



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión educativa y desempeño docente en el área de
educación física en la Institución Educativa Emblemática
Inca Garcilaso de la Vega

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES:

Br. Cardenas Tello Antonio
Br. Pacheco García Rosa Luisa

ASESORA:

Dra. Uscamayta Guzmán Belén

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Página del Jurado

Dr. Maguiña Vizcarra José Eduardo
Presidente

Dr. Sánchez Ortíz Flavio Ricardo
Secretario

Dra. Uscamayta Guzmán Belen
Vocal

Dedicatoria

La presente tesis ésta dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis padres, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mi esposo por sus palabras y su confianza, por su amor y por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente, y en especial a mis hijas que son el motor y la razón de mi existir.

Rosa Luisa

A mis padres por su constante aliento y todo el apoyo brindado, mi esposa y mis hijos Abel, Arabella y Aliuska, quienes gracias a Dios, los tengo a lado mío y fueron mi fuente de inspiración y comprendieron la responsabilidad y sacrificio que demanda la obtención de éste grado académico y de esta manera continuar avanzando en mi vida profesional.

Antonio

Agradecimiento

A Dios, por todas sus bendiciones, ya que gracias a él se ha logrado concluir nuestra carrera.

A la Universidad César Vallejo por brindarnos la gran oportunidad de tener una educación de calidad y desarrollarnos profesionalmente.

A nuestra asesora Dra. Belén Uscamayta Guzmán, por toda la orientación y el apoyo brindado.

Y a todos aquellos que directa o indirectamente colaboraron en la elaboración de este trabajo.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, presentamos a ustedes el trabajo de investigación titulada: “La gestión educativa y desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega”.

Esta investigación tiene como objetivo fundamental conocer la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

La razón fundamental que nos ha llevado a realizar el presente trabajo de investigación es el hecho de haber observado en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Inca Garcilaso de la Vega” aparentes niveles de gestión educativa, cuyas causales inciden en el desempeño docente del área de educación física. Esperamos que con el estudio realizado se coadyuve una posible solución del problema presentado en la investigación,

Deseando que la labor investigadora que realizamos haya sido valorada y del mismo modo se tomará en cuenta las apreciaciones del jurado que enriquecerán la presente tesis.

Los autores.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCION.....	11
1.1 Realidad problemática.....	11
1.2 Trabajos previos.....	13
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4 Formulación del problema.....	54
1.5 Justificación del estudio.....	54
1.6 Hipótesis.....	55
1.7 Objetivos.....	55
II. MÉTODO.....	57
2.1 Diseño de investigación.....	57
2.2 Variables, operacionalización.....	58
2.3 Población y muestra.....	60
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	60
2.5 Métodos de análisis de datos.....	63
2.6 Aspectos éticos.....	65
III. RESULTADOS.....	66
IV. DISCUSIÓN.....	91
V. CONCLUSIONES.....	93
VI. RECOMENDACIONES.....	95
VII. REFERENCIAS.....	96

ANEXOS

- Instrumentos
- Validez de los instrumentos
- Matriz de consistencia
- Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio
- Otras evidencias

Resumen

La presente investigación titulada “La gestión educativa y desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega”, tiene como problema general ¿En qué medida la gestión educativa guarda relación con el desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega?

La investigación se desarrollará bajo los lineamientos del diseño descriptivo correlacional, será un diseño descriptivo correlacional, porque tendrá como objetivo medir y evaluar el grado de relación que exista entre dos o más variables en un contexto particular o momento determinado (gestión educativa y el desempeño docente del área de educación física) Con una población de 23 docentes de la Institución Educativa Emblemática “Inca Garcilaso de la Vega”, por lo que se trabajó con una muestra representativa de 23 docentes obtenido con un muestreo no probabilístico. La recopilación de datos se hizo con la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron el Inventario de Gestión Educativa y la Escala de Desempeño docente del área de educación física, el análisis de las dos variables se realizó con la r de Spearman.

Se llegó a la conclusión que el valor del estadístico Spearman es de 0,587 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$); esto significa que existe una correlación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente del área de educación física; como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa, en consecuencia, se verifica que existe correlación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente del área de educación física.

Palabras clave: Gestión educativa y desempeño docente.

Abstract

The present research entitled "The educational management and teaching performance in the area of physical education in the Inca Garcilaso de la Vega Emblematic Educational Institution", has as a general problem to what extent the educational management is related to the teaching performance in the area of physical education in the Emblematic Educational Institution Inca Garcilaso de la Vega?

The investigation will develop under the limits of the descriptive design correlacional, will be a descriptive design correlacional, because it will have as aim measure and evaluate the degree of relation that exists between two or more variables in a particular context or certain moment (educational management and the educational performance of the area of physical education). With a population of 23 teachers of the Educational Emblematic Institution " Inca Garcilaso of the Vega ", for what one worked with a representative sample of 23 teachers obtained with a sampling not probabilístico. The summary of information was done by the technology of the survey, the instruments were the Inventory of Educational Management, and the Scale of educational Performance of the area of physical education, the analysis of both variables was realized with her r of Spearman.

It came near to the conclusion that the value of the statistician Spearman is of 0,587 and the level of significancia is of 0,000 ($p < 0,005$); this means that there exists a direct, moderate and significant correlation between the educational management and the educational performance of the area of physical education; since the value of significancia of the statistician is minor that 0,05, then we can assure that the coefficient of correlation is significant ($p < 0,05$). Therefore the Void Hypothesis is rejected and the Alternative Hypothesis is accepted, in consequence one checks that there exists direct, moderate and significant correlation between the educational management and the educational performance of the area of physical education.

Keywords: Educational management and teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Históricamente, la escuela en el Perú estuvo orientada a brindar servicios educativos que respondieran a los intereses económicos, políticos y culturales de los grupos hegemónicos del Estado y no a las necesidades y expectativas de las comunidades de nuestro entorno. Las políticas educativas, los perfiles educacionales, los planes y programas curriculares fueron siempre diseñados desde el Ministerio de Educación por sus técnicos, con mentalidad hispánica, a quienes poco o nada les interesaron los conocimientos endógenos de las diferentes culturas originarias.

Al respecto, Sander (1996) afirma que muchas veces, las políticas y planes educativos suelen ser preparados por profesionales vinculados a la estructura del poder central y comprometidos con la promoción de los valores urbanos. La escuela no presta servicios educativos según las necesidades, expectativas y características propias de las comunidades, desde la comunidad y para la comunidad, porque la sociedad local aún no participa muy activamente en los diferentes niveles de la gestión educativa escolar, especialmente en el marco de la educación física, así como manifiestan los profesores del área que la sociedad y las autoridades de las instituciones educativas han venido asignando un papel pasivo a los estudiantes y a los miembros de la comunidad.

En la actualidad, los fines, los objetivos y los contenidos curriculares, las directivas administrativas y pedagógicas del área de educación física no se orientan a satisfacer las necesidades básicas de la localidad, en parte, a que los usuarios del actual sistema educativo no tienen injerencia en la tarea educativa de la comunidad. La participación de los padres de familia, directivos y líderes de la comunidad en la educación se reduce solamente a trabajos físicos como las faenas de limpieza, elaboración de adobes, construcción de aulas, arreglo y mantenimiento del mobiliario escolar, pago de cuotas monetarias, atención alimentaria y hospedaje a las autoridades e instituciones visitantes.

Es así que muchos padres de familia de la Institución Educativa Emblemática “Inca Garcilaso de la Vega” manifiestan que participan con trabajos como mantenimiento, arreglo y pintado de la pared, no participamos en la elaboración de proyectos educativos, tampoco para elaborar materiales, porque los profesores no invitan.

Dicho de otra manera, los padres de familia, autoridades, líderes y organizaciones de base no intervienen en el proceso de la planificación curricular, porque esto se vino entendiendo como una tarea exclusiva del profesor de aula y especialistas del Ministerio de Educación.

Se observa que dentro de la gestión educativa de la Institución Educativa Emblemática “Inca Garcilaso de la Vega”, los docentes no están preparados para trabajar en contextos vulnerables, a pesar de los esfuerzos de los últimos años, sigue existiendo una brecha significativa entre lo que se enseña en la universidad y la praxis educativa. Por lo tanto, cuando un docente con menor o mayor experiencia, llega por vez primera a interactuar con alumnos de origen social vulnerables, se encuentra descolocado, sin las capacidades ni herramientas desarrolladas para enfrentar esta realidad. En cuanto al desempeño docente de la institución, la dificultad que se observa es la realidad misma, ya que durante el proceso de aprendizaje del estudiante se desarrolla como un conjunto de conocimientos y técnicas para su futuro desarrollo integral, sin prever en muchos casos las capacidades individuales y sociales de cada estudiante, ni mucho menos la diversidad de ambientes en los que estos se desenvuelven, he aquí donde debemos detenernos con principal preocupación, porque por mas preparación “teórica” que un alumno reciba e interés que este tenga en ejercer una educación de calidad, hay algo que va más allá del alcance de sus manos.

Es en ese entender que esta investigación busca conocer la relación que existe entre la gestión educativa del docente con el logro de aprendizaje en el área de educación física, de esta manera poder sugerir alternativas de solución para desarrollar activamente el área en mención.

Cuando la gestión es mal desarrollada los problemas de gestión son parte crucial en la calidad de la educación, que se proyecta en el plano educativo laboral, es sin embargo conducente a malos resultados y poca responsabilidad en el desempeño docente, especialmente en las áreas de desarrollo, como es el caso del área de educación física. Los Directores y su desempeño se ligan más bien a aspectos formales que a cuestiones académicas en cuanto a las que deberían responder específicamente. En el orden estatal se privilegian cuestiones de tipo político, como lo ha revelado un reciente estudio, y no la respuesta del sistema escolar medida en resultados docentes, a políticas educativas. Estas últimas ni siquiera parecen existir

como parte de un protocolo regional a nivel político y ciudadano. Hay, además, problemas con la aplicación de los programas, la cual es insatisfactoria e incompleta como regla general. Entre la gestión regional y aquella académica de la que es responsable el propio Ministerio de Educación, no existe una adecuada coordinación y tienden más bien a prevalecer desencuentros y contradicciones. En suma, el sistema es altamente ineficiente, a ello hay que sumar el bajo compromiso que manifiestan las familias con el proceso educativo y sus resultados, lo que tiende a minimizar el negativo impacto de la mala gestión educativa y organización del sistema.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

JAHUIRA (2001), Participación comunitaria en la gestión educativa, estudio de caso en la Escuela de Educación Primaria N° 70148 de la Comunidad Campesina de Chamchilla, Departamento de Puno – Perú, realizada en la Universidad Mayor de San Simón facultad de humanidades y ciencias de la educación departamento de post grado Bolivia. Llegando a las siguientes conclusiones: En la Escuela de Educación Primaria N° 70148 de la comunidad campesina de Chanchilla la participación, de carácter activa y directa en la gestión educativa, es principalmente de los padres y/o madres cuyos hijos estudian en la referida escuela y de algunas autoridades como el Teniente Gobernador de la comunidad. Se percibe relativo apoyo de algunas entidades comunales como el Club de Madres de Chamchilla y de la Municipalidad Distrital de Ácora. Más aún, no hay participación directa y dinámica de los miembros de la directiva comunal y de algunas personas que no tienen hijos matriculados en el centro educativo de la comunidad. Estas experiencias explican que la participación activa y mancomunada, como uno de los valores de las comunidades campesinas, tiende a extinguirse en algunas de sus características, por lo que es posible confirmar que la participación no siempre obedece a los intereses colectivos, sino ciertas veces es arrastrado por intereses individuales.

El trabajo de investigación nos hace conocer que la escuela como entidad del estado es reconocida y legitimada por los actores comunales participantes en la

gestión educativa como uno de los patrimonios comunales que resignifica un capital simbólico, generador de prestigio comunal.

FIALLOS (2010), realiza la tesis La participación comunitaria en la gestión educativa de las escuelas PROHECO, el caso del Municipio de Teupasant, el Paraíso, desarrollada en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán – México. Arribando a las siguientes conclusiones: Se puede concluir que la principal razón común a los actores sociales involucrados en la resolución de los problemas de la comunidad. Uno de ellos, el educativo, ha sido contrarrestando con esfuerzos comunes a través de la alfabetización, en zonas donde antes no existía cobertura geográfica del sistema educativo, así como otras iniciativas similares como en el caso que hoy nos ocupa.

El trabajo de investigación nos hace conocer que los esfuerzos comunes que se desarrollan a través de la alfabetización, en zonas donde antes no existía cobertura geográfica del sistema educativo, son iniciativas que permiten desarrollar un mejor aprendizaje.

FARFÁN (2016), realiza la tesis: estrategia de gestión educativa comunitaria: escuela de familia como eje de gestión del proceso de inclusión en el aula de los ciclos i y ii en tres instituciones educativas distritales, desarrollada en la Universidad Libre de Colombia, facultad ciencias de la educación. Llegando a las siguientes conclusiones: La normatividad vigente de orden internacional, nacional, distrital y local exhorta a las instituciones educativas a desarrollar el proceso de inclusión en las instituciones educativas, haciendo hincapié en el rol de las familias como factor vital, lo cual fue fundamental para que esta investigación se desarrollara bajo estos lineamientos. A partir del rastreo científico del problema y evidenciado este en el diagnóstico realizado en las tres instituciones educativas se pudo constatar que un 95% de las familias no contaban con un espacio de participación activa en el proceso de inclusión desde la Gestión Comunitaria, ya que los que estaban establecidos no se les daba la importancia y se proponían las temáticas desde los profesionales y no desde las necesidades e intereses de los padres, Igualmente fue posible identificar que en un 77% , las familias no contaban con una percepción clara sobre la condición de sus hijos y que hacía falta una sensibilización real frente a la discapacidad y las necesidades que esta genera, para poder así realizar

acciones conjuntas que permitieran mejorar el desempeño real y el futuro de estos estudiantes.

El trabajo de investigación nos hace conocer el desarrollo del proceso de inclusión en las instituciones educativas, haciendo énfasis en la función de las familias como factor vital para el desarrollo de los procesos de aprendizaje.

