



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“EL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
PEDAGÓGICA DE LA I.E.P. DIVINA MISERICORDIA DE CARTAVIO - 2017”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. DAVALOS RIOS Lourdes Betzabeth

Br. ROJAS JARA Kattia Grissell

ASESOR:

Dra. Kony Luby Duran LLaro

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

Página del Jurado

Dr. JORGE EDUARDO NECIOSUP OBANDO
PRESIDENTE

Dra. PATRICIA DEL PILAR MORENO TORRES
SECRETARIO

Dra. KONY LUBY DURAN LLARO
VOCAL

Dedicatoria

A Dios por brindarme la oportunidad de vivir, por permitirme disfrutar cada momento de mi vida y guiarme por el camino que ha trazado para mí.

De igual forma, a mis padres Danilo y Juana, por apoyarme en todo lo que me he propuesto, ya que sin ellos no hubiera logrado mis metas y sueños. Por ser mis ejemplos a seguir, por enseñarme a seguir aprendiendo todos los días sin importar las circunstancias y el tiempo.

A mis hermanos Perla y Jairo, por impulsarme a ser mejor cada día.

A mi sobrina Aitza Yizù, aunque todavía no sabe leer, un día vas aprender y por eso te dedico esta tesis, gracias por alegrarme con tu grande sonrisa; te quiero mucho.

AUTORA: Rojas Jara, Kattia Grissell

Dedicatoria

A Dios por brindarme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente y como ser humano siempre guiándome de su mano.

A mi familia por el apoyo incondicional, por brindarme siempre su amor.

A mis padres en especial por ser uno de mis motores, ejemplo y guía a seguir, por estar siempre apoyándome y no dejarme desvanecer ante las dificultades y adversidades presentadas a lo largo del camino de la vida.

AUTORA: Dávalos Ríos, Lourdes Betzabeth

Agradecimiento

A la I.E.P. “Divina Misericordia –Cartavio”, y en especial a la Directora Hilda Hidalgo; por habernos acogido con cariño y brindado las facilidades necesarias para hacer posible la realización de este trabajo.

A la Universidad Cesar Vallejo y a todos los docentes que formaron parte de nuestro aprendizaje, por compartir con nosotros su enseñanza, su amistad, sus experiencias académicas y por haber hecho posible nuestra formación académico - profesional.

A nuestra profesora y asesora Dr. Kony Luby Duran LLaro por su impecable asesoramiento científico, su comprensión, estímulo y dedicación, para seguir creciendo intelectualmente y así afrontar con gran éxito los retos de la vida.

Las autoras

Declaratoria de autenticidad

Yo, Lourdes Betzabeth Dávalos Ríos, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado "El desempeño docente y su relación con la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017"

Presentada, en 120 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, marzo del 2018



Lourdes Betzabeth Dávalos Ríos
45565836

Declaratoria de autenticidad

Yo, Katlia Glissel ROjas Jara, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado "El desempeño docente y su relación con la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017"

Presentada, en 120 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificadas correctamente en toda cita textual o de parágrafos, así como de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella expresamente señalada en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagos.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su **fuentes o autor, me someto a las sanciones que determinan el** procedimiento disciplinario.

Trujillo, marzo del 2018



Katlia Glissel Rojas Jara

46805726

Presentación

Estimados y respetados señores miembros del jurado a continuación les presento la Tesis: “El Desempeño Docente y su relación con la Gestión Pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	v
Presentación.....	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.3.2.4. Procesos que apoyan la Gestión Pedagógica:	59
1.4. Formulación del Problema	75
1.5. Justificación del Estudio	76
1.6. Hipótesis	77
1.7. Objetivos.....	78
II. MÉTODO	78
2.1. Diseño de investigación	78
2.2. Variables.....	79
2.3. Población y muestra.	82
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	82
2.5. Métodos de análisis de datos.	88
2.6. Aspectos éticos.....	89
III. RESULTADOS	91
IV. DISCUSIÓN.....	100
V. CONCLUSIONES.....	104
VI. RECOMENDACIONES.....	105

VII. REFERENCIAS	106
ANEXOS	109
Anexo 1: Instrumentos.....	110
Anexo 2: Validación y Confiabilidad de los instrumentos	113
Anexo 4: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio IN SITU	119
Anexo 5: Base de Datos.....	120

RESUMEN

La presente investigación estudió el problema ¿El desempeño docente se relaciona con la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017? La hipótesis que se formuló establece que el desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio en el año 2017. La población de estudio estuvo conformada por 35 docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio que laboraban en el año 2017. Se administraron dos cuestionarios, utilizando un diseño correlacional, a 35 docentes, mediante un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. Los resultados indican que el desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica curricular de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017, porque el valor obtenido mediante el coeficiente R de Spearman es ($R = 0.846$). También, el desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión organización social administrativa de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017, porque el valor obtenido mediante el coeficiente R de Spearman es ($R = 0.826$). Además, el desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión participación social comunitaria de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017, porque el valor obtenido mediante el coeficiente R de Spearman es ($R = 0.811$) En conclusión, el desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante el coeficiente R de Spearman es ($R = 0.824$), confirma la correlación.

Palabras claves: gestión, gestión pedagógica, desempeño, desempeño docente.

ABSTRACT

The present investigation studied the problem ¿Teaching performance is related to pedagogical management from the I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017? The hypothesis that was formulated establishes that the teaching performance is significantly related to the pedagogical management of the I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio in 2017. The study population consisted of 35 teachers from the I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, who worked in 2017. Two questionnaires were administered, using a correlational design, to 35 teachers, using a simple random probabilistic sampling. The results indicate that the teaching performance is significantly related to the curricular pedagogical dimension of the I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017, because the value obtained by Spearman's R coefficient is ($R = 0.846$). Also, the teaching performance is significantly related to the administrative social organization dimension of the I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017, because the value obtained by Spearman's R coefficient is ($R = 0.826$). In addition, the teaching performance is significantly related to the community social participation dimension of the I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017, because the value obtained through Spearman's R coefficient is ($R = 0.811$) In conclusion, the teaching performance is significantly related to the pedagogical management of the I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017, because the data of the descriptive statistics show high percentages and the inferential statistic, by Spearman's R coefficient is ($R = 0.824$), confirms the correlation.

Keywords: management, pedagogical management, performance, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Uno de las mayores dificultades por las que atraviesa nuestra región, país y el mundo entero, es el deficiente desempeño que realizan los docentes dentro de las aulas.

En el ámbito internacional, la problemática educativa está relacionada con la deficiente formación de los docentes, la cual se puede demostrar en la práctica pedagógica que cada uno de ellos realiza y que es escaso. Este problema resulta alarmante dado que el crecimiento económico y social de una nación está estrechamente vinculada a la educación y por ende a la calidad de personas que se forjen dentro de las aulas; no obstante, según los últimos reportes de las distintas evaluaciones e investigaciones realizadas en varios países de Latinoamérica y del resto del mundo, demuestran una emergente necesidad de fortalecer las capacidades y competencias de los actores principales de este problema, como son los maestros. Esta mejora necesariamente debe apuntar propiamente al desempeño del maestro para con sus estudiantes, y esto será realizable en la medida en que los gobiernos y demás entidades relacionadas al aspecto educativo busquen reorientar las competencias propias de un profesional en educación, es decir, el saber cómo actuar, frente a las constantes evoluciones y reformas curriculares educativas que cada país asume, lo cual confirma lo expuesto por Díaz, F. (2006) cuando menciona “La vida diaria de la escuela está marcada por la cotidianidad que forma parte del currículo oculto, que se revela en la actuación pedagógica del docente y en las manifestaciones de su saber”.

Para alcanzar un éxito verdadero dentro de las instituciones educativas es necesario que cada miembro que conforma la comunidad educativa alcance un nivel de excelencia dentro de sus capacidades, habilidades y destrezas cognitivas, sin embargo, no solo basta con adquirir una competencia académica rica en saberes y conocimientos, sino además de diferentes habilidades sociales relacionadas con la eficacia de su práctica pedagógica y lo eficiente que está resulta para el aprendiz. Cada maestro debe plantearse constantemente nuevas metas en función de sus posibilidades y habilidades, para que pueda ir poco a

poco mejorando, muy a pesar de los inconvenientes que se presenten en el camino. Por otro lado, el cuándo nos referimos al área de Gestión Pedagógica estamos haciendo hincapié al órgano encargado de verificar el cumplimiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje, en la que se da una interacción constante entre los actores educativos con el fin de alcanzar buenos aprendizajes.

Para Batista, E. (2001) “La gestión pedagógica viene a ser todo un conjunto de actividades, elementos y materiales que se toman del día a día en el ámbito educativo con el fin de mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje (parte pedagógica) y que todo docente realiza tratando de cumplir las metas educativas trazadas.

Dentro de las instituciones educativas, hoy en día el tema de la gestión va resultando ya no un componente requerido superficialmente para el desarrollo educativo, sino más bien se ha convertido en un elemento fiscalizador necesario para analizar la problemática actual y velar por que se alcancen las metas de la educación, creando las condiciones para alcanzar un buen rendimiento académico a través de un alto compromiso de eficiencia y eficacia respondiendo así al condicionante del mundo moderno.

En la mayoría de Instituciones pertenecientes a la Región de La Libertad se muestran distintos problemas relacionados al desempeño que realiza el docente dentro del aula para lograr el aprendizaje de los estudiantes.

La eficiencia del docente, hoy en día constituye una herramienta básica en la educación y en los cambios del sistema educativo en la actualidad, exigiendo así profesores capaces de gestionar transformaciones convirtiéndose en ejes impulsores de acciones pedagógicas en el aula, con técnicas que se deben ejecutar para dar respuesta a las innovaciones de la sociedad. Esto requiere el buen desempeño por parte de los docentes, para dirigir un salón de clase y a la comunidad escolar en procura de lograr mayor efectividad en los estudiantes, los representantes, los directivos y demás miembros del sector educativo.

Desde esta perspectiva, los docentes de las escuelas básicas deben estar en la obligación de operar un liderazgo, de tal manera que le permita enfrentar nuevas realidades, resolver e innovar al momento de llevar a cabo una actividad en el aula, de allí que la gestión pedagógica juega un papel importante en el manejo de

nuevas estrategias y formas de llevar una clase, por cuanto de la gestión en las estrategias adecuadas depende del éxito y consecución de los objetivos planteados dentro de las metas propuestas dentro de la institución, dispuesta a la consolidación de escuelas de calidad orientadas por el líder que exige la sociedad actual.

Esta problemática, no es ajena a los docentes y alumnos de la I.E.P “Divina Misericordia” de la localidad de Cartavio, en donde existen docentes que necesitan capacitarse como gerencial en un salón de clases, en la que no solo sepa los conocimientos y las materias propias de su especialidad, sino que trate siempre de mantener alertas y motivados a sus estudiantes y a los apoderados incentivándolos a alcanzar el mayor nivel de logro, es decir, no conformarse con pasar de grado, sino el de alcanzar la excelencia; y así inculcarles el valor del emprendimiento más allá del conformismo. Además es necesario hacer propuestas ante los organismos pertinentes, como alternativas que posibiliten la asimilación de medidas correctiva para mejorar los procesos de gestión en lo pedagógico como en el desempeño docente, orientados al mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes; así como la actualización de la comunidad educativa en su integridad, promoviendo que el estudiante sea impulsor e independiente en el proceso de su propio aprendizaje, en consecuencia mejorar la calidad de los mismos, mejorando, asimismo, la calidad del servicio educativo ofrecido.

Hoy en día se ha cambiado la perspectiva en que se vislumbra el trabajo docente. Además de repartir conocimientos debe gerenciar su aula, dado que al igual que en una empresa, el gerente (docente) y sus estudiantes son los principales actores del proceso de enseñar y aprender. El maestro de hoy es quien coordina, imagina, planea, y lleva a cabo las acciones que desemboquen en el aprendizaje, y además el docente es quien da paso a que sus estudiantes promuevan constantemente el juicio crítico, la flexión de lo que están aprendiendo, el por qué y para qué aprenden, resumiendo todo esto en un verdadero aprendizaje significativo.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

- Urcina, J. (2011) en su tesis denominada “El Papel de la motivación en el desempeño docente” Nuevo León – Monterrey. Dicha investigación tuvo un diseño descriptivo dado que el fenómeno a estudiar se suscitó de forma natural en un espacio donde no se tuvo el control. Este estudio se llevó a cabo con maestros pertenecientes al área del posgrado en la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, en Monterrey, México, 2011. Llegó a la conclusión de que los maestros participantes en este estudio tienen la característica de que son fácilmente dominados bajo distintos motivadores. Frente a esta realidad se cree necesario tomar en cuenta a aquellos maestros que eligieron al proceso como razón de su trabajo y al conocimiento como una manera de optimizar los aprendizajes. Esto implicaría que dichos maestros sientan alegría al trabajar, dándoles la libertad de crear o seleccionar las actividades que ellos consideren más significativas y de ejecutarlas en el tiempo del modo que consideren mejor. Del mismo modo es importante generar diferentes proyectos innovadores que busquen en los docentes la apertura para su creatividad y el desarrollo de diferentes habilidades en ellos mismos y en sus estudiantes ocasionando el disfrute en lo novedoso.

1.2.2. A nivel nacional

Por su parte, Chipana, M. (2015) cuya tesis se titula “Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro” Juliaca – Perú. Contó con un diseño investigativo de tipo descriptivo correlacional, basado en el aspecto cuantitativo. Su muestra estuvo conformada por 381 participantes, entre los cuales estaban maestros, directores, jefaturas entre otros pertenecientes al área de Gestión pedagógica. Este estudio arribó a la conclusión de que existe una relación altamente significativa entre la dimensión de la supervisión y evaluación de los aprendizajes en los procesos de enseñanza aprendizaje y los estándares de conocimientos y aprendizajes logrados en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro. Esto debido a que se analizaron porcentualmente los datos investigados.

Del mismo modo Yataco, J. (2015) con su trabajo de investigación titulado “Gestión pedagógica y de empeño docente en la institución educativa N° 7057 “Soberana Orden Militar de Malta” Villa María del Triunfo - 2015”. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 100 docentes. Llego a la conclusión de que existe una relación positiva con un nivel de correlación moderada a un nivel estadística significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente; es decir, el director ejerce liderazgo pedagógico para mejorar la calidad educativa y cuantificar la profesión docente.

Por su parte Salinas, E. (2014) en su tesis “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo - Callao”. Es una investigación de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional. La población y muestra estuvo conformada por la totalidad del personal docente de 15, personal directivos 03 y estudiantes del nivel secundaria 110 de educación básica regular de la mencionada institución. Concluyó que sí existe una relación significativa entre la calidad de la gestión pedagógica con la práctica docente, la significancia es 0.01 es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, se afirma que existe correlación significativa entre ambas variables.

Rojas N. (2013) en su tesis: “La gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Innova – School, sede Chorrillos y Ate – 2013”. Es un tipo de investigación cuantitativa de carácter descriptivo – correlacional. Su muestra estuvo conformada por 124 docentes de las dos sedes Chorrillos y Ate. Este estudio llego a la conclusión de que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente la institución educativa Innova – School, sede Chorrillos y Ate – 2013

Del mismo modo Maldonado, R. (2012) con su trabajo de investigación titulado “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes” Lima – Perú. Contó con un diseño investigativo de tipo correlacional

descriptivo, enmarcado dentro de las investigaciones no experimentales – transaccionales dado que la variable independiente (percepción del desempeño docente) ya está y trabaja sobre el contexto de la investigación. Presentó una población de estudio de 335 actores de la Institución Educativa. Tuvo una muestra poblacional representativa de 144 estudiantes pertenecientes al nivel de la secundaria comprendidas entre los grados de primero a quinto. Luego del análisis de los datos recolectados se arribó a la conclusión de que existe una correlación altamente significativa entre ambas variables; es decir, entre la manera en que se percibe el desempeño del maestro y el nivel de aprendizaje cognitivo logrado.

Por su parte Reyes, N. (2012) en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao”. Dicha investigación tuvo un diseño que corresponde al descriptivo correlacional debido a que se propone una relación significativa entre las variables. La muestra de estudio estuvo conformada por 40 profesores de dicha institución. Llegó a la conclusión de que el desempeño docente está vinculado a diversos factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc., y que la percepción del liderazgo ejercido por el director es sólo un aspecto más.

Por su parte Zarate, D. (2011) en su tesis “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia” Lima – Perú. Contó con un tipo de investigación cuantitativo no experimental, de diseño descriptivo – correlacional. La muestra de estudio se seleccionó teniendo en cuenta a los docentes del nivel primario y a los estudiantes del quinto y sexto grado del mismo nivel primario. Luego de llevar a cabo el estudio, se llegó a la conclusión de que se evidencia una alta correlación lineal entre la variable 1 (liderazgo directivo) y la variable 2 (desempeño docente) en todas sus dimensiones. Es decir, que el directivo hace uso de todo su liderazgo en los ámbitos de Gestión Pedagógica, en el ámbito de gestión institucional y también en lo administrativo, en consecuencia, los docentes también demuestran liderazgo en su desempeño referidos en el aspecto de su profesionalidad, en el aspecto de desarrollo personal y social. Este hecho ocurre también de forma inversa; es

decir, si los docentes demuestran liderazgo, el directivo también lo denotará al sentirse identificado.

Del mismo modo, Montalvo, W. (2011) cuya tesis se titula “El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15” Huarochirí - Perú. El tipo de investigación aplicado es el descriptivo - correlacional. Concluyó que se evidencia una interrelación entre el clima organizacional y el grado de compromiso del desempeño docente; y este, a su vez, es observado por los maestros y por los alumnos; en la que se aprecia que un 51% de las personas encuestadas afirma que el Clima Organizacional se encuentra en un alto nivel, así también un 64% de las personas entrevistadas observa el desempeño docente en un alto nivel denotando congruencia en ambas variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Desempeño Docente

1.3.1.1. Definición

Es un aspecto necesario e indispensable para contribuir no solo a la formación académica sino también al crecimiento personal de los alumnos, tratando siempre de mantener la esencia de su naturaleza, la cual consiste en contribuir al desarrollo en todas sus potencialidades del maestro, añadiendo sus capacidades de tipo biológico, afectivo, cognitivo, social y moral.

En tal sentido Schwab (1999) señala que el propósito del desempeño docente es direccionar y monitorear todo el proceso en el que los alumnos van desarrollando sus habilidades, competencias, actitudes, destrezas y el aspecto moral, teniendo en cuenta el respeto y la valoración de los demás, tanto en el aspecto individual como social. Para que este propósito se lleve a cabo, los maestros deben autoconvencerse de que es posible, y de que se puede realizar de forma eficaz.

Al respecto, Montenegro (2003) señala que una competencia es un modo de actuar generalizable, es decir, algo que a través de mi comportamiento hago de

forma natural, mientras que el desempeño son aquellas acciones que se realizan concretamente. Es decir, un docente se desempeña cuando este cumple con todas sus responsabilidades a su cargo; y este suceso se encuentra por dimensiones relacionadas propias del docente, del alumno y del contexto en su conjunto.

Esto quiere decir que el desempeño docente se realiza en diversos campos o niveles como: el contexto socio-cultural en el cual se desarrolla, el entorno institucional a la cual pertenece, el aula de clases donde se desempeña y sobre el mismo docente, a través de la propia autorreflexión de su desempeño. En tal sentido, el concepto de desempeño docente menciona que:

Forma parte del quehacer diario que realiza cada docente y que busca principalmente mejorar no solo su persona y realización profesional, sino también la de su Institución y la de sus estudiantes en clase; identificando sus propios conocimientos, su sentir y la actitud que denotan cada docente. Este proceso se encuentra constantemente en evaluación a través de la observación sistemática y la recolección de datos para corroborar y asignarle una valoración en su aprobación para con los aprendizajes de sus estudiantes. Esta evaluación toma en consideración el uso de todas las habilidades pedagógicas, las emocionales, el nivel de responsabilidad laboral y la manera en que se interrelaciona el maestro con sus estudiantes, apoderados, demás docentes, directivos y demás actores educativos. (Valdez, 2000).

Además en el ámbito de la docencia, las capacidades que el docente pueda emplear dentro del aula se expresa de manera muy particular a través de destrezas, valores y comportamientos que el docente va a adquirir o ha adquirido y que puede emplearlo para afrontar complicaciones que se puedan presentar en el aula.

El desempeño docente viene a ser la forma en que actúa un maestro no solo como persona sino como un experto profesional en el ámbito educativo; para ello, debe ser consiente del conocimiento pedagógico que posee, dado que esto le va a permitir crear nuevos conocimientos, nuevas formas de construcción diario del

cómo enseñar, del cómo organizar un determinado tema o de qué modo interactuar con sus estudiantes para lograr una determinada competencia. (Saravia y López, 2008, p. 89).

De lo expuesto anteriormente podemos deducir que, el aspecto pedagógico necesita de un docente profesional que posea diferentes habilidades para identificar aspectos particulares y sociales, que entienda el proceso en el que se encuentra inmerso, capaz de tomar decisiones referidos a los conocimientos, la metodología, las estrategias que va a aplicar, que logre diseñar estrategias de enseñanza en relación con las necesidades que presentan los estudiantes, organizando de esta manera situaciones de aprendizaje, actuando de diferente manera para facilitar la adquisición de los nuevos aprendizajes partiendo de las características y ambiciones individuales de cada estudiante.

Para Torres (2008) cuando hablamos sobre desempeño docente, nos estamos refiriendo a todas las actividades que un docente lleva a cabo, no solo en el aula, sino durante todo el proceso pedagógico; este hecho se ve concretizado cuando se da fiel cumplimiento a lo planificado y se vislumbran buenos resultados con el objetivo de alcanzar las metas trazadas en el nivel y grado donde se desempeña. Todas estas actividades forman parte de un proceso que se caracteriza por ser consciente, individual y creativo.

De lo mencionado anteriormente podemos decir que, el desempeño docente guarda una estrecha relación con la manera en que el maestro realiza su trabajo, es decir, mide si éste es de calidad, o si este lo ejecuta de forma eficaz y oportuna. Estas acciones a tomar en cuenta para un adecuado desempeño docente son promover un espacio adecuado de aprendizaje, en la los alumnos tengan comodidad, promuevan las buenas practica de valores y de respeto mutuo, en el que puedan hablar y expresar sus opiniones y sensaciones sin miedo a lo que le puedan decir los demás, capaces de participar de forma activa. Esto involucra que el maestro debe organizarse anteriormente planificando las estrategias a emplear, determinando los conocimientos a enseñar, el cómo lo va a enseñar, qué va a necesitar para conseguirlo, y en qué momento lo va a hacer;

todo esto no solo va a incentivar al estudiante a aprender de forma significativa, sino que reforzará sus nuevos y anteriores aprendizajes.

