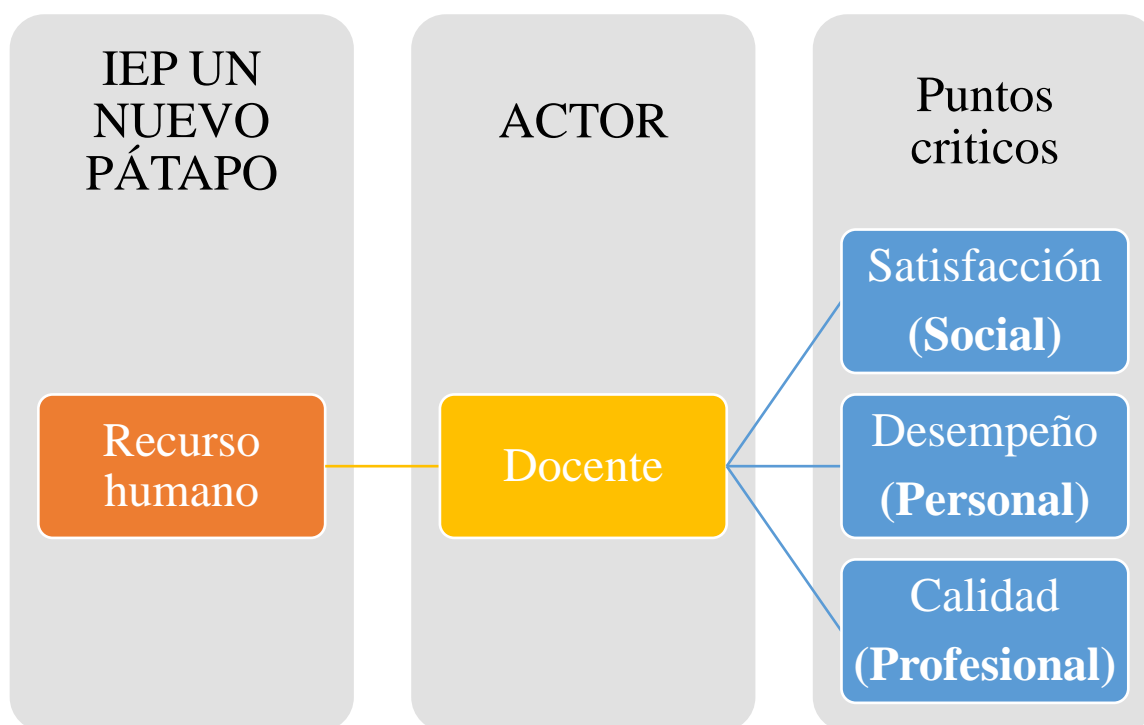
Solución de problemas. - Las partes comunes del día a día se realizan sin reflexión asimismo el razonamiento inteligente es básicamente el esfuerzo para darle solución a un problema en el razonamiento inteligente existen pensamientos que se coordina con un objetivo para arreglar el tema que nos hizo pensar en los procedimientos psicológicos de comenzar una idea.

09. ESTRUCTURA DEL MODELO:

Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa de Lambayeque



DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE



El desempeño docente es un tema relativamente nuevo en Latinoamérica, sin embargo, es indispensable contar con el perfil de competencias esenciales y específicas para cuantificar la práctica docente (Montalvo, 2008). Por este motivo es fundamental la evaluación a partir de las dos teorías principales: (a) la teoría de las expectativas esta adecuado en tres componentes: la capacidad de un colaborador de obtener el nivel óptimo en el ejercicio de sus funciones (Chiavenato, Administración de recursos humano. El capital humano de las organizaciones, 2011); reconocimiento por el nivel logrado en la evaluación y la valoración que tiene un colaborador sobre su bonificación (Consejo Nacional de Educación, 2011). (b) Teoría de la equidad está definido por la opinión que el trabajador tiene sobre el trato recibido. Por otro lado, el buen trato y la imparcialidad son factores esenciales (Klingner & Nalbandian, 2002).