Nacionales

YABAR (2013), desarrolla su tesis: La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado, realizado en la Universidad mayor de San Marcos Perú, llegando a las siguientes conclusiones: Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.564 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa. Existe relación directa entre la Evaluación y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.3114 lo que nos indica que el 31.14% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Evaluación de la Gestión educativa. Existe relación directa entre el Planeamiento y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.4212 lo que nos indica que el 42.12% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Planeación de la Gestión educativa.

El trabajo de investigación nos hace conocer la relación directa que existe entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente, porque se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.564 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa.

ROJAS (2009) desarrolla su tesis: Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico "La Pontificia, Huamanga, en la UNMSM. Concluye que La gestión educativa se relaciona con el Rendimiento Académico a una Correlación directa y significativa de 72.4 %. Del mismo modo la Gestión Organizativa se relaciona con el Rendimiento Académico a una Correlación directa y significativa de 91.2 %. Siendo así que la Gestión Administrativa se relaciona con el Rendimiento Académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico —La Pontificia, Huamanga Ayacucho – 2009. Presenta Correlación directa y significativa de 58.1%.

El trabajo de investigación nos hace conocer que la relación que existe entre la gestión educativa con el Rendimiento Académico, observando que es una Correlación directa y significativa.

SORADOS (2010) desarrolla la tesis: Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa” en la UNMSM afirma que: La calidad de la gestión de una institución educativa, puede ser el resultado de varios factores, tanto extrínsecos como intrínsecos, tales como: el rendimiento académico de los estudiantes, la cooperación de los docentes, el cumplimiento de la programación curricular, la participación de los padres de familia, la asignación de recursos para obras de desarrollo institucional, entre otros; los cuales muchas veces dependen del nivel de liderazgo de los directores de dichas instituciones, por lo que es necesario determinar la relación que existe entre estos factores, ya que los resultados nos permitirán sugerir darle su debida importancia y para la toma de decisiones a este nivel. Por lo que existe un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009. La dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (0.619).

Se observa que el trabajo de investigación que la calidad de la gestión es el resultado de varios factores como: el rendimiento académico de los estudiantes, en especial la cooperación de los docentes; los cuales muchas veces dependen del nivel de liderazgo de los directores; observando la relación que existe entre estos factores, ya que los resultados nos permitirán dar la importancia y la toma de decisiones a este nivel.

HUAMBACHANO (2015), realiza la tesis: Desempeño docente del practicante de Educación Física y la motivación de logro para la clase en alumnos del nivel secundaria de las instituciones educativas de Lima, asignadas a las Prácticas Pre Profesionales UNMSM, año 2013, desarrollado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle del Perú. Arribando a las siguientes conclusiones: Existe una relación significativa entre el desempeño docente del practicante de educación física y la motivación de logro de los estudiantes, puesto que la correlación es positiva moderada, igual a 0,513 ($p < 0,05$). Segundo. Existe una relación significativa moderada entre el desempeño docente del practicante de educación física y compromiso y entrega en el aprendizaje, puesto que $r = 0,582$. Tercero. Existe una relación significativa moderada entre el desempeño docente del practicante de educación física y la competencia motriz, puesto que el valor de la correlación es 0,544. Cuarto. Existe una relación débil entre el desempeño docente del practicante de educación física y el factor ansiedad ante el error y situaciones de estrés, puesto que la correlación es 0,281.

Se observa que el trabajo de investigación realiza una correlación entre las variables y concluye que existe una relación significativa entre el desempeño docente del practicante de educación física y la motivación de logro de los estudiantes, puesto que la correlación es positiva moderada.

Locales

OQUENDO (2015), desarrolla su tesis: Funcionamiento del sistema de información de apoyo a la gestión de la institución educativa en la gestión administrativa de las instituciones educativas del distrito de San Sebastián, 2015, realizada en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco; llegando a las siguientes conclusiones: En las instituciones educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián -Cusco, el 28.9% de los encuestados manifestaron que el nivel de la gestión administrativa es muy buena, la misma que genera una calidad de servicio educativo muy buena, debido a que realizan una buena planificación y organización administrativa, seguido de la dirección y control administrativo que también es bueno, los mismos que ayudarán a la mejora en la calidad de servicio educativo y según la prueba estadística Chi-cuadrado, se puede afirmar que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de Servicio en las

instituciones educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián – Cusco; dado $p = 0.000 < 0.05$, donde el grado de relación es del 34.8%. En las instituciones educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián - Cusco, el 28.9% de los encuestados manifestaron que el nivel de la planificación administrativa es muy bueno, la misma que genera una calidad de servicio educativo alto, debido a que la gran mayoría de los directivos conocen y trabajan en función a la misión y visión de la empresa, además tiene establecido sus estrategia, políticas y presupuesto que ayudan a cumplir sus objetivos, y según la prueba estadística Chi-cuadrado, se puede afirmar que existe relación significativa entre la Planificación administrativa y la calidad de Servicio en las instituciones educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián – Cusco; dado $p = 0.000 < 0.05$, donde el coeficiente de correlación es del 23.1%.

En el trabajo de investigación se percibe que las instituciones educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián -Cusco, el nivel de la gestión administrativa es muy buena y genera una calidad de servicio educativo muy buena, todo ello debido a una buena planificación y organización administrativa, seguido de la dirección y control administrativo que también es bueno; observando que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de Servicio en las instituciones educativas privadas del nivel inicial..

1.3 Teorías relacionadas al tema

Gestión educativa

Se puede postular que la gestión educativa es el conjunto de estrategias para dirigir una institución educativa de manera creativa e integral, que oriente tomar decisiones y esfuerzos para mejorar la calidad educativa, a fin satisfacer necesidades personales y colectivas de carácter educativo, cultural y económico de un determinado grupo social.

Al respecto existen otras opiniones como la que se expone en la cita siguiente: La gestión es dinámica y flexible, no pierde el horizonte ni olvida la realidad diferencia el operar del gestionar – porque opera lo que existe, está establecido y se ha definido y gestiona lo que quiere lograr en el tiempo, mediante un proceso que se

conduce, creando las condiciones para ello. Por esta razón requiere ser holístico (Sánchez. 1997:17).

Por su parte, Alvarado desde el punto de vista del proceso, manifiesta que “la gestión puede entenderse como la aplicación del conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (1998:17).

Enfoques de la gestión educativa

La gestión o la dirección de cualquier institución estatal y no estatal están sustentadas bajo algún enfoque teórico, lo cual orienta el tipo de gestión que requiere una determinada institución. Por lo tanto, la participación comunitaria específicamente en la gestión educativa se enmarca al modelo del enfoque adoptado por un determinado sistema educativo. En tal sentido, Otoniel Alvarado (1998) destaca, entre otras, tres enfoques de la gestión educativa que son: el burocrático, el sistémico y el gerencial.

a) Enfoque burocrático. Es una forma de organización social basada en la racionalidad para garantizar la máxima eficiencia en el logro de los objetivos de una organización. Este enfoque está basado en algunos fundamentos teóricos como:

- La burocracia se consolida mediante normas escritas.
- Se basa en la división sistemática y fija anticipadamente las tareas.
- Se establecen cargos según el principio de jerarquía.
- El manejo del personal se funda en competencias técnicas y meritocráticas.
- Pondera la especialización de sus principales directivos.
- Impersonalidad de las relaciones y de la administración en general
- Se establecen reglas, normas técnicas y procedimientos estándares, y es posible prever el funcionamiento de la organización.

Sánchez (1997), este enfoque presenta ventajas y desventajas. Entre las ventajas se caracterizan: eficiencia y rapidez en las decisiones, precisión en las definiciones de los cargos jerárquicos, están regidas por las normas, continuidad de los cargos sobre la base de la rotación y constancia en las decisiones. Entre las desventajas están: es jerárquica y verticalista, excesiva normatividad, control ejercido por una

cúpula, burocratismo con excesivo papeleo, la persona es simple recurso, y que por demasiada verticalidad resulta contraria a la competitividad.

En este enfoque, el estado es el agente fundamental para satisfacer las demandas educativas de un pueblo. En tal sentido la gestión educativa tiene una fiel expresión en el contexto de la administración pública, entendida como instrumento ejecutor de las decisiones políticas del gobierno. El estado ejerce poder político para el bien y desarrollo de la sociedad.

b) Enfoque sistémico. Está basado a la interrelación de los diversos elementos del sistema educativo (profesores, materiales, alumnos, currículo, etc.) para el logro de los objetivos de la educación. Este enfoque permite identificar a los componentes de la educación que interactúan entre sí, en busca de propósitos específicos y comunes.

El enfoque sistémico se caracteriza por los siguientes aspectos:

- El todo, es más que la suma de las acciones de cada uno de los elementos. Implica que el todo es primario y las partes secundarias.
- La existencia de los propósitos trasciende a los alcances de la comprensión humana.
- El sistema está bien definido cuando sus elementos están muy bien organizados en su ambiente.
- Depende no sólo de la cantidad de sus elementos y componentes, sino también, de la multiplicidad de los tipos de relaciones.
- Está bien integrado cuando sus componentes mantienen relación de coordinación muy desarrollada.

Desventajas o críticas al enfoque. Pese a tener muy bien implementado su sistema de organización, surgen algunas críticas a este enfoque, las principales son:

- Mecaniza al hombre y lo convierte en un ser dependiente al sistema.
- Se sigue educando en función a los ambientes pasados – no proporcionan mecanismos de retroalimentación rápidos.

- Se objeta que el alumno no puede ser objeto de manipulación o ser procesado como insumo, tampoco se puede considerar como producto final a los egresados.

c) Enfoque Gerencial. Este enfoque está estrechamente relacionado con el planeamiento educativo, procedimiento que consiste en el ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes para lograr los objetivos educacionales.

El proceso de planeación se rige por algunos principios, entre ellos tenemos:

- Racionalidad: porque responde a una secuencia lógica y es producto del razonamiento del planificador
- Previsión: Todo planeamiento es para el futuro, basado a la historia.
- Universalidad: Debe integrar las diversas áreas de la institución.
- Flexible: Con facilidad de adaptabilidad a las variaciones.
- Continuidad: Es un proceso permanente de previsión, ejecución y revisión constante.

Tipos de planes. El enfoque gerencial considera 4 tipos de planes, basándose en los siguientes criterios:

- Dimensión espacial: Plan nacional-global, plan regional global, plan micro-regional o departamental, plan comunal o local y el proyecto o plan de actividad específica.
- Dimensión Temporal: Plan operativo de corto plazo, plan táctico o de mediano plazo y plan estratégico o de largo plazo.
- Según la naturaleza de las actividades: Plan administrativo (órganos de apoyo, asesoría, control etc.) y el plan operativo (órganos de línea)
- Según las características de las actividades: Plan innovativo (actividades nuevas) y el plan adaptativo (Alvarado, 1998: 29-78).

Las características de los enfoques citados por el anterior autor tienen mayor aplicabilidad en la actual gestión de las escuelas, direcciones distritales, áreas de desarrollo educativo (ADEs) y en direcciones departamentales de educación, dado que en estas instituciones educativas fluyen muy claramente algunos aspectos de

los enfoques burocrático, sistemático y gerencial. Éstos dan apertura y a la vez restringen la participación activa de los padres de familia y la comunidad, por ejemplo, el carácter normativo y verticalista del enfoque burocrático, de alguna manera limita la libre y la espontánea participación, porque el Estado a través de una pequeña cúpula de poder toma decisiones normativas para la ejecución del proceso educativo.

Áreas de la gestión educativa

Son los diferentes ámbitos de acción en el marco de la institución educativa. Otoniel Alvarado (op.cit.171-203) identifica cuatro áreas principales en los procesos de gestión educativa y son:

a) Área de recursos académicos. Comprende el campo pedagógico como: tecnología educativa (métodos, materiales, proyecto curricular), supervisión, investigación, orientación y bienestar estudiantil, proyección social, evaluación pedagógica e institucional (Op. cit.: 171-176).

El área académica es el eje central de una institución educativa, porque el fin fundamental de un centro educativo es la formación académica de los estudiantes, en el marco de la calidad educativa. Por lo cual, “una escuela, para considerarse como tal, debe centrar su actividad en los aprendizajes del alumno” (De Tito, et.al, 1999: 75).

b) Área de recursos humanos. Este aspecto engloba reclutamiento, selección, nombramiento, inducción, análisis de puestos, salario, capacitación, motivación, servicio médico, relaciones laborales, movimiento de personal, seguridad e higiene, registros centrales, jubilaciones, separaciones, muerte e incapacidad. (Alvarado, 1998: 176- 182) Además, según Berta Servart (1995: 5-58), la gestión de recursos humanos cumple dos funciones: administrativa y operativa.

La función administrativa es el conjunto de procedimientos que considera:

a) Planificación como decisiones para el futuro, referidos a la incorporación, funcionamiento y desarrollo, a fin de lograr con eficacia los objetivos educacionales.
b) Organización de funciones y la determinación de mecanismos de comunicación y coordinación.
c) Dirección como ejercicio de autoridad mediante la orientación,

coordinación y supervisión laboral. d) Control para evaluar la marcha de los procesos previamente planificados y para su efectividad laboral.

Función operativa es el conjunto de procesos como: a) Incorporación de personal, que a su vez consta de reclutamiento (postulantes), selección y ubicación del personal. b) Formación profesional a través de orientación capacitación y perfeccionamiento permanente. c) Remuneraciones referidas a la compensación económica del trabajador. d) Prestar asistencia a los trabajadores en salud, vivienda, estudio y recreación. e) Promoción del personal de alto nivel. f) Evaluación del desempeño laboral para la posterior toma de decisiones relacionadas a la capacitación.

c) Área de recursos materiales. Es el manejo de recursos materiales o físicos que engloba bajo la denominación infraestructura educativa. Estos se enmarcan en: a) Constitución o adquisición de edificios (aulas, locales e incluso terrenos) b) Mantenimiento de equipos (mobiliario e instalaciones) y c) Seguridad de material educativo en general (Alvarado, 1998: 183-191).

d) Área de recursos financieros. Es una de las responsabilidades más delicadas para el administrador, está comprendido por: a) Presupuesto como el costo calculado para una determinada actividad y tiene un valor estratégico insustituible ya que en él se asignan los recursos como: personal, dinero, máquinas, equipos, insumos y otros, contabilidad, costos educativos y financiamiento. b) La contabilidad entendida como sistema de información por medio del cual se registran, acumulan y comunican los datos financieros para posibilitar la toma de decisiones. c) Costos educativos como gastos previstos o ejecutados, en la adquisición de recursos educativos que intervienen en la función de producción de la educación, con vistas a obtener un producto educativo. d) Financiamiento, por lo general provienen del sector público, privado y externo (op. cit.: 200- 203).