Por su parte, Espinoza (2010) manifiesta que la tarea de un docente no es básicamente a la transferencia de la mayor cantidad de conocimientos, así éstos sean de mucha importancia para el estudiante. La tarea docente va más allá, busca orientar y formar integralmente al alumno abarcando no solo un aspecto del niño, sino todos los aspectos que lo convierten en una persona compleja y pensante.

Por último, definimos al desempeño docente como la parte fundamental en la que gira todo el proceso educativo, debido a que de esto depende el éxito de la educación formal, dado que la persona capacitada y especializada en la enseñanza tiene en sus manos el peso de lo que significa la educación y el modo cultural de toda una sociedad. También debe ser consciente de que su labor debe estar sujeto a todo tipo de influencias no solo personales sino también sociales que el entorno mismo influye dentro de su labor.

1.3.1.2. Niveles de Desempeño Docente.

Teniendo en cuenta el marco del buen desempeño docente expuesto por Manzi (2006) manifiesta que existen cuatro escalas de desempeño docente: el primero se denomina **Destacado**, es decir que supera las expectativas del resto o que va por encima de lo que se espera alcanzar; es un nivel que se caracteriza por presentar un amplio conocimiento pedagógico; el siguiente nivel es el **competente**, el cual señala un desempeño adecuado al indicador evaluado; es decir que cumple con lo necesario para ejercer la docencia de manera adecuada aunque no excepcional pero se trata de un buen desempeño; otro de los niveles se le denomina **básico**, es decir, que alcanza lo deseado en el ítem a evaluar, aunque con algunas irregularidades en diversas circunstancias y que también se aprecian ciertas debilidades, sin embargo, esto no resulta tener mayor gravedad ni es un hecho que se repita permanentemente. Por último tenemos al nivel **insatisfactorio**, el cual significa que se observan diversas deficiencias y presenta

mayores dificultades en el ítem a evaluar y estas deficiencias afectan notablemente la labor del maestro.

Según el Ministerio de Educación del Perú (2007), lo cual se tomará para la presente investigación, existen cuatro escalas o niveles de desempeño, los mismo que se adaptaron mejor quedando así: el primero es el **nivel deficiente**, que es el nivel en el cual el alumno presenta claras dificultades para lograr los aprendizajes; el segundo es **el nivel regular**, donde el alumno aún presenta dificultades pero trata de obtener algunos aprendizajes esperados; el tercero es **el nivel bueno**, en el cual el alumno ha logrado algunos aprendizajes pero con ciertas dificultades y el cuarto es el **nivel muy bueno**, que es el nivel donde el alumno presenta los logros esperados.

1.3.1.3. Dimensiones del Desempeño Docente

Valdéz (2004) considera cuatro dimensiones según la teoría de la práctica reflexiva:

Capacidades Pedagógicas. Estas son aquellas en la que todo maestro o maestra debió de alcanzar o adquirir durante su formación profesional. Estas se verán reflejadas al momento de enfrentarse de manera satisfactoria en su labor cotidiana dentro del aula de clases evidenciando no solo sus conocimientos, sino sus habilidades para enseñar, sus habilidades pedagógicas y las didácticas.

Emocionalidad. Esta se refiere básicamente a la vocación profesional que requiere todo buen maestro o maestra. Estas cualidades deben tener un carácter personal y psicológico, es decir, saber cómo responder a determinados sucesos propios de la educación, el estado de ánimo usual, la empatía, entre otras. Estas cualidades serán la herramienta principal que facilitará un buen desempeño como docente para sentirse útil y reconocido.

Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones. Está referido a las funciones que debe cumplir el docente como: la asistencia y puntualidad a su centro de labores, su compromiso durante el desarrollo de la sesiones, la disponibilidad para las reuniones de reflexión ya sea del maestro con estudiantes,

del maestro con maestros, cumpliendo las normas, asistiendo de manera constante a capacitaciones, implicarse personalmente en las decisiones a favor de la escuela, etc.

Relaciones Interpersonales. Es necesario considerar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa como el director, los profesores, alumnos y sobre todo la familia y la comunidad. Es importante resaltar la relación que se debe generar entre docente y estudiante, y no únicamente dentro del aula de clases, sino además fuera de ella, es decir, cuando el estudiante requiera de apoyo u orientación extra ante un determinado inconveniente.

Para poder evaluar el buen desempeño de un maestro se emplean diferentes modelos, uno de ellos es el que toma en consideración la apreciación particular e individual de los mismos estudiantes. Este modelo es el que posee mayor trascendencia en los variados contextos y niveles educativos, así lo considera Jiménez (2008). “El método de evaluación para determinar el nivel de buen desempeño docente, basado en la apreciación de los estudiantes se fundamenta, del mismo modo que los demás modelos, en la buena práctica docente que cada colegio u organismo educativo haya establecido, en especial aquellas acciones que sean susceptibles de medición y puedan ser apreciados en clase.

Jiménez (2008) considera que la aplicabilidad de este modelo de evaluación del desempeño docente basado en la apreciación del estudiante conlleva a ciertas ventajas:

- Que los alumnos son los principales testigos directos de cómo es el trabajo diario de su maestro dentro del periodo en el que forma parte de sus estudios.
- La opinión verídica de los estudiantes conllevará a una buena consistencia en los datos obtenidos, dado que si se emplea entrevistas escritas individuales, los resultados pueden alcanzar niveles altos de confiabilidad. (De 80 hasta 90)
- Los resultados alcanzados resultan ser datos importantes debido a que en función de ellos se puede retroalimentar no solo al estudiante, sino al mismo docente, alcanzando de este modo al colegio mismo.
- Es un modelo de adquisición de información inmediata dado que a través de preguntas directas o escritas se conoce el nivel de desempeño docente.

1.3.1.4. Factores que influyen en el Desempeño Docente

Una ventaja primordial que se tiene que observar en los colegios y demás instituciones relacionadas al ámbito educativo es que deben poseer la capacidad de apertura de espacios y oportunidades para que pueden elevar el nivel de desempeño laboral de sus integrantes. Para lograrlo es indispensable señalar cada uno de los elementos que determinan directa o de forma indirecta en el nivel de desempeño docente; estas pueden ser una escasa o nula formación pre profesional o la discontinua participación en programas de capacitación permanente; la mala identificación con su escuela, la poca motivación de emprendimiento profesional, una deficiente interrelación entre maestros, alumnos, apoderados, o con los establecimientos cercanos; una política educativa ajena a los intereses de los actores educativos; todo ello resulta importante conocer para poder reflexionar y ver qué acciones pueden contribuir a mejorar los niveles de desempeño en el trabajo.

1.3.1.4.1. Formación inicial y capacitación docente

Un maestro inicia su formación desde que descubre que su vocación es el servicio educativo y emprende su preparación pedagógica al momento de ingresar a una universidad o a un instituto de formación docente y este proceso se alarga en lo que dure cada semestre académico. Un maestro con vocación no solo busca terminar una carrera sino que asume un compromiso profesional y social con su entorno teniendo claro que en el futuro desea desempeñarse eficazmente tratando siempre de ir superándose en cuanto a sus capacidades y habilidades cognitivas y técnicas para un mejor desenvolvimiento y pueda estar acorde con los nuevos paradigmas científicos y tecnológicos.

Hoy en día, los diferentes modelos pedagógicos que se solían dictar en los institutos y las universidades están atravesando una gran crisis debido a que se cuestiona la raíz de sus conocimientos paradigmáticos y enseñanzas de antaño, y porque también se da un constante proceso de generación de nuevos conocimientos multidisciplinarios que los países optan con la enseñanza de formación docente inicial. (Oliva, 2010).

Tal situación, precisa que se debe llevar a cabo una exhaustiva reflexión y un análisis minucioso de los contenidos y la manera en que se vienen formando a los futuros maestros, en especial aquellos aspectos que se relacionan con la programación, la metodología empleada, los materiales usados y las técnicas tomadas en cuenta por los maestros que tienen la tarea de formar a los maestros. Estos aspectos son trascendentales dado que lo que ellos enseñan a los futuros profesionales en la educación, más adelante, estos maestros enseñaran en sus salones de clase lo aprendido en sus universidades. En tal sentido, es difícil creer que un maestro que ha sido formado por un programa curricular tradicional, en el futuro llegue a ser un maestro innovador.

En la actualidad la responsabilidad de la formación de los profesionales en educación recae sobre las universidades y demás instituciones de ámbito superior, no obstante, este hecho debería de darse más coordinadamente bajo responsabilidad del gobierno, quien debe asumir una política generalizable sobre este aspecto. (Villani, 2009).

En la creación y desarrollo del ser humano, la principal riqueza de una nación, además del hecho mismo de la formación de nuevas teorías y conocimientos en función a los diversos estudios de investigación, los centro de estudios superiores representan un rol primordial, ya que estas constituyen el centro principal del crecimiento de la ciencia, la tecnología, la humanidad, la economía, la sociedad y la cultura de todo un país.

No existe algún aspecto del estudio científico como es el aspecto educativo con mayor importancia en su formación inicial con respecto al desarrollo humano; la misma que resulta trascendental para un correcto o incorrecto desempeño del maestro y constituye así un elemento indispensable para las evoluciones que se suscitarían en el tiempo por medio de los diversos espacios de capacitación de los docentes.

1.3.1.4.2. Motivación

Existen muchas ideas que definen a la motivación de diversa manera dado que cada ser humano posee un punto de vista diferente en relación a lo que le motiva para desempeñar de forma eficiente su labor, y a la vez discrepa de las demás

formas motivacionales, no obstante, de manera general se puede afirmar que al hablar del aspecto motivante nos referimos a los aspectos que poseen el poder para generar, sostener en el tiempo y orientar el comportamiento de los seres humanos orientados a la consecución de una meta trazada.

Al hablar de motivación estamos refiriéndonos al incentivo, que viene a ser aquel comportamiento humano promovido, dirigido hacia el alcance de metas trazadas. El ser humano, debido a su naturaleza, desea que de su trabajo laboral obtenga no solo aquella felicidad al cubrir con ello sus necesidades primordiales, sino otras satisfacciones de índole personal y social. Un claro ejemplo de ello vendría a ser el hecho de mantener siempre la iniciativa, la buena relación entre compañeros de trabajo, el sentimiento de apoyo, el saberse útil para determinadas áreas, el poder laborar en mejores condiciones de salud, de seguridad entre otras. (Caballero, 2003).

En función de la anterior definición se puede determinar que todos los seres humanos nos comportamos en todo momento impulsado o motivados por alguna razón o simplemente por tratar de cubrir algunas carencias o metas personales. A pesar de que un gran porcentaje de personas laboran por el hecho de adquirir un poco más de dinero, de reconocimiento, por relacionarse con los demás, por lograr una mejor condición social y, por sentir que son eficaces y eficientes y que otros puedan sentirse orgullosos del trabajo que desempeñan; es entonces que una buena motivación ayuda al alcance satisfactorio de las tareas y en general de la bien común, generando una sensación de valoración propia en uno mismo y ante la vista de las demás personas.

Según Galtés (2013), para tener la vocación de docencia requiere de las siguientes motivaciones:

- Escasa rutina en el centro de labores.
- Tener cerca la posibilidad de interacción humana distinta.
- Constituir una labor llena de exigencia y que este en constante cambio.
- Tener conocimientos variados para transmitirlos a los más jóvenes.
- Ser autónomo al momento de decidir las actividades pedagógicas.
- Estar identificado con la labor docente.

Como vemos, hay muchas razones por la cuales podemos sentirnos motivados a llevar la profesión docente, una de ellas que consideramos resaltante es la identificación con la profesión docente, que es la manera como los docentes se reconocen con la labor que desempeñan y como se identifican hacia los demás: alumnos, padres, colegas, en fin con todos los miembros de la comunidad educativa. Esta identificación es muy importante porque es el reconocimiento de la propia identidad del docente que va relacionado directamente con los saberes que el posee de su profesión y las prácticas pedagógicas que desempeña dentro del aula y la institución educativa.

De modo que hay variadas circunstancias que resultar ser motivantes para los maestros en su tarea de elección de su profesión; también hay otras razones que impulsan a un gran número de maestros quieran dejar de lado esta linda profesión y deseen solo mantener aquellas tareas que les parezca más fácil o en las que se emplee menos esfuerzo y a la vez resulten más rentable para su progreso personal y familiar.

Para Galtés (2013), muchos maestros se sienten frustrados y desean abandonar la carrera docente porque:

- Constantemente se va cargando más y más trabajo al docente (aumento de exigencias, horas extras en casa, trabajos de papeleo, reuniones en horarios extras, etc.).
- El descontento con relación a los contenidos y la manera de como el estado implementa las diversas reformas educativas.
- La alta indisciplina de parte de los alumnos para con sus maestros y compañeros, provocando que el docente tome más tiempo para disciplinar que para enseñar.
- La ausencia de un carácter autónomo y a la vez de un cierto grado de condescendencia.
- Ausencia casi total de parte de los directivos en su apoyo continuo y la rigidez con que ellos actúan sobre los maestros.
- La poca revalorización de la labor docente en la que se ve mellada su imagen ante la sociedad.

Situaciones como las antes mencionadas han provocado desacreditar la profesión docente, pues años anteriores cuando una persona se dedicaba a ser docente, gozaba de gran popularidad, el maestro era respetado y enaltecido por la sociedad, todos se dirigían ante un docente con profundo respeto, con amabilidad con cordialidad, tenía el respeto no solo de sus alumnos, sino de toda la sociedad en su conjunto, sin embargo, desafortunadamente hoy en día, un maestro representa simplemente un trabajador del estado que labora más por necesidad que por vocación, es decir por la falta de dinero debe soportar ambientes laborales desfavorables donde abusan de sus derechos y muchos de ellos son tratados muy mal.

1.3.1.4.3. Relación profesor estudiante

Para Cámara (2009) considera que la relación de maestro a estudiante tiene un carácter bipolar, es decir, en una interacción de dos seres humanos con edades diferentes y con desarrollo emocional distinto (madurez) basado en el toma y te doy, va y viene. En este sentido, frente a las provocaciones de indisciplina, la irritabilidad, las conductas y actitudes fuera de lo normal, las motivaciones fuera del foco educativo por parte los estudiantes, el maestro tiene que responder ante ello cargado de toda la paciencia, la prudencia y de forma ecuánime de acuerdo a su juicio y carácter adaptativo alcanzado con el pasar del tiempo y durante su preparación profesional. (p.112).

Como sabemos, ninguna de las dos partes se eligen, es decir ni el maestro elige a sus estudiantes, mucho menos ellos eligen a su maestro; está relación que existe entre profesor y alumno va generándose en función a la distribución del horario, los cursos a cargo del maestro, quien iniciado el año académico se empieza la interacción entre maestro – alumno y comienzan a establecerse relaciones; tal vez al comienzo lo único que una al docente con sus alumnos es el interés que tiene éste por enseñar y lograr en ellos el aprendizaje esperado en cada curso. No obstante, es trabajo del maestro el indicar cuando se dará comienzo a las clases, que juegos emplearemos, cuál será la secuencia de trabajo, entre otras; las cuales a través del tiempo y debido a como se vayan dando las relaciones diarias entre docente y estudiantes, estos lazos pueden hacerse cada vez más

fuertes o quizás cada vez más débiles, todo dependiendo del camino que emprendan las situaciones.

Para Ajanel (2012) el docente tiene que edificar con su buen ánimo un contexto apropiado para que en el salón de clases se respire la sensación de tranquilidad, de paz y amistad; sin llegar al extremo de perder el rumbo de lo planificado ni dejar que los estudiantes tomen el aula por la indisciplina. El maestro debe dejar claro cuáles son las normas a cumplir, las amonestaciones que puede adquirir aquellos que las incumplan, y éstas deben ser dadas de forma precisa y efectiva para que el ambiente del salón de clase vaya funcionando de forma ordenada ya sea dentro del aula, o fuera de ella. (p.127)

El docente muy aparte de querer edificar un contexto y clima adecuado en su aula, tiene que estar atento también a la manutención de la buena disciplina de sus alumnos, y si se suscitaran hechos de indisciplina dentro del salón de clases, debe exigir, de parte del maestro, una acción inmediata, dado que estos comportamientos inadecuados obstaculizan el normal y buen desarrollo de las clases. En tal sentido, si se desea tener un ambiente acogedor y a la vez con cierto grado de exigencia dentro del salón de clases, es necesario la exposición de normas claras y entendibles para los estudiantes, las cuales deben tener cuenta y ponerlas en práctica durante todo el desarrollo de la clase, además de esto debe existir sanciones que se les pueda imponer por alguna indisciplina y así ellos no lo vuelvan a cometer. Todo estudiante espera que su maestro sancione a quienes se portan indisciplinados y cumpla con las normas y castigos acordados al comienzo de la clase; se debe evitar que por debilidad emocional o por simple lastima no se ejecute las normas ante alumnos con mal comportamiento dado que esto ocasionaría un desprestigio moral ante sus estudiantes de parte del maestro.

Ante esto, concluimos que: “La relación docente – estudiante que se genera, no es fácil desde la entrada. Al inicio esta relación se fundamenta en una incipiente apreciación de ambas partes, y estas apreciaciones se van delimitando, precisando y consolidando con el pasar de los días de clase. El trabajo del maestro abarca más responsabilidades y cada vez se va ampliando más, ya que tiene que enseñar, estimular, corregir, formar y reorientar aquellas malas acciones. En la medida en que un maestro se muestra íntegro, tiene fuertes

conocimientos de su área de enseñanza, tiene un trato cálido y a la vez es exigente a través de su ejemplo mismo, alcanza no solo la afectividad, sino también llega a alcanzar a que sus estudiantes lo admiren. Cuando un docente se gana un buen prestigio ante sus estudiantes, hace que estos se comporten con mayor responsabilidad, tengan actitudes adecuadas basadas en el respeto y sobre todo, muestran más interés en el aprendizaje del área que desarrolla. (Cámere, 2009).

1.3.1.4.4. Relación familia escuela

El seno familiar y el colegio resultan ser los dos ámbitos más relevantes en el proceso de crecimiento y desarrollo de toda persona. Estos dos contextos deberían ser complementarias, por lo que poseen gran influencia sobre el estudiante; en tal sentido, se busca que las interacciones entre estos dos ámbitos sean cada vez más fluidas, una se complemente con la otra, exista un trato cordial entre familia y escuela, y alcancen el objetivo principal que es el lograr un total desarrollo integral del alumno.

El desarrollo educativo de los estudiantes es una labor coordinada entre los tutores o padres de familia y los maestros, quienes unen esfuerzos para lograr que sus estudiantes se formen integralmente. Este trabajo coordinado debe desarrollarse de forma conjunta; donde el maestro involucre activamente a los padres de familia facilitándole la información que este requiera y así contribuyan al desarrollo académico de sus hijos, además de unirlos más a la institución educativa delegándole responsabilidades. (Dadugarden.com, 2009).

Teniendo en cuenta este enfoque, la interacción entre las familias y la escuela debe darse dentro de un clima de respeto mutuo y un alto grado de confiabilidad, basado en actitudes activas y participativas tanto de apoderados como de los docentes; los cuales constituyen un equipo cooperativo y teniendo claro sus responsabilidades, ambos se complementaran en el desarrollo de las actividades que conllevan a la educación de los estudiantes que tienen bajo su tutela.

Los docentes además de cumplir sus obligaciones en formar buenos estudiantes tienen que hacer partícipes al apoderado en el desarrollo cognitivo de sus menores hijos ayudando en casa con la revisión de las lecciones del maestro, el

cumplimientos de las tareas, reforzando algunos contenidos no tan claros o en los que tengan dificultad y requieran de más práctica para poder entenderlo, según la capacidad y el grado del nivel de formación que hayan tenido los padres, de igual forma se les debe permitir mostrar sus opiniones acerca de la manera en que se organiza y funciona la escuela en la que estudian sus hijos, con el objetivo de que no solo sean meros espectadores sino sean conscientes de que forman parte del proceso informativo y formativo de la escuela, y que su ayuda es fundamental para alcanzar los objetivos.

1.3.1.4.5. Organización institucional

Al referirnos a la organización de la institución educativa como un elemento importante en el marco del buen desempeño docente, estamos hablando de todos los actores que conforman una comunidad institucional. Esto implica que cada miembro de la escuela debe conocer que tiene que cumplir ciertas normas, ciertos procedimientos, que todo lleva un control requerido para su normal atención. Todos estos aspectos tienen influencia directa en el trabajo diario del docente y el nivel de su desempeño en aula.

Según Pérez (1998) El colegio, al igual que todas las instituciones sociales, tiene sus propias características académicas y culturales que la hacen distinta de las demás. La cultura institucional son aquellos comportamientos y conductas que promueve el colegio como establecimiento de la sociedad. Hechos como una costumbre, una tradición, un ritual u otras manifestaciones culturales estimulan en la conservación y reproducción de dichos comportamientos; y a la vez estos resultan ser condicionantes del modo de vida que se desarrolla en la escuela y en sus alrededores; es ahí donde la escuela cobra relevancia al tratar de mantener vigente dichas manifestaciones y los valores morales que con ella prevalecen, fortaleciendo los lazos sociales de los diversos grupos que conforman las escuelas. (p.131).

En tal sentido, hay muchas y diversas realidades que se gestan al interno de muchas organizaciones y que tienen injerencia de alguna manera en el buen desempeño de los maestros; fundamentalmente en las interacciones que se dan entre los integrantes de una institución, la eficiencia con que estas interacciones

se comunican, el grado de nivel jerárquico que se practica y otros que de una u otra forma influyen en el modo de vida que la escuela asume y que inmiscuye a sus integrantes en general.

En tal sentido, Pérez (1998) considera que el colegio no puede asumir tareas objetivas precisas lejos de la realidad en la que se desenvuelve y sin tener en cuenta los contenidos, las tareas y el nivel de relación que sus integrantes poseen. El colegio debe brindar un carácter ofensivo, es decir, buscar permanentemente un contante cambio de experiencias dejando de lado lo rutinario y entrando en el campo de la complejidad y la innovación basado en valores como la democracia y el compañerismo. (p. 132).