Procedimiento de gestión docente

Responsables y áreas involucradas.

Ítem	actividades	Director	Sub director	Coordinador docente	Departamento de gestión	Docente
1	Ordenamiento de ambiente de trabajo de calidad educativa		X			
2	Control de asistencias de docentes.		X			
3	Solicitud de ausencia advertida (dada por el docente)					X
4	Solicitud de ausencia advertida (dado por el director)	X		X	X	
5	Evaluación y aprobación de ausencias	X		X	X	
6	Actualización de la fuerza laboral.		X	X	X	
7	Revisión de renovaciones de contratos.	X				

8	Seguimiento y elaboración de indicadores		X			
9	Realizar informes con indicadores del proceso	X				

Cliente y ambiente de trabajo

Identificación del cliente. Son clientes todos los docentes que correspondan a la institución educativa privada nuevo Pátapo.

Infraestructura y ambiente de trabajo, la base necesaria para llevar a cabo este proceso será, una computadora con acceso a internet, un correo electrónico, una base datos con los docentes, un teléfono, un ambiente para el almacenamiento de documentación, materiales de escritorio, transporte, entre otros. El ambiente de trabajo será un lugar que tenga las condiciones necesarias para atender a los docentes.

Subprocesos y actividades

Ausencia de personal

En este lugar se establecerá el control de las ausencias de docentes en la institución también se resalta que el termino de ausencia se considera como acción de realizar actividades laborales de periódicos vacacionales.

Tipos de ausencia de personal

Se consideran dos tipos de ausencia de personal

Ausencia advertida: es la ausencia del docente de la institución que da a conocer y deja ejecutar acciones que indica la fecha de inicio y final y el motivo si fuese necesario abarca suspensiones, permiso SP, permiso CP.

Ausencia desconocida: es la ausencia del personal donde la empresa no conoce que un docente deja de realizar actividades posteriores al docente que indicaría el motivo y descripción de sí misma, abarca permiso SP, permiso CP y otro tipo.

Actividades ante una ausencia advertida

Se diferencia la ausencia advertida según el origen del docente para la empresa, la ausencia advertida por el docente se tendrá el siguiente procedimiento:

El docente rellenara el formato de ausencia de personal – BAP, indicando la fecha inicial, la fecha final motivo de la ausencia y la descripción si fuera necesario, se presenta el formato al subdirector para evaluar su aprobación.

Área de sub dirección – coordinador docente citará el día de asistencia después del periodo de ausencia en esta reunión el docente deberá justificar el motivo de la ausencia

Para justificar la ausencia- se proviene a llenar la BAP, indicando la fecha de inicio y el fin de la ausencia, asimismo el motivo y la descripción.

El director - Calcula lo expuesto por el docente se puede aprobar la BAP justificando la falta y modificar el motivo de la BAP, ejemplo el permiso CP a permiso SP)

En resultado final de la evaluación, se concluye si los días ausente serán recuperas por docentes en las jornadas no programadas de la manera proporcional en su retribución.

Asistencia de personal

El inicio de las actividades laborales de los docentes se considerará desde el momento que llegan a las instalaciones de la institución educativa privada nuevo Pátapo, los docentes deberán firmar el formato de asistencias, indicando la hora de inicio y de fin de sus actividades, el director- coordinador docente se encargara de realizar de forma mensual un archivo digital para indicar las actividades de todos los docentes.

Fuerza laboral

Son todos los docentes que trabajen para la institución educativa privada nuevo Pátapo bajo cualquier tipo de modalidad. Para tener control de fuerza laboral los últimos días de cada mes el director elabora y actualiza ingresos de desvinculaciones ocurridas en todo el mes.

Clima laboral

Tiene como actividades realizar actividades periódicas con la finalidad de aumentar niveles de satisfacción a los docentes de las empresas asimismo las actividades se realizan teniendo agasajos en fechas especiales como el día del padre y el día de la madre etc.