La gestión educativa, como conjunto sistemático de procedimientos en la conducción de un centro educativo tiene un ámbito de ejecución expresado en las cuatro grandes áreas como gestión académica, personal, material y financiera, y además en las respectivas sub-áreas, tal como se especifica en el punto anterior. En este marco estructural educativo, la participación de los padres de familia y la

comunidad es un componente vivo que irradia voluntad y fuerza para dinamizar el proceso eficaz de cada área y sub área del sistema estructural de la escuela.

Relaciones sociales en la gestión educativa

Alvarado (1998), en este caso, nos referimos a las relaciones sociales entendidas como la interacción de los diferentes actores involucrados en la gestión educativa de la escuela, con el propósito de contribuir al mejoramiento del desarrollo educativo institucional. Por lo cual, en este grupo temático se desarrollan algunos aspectos referidos a las relaciones sociales, tales como: los actores involucrados a la gestión educativa, la relación de género en la participación, los roles de género, las relaciones de poder en la gestión educativa y las relaciones entre la escuela y la comunidad, éstas son las referencias teóricas que facilitarán la descripción y análisis de los datos relacionados con este tema.

Actores involucrados a la gestión educativa

Los actores son los individuos y entidades capaces de intervenir en las diferentes actividades de la gestión educativa, “actúan organizada, cognitiva, y diferentemente, en función a su cultura y su ideología, su situación y su posición en la estructura social” (Long, 1999: 220). Para experimentar e innovar nuevas estrategias de participación orientadas a lograr objetivos comunes en el marco del proceso educativo.

Habitualmente, en una comunidad campesina se identifican a diferentes actores que están en relación directa o indirecta con la institución educativa, y estos son los niños, niñas, profesores, director, padres y madres de familia, líderes, autoridades comunales, los sabios de la comunidad, organizaciones gremiales y sindicales, las ONGs, autoridades políticas y administrativas, y otros. En un sentido más amplio, Pescador incluye a “organizaciones gremiales, investigadores y académicos en el campo de la educación, maestros, personal directivo, padres de familia, creadores de cultura, organizaciones comunitarias, gobiernos locales y medios de comunicación, deben involucrarse de manera directa y activa” (Pescador, 1994:40). Entonces, podríamos decir que la tarea educativa involucra responsabilidad de todos los miembros de la sociedad, es decir la participación en la educación es tarea y derecho de todos.

Actores locales y externos

Una organización involucra individuos y otros grupos sociales que despliegan relaciones interpersonales y/o grupales en diferentes dimensiones (espacio y tiempo), relaciones que se fundan en los principios de coordinación, comunicación, interacción, cooperación, etc., para logros de metas comunes de un determinado colectivo. Por lo tanto, según las experiencias personales y de algunos autores, los actores se agrupan en locales y externos.

Los actores locales son los individuos o grupos de personas que tienen una filiación directa con la escuela y actúan desde el ámbito interno en función a las normas internas de la institución. En la escuela, los principales actores locales son “alumnos, padres, docentes y directivos” (Tedesco y Morduchowicz, 1999: 43), además el personal de servicios, secretarías, auxiliares de educación y otros. Ellos son los principales y los directos responsables para dirigir la gestión educativa de la escuela.

Los actores externos son los individuos y las diferentes entidades estatales y no estatales como: los municipios, la comunidad²⁴, el sector empresarial, sindicatos, los entes de capacitación docente, la cooperación internacional y otras, que participan con el apoyo de recursos técnicos, financieros y materiales (op.cit. 48-51). Estos actores no tienen una filiación directa con la escuela, pero intervienen directa y/o indirectamente en actividades de la gestión educativa, con el propósito de mejorar la calidad educativa.

Relaciones de poder en la gestión educativa

El poder, para este caso, es concebido como la capacidad de ejercer e influenciar algún saber o posición de carácter político, económico y cultural en contextos de relaciones interpersonales y grupales. En el ámbito de la gestión educativa, el poder se manifiesta en diferentes actores y modos, por ejemplo, el poder de los maestros, de los alumnos, de los directivos de APAFA, de los padres de familia y de otros. Estas entidades de poder son enteramente interactivas y dinámicas, es decir, se generan constantes relaciones de poder entre los miembros que integran el sistema

institucional de la escuela. En efecto, para otros el poder es “un factor movilizador y un medio de integración. También es realizador, porque cuando se lo ejerce se convierten en acción o en hechos de los recursos acumulados por los participantes de la organización. Su efecto es la transformación de un estado o condición a otro diferente” (Burin y otros, 1998:128-129). Según el autor citado, las relaciones de poder son instrumentales, porque tienen propósitos para lograr un fin común.

La participación comunitaria en la gestión educativa adquiere un rol importante con nuevos paradigmas de intervención en los diferentes espacios escolares y en otros niveles sociales (instituciones, ONGs, empresas, etc.), para lo cual es necesario el empoderamiento de los actores sociales, que implicaría “procesos de democratización en la tenencia y uso del poder en el nivel de gobierno central y en el gobierno local” (Cuba, 2000:13).

El empoderamiento de algunos actores en la gestión educativa de la escuela, especialmente por los padres de familia y por miembros de la comunidad, de hecho, genera nuevas relaciones de poder, es decir, poder en la toma de decisiones en diferentes actividades educativas con capacidad de saber negociar. Para Foucault, poder y saber son dos categorías inseparables:

El poder produce saber... Poder y saber se implican directamente uno al otro... No hay relaciones de poder sin la constitución correlativa de un campo de saber, ni saber alguno que no presuponga y constituya al mismo tiempo relaciones de poder (Foucault, en Ball, 1994:175)²⁵.

Partiendo desde la línea de Foucault (op.cit.), la escuela es una institución donde se generan relaciones de poder. Por lo general, estas relaciones no suelen ser equilibradas, más bien tienden a ser conflictivas a medida en que los saberes no locales toman mayor prestigio y poder con respecto a los saberes locales. En la propuesta de la Educación Bilingüe Intercultural se pretende que las relaciones de poder se equilibren, a través del poder de negociación de los actores locales con los representantes de la cultura oficial o institucionalizada.

La participación en la gestión educativa es efectiva cuando los padres de familia y directivos comunales ejercen poder en la toma de decisiones, en la implementación y ejecución de decisiones, y en el control y evaluación de los procesos y productos

de la participación. Estos hechos se producen en un ambiente de relaciones de poder, que en la mayoría de los casos es conflictiva y en pocas oportunidades es equitativa. En efecto, según lo observado, la participación es un constante proceso de interacción de poderes en los diferentes niveles y espacios de la escuela. Por ejemplo, en el ámbito institucional de la escuela, las relaciones son permanentes entre la directiva de la APAFA y el director de la escuela, o en el ámbito académico la coordinación de actividades pedagógicas entre docentes y el director.

Relaciones de género en la participación

En el proceso de la participación en la gestión educativa salta a la luz el tema del género. Es decir, las diferencias de interacción que existen entre los varones y mujeres en las reuniones para la toma de decisiones, en trabajos físicos e intelectuales, en las delegaciones de funciones, en las acciones de proyección comunal y bienestar estudiantil. Estas relaciones se presentan en diferentes áreas de la gestión educativa, tales como la gestión académica, de personal, de materiales y en la gestión financiera.

En los procesos participativos se producen diferentes formas de manifestaciones en lo que se refiere al género, entre ellas la discriminación de la mujer en la toma de decisiones o la inequidad de participación entre el hombre y la mujer. Por lo tanto, no podemos hablar de participación comunitaria sin enfatizar las relaciones de género existentes en los diferentes espacios de intervención social en el marco del problema educativo escolar.

Con fines de entendimiento, se considera importante explicitar algunos conceptos relacionados con el tema del género, especialmente nociones y diferencias relacionadas al sexo y género, ya que en varios contextos sociales se vino entendiendo por género como un tema relacionado al problema exclusivo de la mujer.

Para Raquel Romero y Beatriz Soruco, sexo y género son categorías diferentes desde la perspectiva bio-social. El sexo hace referencia a las personas sobre la base de las características biológicas desde una perspectiva natural. Sin embargo, género es la asignación de diferentes roles que otorga la propia sociedad, tanto al varón como a la mujer, es decir para las personas citadas, el género de una persona

es esencialmente una construcción social no natural (Romero y Soruco, 1997: 71-72). También podemos mencionar que para la Secretaría de Asuntos del Género (Bolivia), el término sexo se emplea para describir las diferencias biológicas entre las personas, y para determinar el sexo de las personas es necesario recurrir a los cromosomas XX en el varón y XY en la mujer, es decir a la producción hormonal y las características bio-genitales de las personas. Género se refiere a las características psicológicas y socio culturales que se atribuyen a la mujer y al hombre como seres sociales (Secretaría de Asuntos de Género- Bolivia, 1996: 8-9).

Como resultado de las dos posiciones anteriores y de las experiencias observadas, se puede señalar que el enfoque de género está presente en las manifestaciones sociales que se ponen en evidencia a través de las diferentes interrelaciones en condiciones de inequidad entre los hombres y las mujeres, en el ejercicio del poder político, económico y cultural. Estas manifestaciones pueden expresarse en maneras diferentes y en diversos espacios sociales de la humanidad. Durante las interacciones sociales, los propios miembros de la sociedad vinieron construyendo diferentes roles de participación que atribuyen a la actuación de los hombres y mujeres.

Desempeño docente.

Montalvo (2011), indica que el desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre, mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación.

Hoy en día al docente se le concibe como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, sin desmerecer la participación que tienen los directivos, alumnos y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el profesor. Por eso el Ministerio de Educación (2008) en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como un

mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad.

Cabe mencionar según el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) que en abril del 2000 se realizó en Dakar, Senegal, el Foro Mundial de la Educación, organizado por el Banco Mundial, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la UNESCO y la UNICEF donde el objetivo de dicho Foro fue evaluar el cumplimiento de la iniciativa de Educación para Todos, expuesta en Jomtien, Tailandia, en marzo de 1990, en donde uno de sus políticas expuestas y recogidas por el Ministerio de Educación del Perú (2007) es “la creación de las condiciones necesarias para garantizar un desempeño docente profesional y eficaz, especialmente en contextos de pobreza y exclusión, en el marco de la revaloración de la carrera pública magisterial”(p.2); además de señalar acciones futuras con respecto a la mejora de la calidad del sistema educativo, recogiendo a su vez recomendaciones de Santo Domingo. En base a ellas, en lo que respecta al desarrollo del magisterio, los participantes mostraron su preocupación y se plantearon como meta elevar el estatus, la moral y el profesionalismo de los docentes.

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

La real Academia Española (2001), en su diccionario de lengua Española en versión digital, indica que el “desempeño” es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y “desempeñar”, en su tercera acepción, que se relaciona con

nuestro tema es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos; en su séptima acepción como un americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad. Asimismo, en la gestión de recursos humanos para MINEDU (2007) “el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9). Del mismo modo para Valdés tomado por Vásquez (2009) donde el desempeño del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.19).

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

En consecuencia el desempeño docente es según Rizo (2005) tomado de Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC: El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (p.148).

Aunque esto es así, en estricto no puede dejar de señalarse que los aprendizajes de los estudiantes es el rol fundamental. Además de que el docente haga justamente esa tarea que acabamos de señalar, debemos agregar que también cae dentro de este esquema la convivencia social y la adquisición de valores y sentimientos adecuados. Esto significa para Díaz, Citado por Rueda y Landesman (1999) que “una meta del acto educativo y, por lo tanto, una responsabilidad profesional docente es promover una formación amplia en el estudiante, que va más allá del logro de una habilidad cognitiva, sea de la función del recuerdo — la más exigida en los procesos de examinación — o de un dominio de un

procedimiento” (p.89). Para esclarecer la complejidad del tema en cuestión diremos que el desempeño o su medición, nos permite conocer el rendimiento y comportamiento del docente “durante un periodo determinado, con el propósito de promover tanto el desarrollo institucional (eficacia y eficiencia) como el individual (desarrollo personal), al que tiene derecho todo trabajador” (Alvarado, 2006, p.88).

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

Teorías del desempeño.

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

Teoría de la equidad.

Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto se

refleja para Klingner y Nabaldian (2002): En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas (p.253).

Teoría de las expectativas.

De acuerdo a Klingner y Nabaldian (2002) esta teoría se centra: En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (p.253).

Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, ya que como ser humano también tiene expectativas y metas. Donde Maciel (2005) afirma que “en el imaginario de nuestra sociedad (...) el perfil del docente ideal se sustenta sobre el mito que sobrevalora la vocación (docente se nace, no se hace), minimizando la formación. Se estructura sobre la creencia, casi mágica, de que la enseñanza es una labor sencilla (enseñar: tarea fácil)” (p.80).

Evaluación del desempeño docente.

La labor del docente y por ende su desempeño ha sido objeto de diversos estudios, comentarios y análisis; sin embargo, para Guerrero (2008) la evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que se obtienen generalmente de documentos del quehacer docente en el aula, lo cual implica muchas limitaciones

en el sentido que desvaloriza otras actividades que se enmarcan dentro de la profesión del docente como educador. Asimismo, se ha puesto mucho énfasis durante muchos años según el Ministerio de Educación del Perú (2007) a la antigüedad del servicio y los antecedentes académicos y profesionales; siendo un factor esencial u suficiente para determinar la idoneidad del docente la posesión de grados y títulos, la capacitación recibida y la experiencia de la enseñanza del área impartida, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la escuela.