Esto quiere decir que, al hablar de organización escolar estamos refiriéndonos a un contexto donde las relaciones son distintas entre sus varios miembros, ya que son diversas personas con aspiraciones e intereses distintas, y a pesar de que tiene objetivos diversos están obligados a asumir trabajos y responsabilidades complementándose unos a otros y al final establezcan objetivos institucionales comunes, en la que participen todos los actores educativos, desde los más altos directivos hasta el personal más bajo jerárquicamente, creando un ambiente de labor adecuado, democrático, favorable, colaborativo; en tal sentido, es necesario estudiar los diversos factores que hacen de una institución una organización eficiente.

1.3.1.5. Características del Desempeño Docente

Ningún docente nace siendo eficaz, sino que este se forma y se desarrolla con esfuerzo, dedicación y pundonor.

Todo maestro debería presentar estas características, las cuales permitirán que su trabajo diario resulte ser más eficiente. (Universia, 2012).

- Tener un pensamiento abierto: todo buen docente debe caracterizarse por seguir aprendiendo y ser adaptativo a cualquier circunstancia. Con cada día de trabajo, el docente se enfrenta a nuevos retos que tiene que ir superando, ante ello, debe tener la capacidad de medicar y adaptar el manejo a las

adversidades, mucho más cuando un docente está iniciando su labor magisterial.

- Ser paciente y flexible: todo maestro sabe que cuando se está dictando una clase o se está enseñando un tema preciso siempre surgen las interrupciones; por lo tanto, todo buen docente debe saber manejar sus emociones y llenarse de paciencia, ya que esto no solo le beneficiará en su mantención moderada de los niveles de estrés, sino que esto permitirá seguir teniendo el control de la situación si dejar que los estudiantes generen nuevas polémicas.
- Ser dedicado: la carrea docente tiene buenos beneficios, uno de ellos es quizás, el hecho de gozar de más de dos meses de vacaciones; no obstante, esta labor pedagógica conlleva a una dedicación exclusiva. Ante ello, siempre es recomendable aprovechar el tiempo dado que siempre hay nuevas posibilidades de aprendizaje y es mejor que durante estos días de descanso se pueda asistir a capacitaciones o reforzamientos.
- Tener una actitud positiva: Se refiere a que un docente no se debe dejar llevar por el derrotismo y el conformismo, así los problemas e inconvenientes que se le presenten sean difíciles. Recuerda que eres un ejemplo para tus estudiantes.
- Tener nuevas expectativas de llegar más lejos: esto implica que lo que logré ayer, ya no cuenta, ahora debo buscar nuevos horizontes. Este comportamiento debe ser transferido como punto de motivación para los estudiantes y buscar que cada día se esfuercen más y más por aprender.

El deseo de inculcar lo que uno ha aprendido, o el querer llevar a cabo lo programado académicamente, basado en conocimientos científicos, tecnológicos y humanístico no nos hace mejores maestros, sino más bien, todo docente debería tener la disposición y preparación de asumir nuevos retos y saber cómo actuar frente a cada uno de los inconvenientes que a diario se suscitan en el salón de clases, debido a la constante interrelación con los estudiantes, con los apoderados, entre maestros de la misma institución, con los directores y demás autoridades; pero en especial, un maestro debe sentirse satisfecho cuando ve que sus estudiantes se están formando para ser buenos ciudadanos, buenos varones

y mujeres y que en un futuro no muy lejano serán ellos los que conduzcan el futuro de nuestra nación.

En función a nuestra propia experiencia y trabajo en diversos colegios, para llegar a ser un buen docente no solo es suficiente el hecho de tener dicha vocación desde pequeños, sino que además se debe tener ciertas actitudes y aptitudes necesarias para llevar a cabo un buen desarrollo de los aprendizajes; estas características son: tener mente abierta, ser flexible, ser muy paciente, ser dedicado entre otras más. Todas ellas son importantes y requeribles para ser buen maestro; y a pesar de que puede que muchos de los docentes, en un principio carecían de alguna de estas cualidades, estas se pueden ir aprendiendo y puliendo a través de contacto diario con los niños en el salón de clases. En la actualidad, muchos investigadores del ámbito internacional buscan definir los métodos sobre lo cual debería esclarecerse que es o a que se debería llamar buen desempeño docente; ya que de aquí es de donde parte todo el proceso de revalorización de la carrera magisterial. Al respecto, se están implementando diversas políticas educativas, todas con un solo objetivo, mejorar el nivel de desempeño magisterial.

El Marco de Buen Desempeño Docente se refiere a todo un conjunto de acciones deliberadas previamente, acerca de cómo llevar a cabo una enseñanza de calidad para todos los niños y niñas, buscando principalmente que estos alcancen óptimos aprendizajes, a lo largo de toda su educación básica; del mismo modo, busca concientizar a los docentes para que se superen profesionalmente y de este modo garanticen los buenos aprendizajes de todos los educandos del país. Es un tema de suma relevancia, ya que el aprendizaje de los estudiantes y la manera en como enseñan nuestros maestros resultan ser aspectos de carácter público dado que la educación es en sí el eslabón de superación de toda sociedad civilizada. (Ministerio de Educación P., Marco de buen desempeño docente, 2012).

La profesión docente no es menos que ninguna otra, por tanto la construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente es básicamente un acto que persigue la auto conciencia acerca de la importancia de la educación y como este incide

directamente sobre nuestra sociedad, cultura y conlleva al éxito igualitario de nuestra nación.

1.3.1.6. Teorías del Desempeño Docente

El maestro es un representante de la ciencia pedagógica, por lo tanto, no solo es un empleado del sector educación, sino que forma parte de su desarrollo. Por eso, hay diversos postulados teóricos que buscan dar a conocer cuales con los factores que interviene en este proceso. Para Klingner y Nalbaldian (2002) “Las diversas teorías dan a entender la relación que hay entre una motivación y su incidencia en el desempeño; también, buscan precisar las relaciones que se encuentran entre los sentimientos de placer en la labor diaria y si el desempeño es eficaz o se obtiene un buen rendimiento” (p. 252).

1.3.1.6.1. Teoría de la equidad.

Tal cual lo dice, esta teoría se basa en la relación que hay entre la manera en que ve el empleado su trabajo con relación al tipo de trato personal que tiene de sus empleadores. Esto se define como es justo como me tratan o es injusto.

Para Klingner y Nabaldian (2002): este tipo de postulado de la equidad se ve reflejado en la lealtad. Es decir, a mayor número de acciones de apego y buen trato recalca en una mejor eficiencia en el trabajo dentro de una determinada institución laboral. Dicha teoría resulta ser fácil de entender, no obstante, también se puede afirmar que un gran problema para esta teoría sería el alto grado de subjetividad mental con que se maneja esta percepción. Pero por sobre todo, es importante señalar que el trato imparcial y sin distinciones, resultan ser decisivos en la eficiencia laboral, aunado a ello, podemos complementar que una comunicación contante y alturada entre los jefes y los trabajadores ocasionara mejores rentas financieras. Esto quiere decir que para una equidad verídica se requiere de dos elementos: un buen rendimiento laboral y la comparación con los demás; es decir, que a través de cuanto es que rinde en su trabajo cotidiano, se le compara con otros empleados y cuál debería ser el trato a recibir en función a lo rentable de su labor. (p. 253).

1.3.1.6.2. Teoría de las expectativas.

De acuerdo a Klingner y Nabaldian (2002) la teoría de las expectativas se basa en el nivel de placer o retribución que sienten los trabajadores, y esto desemboca en un mejor rendimiento de trabajo en relación a los demás trabajadores. En este sentido se señalan tres elementos:

- Todo trabajador piensa que tendrá un trato distinto si lleva a cabo su trabajo al nivel de que su jefe desea o sobre pasa ese nivel.
- Un trabajador es consiente que su trabajo será evaluado y que el resultado de este se verá reflejado en si recibe una bonificación por su excelente resultado o si recibirá amonestaciones o descuentos por no haber alcanzado el nivel de desempeño laboral deseado.
- Es importante tener en cuenta la relevancia que un trabajador le da a sus premios o bonificaciones para seguir mejorando o si le da lo mismo las amonestaciones y descuentos al no cumplir con su labor esperada. (p.253).

La presente teoría nos da a conocer y entender las diversas reacciones ya sean de carácter positivo o negativo de acuerdo al desempeño laboral del empleado, debido a que no es visto como una maquina sino como una persona, que siente y que también se ha trazado objetivos y aspiraciones.

Al respecto, Maciel (2005) manifiesta que nuestra magra sociedad se ha mal acostumbrado a ver al maestro más con un empleado por vocación que por el hecho de preparación. La gran mentira que se ha gestado de generación en generación es que la labor de enseñar resulta ser muy fácil para ser llevada a cabo. (p. 80)

1.3.1.7. Estándares de Desempeño Docente

Según Arregui tomado por la Nueva Docencia en el Perú de Ministerio Educación (2003) al hablar de estándar, en el aspecto educativo nos referimos a niveles alcanzables de excelencia a donde deben de alcanzar todos los alumnos junto con sus docentes, y también aquellos que se encuentran preparándose para ser maestros y sus formadores respectivamente. (p.67).

Según Pearlman tomados por el Ministerio de Educación del Perú (2007) en nuestro país lo estándares son:

Afirmaciones precisas, de modo específico y consensuado acerca de qué es lo que cada maestro del Perú debe conocer y qué es capaz de hacer; del mismo modo, de cómo cuan bien lo puede hacer, dentro del salón de clases dentro de una institución educativa. Aquello que los maestros inculcan se relación con lo que los propios alumnos aprenden; dado que lo que ellos consigan aprender indiscutiblemente esta interrelacionado a lo que sus docentes conocen y al modo de actuar según lo que aprendieron; esto a su vez está vinculado a la forma en que los mismos maestros aprendieron, y quizás hasta la actualidad, aún siguen aprendiendo. (p.115).

De lo expuesto anteriormente, se precisa que los estándares de desempeño y las reglas de clase vienen a ser los factores más importantes durante el desarrollo de la enseñanza - aprendizaje. De manera general, un estándar se refiere tanto a una meta que se desea lograr como una medida de progreso hacia esa meta, es decir que tan bueno fue el logro obtenido.

Para Valdés tomado por Artunduaga (2005) define tres estándares de desempeño:

El primero se refiere a los estándares **mínimos**, estos son los aprendizajes exactos que deben tener cada uno de los maestros de forma suficiente, y esto mantiene a aquellos que no sobresalen por sobre los demás.

El segundo se refine a los estándares **competitivos**, cuyo fin es brindar premios y ganancias en función del buen desempeño por sobre lo normal; esto ocasiona una alto grado de competencia entre maestros y en muchos caso llega a afectar los niveles de relación personal entre unos y otros.

El tercero se refiere a los **estándares de desarrollo**, que busca principalmente incentivar la creación de nuevos conocimientos y competencias en los docentes, señalando los aspectos de las capacidades u objetos de mejora. (p. 126)

Con respecto a lo antes mencionado, expresamos que dichos estándares a la vez se dividen en desempeños específicos (indicadores) en donde se precisan cuatro niveles de desempeño: insatisfactorio, básico, competente y destacado.

Cuando se sabe que es lo que puede realizar un maestro y cuanto es que conoce de ello, estaremos expresando los estándares. En tal sentido, este postulado se fundamenta en dos factores básicos. (Stegmann, 2004, p. 03):

I. Nivel de conocimientos requeridos para un buen desempeño profesional docente

Todo docente si desea desempeñarse favorablemente en su área académica deberá fundamentarse en unos conceptos claves, que a su vez abarcan cinco áreas:

1. Conocimientos pertenecientes a su curso especializado que dicta, comprendiendo los postulados básicos que enmarcan esta área y la manera en que se van construyendo, del mismo modo teniendo en cuenta el procedimiento sobre aquellas áreas en las que su aprendizaje se ve reflejado a través de actitudes y hechos concretos.
2. Los estudiantes quienes son el centro del proceso educativo. Esto implica el crecimiento de los aprendices en sus diferentes aspectos de carácter biológico, emocional, social y moral; que tengan una idea acerca del cómo se aprende, y sepan la correlación que hay entre aprender y desarrollar, sabiendo cuál es su estilo para aprender, su tipo de inteligencia y que aspectos cognitivos requieren los alumnos.
3. Ciertos temas universales o instruccionales que se crean necesarios para el maestro, tales como los aparatos electrónicos y demás TICs, las variadas formas de investigar, los recursos para un trabajo en aula y las demás asignaturas que guarden relación con los valores, especialmente con el respeto a sus semejantes, el saber convivir en armonía, el saber participar de manera oportuna y democrática sin dejar de lado el aspecto ambiental.
4. La manera en que se planifica la enseñanza y los insumos necesarios para su adecuación a los variados niveles educativos. Esto implica comprender la relación

acerca de qué es un contenido disciplinario y uno androgénico; es importante saber las formas de cómo llevar a la práctica las enseñanzas, que estrategias pueden servirnos durante este proceso y cómo podemos fomentar climas y contextos que nos faciliten su logro. También se tiene que dar un sentido global del por qué y para qué la evaluación y las calificaciones tratando de dar atención a los objetivos académicos trazados. Por otro lado, se debe tener presente la manera de cómo podemos ayudar a aquellos estudiantes que tienen mayores problemas o se les hace más difícil aprender, ya sea por factores individuales, genéticos, sociales o propiamente del aprendizaje; tiene que haber un buen manejo del nivel organizacional.

5. Los fundamentos sociales de la educación y la carrera docente. Lo cual significa comprender los elementos que la sociedad y la cultura impone y que influyen directamente en el proceso educativo dentro del espacio temporal y material ya planificado en una escuela.

Del mismo modo, el entendimiento de todo el sistema educativo y social y que demandas tienen estos. Vislumbra todo aquello que se relaciona directamente con la carrera docente y cuáles son los requerimientos que se necesitan para llevar a cabo un óptimo desempeño hacia aquellos individuos a los que se les va a atender.

II. Elementos que constituyen el proceso de enseñanza- aprendizaje

Dado que la tarea de todo maestro es brindar enseñanza en ambientes educativos apropiados y acondicionados para este propósito, y nos referimos a los salones de clase, salas de cómputo, entre otras; Los estándares se enfocan en el acto mismo de la enseñanza que se brindan dentro de dichos espacios a cargo de un maestro. Todo esto es denominado Desempeño Docente.

Para dar comienzo al proceso de enseñanza con efectividad, es necesario conocer y entender cuál es el nivel actual de desempeño en que se ubican los que van a aprender, esto conlleva a que todo acto de enseñanza tiene que tener una planificación previa. Así mismo, cuando se desea que nuestros estudiantes aprendan es importante crear un clima de afecto adecuado y un espacio propicio para los deseos de aprendizajes trazados; en las que queden estipuladas y

aceptadas por unanimidad las normas de conducta en función a su nivel de desarrollo cognitivo, social y moral.

Una enseñanza de calidad está basada en la aplicación de técnicas interactivas donde propicien en los estudiantes la comprensión, de forma individual y a su vez colaborativa, capaces de auto dominarse y dejando a relucir sus habilidades y competencias. Cuando se lleva a cabo el proceso de monitoreo y evaluación permanente de los procesos de enseñanza y aprendizaje, debe enfocarse no solo a aquellos objetivos trazados al comienzo del proceso, sino también a aquellos que se fueron creando durante el proceso mismo de aprendizaje; y que necesitan de mayores técnicas requeridas para entender no solo el estado en el que se encuentran ahora sino también como es que culminaran el proceso largo de aprendizaje de cada estudiante. Es importante aclarar que cuando se evalúa el desempeño profesional de un docente es imprescindible la adquisición de evidencias que respalden su mal o buen desempeño laboral. (Stegmann, 2004, p. 03).

Existen cuatro aspectos que se deben considerar si se pretende crear un modelo de desempeño durante la planificación:

- **Una evaluación enfocada en las capacidades**, en contraste a la evaluación que se centrada en el final del proceso de aprendizaje. Es decir, busca alcanzar un mejor rendimiento en vez de solo medir cuanto aprendió y queda ahí.
- **Criterios de desarrollo**, es decir, no enfocarse en un determinado modelo de evaluar, sino buscar una variedad de aspectos que al final sean el reflejo verídico del nivel de desempeño de un maestro o de un grupo de ellos.
- **Evaluaciones subjetivas**, en contraste a las que son objetivas. Se trata de alcanzar evaluaciones que no se alejen de lo subjetivo dejando de lado lo complejo que resulta a veces el análisis del proceso de aprendizaje; al tiempo que se busquen modelos cuyos procesos tengan cierto nivel de objetividad.
- **Evaluaciones formativas**, en contraste a las ya famosas evaluaciones sumativas. Las evaluaciones formativas no son más que aquellas que no solo apuntan a ver los defectos o anomalías en el desempeño del docente, sino que

su fin es buscar estrategias que ayuden a mejorar la calidad de su trabajo en aula. (Bacharach, 1989 citado por Valdés, 2000).

1.3.1.8. Desafíos del Desempeño Docente

Las constantes capacitaciones y los estudios posteriores que se puedan llevar por parte de los maestros, aunándose a lo que pudieron haber aprendido en su formación profesional inicial, recalarán en su trabajo y la calidad que este refleje. No obstante, en muchos países de la región, incluido el nuestro, aun se aprecian altas deficiencias en este aspecto ocasionando un bajo desempeño de los maestros:

- Aún subsisten muchos modelos educativos de formación docente de épocas pasadas y que se siguen practicando hoy en día en las diversas universidades e institutos.
- Una escasa calidad en cuanto a buenos maestros formadores de nuevos maestros.
- Una separación continúa entre los niveles de educación inicial, primaria y posteriormente secundaria.
- Ninguna intención de querer coordinar entre instituciones responsables de la formación de los futuros maestros.
- Capacitaciones dictadas por cumplir el cronograma sin calar de forma permanente y significativa en los docentes, y con ninguna incidencia sobre la formación al inicio de la carrera.
- Diversas actualizaciones entendidas más como un negocio donde se ofrece más de lo que realmente se necesita aprender.
- Se llevan a cabo capacitación docente a solo un maestro por institución dejando el trabajo bajo un solo responsable.
- Capacitaciones con fines diversos, pero muy alejados de la esencia que es mejorar la práctica laboral en clase. Es decir, estudiar para ascender de cargo, para probar un estudio entre otros.
- Escaso trabajo colegiado donde exista alguien con conocimientos superiores para acompañar, monitorear y evaluar constructivamente la labor docente al interno de una institución educativa.

- Poca satisfacción acerca de los conocimientos a enseñar y cuan pertinentes son en la formación profesional.
- Baja aplicabilidad de los adelantos tecnológicos en la formación de los maestros, ocasionando que sean analfabetos en las TICs.
- Carencia de fiscalizadores que se preocupen por la calidad de la educación que reciben aquellos que más adelante enseñaran a nuestros niños. (Robalino, 2007).

1.3.1.9. Rol del Docente Innovador

Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), precisan que hoy en día la exigencia al docente es constante, se le pide que sea competente, tenga profesionalidad y dedicación exclusiva a sus tareas pedagógicas. Para que los estudiantes entiendan lo que leen, lo que realizan depende casi en su totalidad de la labor que realiza su maestro, en otras palabras, de cómo se les motiva para aprender, de la manera en que se les muestra los nuevos conceptos y la forma de como los organizamos. Estas actividades guardan relación unas con otras y se fundamentan en lo que deseamos hacer de ellos, dado que la enseñanza y el aprendizaje son procesos independientes y compartidos a la vez. Por lo tanto, tenemos que asumir que la carrera docente es compleja e implica múltiples acciones a tener en cuenta.

- a. Se debe llevar a cabo una planificación de las actividades que los niños aprenderán en función a sus necesidades e intereses.
- b. Crear un clima contextual de paz y respeto.
- c. Ser abierto a las diversas formas de comunicación de los estudiantes.
- d. Crear condiciones donde los mismos alumnos aprendan a aprender.
- e. Motivar y exaltar los logros de los alumnos y motivarlos cuando se sientan frustrados.
- f. Tener claro cuáles son las cualidades, las necesidades, los intereses, los estilos, lo ritmo y demás aspectos de nuestro alumnos a cargo nuestro.

- g. Motivar a que no se queden con lo que aprendieron sino que investiguen y creen nuevos conceptos.
- h. Crear situaciones donde el estudiante haga uso de su capacidad mental.
- i. Guiar el aprendizaje para que el propio estudiante descubra lo que va a aprender.
- j. Aceptar las opiniones y sugerencias de sus maestros y demás compañeros (p.118).

Todos los docentes llevan consigo una enorme responsabilidad, pues tiene a su cargo nada más que a los ciudadanos del futuro de una nación. Ante ello, tiene que prepararse y desarrollar potencialmente sus competencias, sus capacidades investigativas y su dedicación exclusiva para su labor.

Todo maestro buscará que sus estudiantes aprendan lo que se les enseña, y para lograrlo empleará diversas estrategias motivadoras, tendrá que buscar conocimientos novedosos y en estrecha relación con su contexto inmediato; durante el desarrollo de la reconstrucción de la enseñanza y el aprendizaje el maestro será consciente que solo enseñando se puede llevar a cabo un aprendizaje, y no de manera inversa.

Cuando se enseña tiene que haber un aprendizaje, de lo contrario no existe tal enseñanza. Enseñar es lograr que los estudiantes aprendan a sus ritmos y estilos propios, mas no significa que se debe avanzar con el fin de completar lo programado o las horas exigidas de clase. Es en ese sentido que todo maestro cumple diversas tareas importantes con el único objetivo de alcanzar en sus estudiantes verdaderos aprendizajes y que estos sean permanente y significativos en su vida diaria. (p. 114)

1.3.1.10. Rol del Docente Contemporáneo

Bravo, C. et al (2006), señala que el ejercicio eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una escuela u organismo educativo, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. Los roles que

conlleven a un buen desempeño docente son aquellos que están dentro de las siguientes dimensiones: lo profesional, personal y social; los cuales todo buen maestro debe ejecutar en su institución educativa. (p. 124)

A. Dimensión profesional

Esta dimensión es el más importante puesto que comprende los requisitos necesarios que el docente debe tener en cuanto a su formación científica, así como extensos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas que ayuden a que el estudiante logre un aprendizaje significativo.