Procedimiento de gestión docente

Fiestas patrias, navidad realizan encuentros deportivos conmoraciones mensuales y cumpleaños entre otros.

Examinar el correcto desarrollo de relaciones interpersonales de docentes, cumpliendo la función de mediador en algún conflicto.

Actualizar mensualmente el periódico mural, solicitando al resto de las áreas la colocación de un artículo de suma importancia

Fomentar reconocimientos a los trabajadores que desempeñen sus actividades

Se funda un programa de capacitaciones de docentes en función de necesidades laborales y evaluaciones de los mismos.

Archivos personales

Revisar los registros personales de los docentes activos con el propósito de establecer un listado de los documentos faltan para solicitarlos, esta revisión será de manera mensual. Se tendrá en cuenta que educativos han dejado de trabajar en la institución educativa privada nuevo Pátapo para así sacar su expediente y colocarlos en el archivo de docentes cesados.

9.1 INDICADORES

9.1.1. Tasa de ausencia de personal (TAP)

Medirá cuantos días un educativo deja de realizar sus acciones laborales, no abarcará etapas vacacionales. Sus dispositivos serán en días. A fin de cada mes se obtendrá un TAP por cada docente y un TAP por toda la fuerza laboral.

9.1.2. Tasa de ausencias advertidas (TAA)

Medirá los días de ausencias advertidas del total de días de ausencias de cada educativo.

$$TAA + TAD = TAP$$

9.1.3. Tasa de ausencias desconocidas (TAD)

Medirá los días de ausencia consideradas desconocidas del total de días de ausencias de cada educativo. $TAA + TAD = TAP$

9.1.4. Fuerza Laboral Mensual (FLM)

Es el valor de la fuerza laboral de la institución educativa privada nuevo Pátapo empañado de manera mensual.

9.1.5. Fuerza Laboral Anual (FLA)

Es el valor anual de fuerza laboral que se da como promedio de las fuerzas laborales mensuales.

9.1.6. Índice de rotación de Personal Mensual (IRPM)

Calculará el porcentaje de diferenciación del personal de manera mensual, en función de las incorporaciones, desvinculaciones y a la fuerza laboral.

$$IRPM = ((CIM - CDM) / FLM) * 100\%$$

9.1.7 Índice de rotación de Personal Anual (IRPA)

Tanteará el porcentaje de variación del personal de manera anual, en función de las incorporaciones, desvinculaciones y al intermedio de la fuerza laboral.

9.1.8. Cantidad Anual con renovación de contratos (CACRC)

Importe que calculará la cantidad de docentes que han renovado contrato a lo largo del año.

9.1.9. Cantidad Anual de renovaciones de contratos (CARC)

Valor que me mostrara la cantidad de modificaciones de contrato a lo largo del año.

9.1.10. Índice anual de renovación de contratos (TARC)

Medirá el porcentaje de los obreros que han renovado contrato en función a la fuerza laboral anual.

9.1.11. Índice de archivos de docentes (IAC)

Medirá el porcentaje mensual de los archivos de los educativos que cuenten con todo el expediente necesario, también en cuenta la Fuerza laboral mensual.

10. BUENAS PRÁCTICAS

- Se encarga hacer búsqueda al de las nuevas incorporaciones y desvinculaciones para mantener renovada nuestra fuerza laboral.
- Realizar el cronograma de vacaciones como máximo hasta la segunda semana del mes de enero de cada año.
- Seguimiento a los educativos para que se completen su archivo personal.
- Revisión periódica de los contratos de trabajo.

Control de registros

Tipo	Indexación	Recopilación	Acceso	Almacenamiento	Tiempo mínimo de retención
Formato de ausencia de personal	Número\ Fecha	Dirección	Cliente y calidad educativa	Archivo docente	1 año

Formato de manejo de vacaciones	-----	Dirección	Cliente y calidad educativa	Archivo docente	1 año
Formato fuerza laboral	Número \ Fecha	Dirección	Cliente y calidad	Archivo calidad educativo	1 año

Procedimiento de evaluación de desempeño

Objetivo

Se constituye formas y pasos para la evaluación de todos los docentes a la institución educativa privada nuevo Pátapo.