Es indudable, los docentes no solo se enfrentan a una labor educativa muchas veces solitaria, sino que incluye al constante ataque que sufre de parte de las encargadas de su promoción: el Ministerio de Educación. ¿Es posible un desempeño docente adecuado frente a la responsabilidad que le atribuyen diferentes sectores a lo que se considera como el “fracaso de la educación”? Así Mateo (2005) refiere que en “los docentes surge el temor que empezando desde el Ministerio de Educación se le atribuya a la calidad de la enseñanza con el rendimiento escolar, ignorando que existen otros factores que influyen en la calidad de la enseñanza como la procedencia socio-cultural del alumno, las condiciones en las que se encuentran las Instituciones Educativas, su funcionamiento y otros” (p.7). De igual manera se suma la desconfianza de los docentes ante una evaluación con escasa claridad acerca de las consecuencias del proceso. Como en toda actividad de evaluación según Martín (2010) es: la información que se obtiene puede ponerse al servicio de distintas funciones que puede ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde la función formativa con una con consecuencias ligadas a las condiciones laborales y otra con respecto a una clasificación a partir de sus competencias profesionales. Sin embargo, ambas funciones son legítimas y necesarias, pero es imprescindible distinguir claramente entre ellas y que el docente sepa en cada momento cuál es el propósito del proceso que se está llevando a cabo” (p.101).

Así, refiere Mateo (2005) “la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia” (p.8). Entonces, la evaluación de la práctica docente como función formativa lo que busca es identificar aquellos aspectos en los que el

profesor tiene que mejorar. Pero teniendo simultáneamente a la mano un sistema de formación que pueda apoyarle. Martín (2010) añade que cuando estas dos piezas, evaluación y apoyo mediante formación, se encuentran bien articuladas, la evaluación puede llegar a percibirse como ayuda lo cual favorece que se vaya introduciendo en la cultura del profesorado.

Funciones de la evaluación del desempeño docente.

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

Para Saavedra (2004) considera 5 funciones donde la primera es la función educadora que se encarga de reforzar los valores e ideales de los educandos; la segunda es la función instructiva que busca la comprensión de valores y la actuación acorde a ellos; la tercera es la función orientadora tutorial que favorece el desarrollo de la autonomía para la toma de decisiones; la penúltima es la función informadora que busca acceder a fuentes y formas de producción del conocimiento y por último la función terapéutica que va atender los retrasos en el aprendizaje.

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

capaz de autoevaluarse en forma crítica y permanente su desempeño , buscando siempre el auto perfeccionamiento” (Valdés, 2000,p.17).

La educación física a la luz del logro de aprendizajes

Las habilidades sociales son definidas como “conductas verbales y no verbales que facilitan el intercambio social”. “Las habilidades sociales no son sino la manifestación externa en la conducta de los pensamientos, añadiendo a ellos algunos elementos afectivos y motores”. (Segura, Mesa y Arcas, 1997).

A partir de la educación física, que es un área enfocada hacia el desarrollo corporal, se pueden fortalecer habilidades que permitan a los niños saber actuar siempre de forma asertiva, sin caer en la inhibición o en agresividad. La inhibición no resuelve problemas porque no se enfrenta a ellos. La agresividad tampoco resuelve problemas porque no conduce al acuerdo, sino al enfrentamiento.

Desde este punto de vista y a partir de las observaciones realizadas en la Institución Educativa Eduardo Santos, Sede Pedro J. Gómez, donde los niños tienen conflictos de convivencia y se les hace difícil aceptarse y respetarse, es trascendental hacer énfasis en todas las prácticas pedagógicas de educación física en habilidades sociales encaminadas hacia el respeto, solidaridad, tolerancia y convivencia, con los siguientes aspectos relevantes:

- Respeto: reconocimiento de los intereses y sentimientos del otro en una relación, que implica un verdadero interés no egoísta por el otro más allá de las obligaciones explícitas que puedan existir.
- Solidaridad: es uno de los valores humanos por excelencia, del que se espera cuando un otro significativo requiere de nuestros buenos sentimientos para salir adelante. En estos términos, la solidaridad se define como la colaboración mutua en las personas, como aquel sentimiento que mantiene a las personas unidas en todo momento, sobre todo cuando se vivencian experiencias difíciles de las que no resulta fácil salir.
- Tolerancia: es uno de los valores humanos más respetados y guarda relación con la aceptación de aquellas personas, situaciones o cosas que se alejan de lo que cada persona tiene o considera dentro de sus creencias. Se trata de un término que

proviene de la palabra en latín “tolerare”, la que se traduce al español como “sostener”, o bien, “soportar”.

- Convivencia: Capacidad de vivir en grupo respetando y consensuando las normas básicas. Los primeros años de escolaridad son fundamentales para la formación de habilidades sociales y la educación física ha de ser un espacio que la posibilite, por cuanto permite en el niño desarrollar destrezas motoras, cognitivas y afectivas esenciales para su diario vivir y como proceso para su proyecto de vida.

Así mismo, la Educación Física contribuye en la formación integral de los estudiantes. Al respecto, algunos docentes aseguran: Es la base para que el niño despierte su motricidad e inteligencia en la adquisición de experiencias para el desarrollo del conocimiento; con la educación física se logra mejorar las relaciones interpersonales y de grupo; «porque es fundamental el ejercicio físico bien orientado que ayude a alcanzar un desarrollo armonioso, a mejorar la postura, el caminar, etc.»; «mejora a través de las actividades físicas, la capacidad motora básica para el desarrollo de procesos de crecimiento físico-conocimientos, personalidad e interacciones sociales». (Villota, 2000)

A través de la educación física, el niño expresa su espontaneidad, fomenta su creatividad y sobre todo permite conocer, respetar y valorarse a sí mismo y a los demás. Por ello, es indispensable la variedad y vivencia de las diferentes actividades en el juego, lúdica, recreación y deporte para implementarlas continuamente, sea en clase o mediante proyectos lúdico-pedagógicos. El conocimiento y ejercitación del propio cuerpo, mediante la práctica de la educación física, la recreación y los deportes adecuados a su edad y conducentes a un desarrollo físico y armónico de sus habilidades sociales.

La educación física es una ciencia que está creciendo y adquiriendo importancia en nuestro país. Otro de estos avances ha sido la creación de la especialidad de educación física en las Facultades de Educación (antiguas Escuelas de Magisterio). El abandono de esta área de conocimiento en Primaria era y sigue siendo, en muchos casos, muy triste. La aparición de los maestros y maestras especialistas en educación física debe ayudar a mejorar el estatus de esta asignatura en los centros escolares.

La importancia de la educación física en la escuela

Muchos han sido los cambios que han sufrido la actividad o ejercicio físico a lo largo de la historia hasta llegar al concepto de educación física que conocemos hoy en día. Su inclusión en el Sistema Educativo, es relativamente reciente y el camino hasta llegar a ella no ha estado exento de dificultades.

Actualmente, la educación física se considera como área obligatoria según el Ministerio de Educación y Cultura para la Educación Primaria. Se ha constituido como disciplina fundamental para la educación y formación integral del ser humano, especialmente si es trabajada en edades tempranas, ya que permite a los alumnos desarrollar destrezas motoras, cognitivas y afectivas, esenciales para su vida diaria y como proceso para su proyecto de vida.

A través de la educación física, los alumnos expresan su espontaneidad, fomentan su creatividad y sobretodo permite que se conozcan, se respeten y se valoren a sí mismos y a los demás. Por ello, es indispensable la variedad y vivencia de las diferentes actividades en el juego, lúdica, recreación y deporte para implementarlas continuamente, sea en clase o mediante proyectos lúdico-pedagógicos.

Por lo general, las instituciones educativas desconocen la importancia que la educación física representa para la Educación Primaria, porque ella, como otras disciplinas del conocimiento, a través del movimiento, contribuye también con el proceso de formación integral del ser humano para beneficio personal, social y conservación de su propia cultura.

Si la educación física se estructura como proceso pedagógico y permanente, se pueden cimentar bases sólidas que le permitirán la integración y socialización, que garanticen continuidad para el desarrollo y especialización deportiva en su vida futura.

A través de la clase de educación física los alumnos aprenden, ejecutan y crean nuevas formas de movimiento con la ayuda de diferentes formas lúdicas, recreativas y deportivas. En estas clases los alumnos pueden desenvolverse, ser creativos y mostrar su espontaneidad como seres que quieren descubrir muchas

alternativas que pueden ser aplicables en un futuro en su vida social y que no lo pueden lograr fácilmente en otras asignaturas del conocimiento.

Para hablar de una educación integral, en la que ningún aspecto del ser humano quede al azar, debemos considerar el cuerpo y la mente como una unidad, por lo que la educación física no debe ubicarse dentro de la programación del centro como la hermana menor de las demás materias, sino a la par, ya que una contribuirá con la otra al desarrollo de logros cada vez más complejos.

Seguramente, casi ninguno de nuestros alumnos va a ser un deportista de élite, ni el deporte será su medio de vida. Pero una actividad física adecuada posibilitará que pueda desarrollar plenamente su actividad cotidiana, sin sufrir dolores de espalda mientras trabaja en la oficina, o un incesante cosquilleo en las piernas por problemas de circulación, o unas varices por estar mucho tiempo de pie.

Además, en los últimos años, ésta ha adquirido una importancia mayor con respecto a nuestra vida cotidiana, cada vez más sedentaria, lo que ha supuesto que salten las voces de alarma debido al alto índice de obesidad infantil.

Es por esto que una alimentación sana y un tiempo adecuado de actividad física correcta, complementa de la mejor forma posible el desarrollo integral de las personas, tanto de la perspectiva mental como corporal, debiendo adecuar los minutos de estudio, con los que son necesarios para el juego o el deporte.

Dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje en la clase de educación física

La educación física en nuestra sociedad juega un papel decisivo, su función educativa en la formación de las nuevas generaciones es hoy en día más preponderante. De esta manera toda intención dirigida a mejorar y hacer más objetivo el tratamiento didáctico o metodológico, posibilitar con ello el aumento de las capacidades cognoscitivas, motrices y afectivas de los alumnos, resulta necesario y útil.

La metodología para la enseñanza de la educación física parte en lo esencial desde las posiciones de las diversas ciencias que la han abordado. Hemos apreciado que los métodos de aprendizaje de la estructura de movimientos, es decir, la conducta

motriz de los deportes colectivos, son comunes para todos los deportes. De esta manera le conceden a cada una de estas conductas motrices, un valor relevante a su ejecución ideal de cada movimiento característico de cada deporte, se sigue el mismo patrón, desde lo más sencillo a lo más complejo, pero siempre centrado en lo individual, es decir en la conducta motriz.

La educación física representa una parte importante en la formación integral del hombre, razón por la que en muchos países constantemente se hacen estudios para mejorar y perfeccionar los programas y contenidos que se imparten. La educación física constituye el proceso pedagógico que se realizan en las escuelas, encaminado al desarrollo de las capacidades de rendimiento físico del individuo, sobre la base del perfeccionamiento morfológico y funcional del organismo, la formación y mejoramiento de sus habilidades motrices, la adquisición de sus convicciones de forma tal que esté en condiciones de cumplir las tareas que la sociedad le señale.

Puede apreciarse que la definición, la educación física, es mucho más que el resultado de la educación de lo físico y motriz de los alumnos, pero si la dirección de aprendizaje de estas capacidades es más objetiva, motivadora y el producto del proceso es cuantitativamente superior, sin dudas que ejercerá una influencia muy positiva en los valores cognoscitivos y afectivos y por ende en la educación integral de los educandos.

El perfeccionamiento constante de la actividad pedagógica lleva implícito el desarrollo de las capacidades pedagógicas, dentro de las cuales se encuentran, la preparación y auto preparación de la calidad de esta actividad, constituye un reto a todo el personal docente para alcanzar la maestría pedagógica, entendiendo por ésta como “La condición fundamental de la actividad productiva del maestro, la síntesis de las cualidades personales del pedagogo, de sus conocimientos, hábitos y habilidades. Es además la adquisición de una cualidad formada y desarrollada en sus diferentes niveles, que hacen el proceso de la actividad pedagógica peculiar y creador siendo esto una preocupación constante del maestro”. (Chevarría 2013: P. 23).

Resulta muy frecuente que al planificar la estructura de la clase algunos maestros tienen esto en cuenta al estructurar el contenido. Ello trae como consecuencia que sólo se planifiquen y proyecten los pasos intermedios en que se irá penetrando el contenido y se omita el análisis de las actividades que se utilizan para orientar hacia el objetivo, las condiciones previas, tratar la nueva materia, consolidar y controlar.

Al omitir también la estructura metodológica y organizativa se pasa por alto la planificación de las actividades que realizarán los alumnos, la proyección del tiempo de cada actividad y la planificación de los métodos y medios de enseñanza que se deben emplear y otros aspectos para el logro de los objetivos propuestos.

Si bien el dominio del contenido es parte fundamental de la actividad pedagógica, ésta no representa como se puede apreciar por lo planteado anteriormente el único elemento que garantiza el éxito de su trabajo.

Para poder valorar esto se debe partir de la relación dialéctica que se establecen entre objetivo-contenido-medio-evaluación y formas de organización, ya que el proceso de enseñanza de la educación física, no solo es importante la correcta distribución del contenido sino también la serie de acciones del profesor y el alumno en una sucesión correcta determinada por los métodos y procedimientos. La relación objetivo-contenido-método-organización determina la metodología de la enseñanza de los medios fundamentales (juego-gimnasia-deporte) de la educación física.

Una premisa esencial del desarrollo de las clases en esta asignatura es su articulación en sistema, lo que implica una planificación armónica e interrelacionada de los objetivos, el contenido, los métodos y las condiciones de enseñanza.

Es por ello que los objetivos de cada clase deben estar bien precisados y concatenados con las clases precedentes y las siguientes, lo que determina la selección adecuada de los contenidos que servirán de base para proyectar el desarrollo de los estudiantes. La utilización en consecuencia de métodos adecuados que permiten un tránsito para los distintos niveles de asimilación de manera efectiva, así como de procedimientos organizativos y de la base material de estudio que generen un volumen de ejercitación acorde con las necesidades son aspectos básicos dentro del sistema de clases.

La actividad organizativa se encuentra estrechamente unida a la instructiva, ella hace posible la realización de los proyectos y propósitos trazados. Cada acción pedagógica del maestro contiene elementos organizativos, con ello adquiere la planificación un nivel superior.