Dentro de esta dimensión hay diversas características que el docente debe desarrollar como mediador de un salón de clases, entre ellas tenemos:

- Programar de manera adecuada el desarrollo de la enseñanza que esté acorde las expectativas de los estudiantes.
- Colaborar para que exista un clima adecuado de trabajo en el aula.
- Emplear diversas clases de estrategias para lograr en los alumnos buenas enseñanzas; es decir, aprendizajes de calidad.
- Registrar continuamente la información sobre el progreso y mejora de los alumnos en cuanto a sus aprendizajes.
- Formar parte durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y también cuando se lleve a cabo la etapa reflexiva de los mismos por parte de los maestros.
- Tener autonomía al comprometerse responsablemente durante la necesidad de tomar decisiones en beneficio del colegio.
- Cooperar en la formulación de los documentos de gestión enmarcados en el PEI.
- Generar un contexto donde exista un clima favorable y pacifico entre los estudiantes y docentes.
- Respetar a sus alumnos como personas valiosas que son.
- Crear en los alumnos auto conceptos positivos sobre ellos mismos.
- Brindar evaluaciones que vaya acorde con el modo de aprendizaje de cada estudiante, es decir, en función a su estilo y ritmo para aprender, evitando que los niños muestren nerviosismo por ellos.

- Impulsar el compañerismo entre los alumnos y valores como: la cooperación, solidaridad y la tolerancia que son importantes para que el niño vaya mejorando en su relación con los demás.
- Actuar como mediador de los conflictos o problemas que se puedan presentar dentro aula y solucionarlos siendo imparciales sin demostrar favoritismo por algún alumno.
- Estimular y crear en el niño el desarrollo de hábitos de higiene personal.
- Promover la participación continua del estudiante por medio de foros y debates sobre aspectos puntuales que sean de su relevancia y que tengan aprendizajes previos sobre ello, generando momentos donde se pueda expresar lo que pienso o siento libremente.
- Ver de buen agrado la participación de cada uno de los alumnos, aunque estos no sean muy precisas o entendibles, tratando la manera de clarificarlas sin desmerecer lo mencionado.
- Motivar la participación de los estudiantes, sobre todo de los más bajos en rendimiento empleando cuestionarios sencillos y de fácil entendimiento que les permita expresar con espontaneidad sus ideas
- Dar facilidades para que los estudiantes sepan cómo aprender.
- Dar valor a la constancia que realizan los estudiantes por ser mejores cada día y lograr los aprendizajes esperados.
- Estimular la imaginación que posee cada alumno para reforzar su capacidad creativa
- Incentivar el pensamiento y razonamiento.

B. Dimensión personal

Esta dimensión se relaciona con el cumplimiento de las responsabilidades laborales, normativas, así como su capacitación y el desarrollo como una persona íntegra el cual debe ser un modelo a seguir para sus estudiantes, un amigo, alguien que les escuche y les ayude a desarrollarse.

Para esto, el docente debe presentar las siguientes características:

- Asumir una actitud novedosa, creativa, crítica y firme dentro del salón de clase, organización educativa y con la sociedad en general.

- Interactuar verbalmente de manera asertiva abarcando todos los aspectos de interacciones.
- Mostrar mayor interés en llevar a cabo continuamente un conocimiento propio y sobre todo el saber acerca de labor educativa.
- Poner mayor esfuerzo permanentemente en su progreso como persona, en lo que respecta a lo cultural y en lo profesional.
- Desarrollar la autoestima duradera que haga a los alumnos superar sus dificultades y retos que se les pueda presentar ya sea en lo personal, laboral y social.
- Compartir nuestras experiencias como maestros con el fin de reforzar las potencialidades individuales para ganar mayor confiabilidad en las tareas que se emprendan.
- Demostrar nuestra vocación de servicio que tenemos como docentes que somos y de asumir retos ante nuestros estudiantes.
- Dar mayor esfuerzo para fortalecer en cada alumno su modo de ver y actuar, es decir, manejando su personalidad en base a buenos hábitos, en lo que cree y los valores que suele practicar, siendo coherente en lo hace con lo que dice.
- Ser consiente que una buena educación es capaz de transformar la vida de todas las personas.
- Identificar y llevar a la práctica los diversos procesos mentales como lo cognoscitivo, lo motivacional y las emociones. Además, saber manejar los comportamientos que desencadenen un crecimiento afectivo y eficaz.

C. Dimensión social

En esta dimensión juega un papel muy importante la relación maestro – alumno pero no únicamente al desarrollar un tema dentro del aula sino además de la labor que un docente realiza en el exterior y que apunta principalmente al desarrollo de la conducta de los estudiantes. Hay que tener en cuenta las relaciones que puedan existir entre los actores de la institución educativa, la familia, el contexto comunal y las organizaciones sociales.

Algunas de las características que debe desarrollar el docente frente a sus estudiantes son las siguientes:

- Tener en cuenta que el rol que cumple un maestro hoy en día es, la de hacer extraordinarios a todas las personas sin distinción hombres preparando buenos ciudadanos.
- Sentirse identificado con el lugar en la que desempeña su trabajo, formando parte de sus planificaciones y brindar apoyo para solucionar los problemas que se puedan presentar.
- Ser ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad.
- Promover toda variedad de manifestaciones deportivas, artísticas y de recreación fortalezcan su identificación con su país.
- Llevar a cabo actividades acorde con las necesidades comunales del contexto.

1.3.2. Gestión Pedagógica

1.3.2.1. Definición

Para tener una definición más exacta de lo que significa una verdadera gestión educativa o pedagógica, es fundamental primero entender que significa gestión, y es que este se refiere a todas aquellas actividades que se emprenden para solucionar un determinado problema o para concretizar proyectos.

Por otra parte hay diversos autores que conceptualizan a la gestión como un proceso administrativo relacionada a aspectos que tiene que ver con elaborar un plan, determinar una dirección o rumbo y tener un monitoreo permanente al interior de un establecimiento educativo.

En Educación, Venno (2002) considera que una gestión pedagógica es el espacio técnico, cognoscitivo y práctico de acuerdo a la manera en que se desarrolla la educación y en función a una política social de compromiso con respecto a la adquisición de los valores que encamina el pleno accionar ciudadano y crean una sociedad democrata.

La gestión, de acuerdo con Uribe citado de Gonzáles – Palma (2005) está encargada de comparar aquellas falencias adquiridas por los organismos de épocas anteriores. Del mismo modo, da un aporte significativo al describir que una buena gestión pedagógica puede mantener interrelacionados los diversos

elementos de la formación individual con el quehacer cotidiano de los maestros.
(p. 127)

De lo expuesto anteriormente podemos definir a la gestión pedagógica como una apreciación teórica que conlleva a poner en práctica actividades de planificación, de organización, de dirección, de coordinación y evaluación de la labor en las instituciones educativas permitiendo la creación de situaciones adecuadas en la que los alumnos puedan crear sus propios aprendizajes.

Al respecto, Castro (2005), sugiere que se requiere nuevamente anclar a la escuela en el proceso para lo cual fue creado, que es la de enseñar y aprender; esto implica poner mayor énfasis en la gestión de lo que se va a aprender y enseñar dado que es tarea específica de toda institución educativa, social y del propio estado; este último encargado de crear las bases curriculares buscando la vinculación con la toma decisiones en favor a la manera en cómo se va a enseñar, en el por qué se va a aprender, y de qué forma se evaluará dichos aprendizajes; todo esto constituyen acciones elementales que se llevaran a cabo dentro de una institución educativa. (p. 10)

Toda gestión pedagógica está relacionada con la gestión que enmarca todos los aprendizajes inmersos en el currículo, y este en su conjunto forma parte de la gestión educativa. A partir de su accionar genera nuevos conocimientos y modos de organización de los integrantes de una comunidad educativa, por lo tanto necesita de otras áreas de acción dentro del colegio, es decir, de las que dependen la administración, la logística y el financiamiento. No obstante, su preocupación fundamental es el currículo educativo, y principalmente aquellos que se relacionan al quehacer pedagógico que desencadenan en el aprendizaje.

Por su parte, Antúnez, considera que estos procesos son actividades constantes que promueven la reflexión y la práctica y que buscan hallar nuevas metodologías pedagógicas, didácticas y organizacionales con el fin de incentivar a la creatividad e innovación de la institución educativa. (Citado en Castro, 2005, p.14).

Al respecto, Bolívar (2010), se centra en la función de la dirección pedagógica, y considera al respecto que:

Este debe direccionarse básicamente en la búsqueda de los mejores aprendizajes y la consecución de mejores resultados académicos. Así mismo, considera que no significa lo mismo el tema de gestión de la enseñanza y el referido a la gestión de los aprendizajes. En este sentido, al hablar de gestión de la enseñanza la esencia de lo que se va a aprender por parte de los alumnos queda en un segundo plano; en cambio en la gestión de los aprendizajes se espera la obtención de los mayores éxitos académicos de la mayoría de los alumnos convirtiéndose este en un desafío central de la educación. Según el autor, hoy en día la gestión pedagógica dentro de los colegios se ha constituido en el elemento clave para tener mejores resultados en el ámbito educativo, conllevando esto a mantenerlo como prioridad no solo en las escuelas sino en el propio ministerio de educación. (p. 143)

Requeijo (2008) considera que el docente de la actual coyuntura tiene el gran desafío de liderar a sus alumnos, dado que se encuentran bajo su tutela, buscando la disimulación de sus discrepancias entre ellos y encaminando sus potencialidades al alcance de sus metas trazadas. En tal sentido, se precisa la gran importancia de la formación profesional de cada maestro en diversos aspectos como lo ético, lo moral y lo profesional. Así mismo, este autor menciona que todo gerente educativo tiene a su alcance de tres técnicas importantes para ayudar en la creación de una sociedad más justa y basada en valores morales; estas son:

- Una educación basada en el modelaje, donde el maestro se convierte en el ejemplo a imitar.
- Buscar estrategias motivaciones para que el alumno se sienta movido por su propia cuenta a realizar actividades de bien y de buena aprendizaje, y no solo porque lo dicen o por obligación.
- Llevar a cabo una educación individualizada, esto significa que todo maestro debe conocer cuáles son las características y debilidades de sus alumnos, dado que cada estudiante es una persona única y con necesidades distintas.

En función a lo expuesto, el Programa de Estudios de Educación Básica (1998), del Ministerio de Educación, considera que:

El maestro con características éticas y morales, tratará de evaluar periódicamente su labor en clase, con el único propósito de realizar algunos ajustes o cambios ya sea en el aspecto afectivo, social, para alcanzar mejores resultados de aprendizaje de sus estudiantes; además tiene que

considerar aspectos morales y mantener la constancia de la investigación continua. En la medida en que esta interacción maestro y estudiante se dé, de forma respetuosa, los alumnos captarán el mensaje y asumirán los acervos de su maestro en las diversas situaciones de aprendizaje. (p. 66)

Al referirse a gestión pedagógica del maestro, también abarca todo un conjunto de responsabilidades de carácter cognitivo, ético y moral; significando una labor encomiable dado que el trabajo que lleva a cabo debe considerar el ser y el estar en función al ambiente nacional.

En tal sentido, Requeijo, señala que el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007), encuentra una estrecha relación entre la gestión pedagógica y la formación docente vista desde su desempeño, los materiales e implementos tecnológicos; y de la misma manera guarda una relación con los resultados escolares y propiamente con el aprendizaje. En Venezuela, por citar un ejemplo, se aprecia un deterioro de su educación debido a que se emplea poco tiempo al aspecto pedagógico en todos los niveles de la enseñanza ocasionando un desbalance en sus resultados y promocionando capacitaciones que resultan, en muchos de los casos deficientes, ya que estas se encuentran en total desvinculación con la realidad de la sociedad en la que se desenvuelve generando ausencia motivacional. Ante ello, se cree que el tipo de educación en la que se tenga en cuenta principalmente al estudiante como centro de la educación se llegará a una educación de calidad. (p. 138)

Estas indicaciones precisadas por el autor, parece que no han perdido trascendencia hoy en día, puesto que son elementos importantes que de uno u otra manera repercuten en una gestión educativa buena y significativa. No obstante, sería mezquino decir que se emplean numerosos esfuerzos por mejorar la actual realidad educativa en busca de una mejora práctica educativa dentro de los colegios; se concluye que según estas precisiones el trabajo del maestro es una labor bastante difícil y compleja. Al respecto, Pérez (2010), precisa que un maestro que brinda educación se desgasta al servir a toda una sociedad que no valora su labor; por ello se debe entender que la labor de un verdadero docente resulta ser un verdadero reto y no únicamente una profesión más. (p. 186).

De acuerdo a lo antes mencionado, se reconoce que la gestión pedagógica del maestro resulta ser elemento esencial en la formación de los por lo que es fundamental responsabilidad del docente dedicarse en formar a sus alumnos no solo en conocimientos sino también en valores que ayuden a que el niño logre un aprendizaje global y significativo. Del mismo modo, toda gestión determina la formación de todo maestro en su profesionalidad, en su labor ética y en su vocación de servicio; por otro lado, la dedicación que tenga el docente, su forma de trabajo recaerá satisfactoriamente en el aprendizaje integral de sus estudiantes.

En lo perteneciente a la interrelación que guardan los aspectos morales y los conocimientos; estos aspectos representan un papel importante durante la gestión del maestro, puesto que es el maestro en que enseña los valores que hacen mejor persona al ser humano, a través de la formación y de su ejemplo. Desde esta perspectiva, el docente debe ser conocedor de la importante función que cumple en el desarrollo de los seres humanos y su influencia que tiene por sobre la visión que transmite acerca del mundo y la práctica ética que tiene y que sus estudiantes copiará en el tiempo posterior. De este modo es clave que cuando el maestro gestione su trabajo, dado que los conocimientos tienen que relacionarse bastante con la parte ética y moral, ya que son el resultado de una investigación y de una reflexión constante.

1.3.2.2. Condiciones necesarias para la Gestión Pedagógica:

Según las investigaciones llevadas a cabo por la doctora Schmelkes durante el año 1990 se basó en el análisis prolongado acerca de cuan eficiente es la escuela con respecto al tipo de gestión pedagógica que practica y que va por sobre incluso la gestión de la administración, puesto que el trabajo cooperativo, en la que los miembros de dichos equipos se trazan objetivos comunes, mostrando una predisposición para la labor compartida, además de compartir responsabilidades por obtener buenos resultados del aprendizaje, la práctica de los valores como la solidaridad y el respeto mutuo, estableciendo de esta manera altas expectativas para sus alumnos.

Tomando en cuenta la meta principal de una gestión educativa, la gestión pedagógica tendrá que emplearse a la formación de las situaciones apropiadas

para desarrollar y enseñar a los estudiantes enfocados en llenar sus expectativas de qué desean aprender. Destacaremos tres aspectos fundamentales:

a) El Clima Escolar

Cuando el docente trabaja en un lugar en la que prevalezcan los valores y el respeto, entonces podrá crear diversas situaciones para el buen aprendizaje y el podrá evaluar, monitorear y competirse más con su desempeño pedagógico.

En la medida en que se dé un clima favorable dentro del aula, las actividades de monitoreo y seguimiento cumplirán su verdadera razón de ser, debido a que se dedicaran únicamente a señalar los defectos, sino las maneras de cómo podemos mejorar y crecer en el trabajo y por ende en la labor de equipo.

Cuando se comparten responsabilidades de las acciones que conllevan a la obtención de los logros de los estudiantes, esto responsabilizará aún más a cada miembro de la comunidad educativa, contando desde el jefe o directivo hasta la persona que se encarga de la mantención del colegio. Cuando se tiene claro las metas a alcanzar, la organización y la fijación de tareas dentro del equipo es mejor productiva. Ante esto, un clima favorable vendría a ser un aspecto fundamental para la buena gestión pedagógica.

b) El trabajo en Equipo

Cuando se trabaja en equipo, no significa que cada miembro realiza un pedazo del trabajo sino que todos ayudan al trabajo total. Ante ello, cuando se delega responsabilidades de tareas se deben cumplir algunos aspectos:

- Primero, todos tienen que estar de acuerdo en la fijación de los objetivos y metas de grupo a alcanzar. Alcanzar estos acuerdos, significará que hemos avanzando con el primer paso para el éxito. Las actividades que cada miembro va a realizar no deben ser impositivas, sino que estas deben ir en acorde con sus habilidades y potencialidades de cada miembro dado que si se trabaja de este modo el éxito del equipo de trabajo estará asegurado. El llegar siempre a acuerdos significará fundamental para fijar los objetivos para delegar responsabilidades. Este hecho siempre suele ser el talón de Aquiles de muchas instituciones educativas dado que les cuesta ponerse de cuerdo, y obstaculiza las relaciones personales y por ende condena el éxito de su mismo equipo de trabajo.

- Segundo, se debe tener una actitud de conciencia y no de pesadez, buscando en todo momento servir de instrumento para el equipo. Las actividades que se llevan a cabo por parte de sus integrantes y que las ejecutan con determinación asumiendo que su rol es importante dentro del grupo para el logro de las metas, constituyen la energía vital del trabajo global y del equipo. Si un miembro se llega a sentir obligado o presionado para la realización de una determinada tarea, en vez de ser una ayuda para el equipo, se convertirá en un obstáculo para el mismo y también para los demás miembros; este hecho significará que hay un aspecto importante que requiere la atención de todos. Un buen líder desempeña un papel fundamental en estos casos debido a que su modo de actuar frente a esta situación dependerá si el grupo avanza o se queda en el camino del éxito.

- Tercero, Se tiene que tener claro que ningún grupo de trabajo se forma por decisión de uno o por decreto. Trabajar unidos, en concordancia, harán que las tareas resulten fáciles cuando en realidad, si se trabajará de forma individual serían más complicadas.

- Cuarto, un verdadero equipo está formado bajo términos colaborativos. Es claro mencionar que en la actualidad a muchos docentes nos cuesta crear grupos de trabajo, quizás por el hecho mismo de que carecemos de estrategias para que nosotros mismo podamos pertenecer a un grupo de trabajo. Año tras año, la educación que se impartía era individualizada y se basaba en la competencia indiscriminada, dejando de lado aquellos aspectos de colaboración, ayuda y solidaridad. Resultaría difícil que algún docente logre formar equipos de trabajo colaborativo en su aula, si el mismo no logra realizarlo con su demás colegas. Es cierto que todo buen maestro siempre tiene que seguir desarrollándose y aprendiendo, y más, en este aspecto.

- Quinto, para una verdadera labor de equipo, se necesita que cada miembro del grupo evidencia en que aspectos es mejor o que actividades puede realizarlas con mayor éxito, de este modo la fuerza del equipo se basará en las destrezas que cada miembro posee. En este aspecto, el conocimiento del propio yo en sus cualidades, debe prevalecer por encima del individualismo, es decir, por el deseo que tener toda la gloria para mí. El éxito de cada uno de las personas miembros

de una comunidad educativa conllevara al éxito de la misma. Los objetivos del colegio están por sobre aquellos que se piensan individuales.

c) Centrar la atención en las metas del colegio.

En ocasiones, sucede que mucho del trabajo realizado suele perderse debido al desconocimiento de las metas y objetivos, o estas no quedan claras para los integrantes de un equipo. Este hecho se hace más grave en las instituciones educativas debido a que en su mayoría se pierde la dirección de la meta que en un inicio se trazó. Una idea equivocada de prestigio es que mientras más grande, y moderno sea la infraestructura de mi institución, o mientras se dé fiel cumplimiento al pie de la letra las ordenes de las autoridades o se cumpla con el horario de trabajo y las disposiciones disciplinarias, mi prestigio estará más elevado. En estos casos se han dejado en segundo plano a los procesos de enseñanza y aprendizaje. Una muestra de ellos es el poco tiempo que se dedica para las actividades curriculares.

Lamentablemente, en la actualidad hay varios colegios y docentes que en su deseo de querer aparentar ser los mejores en su trabajo, ya sea en evaluaciones, en concursos, o en otras situaciones de su sector, se pasan mucho del tiempo curricular enseñando únicamente a un grupo reducido de colegas; desviándose del verdadero camino educativo para lo cual han sido formados y mostrando indiferencia para con los demás. Un maestro por vocación de servicio atiende a todos sus estudiantes de forma integral, busca que todos aprendan, se esfuerza por que todos o la mayoría alcance los objetivos educativos propuestos por la escuela. Para que un colegio se le pueda llamar de prestigio y calidad, tiene que tener la característica principal de que sus estudiantes en su totalidad culminan eficazmente sus estudios y no únicamente aquellos que ganan los concursos. Hay caso donde muchos docentes invierten su tiempo de escuela en actividades muy alejadas del proceso mismo de enseñanza – aprendizaje.

1.3.2.3. Rol del Docente en la Gestión Pedagógica:

El rol principal de un maestro es el de servir de ayuda y acompañamiento facilitando el desarrollo normal del proceso de enseñanza aprendizaje, generando momentos que conlleven a la construcción de nuevos conocimientos y a la fijación de los valores morales que se precisan en las planificaciones derivadas del currículo actual. Hoy en día, según el actual modelo pedagógico, el maestro es visto como una persona mediadora del proceso real de aprendizaje, además es visto como un ente investigador que necesariamente debe buscar llevar a cabo proyectos novedosos.

Al ser un ente mediador, el maestro lleva a cabo actividades tanto en aula como fuera de ella, en la que requiere no solo sus conocimientos sino también el aporte de sus estudiantes y demás colegas. Así mismo, son consideradas actividades mediadoras el hecho de llevar a cabo proyectos, ver que materiales puede obtener y la capacidad organizativa que posee. Un maestro tiene que ser un mediador entre sus estudiantes y su contexto de acción, incentivando al desarrollo de competencias y capacidades con el fin de internalizar los diferentes aspectos que engloban el proceso de aprendizaje educativo. Cuando un maestro es un mediador verdadero logra crear las condiciones para la interacción y cada miembro de su clase pueda desarrollar sus capacidades de análisis y síntesis, reflexionando sobre su propia práctica realizada.

Un maestro mediador se encuentra en condiciones de brindar elementos, conceptos, procedimientos y actitudes a sus estudiantes desde el lugar que ocupa, cuando enseña, piensa y cuando orienta a aprender aprendiendo, con el objetivo de ayudar en la adquisición de los conocimientos y la ejecución de las acciones que ayuden al alcance del perfil educativo deseado.