Alcance

Incluye a todos los docentes que tiene la institución educativa privada nuevo Pátapo

Definiciones

Aprobación

Es el modo que permite dar eficacia a un documento para que este pueda ser difundido he realizado

Aprobación de evaluación

Pasar un esquema mínimo de calificación para una prueba o evaluación.

Archivo

Carpeta física que contiene los documentos de cada educativo de la institución educativa privada nuevo Pátapo se obliga personalmente servicios personales destinado o almacenar archivos personales de docentes activos

Docente

Se relata a toda persona que labora en la institución educativa privada nuevo Pátapo por cualquier tipo de modalidad de contrato que recibe una retribución por sus servicios.

Docente activo

Se relata a todo educativo de la institución educativa privada nuevo Pátapo que mantiene un vínculo laboral activo con la institución en función de una fecha fija.

Docente cesado

Se refiere a todo educativo de la institución educativa privada nuevo Pátapo que dejó de mantener un vínculo laboral con la institución en función de una fecha fija.

Documentación actualizada

Se relata a la documentación actual, su vigencia dependerá del tipo de documento

Fuerza laboral

Denominación al conjunto de educativo de la institución educativa privada nuevo Pátapo

Responsables y áreas involucradas

Ítem	Actividades	Director	Sub director	Coordinador docente	Departamento de gestión	Docente
1	Elaboración de cronograma de evaluaciones	X	X			
2	Comunicación con docentes para autoevaluación		X			X
3	Coordinación de evaluaciones por pares y por supervisiones	X	X	X	X	X

4	Elaboración de resumen de evaluaciones		X			
5	Archivo de evaluaciones en files de docentes		X			

Cliente y ambiente de trabajo

Identificación del cliente

Se considera como cliente a todos los actores educativos que correspondan a la institución educativa privada nuevo Pátapo

Infraestructura y ambiente de trabajo

La construcción necesaria para realizar este proceso con acceso a internet se basa en datos de los educativos tiene un ambiente para el almacenamiento de documentación, materiales de escritorio, transporte, entre otros.

Infraestructura y ambiente de trabajo

La infraestructura necesaria para realizar este proceso, es necesaria una base de datos con educativos, un teléfono, un ambiente para el almacenamiento de documentación, materiales de escritorio, transporte entre otros.

Subprocesos y actividades

Evaluaciones

Se calculará periódicamente a cada docente de la institución educativa privada nuevo Pátapo, las evaluaciones se realizarán una semana antes de la terminación del contrato del docente, y en la decisión de modificación de contrato o para la promoción hacia un mayor nivel jerárquico las evaluaciones tendrán vigencia de un año desde el inicio de labores del trabajador según lo indicado en el contrato de trabajo.

Tipos evaluaciones

Procedimiento de evaluación de desempeño

Se consideran tres tipos de evaluaciones

Autoevaluación: en esta valoración el docente calificara su desempeño dentro la organización

Evaluación por pares: en esta valoración, el docente será competente por un compañero del mismo espacio de trabajo, será de carácter desconocido.

Evaluación por supervisor: el docente será calificado por su docente superior o de mayor rango por modalidad de contrato o experto en la rama de averiguación.

Indicadores

Cantidad de docentes a evaluar

Es el aumento mensual de docentes que deben ser valorados en la función del vencimiento de sus contratos.

Procedimiento de evaluación de desempeño

Tasa de autoevaluaciones

Medirá la participación de docentes que tienen su autoevaluación en empleo de la CCAE

Tasa de evaluaciones por pares

Medirá el porcentaje de maestro que tienen la evaluación por pares en función de la CCAE.