Consideramos oportuno brindarles a los interesados en la educación física algunos consejos didácticos que servirán para aumentar el caudal de experiencia en el valioso trabajo de la enseñanza-aprendizaje en su labor:

- Cada profesor deberá ser y llegar hasta donde sea capaz.
- Enseñar es muy importante, pero educar es fundamental.
- Enseñar educando es muy difícil y no se adquiere en poco tiempo, leyendo algunas notas o simplemente observando un juego, se logra con la madurez del profesor en la actividad diaria, con la tenacidad, con la autocrítica y con los deseos de cada día hacer todas las cosas bien.
- Cada día el profesor necesita adquirir más seguridad y más autoconfianza en su actividad.
- Se hace necesario observar al alumno como juega y como se relaciona con los otros compañeros.
- Trabajar con los niños, jóvenes y adolescentes es interesante pero no es fácil, por eso toma una gran importancia la relación alumno-profesor.
- El profesor debe enseñar los hábitos y habilidades motrices deportivas necesarias en cada alumno, sobre la base del desarrollo de las capacidades condicionales y coordinativas.
- Si un profesor aporta el máximo en la enseñanza, obtendría la victoria más valiosa el saber que el alumno ha aprendido.

Desarrollo del aprendizaje de la educación física

Para el desarrollo del aprendizaje de la educación física, requiere:

- Todo aprendizaje implica un cambio y un cambio. Todo cambio es relativamente permanente en el comportamiento, el pensamiento o los afectos, como resultado de la experiencia y de la interacción consciente de la persona tanto

con el entorno como con otras personas. Se entiende como un proceso interno por el cual el aprendiz construye conocimientos a partir de su propia estructura cognitiva, sus saberes previos y su propia emocionalidad. Supone una interacción dinámica entre el objeto de conocimiento y el sujeto que aprende. Los cambios producto de factores innatos, madurativos o de alteraciones circunstanciales del organismo no constituyen aprendizaje.

- Las mediaciones. El aprendizaje se produce gracias a las interacciones conscientes y de calidad con otros (pares, docentes, otros adultos), con el entorno y con materiales y recursos significativos. Estas interacciones se realizan en contextos socioculturales específicos, así como en espacios y tiempos determinados. Esto quiere decir que el aprendizaje siempre está mediado e influido por estos factores, así como por la propia trayectoria de vida de la persona, sus afectos y sus aprendizajes previos.
- Aprendizajes que perduran. Los cambios producto de la experiencia y las interacciones son más estables y arraigados cuando logran integrarse a las formas de percibir, valorar, interpretar o relacionarse que la persona siente como propias. A su vez, esta integración solo es posible cuando la naturaleza de tales experiencias e interacciones es afín a las necesidades y expectativas de la persona, o cuando la reta de tal manera que logra conectarse con ellas. Ninguna experiencia hace conexión con la persona si no le aporta sentido.
- El compromiso de aprender. El aprendizaje requiere de un clima emocional favorable que ayuda a generar una disposición activa del sujeto. Si los estudiantes tienen interés, necesidad, motivación o incentivo para aprender, estarán más dispuestos a realizar el esfuerzo, compromiso y la perseverancia necesarios para lograrlo. Mientras menos sentido les aporte, menos involucramiento lograrán de ellas y existirá una menor influencia en sus formas de pensar o de actuar. Mientras más relevantes sean para sus necesidades e intereses, más se exigirán en su respuesta a ellas. La menor relevancia provocará, más bien, desinterés y rechazo. (Tomado de "Orientaciones generales para la planificación curricular. Documento de trabajo. Marzo de 2014)

Los procesos pedagógicos que promueven los aprendizajes de la educación física

Los procesos pedagógicos son recurrentes, es decir, se presentan varias veces en una sesión de aprendizaje, de acuerdo con las necesidades del estudiante y el propósito de la misma. No representan una secuencia lineal (esquemas). Una condición básica de todo proceso pedagógico y que atraviesa todas sus fases es la calidad del vínculo entre el docente y los estudiantes (confianza y comunicación). Se debe garantizar que estos procesos se encuentren en todas las sesiones de aprendizaje de las diferentes áreas curriculares.

Son seis los principales componentes de los procesos pedagógicos que promueven las competencias y que se movilizan en las sesiones de aprendizaje:

1. **Problematización.** Todos los procesos que conducen al desarrollo de competencias necesitan partir de una situación retadora que los estudiantes sientan relevante (intereses, necesidades y expectativas) o que los enfrente a desafíos, problemas o dificultades por resolver; cuestionamientos que los movilicen; situaciones capaces de provocar conflictos cognitivos en ellos. Los colocan en el límite de lo que saben y pueden hacer, por lo que constituyen el punto de partida para la indagación.
2. **Propósito y organización.** Es preciso señalar los aprendizajes esperados y explicar el proceso evaluativo, de modo que tengan plena consciencia de lo que van a conseguir como producto de su esfuerzo. Así mismo, se deben describir las actividades y tareas a realizar, seleccionar los recursos, materiales y estrategias pertinentes para resolver el problema planteado.
3. **Motivación/interés/incentivo.** Es un proceso pedagógico que despierta el interés e identificación con el propósito de la actividad. Un planteamiento motivador es el que incita a los estudiantes a perseverar en la resolución del problema, con voluntad y expectativa, hasta el final del proceso. La motivación para el aprendizaje requiere, además, un clima emocional positivo que favorezca una actitud abierta, una disposición mental activa para aprender. Sostener la motivación a lo largo del proceso es la despenalización del error, la decisión de no sancionar ni censurar a

nadie por una equivocación, sino de convertir esta en una oportunidad para que se puedan evaluar, discernir e identificar sus fallas.

4. Saberes previos. Son el punto de partida para adquirir nuevos aprendizajes. La función de la identificación de saberes previos es más pedagógica que motivacional, pues nos permite tomar decisiones sobre la planificación de los aprendizajes y la didáctica más conveniente. Asimismo, hay que registrar a través de un medio las ideas, valoraciones y experiencias previas, a fin de poder referirse a ellas a lo largo del proceso.

5. Gestión y acompañamiento del desarrollo de las competencias. Acompañar a los estudiantes en la adquisición y desarrollo de las competencias consiste en organizar secuencialmente las sesiones de aprendizaje, elegir las estrategias adecuadas y definir los procesos didácticos a desarrollar, así como las herramientas de apoyo y retroalimentación al grupo, durante el proceso y al finalizar este.

Resulta indispensable observar y acompañar a los estudiantes en su proceso de ejecución y descubrimiento, promoviendo la reflexión crítica, el análisis de los hechos y el uso de estrategias pertinentes para su aprendizaje. Así mismo, es el momento adecuado para esclarecer, modelar, explicar, sistematizar o enrumbar actividades mal encaminadas. El desarrollo de las competencias necesita ser gestionado, monitoreado y retroalimentado permanentemente por el docente teniendo en cuenta las diferencias que existen en el aula.

6. Evaluación. La evaluación es inherente al proceso de aprendizaje, pues se da de principio a fin. Se pueden distinguir dos tipos de evaluación: la formativa y la sumativa o certificadora.

- La evaluación formativa permite comprobar los avances del aprendizaje. Su propósito es reflexionar sobre lo que se va aprendiendo, y por ello requiere una devolución descriptiva, reflexiva y orientadora que promueva la autoevaluación, heteroevaluación y la coevaluación, para que los estudiantes descubran la calidad de sus producciones, desempeños y sus desempeños.
- La evaluación sumativa o certificadora permite dar fe del aprendizaje y valorar el nivel de desempeño alcanzado. Su propósito es la constatación del

aprendizaje alcanzado, por lo que requiere diseñar situaciones auténticas y complejas de evaluación que exijan a los estudiantes usar sus competencias para resolver los retos planteados y emitir un juicio válido y confiable acerca de sus logros. La observación y el registro continuo del desempeño de los estudiantes en el transcurso del proceso son esenciales para la evaluación y requieren que el docente tenga claro desde el principio qué es lo que espera que ellos logren y demuestren, y cuáles son las evidencias que le van a permitir reconocer el desempeño esperado. (Tomado de “Orientaciones generales para la planificación curricular. Documento de trabajo. Marzo 2014).

Porque es vital la educación física

Las metodologías educativas están cambiando para dar prioridad a la amplitud y profundidad del aprendizaje, tal y como señalan los dominios de aprendizaje de la Comisión Especial sobre Métricas de los Aprendizajes. La educación física no sólo ocupa un lugar central dentro de este marco, sino que además debe considerarse como un aspecto clave de cualquier enfoque integral.

Tal y como se define en la Agenda para el Desarrollo después de 2015, la educación de la ciudadanía mundial reconoce la importancia que tiene el pensamiento crítico, creativo e innovador, la solución de problemas y la adopción de decisiones, así como otras aptitudes no cognitivas como la empatía, la apertura a experiencias y otras perspectivas, las aptitudes interpersonales/ comunicativas y la capacidad de crear redes e interactuar con personas de diferentes entornos y orígenes. La educación física brinda distintas oportunidades para adquirir estas aptitudes, características de ciudadanos con confianza en sí mismos y socialmente responsables. Un currículo de educación física promueve la competencia motriz para estructurar el pensamiento, expresar sentimientos y enriquecer la comprensión.

A través de la competición y la cooperación, los alumnos asimilan el papel que cumplen las reglas estructuradas, las convenciones, los valores, los criterios de rendimiento y el juego limpio, celebran las diferentes contribuciones de los demás y valoran las exigencias y los beneficios del trabajo en equipo.

Además, el alumno entiende cómo reconocer y gestionar el riesgo y cumplir con las tareas asignadas, así como asumir la responsabilidad de su comportamiento. Los estudiantes aprenden a lidiar tanto con el éxito como con el fracaso y a evaluar los resultados en relación con logros anteriores, propios y ajenos. Durante estas experiencias de aprendizaje, la educación física les expone a valores claros y coherentes y refuerza el comportamiento pro social a través de la participación y el rendimiento.

Algunos estudios más recientes han revelado también la conexión entre jóvenes físicamente activos y sus logros académicos. Si bien son muchos los factores que influyen en el rendimiento académico, la evidencia corrobora la presuposición de que, si los jóvenes realizan al menos la cantidad de actividad física diaria recomendada, los beneficios sociales y académicos son importantes. Para muchos niños, especialmente los procedentes de entornos menos favorecidos, la educación física representa las únicas sesiones regulares de actividad física. Por lo tanto, es especialmente importante que los niños obtengan su derecho a recibir una educación física. La relación entre salud y actividad física es ampliamente conocida: actualmente el sedentarismo es el cuarto factor de riesgo de mortalidad más importante. Aunque es más profunda en países de ingresos altos, la preocupación por el sedentarismo es mundial y los estudios muestran que los cambios en la economía de mercado están modificando los patrones sociales e intensificando la prevalencia del sedentarismo en los países de medianos y bajos ingresos. En sus Recomendaciones Mundiales sobre Actividad Física para la Salud, la OMS concluye que, para lograr los beneficios para la salud física y mental, los niños de 5 a 17 años deberían acumular un mínimo de 60 minutos diarios de actividad física moderada o vigorosa. En la 66ª Sesión de la Asamblea Mundial de la Salud se estableció la Meta Mundial de Aplicación Voluntaria de obtener, para 2025, una reducción relativa de la prevalencia de actividad física insuficiente en un 10%.⁹ Entre las opciones de política asociadas destaca el enfoque explícito en la mejora de la prestación de educación física en contextos educativos (desde la educación infantil hasta secundaria), incluyendo oportunidades de actividad física antes, durante y después de la jornada escolar formal.

Estrategias metodológicas para una educación física más activa

La reciente Ley Orgánica para la mejora de la calidad educativa LOMCE¹ en su disposición adicional cuarta especifica que «las Administraciones educativas adoptarán medidas para que la actividad física y la dieta equilibrada formen parte del comportamiento infantil y juvenil en los términos y condiciones que, siguiendo las recomendaciones de los organismos competentes, garanticen un desarrollo adecuado para favorecer una vida activa, saludable y autónoma».

Estos niveles recomendados de actividad física (AF) en niños y adolescentes necesarios para obtener unos beneficios óptimos en su salud implican cumplir unos mínimos de frecuencia, duración e intensidad de la práctica de AF diaria (incluyendo la AF escolar). De manera más detallada las recomendaciones internacionales de la Organización Mundial de la Salud² indican que:

- Los niños y jóvenes de 5 a 17 años inviertan como mínimo 60 minutos diarios en actividades físicas de intensidad moderada a vigorosa (MVPA).
- La actividad física por un tiempo superior a 60 minutos diarios reportará un beneficio aún mayor para la salud.
- La actividad física diaria debería ser, en su mayor parte, aeróbica.

Convendría incorporar, como mínimo tres veces por semana, actividades vigorosas que refuercen, en particular, los músculos y huesos.

El profesor de educación física no puede modificar la carga lectiva asignada a su área, aspecto que queda en manos de la administración educativa, pero sin embargo, sí puede intervenir en el diseño de sus clases para conseguir que las mismas supongan un mayor estímulo desde el punto de vista fisiológico para el alumnado participante.

Si los objetivos de la clase o sesión persiguen la obtención de adaptaciones funcionales en nuestro alumnado relacionadas con una práctica de la actividad física saludable (mejora cardiovascular, disminución de tejido adiposo, mejora de la fuerza y resistencia muscular, etc.) sería necesario garantizar una intensidad de trabajo dentro del rango MVPA durante las actividades propuestas.

Respecto a este punto, algunos estándares establecidos por organismos reconocidos internacionalmente, como el Centro para el Control y Prevención de enfermedades de EE. UU (CDC)³ recomiendan que los alumnos desarrollen una actividad de intensidad MVPA en, al menos, el 50% del tiempo de clase de educación física.

La actividad moderada es aquella que incrementa nuestro ritmo respiratorio en actividades como andar rápidamente, montar en bicicleta. La actividad vigorosa produce un gran incremento en nuestro ritmo respiratorio y cardiaco, como ocurre durante actividades de carrera, juegos de persecución, aeróbic, al mover pesos, etc. Estas intensidades de trabajo también pueden establecerse utilizando otros parámetros fisiológicos como la Frecuencia Cardiaca Máxima (64-95%) o de la Frecuencia Cardiaca de Reserva (40-89%).