Un maestro que actúa como mediador toma en cuenta a los diversos tipos de conocimientos que conllevan el aprendizaje autónomo:

- a) Un conocimiento conceptual acerca del proceso de aprender, lo cual significa que es necesario todo un conjunto de contenidos a manejar.

- b) Un conocimiento procedimental, es decir, las acciones que se requieren desarrollar para saber dominar operacionalmente diversos aspectos como son lo cognitivo y la psicomotricidad.
- c) Un conocimiento actitudinal, esto implica, el manejo de valores morales sustentado en los temas sobre ética y etnias que encaminaran el desarrollo del proceso.

Durante el proceso de aprendizaje, pero más durante la enseñanza, el mediador ayuda a establecer variadas relaciones sociales, emocionales, cognoscitivas, y morales con el propósito de ver, entender y reformular los aprendizajes en el desarrollo de la mediación; en esta disyuntiva, la labor del maestro se encamina hacia el estudiante quien representa el centro de todo el accionar. Cuando se sabe que hacer durante el accionar y se concretiza a través del aprendizaje de estrategias mediante la experiencia, los simulacros, los ensayos de trabajo cooperativo de otros más.

Mediar conlleva a la acción vivencial de modo interactivo en donde los alumnos son los involucrados durante el desarrollo de sus aprendizajes; también, hay mediación cuando el estudiante menciona o pregunta y el docente responde no para darle solución pero si para darle un camino. De este modo el maestro le facilita el acercamiento al objeto de estudio, y también contribuye a ello el llevar a cabo experimentos, en donde lo observado, lo manipulado y lo discutido es mejor adquirido, dado que se hace necesario emplear pensamientos complejos como el análisis logrando alcanzar estándares más altos de aprendizaje.

El maestro cumple un papel fundamental en la sociedad, no solo porque imparte conocimientos, sino porque asume retos como el de seguir investigando, lo cual implica indagar y hacer que sus actores más cercanos realicen lo mismo, como son sus estudiantes, los padres de familia y demás personas. Esta labor investigativa no solo tiene que ver con conocimientos que se estudiarán, sino también con recursos, es decir, ver que tan pertinentes son para la aplicabilidad en proyectos emprendidos.

Aquellos trabajos educativos que se generan en clase conlleva a que el maestro introduzca dentro de sus planificación a la investigación como un aspecto importantísimo ya que insta a la búsqueda de nuevos conocimientos, contraste de teorías dando apertura a tratar de indagar más sobre un tema o un suceso en

particular; y este le permita establecer novedosos puntos de vista, adecuaciones a un contexto, le permita resolver obstáculos, cambiar ciertos aspectos, entre otros. Corrales Jiménez (1994), menciona que en la medida en que se generen y creen nuevos proyectos educativos dentro del salón de clases, obligará a los maestros a evolucionar en potentes investigadores ya sea de lo que desconoce como de su mismo accionar diario, más aún, si es un docente crítico de su propio trabajo en clase. No obstante, un docente no puede hacer todo solo, y requiere un apoyo constante de todos los involucrados en la institución educativa. Toda investigación tiene que practicar la indagación, el uso de interrogantes y las posibles hipótesis a ellas, cambios de sucesos, etc.

Cuando se investiga se pone en juego el como soy, el qué conozco, que suelo hacer y la manera en cómo me relaciono dentro de un proceso continuo de desarrollo; es decir, todo esto implica estar en constante contacto con la información, revisar periódicamente las teorías, discrepar en postulados, cambiar de accionar y salir de la rutina; acogiendo nuevos proyectos de manera colectiva. Corrales y Jiménez considera que aquellos maestros que investigan identifican que enseñar es un proceso bastante más complejo de lo que parece; ya que para su desarrollo están involucrados diversas variables y factores. Es por ello, que aquellos docentes cuya característica es la de investigar poseen la capacidad de enfrentar nuevas experiencias durante la enseñanza y aprendizaje. Ellos conocen que si se lleva a cabo investigaciones dentro del salón de clases, uno de los objetivos básicos sería el documentar todo lo observado, es decir la manera en como ellos mismo enseñan y la forma en cómo sus estudiantes aprenden.

Cuando se plantean diversos proyectos investigativos con relación al campo educativo, propician en los maestros oportunidades para que pueda incrementar sus competencias para indagar, observar sistemáticamente, para reflexionar acerca de lo encontrado y hacerse conjeturas interpretando los datos obtenidos. Este hecho, genera nuevos conocimientos en el desarrollo de su profesionalidad y mejora los procesos que tengan que ver con la gestión educativa.

1.3.2.4. Procesos que apoyan la Gestión Pedagógica:

Proceso Administrativo:

Estos procesos dentro de una institución educativa tiene el propósito de garantizar las condiciones óptimas que se necesitarán para desarrollar el proceso de aprendizaje del alumno. Mediante este tipo de proceso, se planifica, se organiza los grupos de maestros, se establecen los medios y materiales, se lleva un monitoreo y se aplica instrumentos evaluativos sobre los aspectos pedagógicos.

Procesos de investigación:

Toda institución que ejerce la educación como su principal función tiene que tener un carácter investigativo debido a que gracias a ello se van creando nuevos conceptos. La investigación científica que se manejan para el análisis curricular inicia a partir de una descripción teórica y a la vez se contrasta con la realidad dentro del salón de clases, con el fin de identificar los inconvenientes y tengamos la capacidad para enfrentar este desafío diseñando programas de intervención. Estas investigaciones y el análisis minuciosos de los conocimientos mejorará la comprensión y ayudará a implementar nuevos sistemas curriculares con el objetivo de alcanzar mayores resultados en los alumnos ya sea como estudiante y como persona capaz de mejorar. Algunos elementos en los que se puede dar ya una investigación exhaustiva son aquellos que tengan que ver con los objetivos alcanzados, los indicadores y las competencias desembarcando en la creación de modelos educativos o diseños educacionales.

1.3.2.5. Funciones del Área de Gestión Pedagógica

- Llevar a cabo planificaciones, conducir el normal desarrollo pedagógico, dar orientaciones, monitorear el trabajo y evaluar los objetivos logrados y las acciones que se llevaron a cargo.
- Tener iniciativa, y coordinar con las entidades superiores como en la Dirección Regional de Educación la aplicación de investigaciones enfocadas a la mejora de los aprendizajes.
- Buscar convenios de integración con las demás entidades ya sean públicas o privadas y que puedan apoyar participativamente en las labores pedagógicas,

culturales, deportivas y recreacionales a través de acuerdos y aplicando diversos proyectos con carácter multisectorial.

- Dar orientación y asesoramiento en temas referidos a la Gestión Pedagógica.
- Implementar la viabilidad de llevar a cabo programas de formación especial, ya sean aquellos de carácter escolar o no escolarizados.
- Indagar y coordinar cuales son los modelos evaluativos curriculares más acertados a cada realidad, buscando en todo momento mejorar el servicio de la educación.
- Gestionar diversas acciones que tenga que ver con la implementación y evaluación de una educación multilinguista e intercultural.
- Diseñar, planificar y llevar a cabo programas de capacitación para los maestros.
- Dar asesoramiento específico en temas educativos precisos.
- Monitorear constantemente la ejecución del desarrollo de las tareas educativas.
- Coordinar con la Dirección de Gestión Institucional sobre el Diagnóstico en que se caracterizan los actores educativos ya sea en aspectos sociales, económicos, con el fin de tomar medidas de mejoramiento y llevando esos temas a las programaciones curriculares, en función a las demandas educativas de la región, diversificando si es necesario los contenidos a estudiar.
- Establecer permanentemente coordinaciones con aquellas organizaciones públicas que de una u otra manera lleva a cabo actividades afines al quehacer educativo.
- Motivar el involucramiento de las diversas instituciones ya sean estatales o privadas, gubernamentales o no, asociaciones diversas entre otras para lleva a cabo el manejo del proyecto educativo regional y local.
- Establecer las especificaciones Regionales en temas educativos que implemente la aplicación del Diseño curricular local de modo contextualizado.
- Incentivar a la creación de organizamos estudiantiles en temas educativos, culturales y deportivos.
- Velar por aquellas investigaciones educativas llevadas a cabo, a través de una evaluación y monitoreo constante.

- Hacer intercambios de situaciones experimentales con las organizaciones civiles, estatales, privadas, descentralizadas y relacionadas con la Dirección de Gestión educativa Local y que cuentan con el apoyo de la población inmediata.
- Mejorar la calidad del servicio educacional que se ofrece impulsando nuevos servicios como podrían ser aquellos de carácter cultural, recreacional, deportivo y religiosos.

1.3.2.6. Dimensiones de la Gestión Pedagógica

Para Frigerio, G. et al (1992), señalan que la gestión pedagógica se refiere a un modo de organización sistémica, es decir a una interacción de variados elementos inmersos en el quehacer diario de una institución educativa. Esto abarca a todo lo que realizan los integrantes de una comunidad educativa (entre ellos tenemos a directivos, maestros, alumnos, administrativos, personal de servicio, apoderados, vecinos y comunidad en general), sus maneras de interrelacionarse en sí mismos, los temas que tratan y la manera en que lo desarrollan, todo ello basado en un contexto cercano que le da importancia a su accionar, dado que este tiene estatutos, reglas, principios que la rigen con el fin de crear espacios para un buen desempeño de los aprendizajes de los alumnos.

Cada uno de estos elementos señalados anteriormente, ya sea que tengan carácter externo o interno, van siempre de la mano y se interrelacionan entre ellos mismos, de forma que en su accionar se puede observar variadas situaciones que se podrían clasificar según su naturaleza. En tal sentido, es posible apreciar actividades que tengan que ver con lo pedagógico, administrativo, de servicio y comunitario en su conjunto. Estas distinciones hacen que observemos que dentro de toda institución educativa existan dimensiones variadas y que se complementan mutuamente en función a su papel que desempeñan.

A. Dimensión Pedagógica - curricular

Esta referido al desarrollo cotidiano que realizan los miembros de una escuela con relación al proceso mismo de enseñanza y aprendizaje. Esta visión toma además los enfoques del proceso de aprendizaje, la contextualización del currículo, las programaciones curriculares institucionales, las varias técnicas y métodos de aprendizaje, los procesos evaluativos de los aprendizajes, el empleo de recursos

y medios concretos y aquellos materiales pedagógicos. Así mismo abarca el trabajo de los maestros diario, la manera de cómo se conduce el aprendizaje, el dominio pleno de ciertos programas curriculares, el conocimientos de los paradigmas pedagógicos, el uso cotidiano de las diversas estrategias de enseñanza, la forma de como aprenden nuestros estudiantes, las interacciones dentro del salón de clases maestro – alumno, la forma de cómo actúa y trata los docentes a sus semejantes y otras más.

Esta dimensión comprende al quehacer diario en la escuela y a la labor que desempeñan cada uno de los integrantes: enseñanza - aprendizaje. Este enfoque se encamina teniendo presente los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes, haciendo precisión en la metodología empleada.

B. Dimensión Organizativa-administrativa:

Esta referido básicamente al manejo asertivo del capital humano, es decir a la forma de actuación y a la metodología que estos actores llevan a cabo, además de los recursos que emplean para ello, como son el material, la parte económica, las técnicas utilizadas, el tiempo dedicado, la seguridad que se tuvo presente y el control y monitoreo permanente de las normas establecidas en sus reglamentos; todo ello apuntando siempre a fortalecer el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje. El principal objetivo de esta dimensión es hacer entender que los intereses institucionales van por sobre lo intereses personales, logrando así la concesión de estrategias precisas para conseguir alcanzar las metas trazadas con carácter institucional. Estas acciones verificables podrían ser por ejemplo: la verificación de labores del personal, el reparto de tareas y el monitoreo del nivel de desempeño que ejercen: por otro lado también puede ser medible el mantener y conservar los bienes ya sean físico o no de la institución, la manera en cómo se organiza el trabajo documentario, el cálculo presupuestal y manejo financiero, entre otros.

Esta dimensión cobra relevancia dado que tiene en consideración a la planificación, el tipo de organización, la forma en cómo se dirige la escuela y la manera de cómo se lleva a cabo la evaluación permanente constituyen la parte central del éxito de toda institución educativa. Esto asegura el mejoramiento y cumplimiento de las políticas educativas asumidas.

C. Dimensión Participación social-comunitaria:

Se refiere a la manera en que toda institución educativa interactúa con su contexto social inmediato, a la cual forma parte entendiendo que tiene sus propias características, debilidades, necesidades y objetivos. Del mismo modo, esta dimensión trata la forma de cómo se va integrando y participando culturalmente en la comunidad. Así mismo, hace referencia a las interrelaciones que posee la institución educativa con su contexto real, teniendo en consideración a los apoderados, a las organizaciones municipales y comunales, a las organizaciones religiosas, entre otras. Una participación conjunta de todas estas instituciones deberá dar respuesta a las metas tanto escolares como municipales que viabilicen los convenios estratégicos para desarrollar mejores aprendizajes y obtengamos estudiantes idóneos para el beneficio de sí mismos y de su comunidad.

Es una de las funciones que tiene la escuela con su entorno inmediato. En ese sentido, tiene que ver la oportuna atención a los estudiantes, una excelente convivencia y la práctica de valores inclusivos en general.

1.3.2.6.1. Política Pedagógica

Nuestro país, desde su Ministerio de Educación realiza diversas reformas educativas tratando de buscar la garantía de que todos los alumnos tengan por igualdad el acceso sin restricciones al aprendizaje de calidad, regulando y articulando de forma acertada los elementos de calidad estipulados en el artículo 13° de la Ley General de Educación; en la que se precisa ciertos aspectos y acciones con respecto a:

- Diseñar, diversificar, implementar y utilizar viablemente los currículos.
- Los enfoques, las organizaciones y conducciones de los variados procesos de enseñanza en las escuelas.
- Creación de un ambiente educativo dinámico, fiable, amigable, armonioso, basado en la buena práctica de los valores.
- El manejo, la productividad, la redistribución y el empleo adecuado de los recursos educativos.
- La planificación tutorial reorientando las apreciaciones educativas.
- El manejo, la forma de organizarse y la metodología empleada para la educación inicial de todo ser humano en servicio del magisterio.

- La manera en que se lleva a cabo la evaluación educativa y el qué hacer con los resultados obtenidos.
- La creación o selección de los instrumentos más fiables para la gestión pedagógica.

1.3.2.6.2. Elaboración de la Política Pedagógica

Esta se va formando en función al Proyecto Educativo Nacional y a los reglamentos emanados por la política educativa, en concordancia con el Consejo Nacional de Educación, con los Gobiernos Regionales, con los Gobiernos Locales, con los maestros, con diversos académicos, con los organismos dedicados a la investigación científica acerca de diferentes áreas, con los líderes de los pueblos alto andinos y comunidades campesinas y demás instancias civiles; todas ellas necesarias para alcanzar una política educativa real y fiable.

Las Direcciones Regionales de Educación de cada estamento del país tienen la obligación de redactar las diversas Políticas Pedagógicas Regionales en educación, teniendo en cuenta las Políticas Educativas Nacionales así como la intervención de los diversos Consejos Regionales de Participación.

1.3.2.6.3. Contenidos del Diseño Curricular Nacional

El Ministerio de Educación es el encargado, dentro de sus múltiples funciones, el de la elaboración y validación de Nuevo Curricular Nacional 2017. Este documento de gestión precisa los estándares y competencias que deben desarrollar todos los niños, niñas y jóvenes al término de cada ciclo escolar o al cabo de cada nivel académico. Del mismo modo, da cierto alcances de cómo se debe llevar a cabo la evaluación formativa. En este documento se fundamenta aquellos fines y objetivos que contempla la Educación Básica en general, debido a que se partió de un minucioso diagnóstico de la realidad nacional, se tuvo en cuenta la gran variedad de lenguas nativas propias de nuestra cultura entre otros elementos. Por otro lado, se basa bajo una corriente pedagógica actual basada en la construcción de los aprendizajes. Todo ello, referencia los principios y fines de nuestra educación, enmarcados dentro de la Ley de la Reforma Magisterial.

1.3.2.6.4. Lineamientos Generales de Diversificación Curricular.

El Ministerio de Educación permite que el Currículo emanado en la actualidad sea diversificarle y adaptado de acuerdo a su realidad por los diversos gobiernos regionales de educación; estos a su vez puede emitir un documento nuevo, denominado Diseño Curricular regional; no obstante, la diversificación curricular puede ir más allá, pues las unidades de Educación Local (UGELS) pueden también contextualizar dicho currículo regional, y yendo más allá la diversificación continua dado que las mismas instituciones educativas puede ir acomodando y diversificando dicho diseño en función a las características, demandas, necesidades e intereses de sus propios estudiantes; teniendo presente el lugar físico en el que se desenvuelven para aprovechar los recursos culturales y sociales que posee. Es bueno precisar que para cada etapa de la diversificación es necesario contar con expertos en el tema, así como la participación de la comunidad en su conjunto.

1.3.2.6.5. Proceso Pedagógico

Al referirnos a un proceso pedagógico, estamos tratando del conjunto de actividades e interrelaciones que se dan dentro del desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje tanto dentro del salón de clases como fuera de ella. Para que un proceso educativo de carácter pedagógico sea de calidad, teniendo como referente la gran diversidad, se necesita de:

- Crear un ambiente motivacional donde en donde se respire un espíritu solidario, exista la aceptación, la confianza, la no discriminación y se fortalezcan los lazos personales entre alumnos y maestros.
- Mostrar grandes expectativas acerca de las maneras de llevar el aprendizaje de los niños y niñas.
- Contextualizar no solo las competencias y desempeños sino también la manera de cómo se conduce el aprendizaje, teniendo presente las aspiraciones y destrezas de los estudiantes.
- Establecer claramente las normas o acuerdos que regulen la sana convivencia en el salón de clases, facilitando el trabajo dentro de un clima amigable, con

tolerancia, respeto, estímulo y se facilite la labor pedagógica y las relaciones personales.

- Saber emplear adecuadamente los medios y materiales disponibles en el salón de clases o dentro de los ambientes del colegio y hasta en la comunidad en general.
- Orientar permanentemente la conducción de los modelos de aprendizaje de los estudiantes, motivándolos a la práctica activa y a la investigación indagatoria; generando el pensamiento crítico reflexivo y el respeto por los demás.
- Incentivar al cuestionamiento de manera reflexiva y crítica de los acontecimientos resaltantes de la realidad nacional, regional, local y hasta institucional.
- Crear y hacer uso de diversos instrumentos de carácter investigativo a la gestión pedagógica educativa.

1.3.2.7. Estilos de Gestión Pedagógica

En el mundo moderno, las instituciones educativas, teniendo claro que el contexto actual es la de la sociedad del conocimiento, deberán ser cautelosas y eficientes en mayor porcentaje, con capacidad de evolucionar activamente en diversos contextos, preparados para enfrentar cambios repentinos de las prácticas pedagógicas, dado que todo está en constante innovación evolucionando organizacionalmente. Esto implica la presencia de maestros con características elevadas, con cualidades específicas para determinadas áreas y funciones; capaces de promover en sus alumnos habilidades como el de autonomía, el trabajo cooperativo, la creatividad, la mejora comunicativa y sobre todo fundamentado en la buena práctica de valores. Es interesante entonces la relevancia que cobran los procesos educativos en función a los estilos con que se conduce la gestión que emplean los maestros en su labor diaria.

Cada ser humano tiene una manera o característica específica de relacionarse con su contexto global (Salas, 2008; SEP, 2004), del mismo modo, cada maestro define su propio estilo de enseñanza, o técnicas de aplicación educativa. Y además se apoya en los postulados teóricos, modelos instruccionales que corroboren su práctica pedagógica. Estas orientaciones buscan dar importancia al

razonamiento cognitivo, constituyen una forma individual de sobrellevar la gestión pedagógica y que vienen inmersas dentro de las destrezas particulares. Cada manera de orientar la labor pedagógica resulta de una mezcla de elementos particulares tales como el tipo de educación infantil que recibió, las anécdotas escolares, el tipo de preparación profesional que recibió, la edad, el género y cuantos años de ejercicio ya lleva. Del mismo modo, la manera en que se va acercando a la labor pedagógica no es inmóvil debido a que está presta al cambio contante evolutivo, tal como lo realizan los teóricos epistemológicos y las contantes demandas educativas del contexto social.

Al llevar a cabo un análisis documentado sobre los modelos y teorías que guardan relación con las relaciones mentales, se manifiestan que hay destrezas que se encuentran interrelacionadas con la manera del pensamiento mental de la persona. (Verlee, 1995). Aun si un ser humano logra ir más allá en el desarrollo propio de un área determinada del cerebro, o quizás alcanza el desarrollo de diversas habilidades que comprenden ambos hemisferios cerebrales. En función a ello, y llevando a cabo un proceso adaptativo del modelo interiorizado por David Kolb (1984), se puede señalar cuatro especies de gestores:

El **gestor analítico** tiene la particularidad de ser abstracto, sistémico, con visión, entre otras habilidades que le dejan separar las partes examinando, distinguiendo y aislándolo del todo hasta determinar los principios esenciales de una particular situación. Estas habilidades correspondientes a este tipo de gestor tienen relación con el hemisferio izquierdo de nuestro cerebro y estas son aquellas que dejan que se desarrollen conocimientos con sustento lógico y razonante.

El **gestor pragmático** cuya característica es la de ser más minuciosos al detalle, es bastante metódico, muy calculador, le gusta la disciplina y posee muchas más destrezas que le permiten elegir el área más factible, teniendo en cuenta los conocimientos al alcance y seleccionando las técnicas para encaminar el proceso que se seguirá con el objetivo de alcanzar la metas trazadas con prontitud y eficiencia. Estas destrezas se encuentran relacionadas con el hemisferio izquierdo del cerebro y se encargan de reorientar hacia el accionar con datos alcanzados.

El **gestor socio-dinámico** tiene la particularidad de ser el que termina la actividad, es el que lidera la acción, es aquella persona que se arriesga, que muestra su afecto, tiene bastante expresividad entre otras habilidades que lo encaminan a mantener interacción con el mismo, con otras personas y con el mundo en general que se le acerca llena de afectividad y con entusiasmo positivo. Estas habilidades se ubican interrelacionadas con el hemisferio derecho del cerebro, y son las que regulan las emociones, las que impulsan al liderazgo aprendiendo a conducir las emociones en lugares diversos.