Tasa de evaluaciones por superiores

Medirá el porcentaje de docentes que tienen la evaluación por supervisores en cargo de la CCAE

Tasa mensual de aprobados

Porcentaje mensual de docentes que han aprobado el resumen de las evaluaciones cuando tenga un promedio mayor a 13, se sacara en función al valor de la FLM (fuerza laboral mensual)

Buenas practicas

Se encomienda hacer búsqueda de la vigencia de los contractos

Conservar un archivo digital de resúmenes de las evaluaciones

10. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EL MODELO.

Competencias	Estrategias	Actividad	Contenidos	Materiales	Tiempo	Fecha
Gestión de personas.	Desarrollar talleres interactivos sobre gestión de personas para fortalecer las relaciones interpersonales	Organización y ejecución Taller de gestión de personas.	- Participan de la sensibilización y autorreflexión sobre el desempeño laboral. - Conversatorio sobre las necesidades profesionales e institucionales. - Participan del taller de gestión de personas. - Sistematizan sus fortalezas y debilidades. - Elaboran su proyecto desarrollo profesional. - Elaboran y sistematizan compromisos de desarrollo profesional			
Planificación Institucional	Implementar el círculo de calidad para la planificación institucional y así fortalecer las competencias profesionales en mejora del desempeño docente	Creación e implementación del círculo de calidad en la planificación institucional	Participan de la reunión sobre intercambio de experiencias profesionales para planificar. - Identifican las necesidades para la planificación institucional y la mejora profesional. - Creación e implementación de los círculos de calidad			

			<p>según las áreas de la gestión institucional. - Proponen mecanismos, criterios y los planes pertinentes para el desarrollo profesional. - Participan de los talleres o programas de capacitación y actualización profesional. - Sistematización y promoción de resultados y/o productos</p>			
Motivación y Trabajo colaborativo	<p>Crear espacios de interacción laboral para promover el trabajo colaborativo sobre la base la comunicación, motivación y el compromiso con la gestión institucional</p>	<p>Organización y ejecución Taller sobre de trabajo colaborativo</p>	<p>Participan del taller sobre trabajo colaborativo como factor de compromiso institucional y buen desempeño laboral. - Identifican la necesidad de poner en práctica el trabajo colaborativo. Participan de la conferencia sobre: ¿Cómo regular y controlar las emociones para un trabajo productivo? - Participan de la charla sobre: Aplicación de la inteligencia emocional</p>			

			como factor de empoderamiento y desarrollo profesional. - Conforman equipos de trabajo colaborativo multidisciplinario al logro de la visión institucional.			
Procesos Pedagógicos	Promover un modelo de gestión por competencias para facilitar los procesos pedagógicos en las aulas y concretizar los objetivos institucionales	Organización y ejecución del Taller sobre: procesos Pedagógicos de aplicación en aula. Diseño del modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente	Participan y se involucran en el diseño del modelo de gestión por competencias como propuesta para mejorar el desempeño docente. - Proponen mecanismos de monitoreo de los procesos pedagógicos de la práctica pedagógica. - Establecer la comunicación y el liderazgo como principio rector para el acompañamiento y monitoreo del desempeño laboral en mejora del comportamiento organizacional. - Asumen, establecen y socializan compromisos para encaminar los objetivos institucionales			

Investigación e innovación educativa.	Crear e implementar el centro de investigación e innovaciones educativas para promover la producción intelectual y los logros institucionales.	Creación e implementación del Centro de Investigación e Innovaciones Educativas.	Reuniones de socialización e intercambio de experiencias profesionales. - Participan de la charla de un especialista sobre: Promoción y desarrollo de la profesionalidad desde las experiencias educativas. - Promover la creación del centro de investigación e innovaciones para promocionar la producción intelectual. - Conformar equipos de trabajo multidisciplinario para fomentar la cultura investigativa en los docentes			
			Sistematizar y difundir las producciones producto del esfuerzo y el trabajo mancomunado como parte del comportamiento y la cultura organizacional.			
Promoción de resultados y estímulos.	Crear e implementar el área de imagen y promoción de resultados y	Creación e implementación del el Área de Promoción	Participan del panel fórum sobre: Promoción de resultados y			