A continuación, planteamos una serie de estrategias y orientaciones para tratar de incrementar la actividad física durante las clases de educación física.

En relación a aspectos organizativos

Entrada y salida de los alumnos a clase. El tiempo que los alumnos tardan en llegar de la clase anterior a la instalación deportiva puede optimizarse.

Ha de acordarse con la dirección del centro que solo se cargue en el tiempo de EF o la ida o la vuelta de los alumnos, pero no los dos tiempos.

También se pueden aprovechar los tiempos del recreo posterior para que los alumnos terminen el aseo o el cambio de ropa si así coincide.

Pasar lista. Se comprobará la asistencia del alumnado una vez que se han puesto a trabajar, evitando pasar lista al principio de la clase.

Planificación anticipada. El aprovechamiento del tiempo de clase comienza con la planificación previa y a conciencia de las sesiones. Supone el trabajo oculto del profesor, pero de gran importancia. Cuando estemos redactando las actividades, tendremos que imaginarlas en su puesta en práctica, para tratar de anticipar contratiempos innecesarios. Por ejemplo: ¿es demasiado compleja la formación que propongo para este juego?, ¿cómo estableceré los cambios de parejas sin que

interfiera a la dinámica de juego? ¿Qué orden daré a las actividades para que la transición entre unas y otras no ocupen mucho tiempo? En este sentido también es importante ajustar la programación didáctica al material y espacios disponibles.

Establecimiento de grupos fijos de clase, de tal forma que siempre que se necesite hacer juegos por grupos (sin ningún requerimiento especial) ya estén formados. Esta opción no es cerrada, sino que debe ser compatible con la de variar los grupos según los objetivos de la sesión. Existen numerosas y variadas estrategias para formar grupos de una manera rápida que se tratan de manera más pormenorizada posteriormente.

Estrategias para organizar grupos abiertos de una manera eficaz en clase. Formar grupos abiertos de una manera ágil y rápida durante la clase de educación física puede suponer un aumento del tiempo útil.

- De pie / sentado. Todos los alumnos en círculo, el profesor irá tocando a los alumnos e irá asignando una posición en la que permanecer, bien de pie, bien sentado (para la posición de sentado el profesor tocará la cabeza del alumno): «de pie, sentado, de pie, sentado».

Utilización de recursos para elegir a un/os alumno/s para adoptar un determinado rol. A la hora de comenzar un juego es inevitable que asignemos a alguno o algunos alumnos un rol diferente al resto, por ejemplo, perseguidores, doctores, etc. Esto, sobre todo en los cursos más inferiores de la educación primaria, puede generar interacciones negativas entre el alumnado ya que pueden percibir como injusta la elección de uno u otro compañero. Este comportamiento disruptivo puede contribuir a disminuir el tiempo de práctica útil.

La utilización de algunos trucos o retahílas permitirá al profesor solventar estos problemas ya que los alumnos suelen admitir estos procesos como válidos y justos a la hora de otorgar roles. Citamos alguna retahíla y propuesta de ejemplo que puede utilizar el profesor. Se detallan más ejemplos al final de este documento.

Asignación de roles predeterminados a los alumnos para lograr una clase autónoma. Por ejemplo: cada semana dos parejas serán los «ayudantes del profesor», su tarea será la de ayudar a colocar el material en las fases de transición

entre actividades (mientras el resto de la clase sigue en movimiento), también ayudarán a recoger el material al finalizar la sesión. Otra persona (delegado) se encargará de entregar la agenda de la clase al profesor (es habitual en centros de primaria que cada clase tenga una agenda, que pasan de clase en clase para que los profesores tengan un control de las asignaturas y la asistencia).

Establecimiento de códigos breves de comunicación. Por ejemplo: si el profesor levanta la mano, pide silencio; si el profesor dice la palabra «reunión», toda la clase se acerca a él en semicírculo para escuchar las explicaciones; si el pandero, silbato o similar suena dos veces, el juego ha terminado.

Introducción y explicación de las actividades. Normalmente conviene explicar el juego antes de distribuir a los alumnos por el espacio, para facilitar la escucha, pero en otras ocasiones se puede ser más eficaz para la comprensión de la actividad ubicando a los alumnos por el espacio y haciendo una demostración visual. En cualquier caso, no conviene dar mucha información inicial, sino una breve pauta para comenzar a jugar y posteriormente ir introduciendo nuevas normas, variantes o adaptaciones.

Si los alumnos ya están repartidos por el espacio de práctica y trabajando y es necesario facilitar nueva información, se evitará agrupar a todos los alumnos de nuevo en un punto para volver después a sus lugares de práctica. En su lugar el profesor será quien se desplace explicando a grupos pequeños la nueva tarea a realizar mientras el resto sigue practicando.

Selección de actividades y propuesta de variantes. Un elevado número de actividades que implican organizaciones distintas puede ralentizar mucho el ritmo de la clase y el tiempo de práctica útil. Por el contrario, en este sentido, conviene exprimir las posibilidades de una actividad introduciendo variantes, ya que esto aportará continuidad en la actividad física sin necesidad de grandes cambios organizativos. Por ejemplo, comenzar con un pilla-pilla donde se la ligan uno o dos, luego pasar al juego de la cadena, otra variante puede ser que los perseguidos deben agruparse, primero en parejas, luego en tres, etc. También se pueden introducir variantes para salvarse, etc. Estas pequeñas modificaciones permiten

que, sin variar apenas la organización, puedan realizarse actividades diferentes sin pérdidas de tiempo innecesarias.

En relación a aspectos motivacionales y actitudinales

Implicar al alumnado en la selección de contenidos a trabajar durante el curso. La motivación es un aspecto clave para conseguir una participación óptima del alumnado en las clases. Existen muchos contenidos y no todos pueden satisfacer por igual las diferentes necesidades e intereses de nuestro alumnado. La participación de los alumnos en la elección de contenidos favorecerá la motivación y la implicación de los mismos durante las clases.

Propuesta adecuada de los ejercicios de calentamiento. Será importante programar en cada sesión ejercicios de calentamiento adecuados, diferentes y motivantes evitando la repetición de las mismas actividades o juegos durante todo el curso.

La utilización de música. La música constituye un potente estímulo dinamizador.

Siempre que sea posible y esté en consonancia con la planificación, utilizaremos música durante las actividades. Se escogerán fundamentalmente ritmos ágiles que inviten al movimiento. Al inicio de la clase, mientras van llegando los alumnos, puede ponerse una melodía de fondo, para ir animando a la clase.

Creación de un sistema de actitudes que refuerce la participación activa. Esta estrategia trata de, a lo largo de todo el curso, establecer un sistema de actitudes basado en el refuerzo positivo, para lograr una mayor implicación de la clase. En este sentido, preferimos que las buenas actitudes individuales repercutan en un grupo, y no en un individuo únicamente, favoreciendo así un sistema de valores sociales. A modo de ejemplo se enumera alguna propuesta práctica y se detallan al final del documento más ejemplos.

Universalización del sistema de actitudes a todo el centro. Un sistema de actitudes hacia la actividad física y la salud obtiene su máximo potencial cuando somos capaces de integrarlo y hacerlo universal a todo el centro.

Llevar esto a cabo no es imposible, simplemente requiere que el profesorado de EF lo proponga de forma ilusionante al claustro. El resto de profesores, en sus

respectivas materias, pueden trabajar puntualmente la salud de forma transversal motivando a los alumnos a ser más activos.

Determinados programas como los Centros Promotores de la Actividad Física del Consejo Superior de Deportes permiten reconocer estos proyectos integrales de centro. De manera más específica algunas comunidades cuentan con sus propios programas con dotación económica para los centros como son la Red Extremeña de Centros Promotores de la Actividad Física, o en Castilla la Mancha la Red de Escuelas + Activa.

Trabajar por objetivos a corto-medio plazo. Podemos utilizar instrumentos sencillos y económicos como los podómetros para que cada grupo consiga un número determinado de pasos al finalizar cada mes. Cada día un miembro de un equipo puede llevar un podómetro. En este caso, no nos interesa tanto la exactitud del instrumento, sino su acción motivadora.

Siempre que trabajemos con objetivos de este tipo, el proceso y el resultado han de ser visibles para todos. En el primer ejemplo, colocaremos en el tablón del gimnasio un gráfico con los pasos dados cada mes o cada dos semanas.

En relación a aspectos metodológicos

Elección de contenidos apropiados para conseguir clases más activas. Todos los contenidos del currículo son importantes pero determinados contenidos favorecen una participación más activa del alumnado a la vez que nos permiten atender a la diversidad de intereses, niveles de competencia motriz, diferencias de género, etc. Algunos de estos contenidos son: combas, orientación, step, bailes como batuka o aerobic o la inclusión de nuevas propuestas de actividades deportivas como el colpbol. Integrar, no eliminar. Evitaremos o adaptaremos los juegos en los que exista la posibilidad de eliminar participantes. Los «eliminados» han de tener siempre un segundo papel en el juego, o una alternativa para seguir jugando.

Evitar las filas y las esperas. Se enumeran un par de ejemplos:

- Adaptar el juego del pañuelo, de tal forma que las dos filas de equipos estén más cerca de lo habitual, y el equipo cuyo componente ha ganado una ronda,

tenga que salir a atrapar al equipo rival, convirtiéndose en un juego mixto pañuelo-pillar.

- En una carrera de relevos por equipos de ida y vuelta, donde hay dos filas enfrentadas y cada miembro solo hace un recorrido, lo cambiaremos por la opción de que el testigo son las propias personas, y a cada ida y venida, van sumando personas que se agarran de la mano. De tal forma que el último trayecto lo realiza todo el equipo agarrado de la mano.

Adecuar el espacio y el número de participantes. En juegos que impliquen persecuciones conviene ampliar el espacio, pero en consonancia con el número de participantes y el número de personas que la ligan. Un espacio muy amplio con solo una persona persiguiendo, hará que la mayoría de los participantes estén parados. A más perseguidores, más ampliaremos los espacios. Un ejemplo de cómo el espacio condiciona la actividad es el juego de conducir un balón por un espacio delimitado tratando de golpear los otros balones sin que golpeen el mío:

- Gran espacio: mi actividad se reducirá, pues los compañeros no están muy cerca, y no hay peligro (normalmente los alumnos tienden a proteger su balón más que a atacar)
- Espacio medio: ya existe una cercanía significativa con los otros y me moveré más para proteger mi balón o intentar golpear los demás.
- Espacio muy reducido: incrementaré al máximo mi atención, pero realmente me moveré muy poco. Aunque la actividad puede compensarse porque lo más probable es que golpeen mi balón en más de una ocasión y tenga que salir corriendo a buscarlo, fuera del área establecida.
- Variante: habrá personas sin balón (rotando), que se dediquen a golpear los balones de los otros, para que tengan que salir a buscarlos. Igualar los niveles. En actividades donde existan parejas o grupos en colaboración u oposición, conviene igualar los niveles de destreza o físicos para evitar que la actividad termine antes de lo previsto, o que algunas de las partes se desmotiven al ver el objetivo inalcanzable o demasiado fácil. ¿Competición? Sí, gracias. La competición supone un potente motivador, pero hay que manejarse adecuadamente. El juego de transportar a un miembro del grupo entre todos de un sitio a otro es un buen ejercicio de resistencia muscular, pero ¿qué ocurre si

el profesor dice «a ver quién lo hace antes»? Cuando hablamos de competición no nos referimos a un complejo sistema de normas, simplemente puede ser plantear un reto. Además, ocurre que cuando planteamos retos de este tipo, sin muchas normas, los equipos suelen plantear estrategias de forma autónoma, desarrollando así un comportamiento cognitivo muy importante que se trabajará paralelamente. A partir de aquí, el profesor hará variantes o manejará la situación para que no ganen siempre los mismos y poder reforzar positivamente a todos.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿En qué medida la gestión educativa guarda relación con el desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega?

Problemas específicos

¿En qué medidas la gestión educativa guarda relación a las capacidades pedagógicas en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega?

¿En qué medida la gestión educativa guarda relación a la responsabilidad profesional en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega?

¿De qué medida la gestión educativa guarda relación a las relaciones interpersonales en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega?

1.5 Justificación del estudio

La presente investigación se justifica porque se tuvo contacto con los docentes que observan directamente la gestión de los directivos, lo que nos llevó a determinar que se trataba de dificultades o aciertos que cada directivo tiene.

La aplicación de los instrumentos nos va a permitir sugerir el desarrollo de un abordaje temprano en los docentes para restablecer la gestión educativa, considerando punto principal en el aprendizaje del estudiante.

Por otro lado, nuestra investigación servirá como punto de apoyo para desarrollar otras pruebas de gestión educativa más profunda. Pues cuanto antes se detecte y se trata este problema, será mejor el pronóstico de la relación existente entre el desempeño docente y la gestión educativa en el área de educación física.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

Hipótesis específicas

Existe relación entre la gestión educativa y las capacidades pedagógicas en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

Existe relación entre la gestión educativa y la responsabilidad profesional en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

Existe relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en el área de educación física de la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Conocer la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

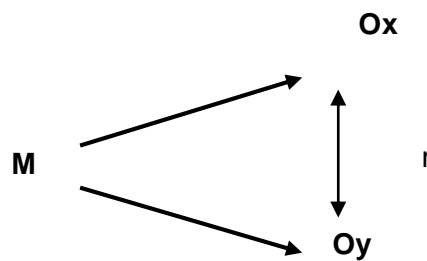
Objetivos específicos

- Conocer la relación que existe entre la gestión educativa y las capacidades pedagógicas en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.
- Conocer la relación que existe entre la gestión educativa y la responsabilidad profesional en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.
- Conocer la relación que existe entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La investigación se desarrollará bajo los lineamientos del diseño descriptivo correlacional. Será un diseño *descriptivo correlacional*, porque tendrá como objetivo medir y evaluar el grado de relación que exista entre dos o más variables en un contexto particular o momento determinado (gestión educativa y el desempeño docente del área de educación física) (Hernández, Fernández, y Baptista, 2007, p.63).