El **gestor creativo** es aquel que siempre suele crear objetos, tiene la imaginación muy desarrollada, resulta ser bastante intuitivo, muestra sensibilidad con frecuencia pero a la vez es muy comprometido con su trabajo, y siempre está presta a descubrir lo raro. Dichas habilidades pertenecen al hemisferio derecho del cerebro y son las que instan a explorar y descubrir diversas soluciones poco usuales.

1.3.2.8. Áreas de Gestión Pedagógica

Toda gestión educativa necesita de procesos reflexivos, participativos, accionales, planificadas, evaluadas y de un monitoreo pertinente. El trabajo pedagógico jamás debe ser concebido como un accionar individualizado por parte de cada docente, o como una actividad técnica en donde las predisposiciones se derivan de las disposiciones gerenciales las cuales tomar decisiones sin una consultoría previa; por el contrario, esto requiere de un accionar de forma compartida para que alcance el éxito. (Diez Hurtado, 2010).

Según el currículo nacional actual existen diversas áreas pedagógicas que se subdividen en especialidades, las cuales son:

- Las matemáticas
- Desarrollo ambiental
- Comunicación
- La Educación Primaria
- La Educación Inicial
- Educación para el trabajo

- Psicomotricidad y recreación
- Educación Básica Alternativa
- Educación Técnica Productiva

1.3.2.9. Componentes Básicos de la Gestión Pedagógica

Hoy en día, el principal objetivo de la educación básica es brindar todas las condiciones para que los estudiantes culminen con éxito sus estudios, dejando la deserción escolar y por el contrario permaneciendo en la lucha contaste con lograr el éxito. No obstante, para alcanzar dichos objetivos se necesitan de lugares apropiados para la enseñanza y para el aprendizaje que motiven a los estudiantes a seguir investigando con pasión y dedicación. Un problema común dentro del ámbito escolar, es la deserción de los estudiantes debido, no solo a que están sumergidos en la pobreza extrema, sino porque a veces las estrategias empleadas no son los adecuados, o los contenidos curriculares son de baja trascendencia en su vida o los castigos o incentivos negativos suelen mellar en su autoestima y optan por abandonar los estudios. El tratar de mantener a nuestros estudiantes dentro del proceso educativo es una labor propia de docentes, padres y comunidad educativa en general.

Cuando hablamos de gestión pedagógica es comprendida como una técnica que impacta directamente en la calidad de la enseñanza, y toma la función que tiene la escuela en su totalidad.

Ante ello es importante señalar cuales son los elementos que desempeñan un rol trascendental en el proceso de gestión pedagógica.

1.3.2.9.1. Componentes para una Nueva Gestión Pedagógica

a) Nuevos Paradigmas Educativos

Para que una gestión pedagógica se desenvuelva de manera pertinente y con eficacia requiere de algo más, es decir, necesita conocer y fundamentarse en diferentes paradigmas teóricos y modelos educativos. Los directores requieren estar empapados de estas teorías ya que de sus decisiones depende el buen funcionamiento de los colegios y sepan dar respuesta de la mejor forma posible a las expectativas de los estudiantes.

Por lo tanto, creemos que para este componente de gestión pedagógica es necesario analizar algunos requerimientos como:

- Entender y darle valor social a todos los diferentes paradigmas y enseñanzas tradicionales y a los novedosos.
- Señalar las modificaciones de desempeños de los variados sujetos educacionales.
- Darle un gran valor a labor familiar como ente aliado de la educación de los estudiantes.
- Tener todo un bagaje de habilidades y técnicas para hacer frente a aquellas personas resistentes al cambio.

b) Gestión para el Mejoramiento de la Calidad Educativa

Todo director concuerda con otros directivos en que su principal preocupación es el cómo alcanzar que sus escuelas se conviertan en instituciones basadas en el afecto respondiendo a las expectativas estudiantes y cubriendo las necesidades pedagógicas para poder aprender a actuar frente a los retos que esta sociedad emana para que actúen de forma eficaz dentro y fuera de la comunidad. Es irrelevante si el directivo posee habilidades para la conformación de equipos de trabajo, sabe organizar y dinamizar el trabajo pedagógico y sabe qué instrumentos emplear para la evaluación del trabajo docente en función a los enfoques curriculares actuales. Por ello, se cree que es requerido tratar este componente de gestión en los siguientes aspectos.

- Tener claro que un alumno requiere aprender de su contexto real, ya que su formación busca principalmente responder a las demandas que emana de su comunidad y de su nación, para ello tiene que tener claro dos aspectos: las capacidades y habilidades que requiere aprender y las expectativas que tienen los integrantes de la comunidad con respecto a la escuela.
- Tener claro cuáles son las instituciones y personas jurídicas aliadas que ayudaran a la consecución de las metas, asumiendo responsablemente sus compromisos para una determinada actividad, organizando su labor y por ende la de la escuela.

- Identificar a través de los logros obtenidos en qué o cual etapa de efectividad se encuentra la escuela; en otras palabras verificar si la labor que desempeña es acorde a las exigencias, necesidades e intereses de los estudiantes pertenecientes a un contexto socioeconómico determinado.

c) Disciplina Escolar

Durante años se creía que la función única y principal de la escuela era la de enseñar a sus estudiantes académicamente; de acuerdo a como cada colegio lo creía conveniente. No obstante, la manera en que se convive día a día y la constante práctica de valores institucionales da a conocer de modo implícito que modelo educativo es el que se lleva a cabo.

Estos factores tienen que ser considerados como un objetivo primordial para el desarrollo integral y moral de cada estudiante en la que se actué bajo criterios normativos, desconectándose del control de afuera del colegio. Se pretende formar personas autónomas en sus decisiones y con principios morales expuestas en su modo de ver las cosas y en la manera de actuar.

Es entonces que este componente toma en cuenta:

- Los nuevos enfoques que tienen que ver con el comportamiento disciplinario de los estudiantes buscando educarlos para saber convivir, estableciendo retos y metas en función a lo programado curricularmente.
- Buscar soluciones para contrarrestar los altos índices de violencia escolar promoviendo un trato igualitario y pacífico.
- Llevar a cabo acciones preventivas acerca de maltratos y violencia de tipo académico o sexual.

d) Estructura Curricular Básica

Resulta trascendental conocer las pautas del Nuevo Currículo Educativo actual (2017); y además tener un conocimiento del vigente Proyecto Curricular Nacional y aquellos que han sido elaborados en Unidades de Gestión Educativas descentralizadas. Al respecto se tiene que tomar en cuenta lo siguiente:

- La funcionalidad de los documentos normativos de gestión como es el Nuevo Currículo Educativo Nacional y los diversos Proyectos Curriculares descentralizados.
- También se necesita tener conocimientos de los Proyectos Curriculares locales, sus temas transversales a trabajar. Los valores en los que se fundamentan y las problemáticas que priorizan en su labor.
- Es necesario considerar además otros aspectos igual de importantes para la estructuración del Currículo educativo, como es aquellas líneas de acción metodológicas, los medios y materiales necesarios, el tipo de evaluación formativa que se requiere, el ambiente escolar y el clima institucional en todos sus niveles.
- Por otro lado, se tiene que tomar en cuenta las capacidades de liderazgo educativo, así como aquellas programaciones que se ejecutan a largo, mediano y corto plazo.

e) Gestión para la Diversificación Curricular

Todo buen gerente educativo o directivo de una institución debe conocer cuáles son los lineamientos para llevar a cabo una adecuada diversificación curricular, teniendo en cuenta las habilidades de cada uno de sus docentes y los alcances que emana el Ministerio de educación; ante ello hay que tener en cuenta que:

- Las definiciones precisas acerca de las vigentes normativas que rigen el campo educativo. Además cuales son los procesos que se tienen que seguir para llevar a cabo la contextualización del currículo educativo.
- Tener claro cuáles son los mecanismos a utilizar para que dentro de nuestro colegio se construyan los documentos de gestión pedagógica y los diferentes programas curriculares.
- Precisas que actividades o técnicas ayudarían para la realización de la programación curricular de año a nivel de ciclo y grado, teniendo como documento referente al Currículo Nacional.

f) Supervisión y Evaluación en la Perspectiva del Aprendizaje

Toda labor educativa o de otra índole siempre tiene que ser evaluada, monitoreada y acompañar en las debilidades que se presentan durante la práctica

pedagógica en clase. Por lo tanto, la tarea de toda supervisión es direccionar los aprendizajes particulares para encaminarlos en beneficio del aprendizaje del estudiante.

1.3.2.10. Gestión del aprendizaje y del currículo

Durante el desarrollo de la presente investigación se interrelacionan tanto al currículo y la gestión pedagógica, dado que uno lleva al otro. Dicho de otro modo, en la medida en que nos involucremos en el verdadero proceso de enseñanza y el aprendizaje que se llevan a cabo dentro de una escuela involucrando a la mayoría de los actores educativos permitirá tener una visión más clara del nuevo Currículo Educativo, y en función de ello, dar una revisión, replanteando actividades, validando modelos, seleccionando aquellos enfoques y diseños más exequibles. Cuando se da paso a la reflexión de todo el proceso de enseñanza aprendizaje y sobre el nuevo currículo surgen ciertas interrogantes, conflictos académicos, pero estos a su vez sirven de soporte para tomar impulso y potenciar aquellos aspectos débiles que se presentan.

Cuando hablamos de gestión de los aprendizajes nos referimos a la planificación, el desarrollo y la evaluación de los procesos ya sean de enseñanza aprendizaje como a los referidos a la evaluación de los mismos. Esto significa que a través de los resultados de proceso se pueden reflexionar sobre si fueron o no pertinentes y significativos y cuál fue su relevancia en relación a las demandas y expectativas que exigen el contexto real cercano.

En tal sentido, se puede precisar que después de analizar, interpretar, reflexionar y evaluar los factores que intervienen en la enseñanza y el aprendizaje, una buena gestión pedagógica de un colegio o escuela está estrechamente relacionada con el deseo de re direccionar dichos procesos de aprendizaje en función a la calidad de los participantes y de los ambientes en donde se lleva a cabo. Este panorama ubica a las escuelas del Perú en no únicamente en repetidoras y transmisoras de conocimientos ya existentes, sino que ahora se convierte en un lugar que genera nuevos conceptos, nuevas teorías, nuevas

estrategias, siempre y cuando estos nazcan de todo un proceso de análisis, reflexión y contextualizados a su realidad. (Castro, 2005, p. 19)

Para una adecuada gestión pedagógica del currículo es necesario entender la realidad pública del contenido real donde se desenvuelve la escuela; es decir analizando la labor docente, directiva y clima institucional. Este proceso requiere de una exhaustiva observación e interpretación simbólica de los diversos hábitos y relaciones propias de la cotidianidad diaria y ambiente cálido, debido a que todas y cada uno de estos elementos se relacionan directa o indirectamente con el desarrollo óptimo del aprendizaje de los alumnos.

En tal sentido, toda gestión pedagógica incentiva a la reflexión, al análisis, a la dedicación académica, a llevar a cabo diversos estudios y la toma de decisiones sobre lo que sucede dentro de las instituciones educativas, dentro de la persona misma y al interior de la sociedad, enriqueciendo su involucramientos. De este modo, la gestión del currículo, teniendo presente su proyecto, analiza la realidad y se plantea nuevos retos según las expectativas que tiene el colegio.

Al respecto, Arroyo (2009), considera que la gestión curricular es un organismo que está creada para viabilizar la labor del maestro en función a los acontecimientos más importantes de interés público o de interés local e institucional; partiendo por una adecuada identificación y relacionando diversos aspectos críticos con los elementos que las conforman: alumnos, autoridades, orientaciones precisas, necesidades y las características de estos; asegurando buenos aprendizajes y nuevas oportunidades de estudio en base a los adelantos tecnológico y demás aspectos.

Sabiendo que la gestión curricular mueve la labor docente dentro de las aulas de clase, podemos entender cuál es el punto de vista del autor. La gestión del currículo se podría definir como la esencia misma de la Gestión Directa de la Educación; es decir, que tiene la facultad sobre el desarrollo de la tarea educativa, sobre la toma de decisiones, sobre la dirección de lo que cada niño debe aprender y cada maestro debe enseñar, y que estos conocimientos y aprendizajes tengan fundamentación social en la constante búsqueda de ese deseo por

individualizar colectivamente la sociedad entendida como una política de estado enmarcado en las expectativas sociales. (Arroyo, 2009, p. 7).

Sabiendo que la gestión curricular dirige los aprendizajes de una institución educativa, es preciso motivar a la reflexión acerca de los modos de enseñanza y a la manera en que los estudiantes aprenden, desarrollándose bajo la tutela de una escuela, en la que se ven involucrados alumnos, maestros y los directores principalmente. Teniendo claro estos aspectos se puede decidir por mantener el mismo camino o por innovar, para esto se necesitan de momentos de análisis reflexivo acerca de lo que está pasando al interior de la escuela, ver que conflictos existen, cuales son las rupturas y conflictos de carácter cognitivo y social se tan dando, re direccionando los procesos de enseñanza y aprendizaje, saliendo fuera de la rutina y malos hábitos (Castro, 2005).

La gestión curricular abarca un variado número de tareas. De ellas podemos decir que es necesario la construcción de saberes de carácter teórico y práctico con respecto a las dimensiones pedagógicas y didácticas; también, es necesario la toma de decisiones a la manera de qué enseñar, como enseñar, cuando enseñar y el por qué y para qué evaluar. Del mismo modo Arroyo (2009), considera que la gestión educativa curricular abarca las diversas etapas de programación curricular, y articula el currículo con las normas, definiendo los modelos sociales a la que toda sociedad desea alcanzar. Todo con el objetivo principal de alcanzar una educación de calidad.

La gestión del currículo encamina e interrelaciona a la cultura y a los conocimientos que en éstas se desarrollan. En tal sentido, la gestión curricular es entendida como todo un conglomerado de actividades que los maestros llevan a cabo con el fin de concretizar el currículo objetivamente, adaptando y moldeándose al mismo tiempo en función a la realidad en la que se está trabajando. A esto se le llama diversificación curricular.

1.4. Formulación del Problema

Hay suficiente evidencias de carácter relevante sobre la relación directa entre la forma y el estilo que los profesores se desempeñan en una institución educativa y

la gestión pedagógica; por ello, nace el deseo de querer averiguar en qué medida se relacionan estas variables, en la Institución Educativa Particular “Divina Misericordia” de Cartavio, en virtud del cual se ha formulado el siguiente problema de investigación.

1.4.1. Problema general

¿El desempeño docente se relaciona con la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017?

1.4.2. Problemas Específicas

¿El desempeño docente se relaciona con la dimensión pedagógica curricular de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017?

¿El desempeño docente se relaciona con la dimensión organizativa administrativa de la I.E.P Divina Misericordia de Cartavio - 2017?

¿El desempeño docente se relaciona con la dimensión participación social comunitaria de la I.E.P Divina Misericordia de Cartavio - 2017?

1.5. Justificación del Estudio

La presente investigación se justifica a nivel teórico en cuanto a la información sobre las variables de estudio: desempeño docente y gestión pedagógica. Ante ello, se precisa de suficiente información teórica, no obstante, siempre se puede incorporar más postulados y definiciones a través de la caracterización de éstas en un aspecto determinado.

Existen variadas investigaciones en la que se ve muy dificultosa alcanzar una confiabilidad del estudio debido a la carencia de instrumentos validados que midan las dimensiones de cada una de las variables, repercutiendo en hipótesis poco comprobables.

Es por ello, que el presente trabajo de investigación se precisan de instrumentos que medirán ambas variables de estudio: el desempeño docente y la gestión pedagógica. Estos datos poder ser referenciales para otras investigaciones que se realicen en el futuro, ya que dichos instrumentos han pasado por un riguroso

proceso de validación a través de la técnica de juicio de expertos. Este hecho constituye la justificación metodológica del presente trabajo de investigación.

Consideremos que la importancia de la investigación, está en que nos permitirá identificar cuáles son las relaciones entre el desempeño docente y la gestión pedagógica. En la presente investigación se tratarán dimensiones como la dimensión profesional, personal y social que a nuestro parecer juegan un rol importante en el desempeño docente; asimismo se evaluarán la dimensión pedagógica curricular, organizativa administrativa y de participación social comunitaria, en el campo de la gestión pedagógica.

La trascendencia de este estudio está, en que permite hacer propuestas ante los organismos pertinentes, como alternativas que posibiliten la adopción de medidas correctiva para mejorar los procesos de gestión en lo pedagógico como en el desempeño docente, conducentes al mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes; así como la actualización de la comunidad educativa en su integridad, promoviendo que el estudiante sea promotor y autónomo en el proceso de su propio aprendizaje, en consecuencia mejorar la calidad de los mismos, mejorando, asimismo, la calidad del servicio educativo ofrecido. Esto constituye la justificación práctica de la investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

HA: El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia en el año 2017.

HO: El desempeño docente no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia en el año 2017.

1.6.2. Hipótesis Específicos

1. El desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica curricular de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017.

2. El desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión organizativa administrativa de la I.E.P Divina Misericordia de Cartavio – 2017.

3. El desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión participación social comunitaria de la I.E.P Divina Misericordia de Cartavio – 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación del desempeño docente y gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación del desempeño docente y la dimensión pedagógica curricular de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017.

2. Determinar la relación del desempeño docente y la dimensión organizativa administrativa de la I.E.P Divina Misericordia de Cartavio – 2017.

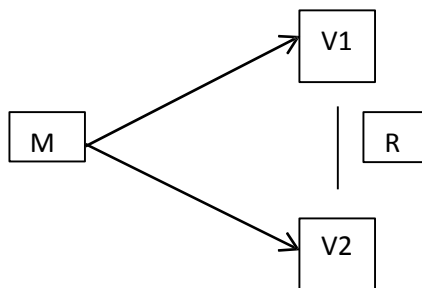
3. Determinar la relación del desempeño docente y la dimensión participación social comunitaria de la I.E.P Divina Misericordia de Cartavio – 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Teniendo en cuenta a Sánchez y Reyes (2009: 84) este trabajo de investigación posee un diseño de tipo correlacional debido a que se busca encontrar la relación concomitante entre dos variables: Desempeño docente y Gestión pedagógica.

El diseño representativo para este tipo de investigación es::



Dónde:

M: Muestra (Docentes)

V1: Observación de la variable independiente desempeño docente

V2: Observación de la variable dependiente gestión pedagógica

R: Relación de causalidad de las variables desempeño docente y gestión pedagógica.

2.2. Variables

Variable 1: Desempeño docente

Definición conceptual. El ejercicio eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una escuela u organismo educativo, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo - 2006).

Variable 2: Gestión pedagógica

Definición conceptual. Interacción de variados elementos inmersos en el quehacer diario de una institución educativa. Esto abarca a todo lo que realizan los integrantes de una comunidad educativa (entre ellos tenemos a directivos, maestros, alumnos, administrativos, personal de servicio, apoderados, vecinos y comunidad en general), sus maneras de interrelacionarse en sí mismos, los temas que tratan y la manera en que lo desarrollan. (Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G - 1992),

Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala medición
Desempeño docente	El ejercicio eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una escuela u organismo educativo, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo - 2006).	La variable Desempeño docente será operacionable a través de un cuestionario a la muestra poblacional de estudio, esto determinara la relación del desempeño docente y la gestión pedagógica. Para su medición se llevará a cabo una serie de preguntas de 30 ítems. y está conformada de 3 dimensiones: dimensión profesional, dimensión personal y dimensión social.	Dimensión Profesional	Grado o dominio de la materia. Manejo de orden y disciplina en clase. Participación de los alumnos. Comunicación verbal, clara y fluida. Preocupación por el rendimiento del alumno. Evaluación justa y adecuada. Fomenta la participación activa en clase. Planificación de la clase. Utilización de estrategias para el aprendizaje. Motivación en clase. Uso de materiales educativos. Contribución a la formación de valores. Informa sobre las actividades y evaluación. Facilitación de la construcción de aprendizaje.	Ordinal
			Dimensión Personal	Vocación pedagógica. Satisfacción en el trabajo. Actuación con imparcialidad y justicia. Practica de valores. Cumplimiento de las horas de clase. Asistencia y puntualidad en el trabajo. Perfeccionamiento profesional. Comunicación e interacción con el alumno. Vocación de servicio.	
			Dimensión Social	Participación e indagación en las actividades. Compromiso para el mejoramiento institucional. Identificado con la I.E. Buen trato a los alumnos. Orientación, consejo y ayuda al alumno. Fomento de las expresiones culturales. Promoción de un ambiente de respeto en el aula.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala medición
Gestión pedagógica	Interacción de variados elementos inmersos en el quehacer diario de una institución educativa. Esto abarca a todo lo que realizan los integrantes de una comunidad educativa (entre ellos tenemos a directivos, maestros, alumnos, administrativos, personal de servicio, apoderados, vecinos y comunidad en general), sus maneras de interrelacionarse en sí mismos, los temas que tratan y la manera en que lo desarrollan. (Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G - 1992),	Dicha variable se operacionalizará a través de un cuestionario dirigido a la muestra poblacional de estudio, la cual determinará la relación del desempeño docente y la gestión pedagógica. Para su medición se llevará a cabo una encuesta de 18 ítems. y la miden en base a 3 dimensiones: pedagógica – curricular, organizativa – administrativa y participación social - comunitaria	Pedagógica - curricular	Programación de las áreas. Dominio del tema. Uso de tecnología.	Ordinal
			Organizativa – administrativa	RRHH y financieros. Planificación y seguimiento de estrategias. Control posterior.	
			Participación social – comunitaria	Satisfacción de usuarios. Convivencia. Inclusión.	

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población

Está considerada por los 35 docentes de la Institución Educativa “Divina Misericordia” de la localidad de Cartavio, año 2017.

2.3.2. Muestra

La muestra de estudio corresponde a los 35 docentes de la I.E.P. “Divina Misericordia”. Como se observa tanto la población y la muestra son 35 personas, con lo cual se concluye que el total de la población es la muestra.

2.3.3. Muestreo

Se utilizó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, con selección de unidades de análisis (docentes) fue aleatoria.

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

Es todo aquello que nos permite de forma eficiente recolectar datos relacionado con una determinada investigación. Dichas técnicas nos facilitan el proceso de selección y análisis de los datos recogidos y nos llevan a realizar una investigación más exacta, teniendo en cuenta también los pasos que este proceso implica.