	estímulos profesionales para el reconocimiento del personal por logros y resultados obtenidos en bien de la institución	de Desarrollo Profesional y estímulos.	estímulos profesionales como factor de desarrollo profesional y sostenibilidad institucional. - Participan en el taller de: Bienestar organizacional y satisfacción laboral desde el reconocimiento profesional. - Gestionar estímulos para promocionar el buen desempeño laboral. - Promocionar los logros a la comunidad para el reconocimiento social. - Establecer los mecanismos de creación e implementación del área de imagen y promoción de desarrollo profesional para fortalecer el comportamiento organizacional.			
--	---	--	---	--	--	--

11.- EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

La propuesta se ira evaluando en todo el proceso de implementación, es decir conforme se vaya aplicando se deben realizar las correcciones necesarias y oportunas al Modelo de Gestión por Competencias.

ANEXOS DE LA PROPUESTA

Ficha de observación del desempeño docente

El instrumento que se presenta a continuación tiene como finalidad conocer el desempeño docente por lo que la información obtenida permitirá verificar la efectividad de la gestión pedagógica

Leyenda

Escala de valoración	Puntajes	Indicadores
No presenta 1	0-20	No muestra ninguna evidencia de los indicadores propuestos
Inicio 2	21-40	Muestra muy pocas evidencias de los indicadores propuestos
Proceso 3	41-60	Muestra evidencias de los indicadores propuestos, pero no están logrados.
Logrado 4	61-80	Muestra clara evidencias de hacer logrado el indicador.

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración			
Planificación curricular	1.	La planificación anual cuenta con elementos básicos (unidades didácticas, materiales y recursos)				
	2.	La unidad didáctica parte de una situación significativa				
	3.	La planificación de la sesión de aprendizaje parte de la unidad didáctica				
	4.	El diseño de la sesión, evidencia los procesos pedagógicos del aprendizaje a desarrollar (problematización, propósito, motivación, saberes previos, gestión y acompañamiento del desarrollo de competencias y evaluación)				

	5.	Los recursos y materiales educativos disponibles en la IE están previstos en su planificación				
	6.	Las situaciones de evaluación están previstas en su planificación.				
	7.	Dosifica el uso del tiempo de la sesión en función de los aprendizajes a lograr en los estudiantes.				
Desarrollo de la sesión de aprendizaje	8.	Al inicio de la sesión, se plantean a los estudiantes situaciones retadoras y/o problemas para resolver que se vinculan con la situación significativa propuesta por la unidad.				
	9.	Los estudiantes son informados por el docente de los aprendizajes a lograr en el día				
	10.	Promueve el uso de los saberes previos para la construcción de los nuevos aprendizajes.				
	11.	Motiva durante toda la sesión de aprendizaje				
	12.	Toma en cuenta la participación de los estudiantes.				
	13.	Los estudiantes reflexionan sobre lo aprendido en la sesión de aprendizaje (Metacognición)				
	Organización y clima del aula	14.	Los estudiantes interactúan entre sí aceptando y respetando sus diferencias			
15.		Los estudiantes respetan las normas de convivencia				
16.		El docente trata a todos sus estudiantes con respeto y empatía, considerando sus diferencias.				
17.		El docente reconoce y valora la participación de sus estudiantes				
18.		Los estudiantes trabajan en equipo de manera ordenada.				
19.		El docente promueve el orden y la disciplina en el aula.				
20.		El docente es empático con sus estudiantes.				

2.5.1	Presenta las referencias bibliográficas pertinentes al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación con correcto y completo asiento de la investigación	x				
2.6	Anexos					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	x				
III	Fundamentación y viabilidad de la propuesta.					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica de la propuesta guarda coherencia con el enfoque de Gestión por resultados.	x				
3.2.	La propuesta es coherente, pertinente y trascendente.	x				
3.3.	La propuesta es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	x				

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Para lograr la calidad educativa basada en el desarrollo de competencias, el desempeño docente debe estar basado en una adecuada gestión de los aprendizajes.