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Observación de la variable 1 (Gestión educativa).

Oy = Observación de la variable 2 (Desempeño docentes del área de educación física)

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

2.2 Variables, operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES: Variable 01: La gestión educativa

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>“Es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales”. (Bellido 2004. P. 23)</p>	<p>La gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales. (Bellido 2004. P. 23)</p>	<p><u>Gestión Administrativa.</u> “Es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados, se realiza a través de determinadas funciones específicas: planeación, construcción y planificación”. (Bellido 2004. P. 23)</p>	<p>Participación en la planificación Construcción de estrategias Toma de decisiones de documentos de gestión</p>
		<p><u>Gestión Pedagógica.</u> “La actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano, su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas”. (Bellido 2004 p. 23)</p>	<p>Visitas domiciliarias Promoción de las buenas relaciones humanas Participación para el buen desempeño docente</p>
		<p><u>Gestión Institucional.</u> Es la encargada de la conducción de la institución escolar dirigida hacia determinadas metas, contando con una planificación educativa y de ser necesario el uso de saberes, habilidades y experiencias sobre el entorno que se pretende operar (Bellido 2004. P. 23)</p>	<p>Participas en la construcción de la buena organización de la estructura orgánica Participación en la toma de decisiones de actividades vinculadas con la organización</p>
		<p><u>Gestión Comunitaria.</u> Es un espacio de construcción, desde el cual es posible realizar prácticas sociales, políticas y/o comunitarias sobre nuestra comunidad (comprendiendo, y también fomentando, la capacidad de asociación de los individuos que la forman), para mejorar la calidad de vida de sus miembros y que de esta manera cada uno de ellos pueda contribuir con su acción creadora a la construcción de una sociedad más justa, creando su espacio en la misma y sintiéndose parte importante de esta. (Bellido 2004. P. 23)</p>	<p>Construcción de prácticas sociales y comunitarias. Mejoramiento de la calidad educativa</p>

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES: Variable 02: Desempeño docente en el área de educación física

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre, mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (Montalvo, 2011, p.81)</p>	<p>Es la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, dentro de ellas encontramos las capacidades pedagógicas, la responsabilidad profesional y las relaciones interpersonales para el desarrollo pedagógico. (Montalvo, 2011, p.81)</p>	<p><u>Capacidades pedagógicas.</u> "Se llaman capacidades pedagógicas el conjunto de peculiaridades psicológico - individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad" (Montalvo, 2011, p.84)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación en el aspecto académico ▪ Participación en la salvaguarda de la educación del estudiante
		<p><u>Responsabilidad profesional.</u> "La responsabilidad profesional tiene que ver con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, normativas, participativas docentes e institucionales, así como su capacitación y desarrollo profesional". (Montalvo, 2011, p.85)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de responsabilidades ▪ Compromiso para con los estudiantes
		<p><u>Relaciones interpersonales.</u> "Las relaciones desempeñan un papel esencial las relativas a las relaciones maestro - alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase, y que va dirigido a la formación multilateral de la personalidad. Es en este contexto que ocupa un lugar destacado la dirección por el maestro de la actividad docente de los estudiantes". (Montalvo, 2011, p.86)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación en la toma de decisiones de la institución ▪ Participación en la asesoría de la promoción en gestión comunitaria educativa.

2.3 Población y muestra

Nuestra población está determinada por todos los docentes del área de educación física de la Institución Educativa Emblemática “Inca Garcilaso de la Vega” de la ciudad del Cusco, considerados como docentes para el presente año escolar.

Para la muestra de nuestro trabajo de investigación está considerado por 23 docentes del área de educación física de la Institución Educativa Emblemática “Inca Garcilaso de la Vega” de la ciudad del Cusco.

El muestreo es de tipo no probabilístico, sustentado por Cohen, Manion y Morrison (2003), que indica que es adecuado cuando no se intenta generalizar más allá de la muestra o cuando se está realizando un estudio piloto. McMillan y Schumacher (1993) advierten que la muestra no es representativa de una población mayor así que hay que tener mayor cuidado al generalizar los resultados. La muestra puede tener sesgo, especialmente cuando la muestra se compone de voluntarios ya que estos difieren de no voluntarios en varios aspectos. Es muestreo por conveniencia John W. Creswell (2008), lo define como un procedimiento de muestreo cuantitativo en el que el investigador selecciona a los participantes, ya que están dispuestos y disponibles para ser estudiados.

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

Las técnicas de recolección de datos estarán constituidas por:

- La observación. - Se empleará para observar la gestión educativa y el desempeño docentes.
- La encuesta. - Se hará uso de la encuesta para entablar contacto y confianza para que colaboren con la aplicación de los instrumentos de medición, de esta manera recoger la información pertinente.

Para la presente investigación hemos utilizado dos instrumentos para cada variable: Inventario de gestión educativa, que tiene como finalidad medir la gestión de los directivos en la institución educativa y el otro es la escala de desempeño docente en el área de educación física, que tiene como finalidad evaluar el desenvolvimiento del docente en el área de educación física.

Ficha Técnica del instrumento para medir la gestión educativa del docente

Nombre: Inventario de gestión educativa

Administración: Individual.

Duración: Alrededor de 30 minutos (completa)

Ámbito de aplicación: Directivos de la Institución.

Significación y estructura: Evalúa los aspectos más relevantes de la gestión educativa (gestión administrativa, pedagógica, institucional y comunitaria)

Materiales: Hoja de respuestas y cuadernillo de preguntas.

Validez y confiabilidad del Inventario de gestión educativa

La confiabilidad y la validez son cualidades esenciales que deben estar presentes en todos los instrumentos de carácter científico para la recogida de datos. En palabras de Pérez (1998:71), si el instrumento o instrumentos reúnen estos requisitos habrá cierta garantía de los resultados obtenidos en un determinado estudio y, por lo tanto, las conclusiones pueden ser creíbles y merecedoras de una mayor confianza.

Para la validez de nuestro instrumento ha sido utilizada para medir los rasgos o características que las variables a medir. Por medio de ésta validación se trata de determinar si realmente el Inventario de Gestión Educativa mide aquello para lo que fue creado; para ello se ha recurrido al JUICIO DE EXPERTOS o la consulta a expertos, se ha aplicado a 3 expertos. Los resultados de éste método nos han llevado a validar nuestro instrumento para ser aplicado en nuestra investigación.

Para la confiabilidad se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar la prueba exploratoria de escritura por segunda vez en condiciones tan parecida como sea posible.

Para la determinación de la confiabilidad de nuestra prueba, se ha pasado a desarrollar una primera experiencia que ha sido aplicar la prueba a un grupo piloto de 10 sujetos y luego medirlos en base a la PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH, teniendo como resultado lo siguiente:

Tabla N° 01

Estadísticos de fiabilidad

ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
,798	10

Fuente: SPSS

Los resultados nos muestran la consistencia interna, medida a través de la prueba alfa de Cronbach, se obtuvo el valor de 0,798 que es adecuado para su aplicación a la muestra elegida.

Ficha Técnica del instrumento para medir el desempeño docente del área de educación física

Nombre: Escala de desempeño docente del área de educación física

Administración: Individual.

Duración: Alrededor de 30 minutos (completa)

Ámbito de aplicación: Docentes del área de educación física

Significación y estructura: Evalúa los aspectos más relevantes del desempeño docente (Capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional y relaciones interpersonales)

Materiales: Hoja de respuestas y cuadernillo de preguntas.

Validez y confiabilidad de la Escala de Desempeño Docente del área de educación física

Para la validez de nuestro instrumento ha sido utilizada para medir los rasgos o características que las variables a medir. Por medio de ésta validación se trata de determinar si realmente la Escala de Desempeño Docente del área de educación física mide aquello para lo que fue creado; para ello se ha recurrido al JUICIO DE EXPERTOS o la consulta a expertos, se ha aplicado a 3 expertos. Los resultados de éste método nos han llevado a validar nuestro instrumento para ser aplicado en nuestra investigación.

Para la confiabilidad se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar la prueba exploratoria de escritura por segunda vez en condiciones tan parecida como sea posible.

Para la determinación de la confiabilidad de nuestra prueba, se ha pasado a desarrollar una primera experiencia que ha sido aplicar la prueba a un grupo piloto de 10 sujetos y luego medirlos en base a la PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH, teniendo como resultado lo siguiente:

Tabla N° 02

Estadísticos de fiabilidad

ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
,808	10

Fuente: SPSS

Los resultados nos muestran la consistencia interna, medida a través de la prueba alfa de Cronbach, se obtuvo el valor de 0,808 que es adecuado para su aplicación a la muestra elegida.

2.5 Métodos de análisis de datos

El procedimiento de la recolección de datos es un proceso meticuloso y difícil, pues requiere un instrumento de medición que sirva para obtener la información necesaria para estudiar un aspecto o el conjunto de aspectos de un problema.

La recolección de datos se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser la entrevistas y el uso de los instrumentos.

Todos estos instrumentos se aplican en un momento en particular, con la finalidad de buscar información que será útil a una investigación en común. En la presente investigación trata con detalle los pasos que se debe seguir en el proceso de recolección de datos, con las técnicas ya antes nombradas.

Para el análisis de los datos se utilizaron los programas Excel 2013 de Microsoft Office y SPSS 20 de IBM. Con el SPSS se establecieron las medidas de tendencia

central (Media, Moda y mediana) y con el Excel se obtuvieron las tablas y los gráficos circulares y de barra de acuerdo a las características de cada uno de ellos. Para el tratamiento de los datos del presente estudio se utilizarán gráficos y barras y las siguientes medidas estadísticas:

- Medidas de tendencia central

Son medidas estadísticas que permiten hallar un solo valor numérico e indican el “centro” de un conjunto de datos:

a) Media Aritmética.- Servirá para determinar el puntaje promedio de los datos. Se halla sumando todos los datos de la distribución y dividiendo dicha suma entre el total de los datos.

b) Mediana.- Es el punto de distribución de medidas, donde por debajo del cual se encuentra el 50% de los datos y el otro 50% sobre este punto. La fórmula que se empleará es la siguiente:

- Medidas de dispersión o variabilidad

Estas medidas estadísticas se emplean para hallar el grado de dispersión o variabilidad de las puntuaciones:

a) Varianza.- Es la medida de la dispersión de una variable aleatoria X. La varianza es la desviación estándar al cuadrado, y es un concepto estadístico muy importante, porque muchas pruebas cuantitativas parten de la descomposición de la varianza. Esta investigación servirá para hallar la desviación estándar.

b) Desviación Estándar.- Es una medida de dispersión para variables de razón y de intervalo. Es una medida (cuadrática) que informa de la media de distancias que tienen los datos respecto de su media aritmética, expresada en las mismas unidades que la variable. Es el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media.

- Coeficiente de correlación de Spearman

Es un índice estadístico que mide la relación lineal entre dos variables cuantitativas. El cálculo del coeficiente de correlación lineal se realiza dividiendo la covarianza por el producto de las desviaciones estándar de ambas variables. Donde el valor del índice de correlación varía en el intervalo [-1, +1]:

2.6 Aspectos éticos

Es necesario considerar el consentimiento informado a los encuestados, ya que existen aspectos que también son importantes y que se deben considerar desde el punto de vista ético en el momento mismo de diseñar el estudio. Como por ejemplo el tratar de contestar preguntas con diseños inadecuados o proponer estudios con tamaño de muestra que no van a ser capaces de detectar las diferencias educativamente importantes que uno pretende encontrar; todos ellos deben ser resueltos con antelación para no transgredir las normas éticas de la investigación.

III. RESULTADOS

En el presente estudio, los resultados obtenidos fueron analizados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, según los objetivos y las hipótesis formuladas. En el nivel descriptivo, se han utilizado frecuencias, porcentajes para determinar los niveles predominantes de la variable I: gestión educativa y la variable II: desempeño docente del área de educación física y en el nivel inferencial, se ha hecho uso de la estadística paramétrica y como tal se ha utilizado r Spearman, dado que los datos no presentan distribución normal.

1. Nivel Descriptivo:

Análisis descriptivo de la variable I: gestión educativa

Luego de la aplicación del cuestionario a la muestra objeto de la presente investigación y procesada la información obtenida (calificación y baremación), procedimos a analizar la información, lo cual nos permitió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el presente trabajo y cuyos resultados se presentan a continuación:

De esta manera comenzaremos identificando los niveles en que se presentan las dimensiones de la variable I: gestión educativa, según la percepción de los sujetos objeto de la presente investigación.

Tabla 1: Percepción sobre la Gestión Educativa

RANGO	FRECUENCIA	% VÁLIDO
Excelente	14	60.8
Bueno	08	34.8
Normal	01	04.4
Deficiente	00	00.0
TOTAL	23	100.0

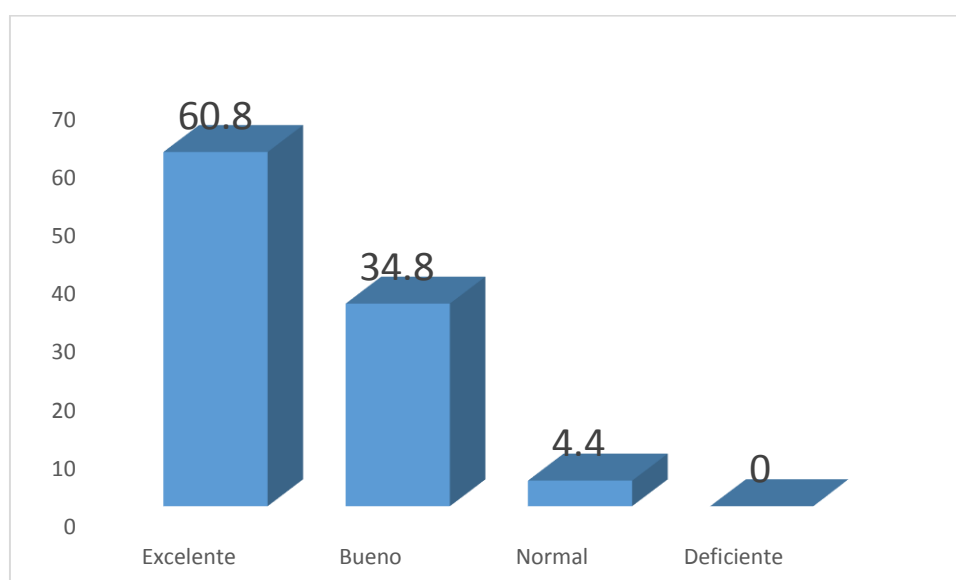


Figura 1. Percepción sobre la gestión educativa

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 60.8% de los datos se ubica en el nivel excelente en lo que respecta a su percepción sobre la gestión educativa, seguido por el 34.8% que se ubica en el nivel bueno, observándose el 04.4% que se ubica en el nivel normal. Estos resultados nos muestran que los docentes tiene una percepción excelente de la gestión educativa, aspecto que permite desarrollar la gestión educativa de forma adecuada dentro de la Institución educativa.