En la presente investigación, para recoger los datos informativos se llevó a cabo la aplicación de una técnica denominada “encuesta”. Se diseñaron dos encuestas: en el primer caso dicha encuesta va dirigida a los maestros, en la que se le pide sus puntos de vista con respecto al desempeño laboral del maestro en su respectivo colegio; en el segundo caso, dicha encuesta también va dirigida a los maestros, pero en ella se pide los puntos de vista sobre la gestión pedagógica de su institución educativa.

En el primer cuestionario, el desempeño docente está conformado por 30 ítems. La otra encuesta que busca recabar opiniones acerca de la gestión

pedagógica está conformada por 18 ítems, todos ellos en función a los indicadores que miden cada una de las variables a investigar.

Los pasos para llevar a cabo la obtención de los datos fue: en un primer momento se solicitó a la directora de la Institución Educativa la aplicación de la encuesta a los maestros y luego reunir a todos los maestros de dicha institución para que resuelvan los cuestionarios.

VARIABLE	TECNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario	Medición de desempeño docente
Gestión pedagógica	Encuesta	Cuestionario	Medición de gestión pedagógica

2.4.1. Descripción de instrumentos

Para recoger la información y datos en este trabajo de investigación se emplearon los siguientes instrumentos:

2.4.1.1. Cuestionario:

Es un instrumento que ha sido elaborado y adaptado según la realidad propia de la Institución Educativa en la que se aplicará la investigación para que sea llenada por los docentes quienes representan la muestra. Este tipo de instrumentos ayuda a identificar los aspectos críticos y las fortalezas con las que se tiene. Del mismo modo, este instrumento mide el nivel de desempeño docente y gestión pedagógica que se va a investigar. Dicho cuestionario consta de 48 ítems.

a) Desempeño Docente

Para medir la variable Desempeño docente, se elaboró un cuestionario, el cual está dirigido a los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia – Cartavio – 2017.

Los cuestionarios son instrumentos que emplean la técnica denominada la encuesta, la cual tiene un carácter de anonimato, en tal sentido, los entrevistados podrán dar su respuesta con mayor sinceridad.

Los cuestionarios de desempeño docente cuenta con 30 ítems descritos en tres dimensiones: Dimensión profesional con quince ítems (1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13 y 14), Dimensión personal, con nueve ítems (15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22 y 23) y Dimensión social, con ocho ítems (24; 25; 26; 27; 28; 29 y 30). Respuestas por ítem como: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

b) Gestión Pedagógica

Para medir la variable Desempeño docente, se construyó un cuestionario, el cual está dirigido a los maestros de la I.E.P. Divina Misericordia – Cartavio – 2017.

Los cuestionarios son instrumentos que emplean la técnica denominada la encuesta, la cual tiene un carácter de anonimato, en tal sentido, los entrevistados podrán dar su respuesta con mayor sinceridad.

El cuestionario de gestión pedagógica se tiene en cuenta 18 ítems distribuido en tres dimensiones: pedagógica – curricular, con seis ítems (1; 2; 3; 4; 5 y 6), organizativa –administrativa, con seis ítems (7; 8; 9; 10; 11 y 12) y participación social – comunitaria, con seis ítems (13; 14; 15; 16; 17 y 18). Respuestas por ítem como: nunca, casi nunca, regularmente, casi siempre, siempre.

2.4.2. Validez de los instrumentos

Sabino. (1992, p.154), considera acerca de la validez: “Si queremos que un instrumento medible cuantitativamente pueda ser medible y sea considerada como un instrumento fiable para recoger datos objetivos tiene que cumplir dos requisitos básicos: ser válido y confiable.

De lo antes mencionado, un instrumento es válido cuando mide la temática o variable que se desea medir sin dar respuestas ambiguas.

En la presente investigación, la validación se dio a través de la técnica de juicio de experto, en la que se tomaron las apreciaciones de diferentes maestros especialistas en el área de investigación a trabajar y con destacada trayectoria profesional; quienes determinaron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos.

A dichos expertos se les facilitó los instrumentos junto con la matriz de consistencia y la prueba de validación, y se determinó que existe correlación criterial, en los objetivos, en las preguntas y la claridad del texto.

Luego del análisis del proceso de validación seguida, los maestros expertos llegaron a determinar la existencia de una gran relación entre los criterios y las metas de estudio y también con los ítems elaborados de los dos instrumentos de recopilación de los datos.

Tabla 1

Nivel de validez de cuestionarios, según el tipo de expertos.

EXPERTOS	Desempeño docente		Gestión pedagógica	
	Puntaje	%	Puntaje	%
1. Dra. María Araujo Ledezma	87	87%	86	86%
2. Dra. Elrizaed Reyes Calderón	85	85%	84	84%
3. Dra. Clara Requelme	88	88%	86	86%
4. Dr. Agustín Gutiérrez Azabache	90	90%	88	88%
Promedio de valoración	87.5	87.5%	86	86%

Fuente: Instrumentos de opinión de expertos

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, tanto a nivel del desempeño docente como de la gestión pedagógica para determinar el nivel de validez, pueden ser comprendidos mediante la siguiente tabla.

Tabla 2

Valores de los niveles de validez

VALORES	NIVELES DE VALIDEZ
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Fuente: Cabanillas (2004: 76).

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario del desempeño docente obtuvo un valor de 87.5 % y el cuestionario de la gestión pedagógica obtuvo el valor de 86 %, podemos deducir que ambos instrumentos tienen una muy buena validez.

2.4.3. Confiabilidad de los instrumentos

Esta se refiere a que un instrumento es confiable cuando el mismo cuestionario se le aplica a más de un sujeto de prueba y los resultados sigue siendo el mismo, o no presentan diferencias sustanciales. Es entonces, que la confiabilidad de un instrumento se especifica en la medida en que este expresa el nivel real del elemento estudiado, tal cual lo señala Velásquez y Rey (1999, p. 154).

De lo expuesto anteriormente, podemos decir que el criterio de confiabilidad, mide el grado de precisión del instrumento aplicado en dos o más momentos seguidos debe dar resultados iguales o similares.

La confiabilidad se determinó a través de la aplicación de un aplicativo matemático, denominado Coeficiente de Alfa Cronbach, se siguieron los siguientes pasos:

- a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario de desempeño docente, primero se determinó una muestra piloto de 15 individuos. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.
- b. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario de gestión pedagógica, primero se determinó una muestra piloto de 15 individuos. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el desempeño docente “α” de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum_i S_i^2}{S^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S^2 : Varianza del total de ítems

Σ: Sumatoria

Cálculo de los datos:

K = 30 $\sum S_i^2 = 57.467$ $S^2 = 503.267$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{30}{30-1} \times \left(1 - \frac{57.467}{503.267} \right) = 0.916 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la gestión pedagógica “α” de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum_i S_i^2}{S^2} \right)$$

Dónde:

α : Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 18$$

$$\sum S_i^2 = 36.714$$

$$S_t^2 = 224.267$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{18}{18-1} \times \left(1 - \frac{36.714}{224.267} \right) = 0.885 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

De un total de 15 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad de los instrumentos se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.916$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el desempeño docente y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.885$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la gestión pedagógica, lo cual indica que los instrumentos que evalúan el desempeño docente y la gestión pedagógica son confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos.

El análisis de los resultados de la investigación desarrollada se empleó el programa SPSS 22 el cual detalla y trabaja la estadística descriptiva, ya que este programa permite trabajar los datos recogidos en tablas, gráficos estadísticos y medidas de tendencia y resúmenes. En cuanto al proceso de

validación de los instrumentos se empleó la técnica de juicios de expertos en las variables y métodos científicos trabajados, quienes coincidieron en señalar que la redacción y el contenido del instrumento son válidos.

Los procesos de análisis y metodología empleada para ello son:

a. Primero se llevan todos los ítems a una correlación general, en la que se obtiene el grado de correlación que existe en ítem por ítem y descubrir el grado de significatividad. Este proceso nos ayuda a aclarar la relación acerca de la validez y consistencia del instrumento.

b. Posteriormente recodificamos en la que cada dimensión asimila sus interrogantes; después, se forma una nueva variable, en la que cada dimensión recoge sus propias preguntas y esto nos ayudará a establecer las relaciones entre las dimensiones a medir, para que de este modo se dé respuesta a los objetivos específicos.

D1V1 = PGTA 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14

D2V1 = PGTA 15,16,17,18,19,20,21,22,23

D3V1 = PGTA 24,25,26,27,28,29,30

D1V2 = PGTA 1,2,3,4,5,6

D2V2 = PGTA 7,8,9,10,11,12

D3V2 = PGTA 13,14,15,16,17,18

c. Posteriormente, se recodifica una nueva variable de estudio donde cada dimensión según variable.

V1= D1, D2, D3; V2= D4, D5, D6 nos sirve para establecer relaciones entre las variables y responder con el resultado al objetivo general

d. Para procesar la información se empleará Microsoft Excel.

2.6. Aspectos éticos.

La presente investigación se aplicó en una institución privada de la localidad de Cartavio, en la que se respetará la opinión y participación de los encuestados que se someterán en la investigación; éstas no pueden ser manipuladas, ni experimentadas o algo por el estilo.

Los créditos pertinentes fueron citados en función a los estatutos de la Universidad. Los participantes serán informados del porque se llevará a cabo la investigación y la finalidad de la información que emite por el instrumento aplicado. Del mismo modo, se mantendrá el respeto por el anonimato y la plena libertad de opinión de los encuestados de su participación o no participación.

III. RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

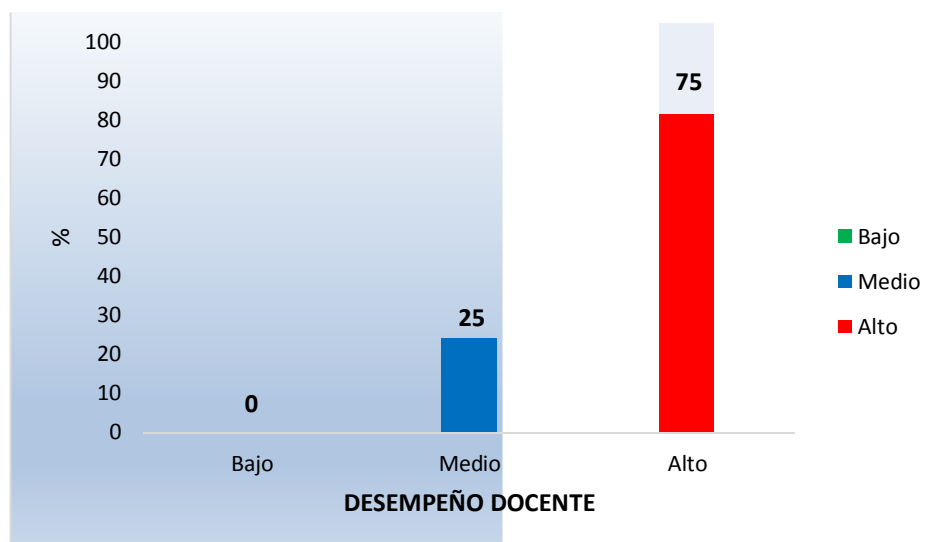
Tabla 1.

Nivel de desempeño docente de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

VARIABLE	DESEMPEÑO DOCENTE		
	Nivel	N°	%
Bajo	30 - 90	0	0
Medio	91 - 120	7	25
Alto	121 - 150	28	75
TOTAL		35	100

Fuente: Cuestionario de Desempeño docente, Trujillo - 2017.

Comentario: En la Tabla 1 se observa que el 75% obtienen nivel alto respecto al desempeño docente, el 25% tienen nivel medio, en tanto que el 0% de los docentes obtienen nivel bajo. Determinándose que el desempeño docente de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio es de nivel alto (75%).



Fuente: Figura 1.

Figura 1. Nivel de desempeño docente de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

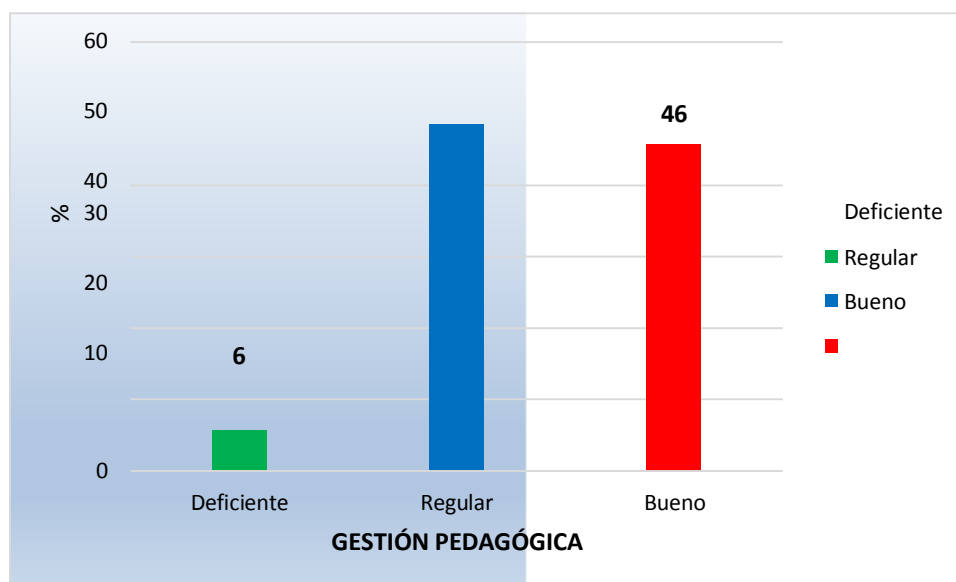
Tabla 2.

Nivel de gestión pedagógica de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

VARIABLE	GESTIÓN PEDAGÓGICA		
	Escala	N°	%
Deficiente	00 - 26	2	6
Regular	27 - 49	17	49
Bueno	50 - 72	16	46
TOTAL		35	100

Fuente: Cuestionario de la gestión pedagógica, Trujillo - 2017.

Comentario: En la Tabla 2 se observa que el 49% obtienen nivel regular respecto a la gestión pedagógica, el 46% tienen nivel bueno, en tanto que el 6% de los docentes obtienen nivel deficiente. Determinándose que la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio es de nivel regular (49%).



Fuente: Figura 2.

Figura 2. Nivel de gestión pedagógica de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

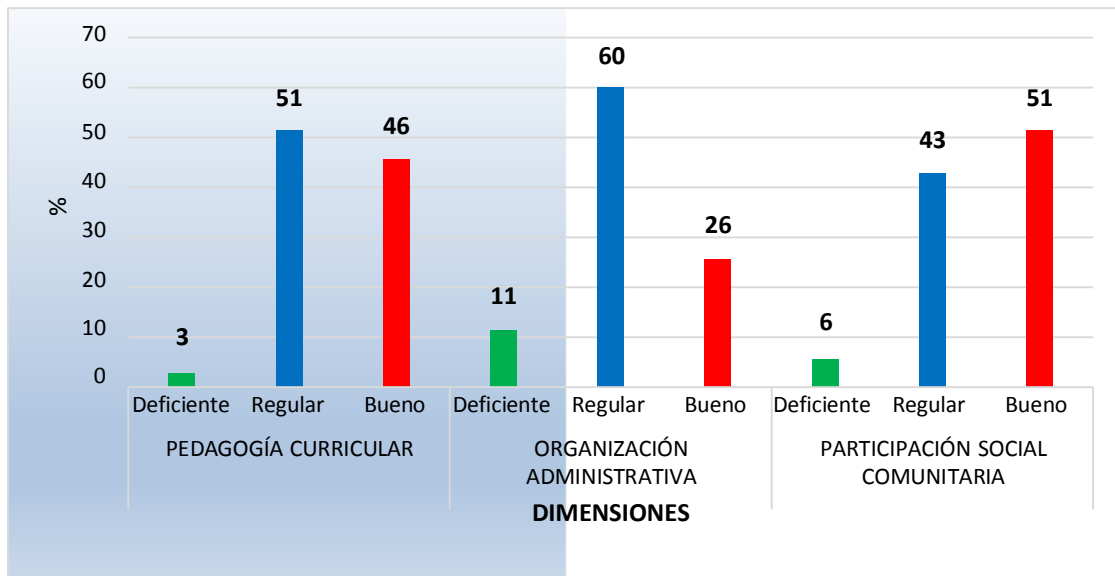
Tabla 3.

Dimensiones de la gestión pedagógica de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

DIMENSIONES		Escala	N°	%
PEDAGÓGICA CURRICULAR				
Deficiente		0 - 8	1	3
Regular		9 - 16	18	51
Bueno		17 - 24	16	46
ORGANIZATIVA ADMINISTRATIVA				
Deficiente		0 - 8	4	11
Regular		9 - 16	21	60
Bueno		17 - 24	9	26
PARTICIPACIÓN SOCIAL COMUNITARIA				
Deficiente		0 - 8	2	6
Regular		9 - 16	15	43
Bueno		17 - 24	18	51
TOTAL			35	100

Fuente: Cuestionario de la gestión pedagógica, Trujillo - 2017.

Comentario: En la Tabla 3 se observa que el 51% de los docentes obtienen nivel regular respecto a la dimensión pedagógica curricular y el 46% tienen nivel bueno, el 60% de los docentes obtienen nivel regular respecto a la dimensión organizativa administrativa y el 26% tienen nivel bueno, en tanto que el 51% de los docentes obtienen nivel bueno respecto a la dimensión participación social comunitaria y el 43% tienen nivel regular. Determinándose que las dimensiones de la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio son de nivel promedio regular (51%).



Fuente: Figura 3.

Figura 3. Dimensiones de la gestión pedagógica de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

Tabla 4.

Prueba de bondad de ajuste de los puntajes del desempeño docente y la gestión pedagógica de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

		Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk							
ESTADÍGRAFOS		Profesional	Personal	Social	Desempeño docente	Pedagógica curricular	Organizativa administrativa	Social comunitaria	Gestión pedagógica
N		35	35	35	35	35	35	35	35
Parámetros normales ^{a,b}	Media	58.80	39.34	29.97	128.11	16.77	14.57	16.00	47.34
	Desviación estándar	5.67	3.23	2.65	10.24	2.78	4.53	4.43	9.51
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.175	0.172	0.137	0.171	0.153	0.135	0.151	0.146
	Positivo	0.108	0.100	0.072	0.144	0.153	0.110	0.101	0.062
	Negativo	-0.175	-0.172	-0.137	-0.171	-0.133	-0.135	-0.151	-0.146
Estadístico de prueba		0.860	0.861	0.955	0.839	0.882	0.954	0.927	0.946
Sig. asintótica (bilateral)		0.000	0.000	0.165	0.000	0.001	0.146	0.023	0.085

Fuente: Cuestionario del desempeño docente y la gestión pedagógica, Trujillo - 2017.

Comentario: En la Tabla 4 se observa que la prueba de normalidad de los puntajes del desempeño docente y la gestión pedagógica, utilizando la prueba de shapiro wilk ($n < 50$); donde se observan los niveles de significancia, las cuales son menores al 0.05 (profesional, personal, desempeño docente, pedagógica curricular y social comunitaria) y niveles de significancia mayores al 0.05 (social, organizativa administrativa y gestión pedagógica). Por lo cual se demuestra que los puntajes tienen una distribución no normal; por ende es necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de Spearman para demostrar la relación de las variables.

4.2 Análisis ligado a la hipótesis

Hipótesis general:

Prueba de significancia para determinar la relación del desempeño docente con la gestión pedagógica de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

Tabla 5.

Prueba de hipótesis del desempeño docente y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

Rho de Spearman		Desempeño docente	Gestión pedagógica
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000	0,824**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	35	35
Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	0,824**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	35	35

Fuente: Cuestionario del desempeño docente y la gestión pedagógica, Trujillo - 2017.

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

Comentario: En la Tabla 5 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.894$ (existiendo relación alta directa o positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

Hipótesis específica 1:

Prueba de significancia para determinar la relación del desempeño docente con la dimensión pedagógica curricular de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

Tabla 6.

Prueba de hipótesis del desempeño docente y su relación con la dimensión pedagógica curricular de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

Rho de Spearman		Desempeño docente	Pedagógica curricular
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000	0,846**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	35	35
Pedagógica curricular	Coeficiente de correlación	0,846**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	35	35

Fuente: Cuestionario del desempeño docente y la gestión pedagógica, Trujillo - 2017.

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

Comentario: En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.846$ (existiendo relación alta directa o positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica curricular de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

Hipótesis específica 2:

Prueba de significancia para determinar la relación del desempeño docente con la dimensión organizativa administrativa de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

Tabla 7.

Prueba de hipótesis del desempeño docente y su relación con la dimensión organizativa administrativa de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

Rho de Spearman		Desempeño docente	Organizativa administrativa
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000	0,826**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	35	35
Organizativa administrativa	Coeficiente de correlación	0,826**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	35	35

Fuente: Cuestionario del desempeño docente y la gestión pedagógica, Trujillo - 2017.

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

Comentario: En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.826$ (existiendo relación alta directa o positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión organizativa administrativa de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

Hipótesis específica 3:

Prueba de significancia para determinar la relación del desempeño docente con la dimensión participación social comunitaria de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

Tabla 8.

Prueba de hipótesis del desempeño docente y su relación con la dimensión participación social comunitaria de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

Rho de Spearman		Desempeño docente	Social comunitaria
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000	0,811**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	35	35
Social comunitaria	Coeficiente de correlación	0,811**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	35	35

Fuente: Cuestionario del desempeño docente y la gestión pedagógica, Trujillo - 2017.

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

Comentario: En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.811$ (existiendo relación alta directa o positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión participación social comunitaria de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.

IV. DISCUSIÓN

En el trabajo realizado se ha verificado, de manera precisa, los objetivos planteados en nuestra investigación, cuyo propósito fue demostrar la relación entre las variables y dimensiones mencionadas estableciendo su relación. En este apartado se discutirán los resultados obtenidos y analizados estadísticamente presentados en la parte anterior, en función a los objetivos e hipótesis enunciadas en los estudios que forman parte de los antecedentes de la investigación.

La tesis El Desempeño Docente y su relación con la Gestión Pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia De Cartavio - 2017, tuvo como objetivo general el Determinar el desempeño docente y su relación con la gestión pedagógica en la Institución Educativa antes mencionada en Cartavio – 2017.

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia en el año 2017, demostrando que a una mejor gestión pedagógica de parte del directivo, los desempeños que reflejen los maestros serán óptimos.

Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Antúnez, Citado en Castro, (2005) quien señala que toda gestión pedagógica está relacionada con los desempeños que demuestran los maestros y que enmarca todos los aprendizajes inmersos en el currículo, y este en su conjunto forma parte de la gestión educativa. A partir de su accionar genera nuevos conocimientos y modos de organización de los integrantes de una comunidad educativa, por lo tanto necesita de otras áreas de acción dentro del colegio, es decir, de las que dependen la administración, la logística y el financiamiento. Este postulado guarda concordancia con lo que en este estudio se halla.

En relación con la dimensión pedagógica curricular, se aceptó la hipótesis de trabajo, la cual establece que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión pedagógica curricular de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017, dado que el valor obtenido mediante el coeficiente R de Spearman es ($R = 0,846$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Chipana, M. (2015), quien sostiene a través de su trabajo titulado Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local, que existe una relación altamente significativa entre la dimensión de la supervisión y evaluación de los aprendizajes en los procesos de enseñanza aprendizaje y los estándares de conocimientos y aprendizajes logrados en las Unidades de Gestión Educativa. Así también, lo corrobora Frigerio, G. (1992), quien afirma que la gestión pedagógica se refiere a un modo de organización sistémico, es decir a una interacción de variados elementos inmersos en el quehacer diario de una institución educativa. Esto abarca a todo lo que realizan los integrantes de una comunidad educativa, entre ellos tenemos a los maestros, y los temas que tratan y la manera en que lo desarrollan, todo ello basado en un contexto cercano que le da importancia a su accionar, dado que este tiene estatutos, reglas, principios que la rigen con el fin de crear espacios para un buen desempeño de los aprendizajes.

En relación con la dimensión organizativa administrativa, se aceptó la hipótesis de trabajo, la cual que establece que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión organizativa administrativa en la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017, dado que el valor obtenido mediante el coeficiente R de Spearman es ($R = 0,826$) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Reyes, N. (2012) quien estudió el Liderazgo directivo y desempeño docente, en la que afirma que el desempeño docente está vinculado a diversos factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc., y que la percepción del liderazgo ejercido por el director dado que es fundamental

mantener una buena organización para elevar los desempeños de sus maestros. Del mismo modo, así lo señala Pérez (1998) quien precisa que hay muchas y diversas realidades que se gestan al interno de muchas organizaciones y que tienen injerencia de alguna manera en el buen desempeño de los maestros; fundamentalmente en las interacciones que se dan entre los integrantes de una institución, la eficiencia con que estas interacciones se organizan y se comunican, el grado de nivel jerárquico que se practica y otros que de una u otra forma influyen en el modo de vida que la escuela asume y que inmiscuye a sus integrantes en general permite diagnosticar que tan buen desempeño tienen sus maestros y por ende que tan organizados están en dicha institución.

En relación con la dimensión participación social comunitaria, se aceptó la hipótesis de trabajo, la cual que establece que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión participación social comunitaria en la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017, dado que el valor obtenido mediante el coeficiente R de Spearman es ($R = 0,811$) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Estos resultados son congruentes con lo expuesto por Montalvo, W. (2011) quien a través de su estudio denominado “el clima organizacional y su influencia en el desempeño docente”, considera que existe interrelación entre el clima organizacional y el grado de compromiso del desempeño docente; y este, a su vez, es observado por los maestros y por los alumnos; en la que se aprecia que un 51% de las personas encuestadas afirma que el Clima Organizacional se encuentra en un alto nivel, así también un 64% de las personas entrevistadas observa el desempeño docente en un alto nivel denotando congruencia en ambas variables. Así también lo precisa Frigerio, G. (1992), quien afirma que la manera en que toda institución educativa interactúa con su contexto social inmediato, a la cual forma parte entendiendo que tiene sus propias características, debilidades, necesidades y objetivos determinará el nivel en que se desempeñan sus docentes. Del mismo modo, trata la forma de cómo se va integrando y participando culturalmente en la comunidad. Así mismo, hace

referencia a las interrelaciones que posee la institución educativa con su contexto real, teniendo en consideración a los apoderados, a las organizaciones municipales y comunales, a las organizaciones religiosas, entre otras. Una participación conjunta de todas estas instituciones deberá dar respuesta a las metas tanto escolares como municipales que viabilicen los convenios estratégicos para desarrollar mejores aprendizajes y obtengamos estudiantes idóneos para el beneficio de sí mismos y de su comunidad. Es una de las funciones que tiene la escuela con su entorno inmediato. En ese sentido, tiene que ver la oportuna atención a los estudiantes, una excelente convivencia y la práctica de valores inclusivos en general.

V. CONCLUSIONES

1. Como conclusión general, se expresa que se confirma la hipótesis general debido a que se observa el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.824$ (existiendo relación alta directa o positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio, 2017.
2. Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión pedagógica curricular de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017, porque el valor obtenido mediante el coeficiente R de Spearman es ($R = 0,846$) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
3. Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión organizativa administrativa en la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017, porque el valor obtenido mediante el coeficiente R de Spearman es ($R = 0,826$) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
4. Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión participación social comunitaria en la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017, porque el valor obtenido mediante el coeficiente R de Spearman es ($R = 0,811$) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se debe motivar e incentivar que los docentes con buen desempeño publiquen y difundan a la comunidad científica sus avances con miras a subir el nivel académico de las instituciones educativas pertenecientes a la localidad de Cartavio
2. Organizar talleres sobre la planificación curricular sería beneficioso para la plana docente de cualquier institución educativa. No solo se debe tomar en cuenta el dominio de una especialidad, sino mejorar la forma de garantizar el aprendizaje sistematizado de los estudiantes.
3. Sería recomendable que se organicen actividades académicas para mejorar la investigación formativa. Esto garantizaría que los docentes desarrollen competencias y, por ende, mejoren un aspecto de su desempeño docente porque se formaría un ambiente de estudio agradable y se podría conformar una comunidad científica en la institución educativa que lidere los cambios e innovaciones de la institución.

VII. REFERENCIAS

Ajanel, R. I. (2012). Universidad Panamericana. Recuperado el 10 de diciembre de 2013, de <http://54.245.230.17/library/digital/371.36%20A642.pdf>

Batista, E. (2001). Lineamientos pedagógicos para la enseñanza y el aprendizaje. Editorial U. Cooperativa: Medellín.

Bolívar, Antonio y Escudero Juan (2000). Construyendo el cambio. Universidad de Sevilla. Sevilla.

Bravo Cesar, Alminagorta Diógenes, Cajavilca Juan y Cornejo Alfonso. (2006). Seminario de Didáctica General. Lima: San Marcos. Pág.118, 124. (B. Publica de Lima) 371.102 S.

Caballero, A (2003). Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.

Camere, E (2009). Entre educadores. Recuperado el 8 de diciembre de 2013, de <http://entreeducadores.com/tag/relacion-de-docencia/>

Castro, F. (2005). Gestión curricular: una nueva mirada sobre el currículum y la institución educativa. Horizontes educacionales, (13 – 25)

Dadugarden.com. (2009). Recuperado el 11 de diciembre de 2013, de <http://dadugarden.com//Familia-Escuela.html>

Díaz, F. (2006). El liderazgo educativo en centros de secundaria: un estudio en el contexto multicultural de Ceuta

Espinoza, J. (2010). Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820, Huacho. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.

Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G., Aguerro, I. (1992). Las instituciones educativas. Cara y ceca. Serie FLACSO. Troquel. Buenos Aires.

Galtes, R. (2013). La motivación. Factor clave para continuar la labor docente. Manresa, Barcelona, España: Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud.

Jimenez, J. A. (2008). Cuatro modelos de evaluación docente. PsicoPedia Hoy, 10(9). Recuperado de <http://psicopediahoy.com/evaluacion-docente-cuatro-modelos/>

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. México, ELIAC.

Maciel, C. (2005). La Formación Docente: Mitos Problemas y Realidades, en Protagonismo Docente en el Cambio Educativo, PRELAC, 1, p. 80.

Manzi, J. (2006). La evaluación del desempeño profesional docente en Chile, Recuperado el 15 de agosto del 2010, de http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Jorge_Manzi.pdf

Ministerio-Educación, P. (2012). Marco de buen desempeño docente. Lima

Ministerio de Educación del Perú. (2014). Marco Curricular Nacional-Propuesta para el diálogo. (2da versión). Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/MarcoCurricular.pdf>

Montenegro Ignacio (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Bogotá: magisterio. Pág. 10, 21. (B. de educación San Marcos) LB 1707 M6.

Oliva, I. D. (2010). Dimensiones de fractura cognitiva en formación inicial docente en Chile: Un estudio de casos en tres contextos formativos, Estudios pedagógicos. Santiago

Oliva, J. (2010). "El clima social en el aula" Didáctica (Adaptación). Ficha documental (2012). Recuperado en html.rincondelvago.com/clima-social-en-el-aula.html

Pérez Luís (1998). Estadística Básica. Lima: San Marcos. Pág184 (BP)

Robalino, M. (2007). Los docentes pueden hacer la diferencia: Apuntes acerca del desarrollo profesional y le protagonismo docente. Santiago, Chile.

Stegmann, T. (2004). Antecedentes básicos de la evaluación de desempeño docente. Santiago (Chile): Corporación Educacional Cerro Navia, Fundación Sepec. Referencia electrónica, recuperado el 23 de abril del 2012, de http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases_Psicologicas_del_MBE.pdf

Torres, J (2008). Gestipolis. Recuperado el 2013 de diciembre de 04, de <http://www.gestipolis.com/organizacion-talento/gestión-del-desempeno-y-su-comportamiento.htm>

Universia (2012). Recuperado el 13 de diciembre de 2013, de <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html>

Valdés, H. (2000). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, México

Valdés, H. (2004). El Desempeño del Maestro y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación

Venno, S. (2002). Gestión Educativa en América Latina. Construcción y Reconstrucción del Conocimiento. Buenos Aires-Argentina, Editorial Troquel.

Villani, A. L. (2009). Science Teacher Education in Brazil: 1950-2000

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

Cuestionario sobre Desempeño Docente

Estimado docente, a continuación se muestra una serie de enunciados, que tiene como finalidad medir el desempeño que realizan dentro de su institución educativa, leerlo detenidamente y marcar con un (X) según considere conveniente. La encuesta es anónima, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice las escalas de estimación según corresponda.

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

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión Profesional						
01	Organiza y ejecuta la situación de enseñanza – aprendizaje.					
02	Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.					
03	Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales.					
04	Emplea términos claros y comprensibles para dirigirse a los alumnos.					
05	Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.					
06	Evalúa de una manera justa y adecuada empleando el reforzamiento positivo.					
07	Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos.					
08	Prepara y planifica su clase evitando la improvisación.					
09	Desarrolla estrategias didácticas para lograr un buen aprendizaje en el alumno.					
10	Realiza la motivación y recupera experiencias previas de los estudiantes.					
11	Usa los recursos y/o materiales educativos para generar aprendizaje.					
12	Contribuye a la formación de valores en los alumnos.					
13	Entrega puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipado tiempo.					
14	Domina técnicas para verificar y evaluar situaciones de aprendizaje.					
Dimensión Personal						
15	Demuestra su vocación hacia la enseñanza.					
16	Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.					
17	Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.					
18	Fomenta la práctica de los valores en la I.E.					

19	Cumple con sus horas de clase.					
20	Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases.					
21	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.					
22	Tiene una buena relación y comunicación con los alumnos.					
23	Tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos.					
Dimensión Social						
24	Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.					
25	Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.					
26	Demuestra cariño e identificación por la I.E.					
27	Tiene buen trato con los alumnos.					
28	Realiza consejería educativa para los problemas del alumno.					
29	Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas.					
30	Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.					

Cuestionario sobre Gestión Pedagógica

Estimado docente, a continuación se muestra una serie de enunciados, que tiene como finalidad medir la labor de gestión pedagógica que se realiza dentro de su institución educativa, leerlo detenidamente y marcar con un (X) según considere conveniente. La encuesta es anónima, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice las escalas de estimación según corresponda.

0	1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre

Nº	Ítems	0	1	2	3	4
Pedagógica – curricular						
01	Realiza la diversificación curricular acorde con el perfil que incluye el desarrollo de competencias dirigidas al ámbito académico y ocupacional.					
02	Presenta de manera clara los propósitos del tema y la estructura de la disertación.					
03	Se adecua las actividades propuestas a las necesidades de los alumnos.					
04	Los docentes presentan las ideas con profundidad, detalles, ejemplos y su aplicación a la vida diaria.					
05	Considera el empleo de recursos y materiales educativos con que cuenta la Institución para actualizarse.					
06	Se ejecuta un plan continuo de capacitación que permita mejorar el desempeño de sus funciones.					

Organizativa - administrativa					
07	Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la Institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.				
08	Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados.				
09	Se realiza una lista de todos los procesos y procedimientos que se realizan dentro de la Institución para su organización.				
10	Se planifican y ejecutan acciones para diferenciarse de otra Institución.				
11	Se realiza monitoreo constante del desempeño docente.				
12	Se implementa acciones para garantizar el aprovechamiento de los recursos humanos y financieros a favor del aprendizaje de los estudiantes.				
Participación social – comunitaria					
13	Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación; mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios.				
14	Se registran y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia.				
15	La Institución Educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios.				
16	El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental.				
17	Se conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia.				
18	En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos.				

Anexo 2: Validación y Confiabilidad de los instrumentos

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir el desempeño docente que presentan los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia
- 2. Autor:** Br. Lourdes Betzabeth Dávalos Ríos
Br. Kattia Grissell Rojas Jara
- 3. Objetivo:** Determinar el desempeño docente que presentan los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia.
- 4. Usuarios:** Docentes de la I.E.P. Divina Misericordia.
- 5. Tiempo:** 30 minutos
- 6. Procedimientos de aplicación:**
 - El instrumento se repartirá a cada uno de los docentes de la institución educativa.
 - Las instrucciones del CUESTIONARIO serán leídas por cada uno de los docentes.
 - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 15 minutos.
 - El cuestionario es de aplicación personal.
 - Para obtener el puntaje en cada dimensión se tendrá que multiplicar cada ítem por 5 puntos.
- 7. Organización de ítems:**

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
Dimensión profesional	- Grado o dominio de la materia.	1
	- Manejo de orden y disciplina en clase.	2
	- Participación de los alumnos.	3
	- Comunicación verbal, clara y fluida.	4
	- Preocupación por el rendimiento del alumno.	5
	- Evaluación justa y adecuada.	6
	- Fomenta la participación activa en clase.	7
	- Planificación de la clase.	8
	- Utilización de estrategias para el aprendizaje.	9
	- Motivación en clase.	10

	- Uso de materiales educativos.	11
	- Contribución a la formación de valores.	12
	- Informa sobre las actividades y evaluación.	13
	- Facilitación de la construcción de aprendizaje.	14
Dimensión personal	- Vocación pedagógica.	15
	- Satisfacción en el trabajo.	16
	- Actuación con imparcialidad y justicia.	17
	- Práctica de valores.	18
	- Cumplimiento de las horas de clase.	19
	- Asistencia y puntualidad en el trabajo.	20
	- Perfeccionamiento profesional.	21
	- Comunicación e interacción con el alumno.	22
	- Vocación de servicio.	23
Dimensión social	- Participación e indagación en las actividades.	24
	- Compromiso para el mejoramiento institucional.	25
	- Identificado con la I.E.	26
	- Buen trato a los alumnos.	27
	- Orientación, consejo y ayuda al alumno.	28
	- Fomento de las expresiones culturales.	29
	- Promoción de un ambiente de respeto en el aula.	30

8. Escala de Calificación :
POR DIMENSIONES

DIMENSIÓN 1	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
DIMENSIÓN PROFESIONAL (Puntaje: 5 pts c/ ítem)	Deficiente desempeño docente	1 – 22
	Regular desempeño docente	23 – 46
	Buen desempeño docente	47 – 70

DIMENSIÓN 2	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
DIMENSIÓN PERSONAL (Puntaje: 5 pts c/ ítem)	Deficiente desempeño docente	1 – 15
	Regular desempeño docente	16 – 30
	Buen desempeño docente	31 – 45

DIMENSIÓN 3	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
DIMENSIÓN SOCIAL (Puntaje: 5 pts c/ ítem)	Deficiente desempeño docente	1 – 11
	Regular desempeño docente	12 – 23
	Buen desempeño docente	24 – 35

ESCALA PARA EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

NIVEL	VALOR
Deficiente desempeño docente	30 a 70 puntos
Regular desempeño docente	71 a 110 puntos
Buen desempeño docente	111 a 150 puntos

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir la gestión pedagógica que presentan los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia
- 2. Autor:** Br. Lourdes Betzabeth Dávalos Ríos
Br. Kattia Grissell Rojas Jara
- 3. Objetivo:** Determinar la gestión pedagógica que presentan los docentes de la I.E.P. Divina Misericordia.
- 4. Usuarios:** Docentes de la I.E.P. Divina Misericordia.
- 5. Tiempo:** 30 minutos
- 6. Procedimientos de aplicación:**
 - El instrumento se repartirá a cada uno de los docentes de la institución educativa.
 - Las instrucciones del CUESTIONARIO serán leídas por cada uno de los docentes.
 - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 15 minutos.
 - El cuestionario es de aplicación personal.
 - Para obtener el puntaje en cada dimensión se tendrá que multiplicar cada ítem por 4 puntos.
- 7. Organización de ítems:**

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
Pedagógica - curricular	- Programación de la áreas	1, 2
	- Dominio del tema	3, 4
	- Uso de tecnología	5, 6
Organizativa - administrativa	- RRHH y financieros	7, 8
	- Planificación y seguimiento de estrategias	9, 10
	- Control posterior	11, 12
Participación social – comunitaria	- Satisfacción de usuario	13, 14
	- Convivencia	15, 16
	- Inclusión	17, 18

8. Escala de Calificación :
POR DIMENSIONES

DIMENSIÓN 1	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
PEDAGÓGICA CURRICULAR (Puntaje: 4 pts c/ ítem)	Deficiente gestión pedagógica	0 – 8
	Regular gestión pedagógica	9 – 16
	Buena gestión pedagógica	17 – 24

DIMENSIÓN 2	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA (Puntaje: 4 pts c/ ítem)	Deficiente gestión pedagógica	0 – 8
	Regular gestión pedagógica	9 – 16
	Buena gestión pedagógica	17 – 24

DIMENSIÓN 3	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
PARTICIPACIÓN SOCIAL COMUNITARIA (Puntaje: 4 pts c/ ítem)	Deficiente gestión pedagógica	0 – 8
	Regular gestión pedagógica	9 – 16
	Buena gestión pedagógica	17 – 24

ESCALA PARA EL NIVEL DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

NIVEL	VALOR
Deficiente gestión pedagógica	0 a 6 puntos
Regular gestión pedagógica	27 a 49 puntos
Buena gestión pedagógica	50 a 72 puntos

Anexo 3: Matriz de Consistencia

EL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA I.E.P. DIVINA MISERICORDIA DE CARTAVIO - 2017”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS		
<p>Problema general ¿El desempeño docente se relaciona con la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017?</p>	<p>Hipótesis General El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia en el año 2017.</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación del desempeño docente y gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio 2017.</p>	<p>V1: Desempeño docente</p>	<p>1. Desempeño docente 1.1. Definición de desempeño docente 1.2. Niveles de desempeño docente 1.3. Dimensiones de desempeño docente 1.4. Factores que influyen en el desempeño docente 1.5. Características del desempeño docente 1.6. Teorías del desempeño docente 1.7. Estándares de desempeño docente 1.8. Desafíos del desempeño docente 1.9. Rol del docente innovador 1.10. Rol del docente contemporáneo</p>	<p>Dimensión profesional</p>	<p>Diseño: Correlacional causal Explicativo - No experimental. Población: 35 Muestra: 35 Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Métodos de Análisis de Investigación: Estadística descriptiva e inferencial</p>		
<p>Problemas Específicas: 1. ¿El desempeño docente se relaciona con la dimensión pedagógica curricular de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017?</p>	<p>Hipótesis Específicas: 1. El desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica curricular de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017</p>	<p>Objetivos específicos: 1. Determinar la relación del desempeño docente y la dimensión pedagógica curricular de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017</p>			<p>V2: Gestión pedagógica</p>		<p>2. Gestión pedagógica 2.1. Definición 2.2. Condiciones necesarias para la gestión pedagógica 2.3. Rol del docente en la gestión pedagógica 2.4. Procesos que apoyan la gestión pedagógica 2.5. Funciones del área de gestión pedagógica 2.6. Dimensiones de la gestión pedagógica 2.7. Estilos de gestión pedagógica 2.8. Áreas de gestión pedagógica 2.9. Componentes básicos de la gestión pedagógica 2.10. Gestión del aprendizaje y del currículo</p>	<p>Dimensión personal</p>
<p>2. ¿El desempeño docente se relaciona con la dimensión organizativa administrativa de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017?</p>	<p>2. El desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión organizativa administrativa de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017</p>	<p>2. Determinar la relación del desempeño docente y la dimensión organizativa administrativa de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017</p>					<p>Pedagógica curricular</p>	
<p>3. ¿El desempeño docente se relaciona con la dimensión participación social comunitaria de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio - 2017?</p>	<p>3. El desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión participación social comunitaria de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017.</p>	<p>3. Determinar la relación del desempeño docente y la dimensión participación social comunitaria de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017</p>	<p>Organizativa administrativa</p>	<p>Participación social - comunitaria</p>				

Anexo 4: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio IN SITU



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR
"DIVINA MISERICORDIA"**
R.D. 000558 – UGEL Ascope
Jr. Grau N° 22 – Cartavio – Teléfono 307523

"Año del Buen Servicio del Ciudadano"

Cartavio, 06 de Noviembre de 2017

CONSTANCIA

La directora de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio

HACE CONSTAR:

Que las Srtas. Kattia Grissell Rojas Jara y Lourdes Betzabeth Dávalos Ríos, previa autorización del suscrito, han realizado la aplicación del Cuestionario como instrumento de investigación; asimismo se le ha brindado facilidades de acceso de información en el desarrollo de su investigación: "El Desempeño Docente y su relación con la Gestión Pedagógica"

Se expide el presente documento a petición de las interesadas para los fines que estime conveniente.

Atentamente



Hilda Hidalgo Espino
Directora