Validado por La Dra. Virginia M. Sandoval Damián,

Especializado : Doctora en Ciencias de la Educación

Categoría Docente : Nombrado.

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 07 años.

Cargo Actual: directora de IE N° 10125 Carmelo Félix Medrano – Jayanca

Chiclayo, enero 2020.



Dra. Virginia M. Sandoval Damián
DIRECTORA

CRITERIO DE EXPERTO

Estimado Doctor (a) **José William Córdova Chirinos**

Solicito su apoyo profesional para que emita juicios sobre la **Propuesta de Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque**, para alcanzar este objetivo usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X				
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada		X			
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica		X			
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	X				
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes		X			
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	X				
2.3.3	La selección de la muestra se enmarca dentro de los cánones de la investigación cualitativa.	X				
2.3.4	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	X				
2.3.5	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios de la investigación cuantitativa	X				
2.4	Fundamentación teórica y epistemológica					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.		X			
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación	X				
2.5	Referencias Bibliográficas					

2.5.1	Presenta las referencias bibliográficas pertinentes al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación con correcto y completo asiento de la investigación	X				
2.6	Anexos					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	X				
III	Fundamentación y viabilidad de la propuesta.					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica de la propuesta guarda coherencia con el enfoque de Gestión por resultados.	X				
3.2.	La propuesta es coherente, pertinente y trascendente.	X				
3.3.	La propuesta es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	X				

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

De una manera general es muy adecuada esta Propuesta

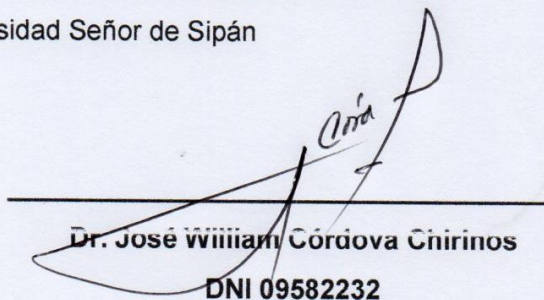
Validado por el Dr. José William Córdova Chirinos

Especializado: **Doctor en Educación**

Categoría Docente: **Tiempo parcial**

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 06 años.

Cargo Actual: Universidad Señor de Sipán



Dr. José William Córdova Chirinos
DNI 09582232

CRITERIO DE EXPERTO

Estimado Magister Julio César Romero Salazar

Solicito su apoyo profesional para que emita juicios sobre la **Propuesta de Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque**, para alcanzar este objetivo usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X				
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	X				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internaciones de la investigación científica	X				
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	X				
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes	X				
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	X				
2.3.3	La selección de la muestra se enmarca dentro de los cánones de la investigación cualitativa.	X				
2.3.4	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	X				
2.3.5	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios de la investigación cuantitativa	X				
2.4	Fundamentación teórica y epistemológica					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.	X				
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación	X				
2.5	Referencias Bibliográficas					

2.5.1	Presenta las referencias bibliográficas pertinentes al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación con correcto y completo asiento de la investigación	x				
2.6	Anexos					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	x				
III	Fundamentación y viabilidad de la propuesta.					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica de la propuesta guarda coherencia con el enfoque de Gestión por resultados.	x				
3.2.	La propuesta es coherente, pertinente y trascendente.	x				
3.3.	La propuesta es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	x				

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

La evaluación del desempeño docente debe mirarse desde la evaluación formativa con el afán de mejorar los procesos pedagógicos para alcanzar de esta manera mejoras en los aprendizajes esperados.

Validado por el Mgtr. Julio César Romero Salazar

Especializado: Magister en Educación.

Categoría Docente: Contrato Indeterminado.

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 17 años.

Cargo Actual: Director de Estudios y Formación en la IEP Santo Toribio de Mogrovejo –
Chiclayo




Mgtr. Julio César Romero Salazar