Tabla 2: Percepción sobre la dimensión: gestión administrativa

RANGO	FRECUENCIA	% VÁLIDO
Excelente	13	56.5
Bueno	07	30.4
Normal	03	13.1
Deficiente	00	00.0
TOTAL	23	100.0

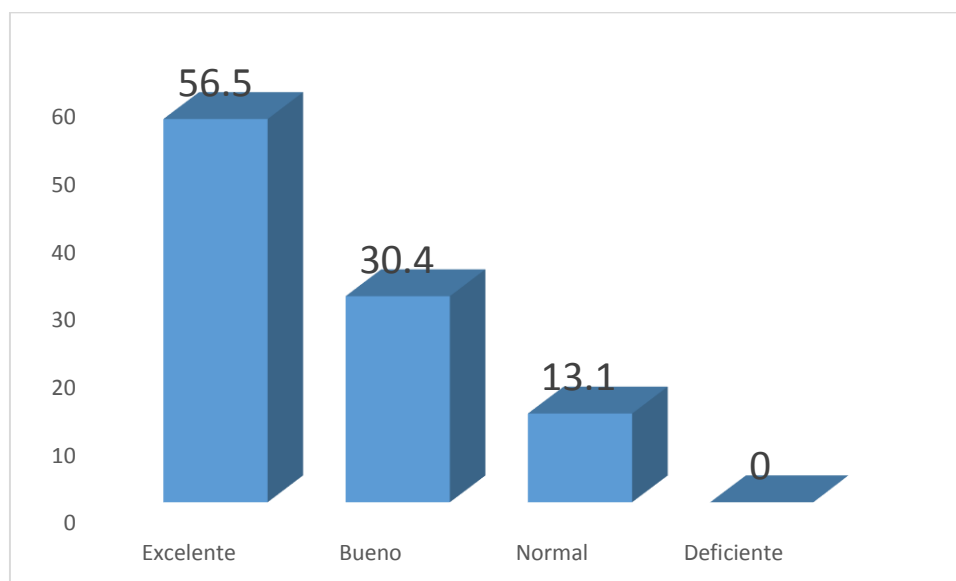


Figura 2 Percepción sobre la dimensión: gestión administrativa

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 56.5% de los datos se ubica en el nivel excelente en lo que respecta a su percepción sobre la dimensión: gestión administrativa, seguido por el 30.4% que se ubica en el nivel bueno, observándose el 13.1% que se ubica en el nivel normal. De la misma manera en la dimensión gestión administrativa los resultados muestran que los docentes tiene una percepción excelente de la gestión administrativa, aspecto que permite desarrollar la gestión educativa de forma adecuada dentro de la Institución educativa.

Tabla 3: Percepción sobre la dimensión: gestión pedagógica

RANGO	FRECUENCIA	% VÁLIDO
Excelente	12	52.2
Bueno	09	39.1
Normal	02	08.7
Deficiente	00	00.0
TOTAL	23	100.0

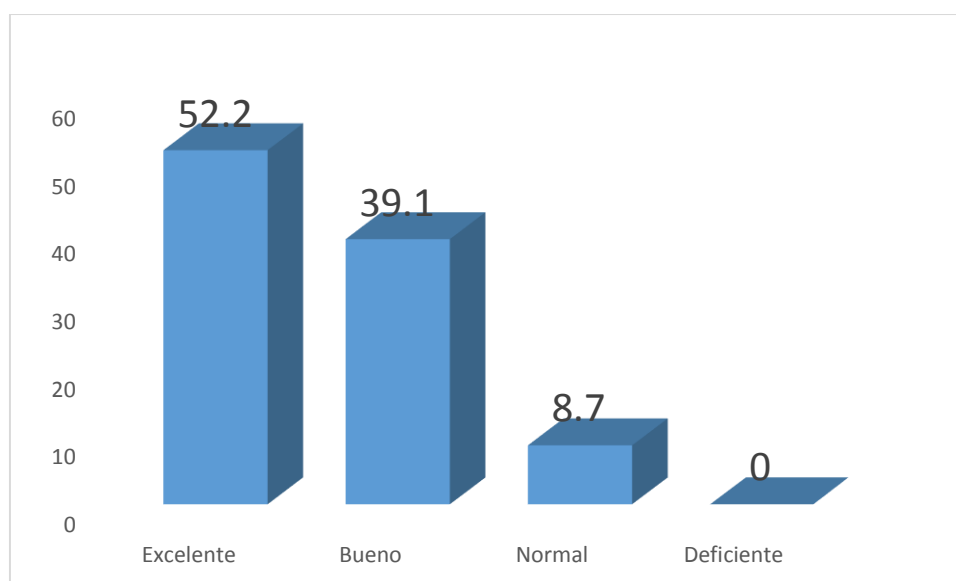


Figura 3: Percepción sobre la dimensión: gestión pedagógica

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 52.2% de los datos se ubica en el nivel excelente en lo que respecta a su percepción sobre la dimensión: gestión pedagógica, seguido por el 39.1% que se ubica en el nivel bueno, observándose el 08.7% que se ubica en el nivel normal. De la misma manera en la dimensión gestión pedagógica los resultados muestran que los docentes tiene una percepción excelente de la gestión pedagógica, aspecto que permite desarrollar la gestión educativa de forma adecuada dentro de la Institución educativa.

Tabla 4: Percepción sobre la dimensión: gestión institucional

RANGO	FRECUENCIA	% VÁLIDO
Excelente	13	56.5
Bueno	07	30.4
Normal	03	13.1
Deficiente	00	00.0
TOTAL	23	100.0

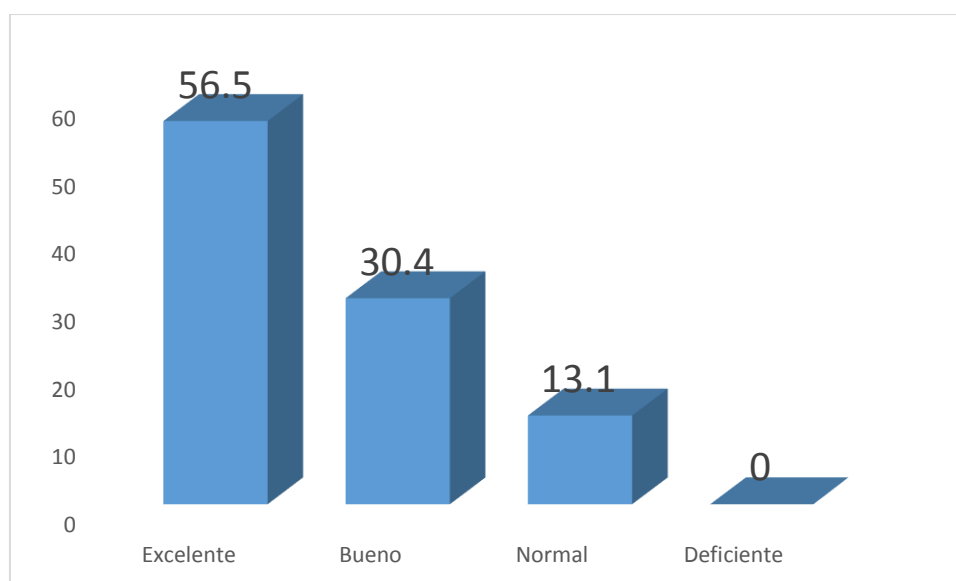


Figura 4 Percepción sobre la dimensión: gestión institucional

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 56.5% de los datos se ubica en el nivel excelente en lo que respecta a su percepción sobre la dimensión: gestión institucional, seguido por el 30.4% que se ubica en el nivel bueno, observándose el 13.1% que se ubica en el nivel normal. De la misma manera en la dimensión gestión institucional los resultados muestran que los docentes tiene una percepción excelente de la gestión institucional, aspecto que permite desarrollar la gestión educativa de forma adecuada dentro de la Institución educativa.

Tabla 5: Percepción sobre la dimensión: gestión comunitaria

RANGO	FRECUENCIA	% VÁLIDO
Excelente	12	52.2
Bueno	09	39.1
Normal	02	08.7
Deficiente	00	00.0
TOTAL	23	100.0

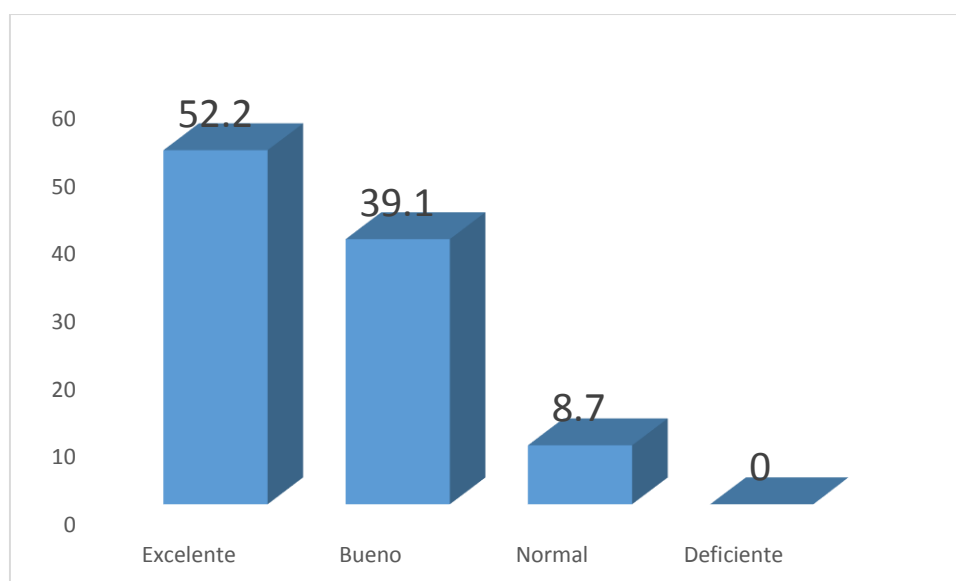


Figura 5: Percepción sobre la dimensión: gestión comunitaria

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 52.2% de los datos se ubica en el nivel excelente en lo que respecta a su percepción sobre la dimensión: gestión comunitaria, seguido por el 39.1% que se ubica en el nivel bueno, observándose el 08.7% que se ubica en el nivel normal. De la misma manera en la dimensión gestión comunitaria los resultados muestran que los docentes tiene una percepción excelente de la gestión comunitaria, aspecto que permite desarrollar la gestión educativa de forma adecuada dentro de la Institución educativa.

Análisis descriptivo de la variable II: Desempeño docente en el área de educación física

Tabla 6: Percepción sobre el desempeño docente del área de educación física

RANGO	FRECUENCIA	% VÁLIDO
Excelente	13	56.5
Adecuado	09	39.1
Promedio	01	04.4
Inadecuado	00	00.0
TOTAL	23	100.0

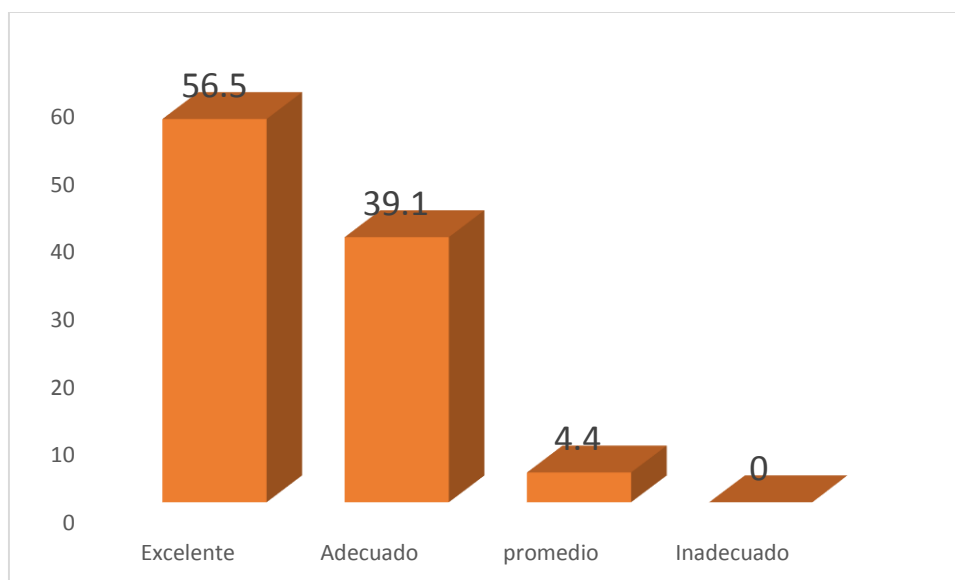


Figura 6: Percepción sobre el desempeño docente del área de educación física

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 56.5% de los datos se ubica en el nivel excelente lo que respecta a su percepción sobre el desempeño docente del área de educación física, seguido por el 39.1% que se ubica en el nivel adecuado, observándose el 04.4% que se ubica en el nivel promedio. Los resultados nos muestran que los docentes tiene una percepción excelente sobre el desempeño docente del área de educación física, aspecto que nos muestra que se está desarrollando el desempeño docente de manera adecuada dentro de la Institución educativa.

Tabla 7: Percepción sobre la dimensión: capacidades pedagógicas

RANGO	FRECUENCIA	% VÁLIDO
Excelente	14	60.9
Adecuado	08	34.7
Promedio	01	04.4
Inadecuado	00	00.0
TOTAL	23	100.0

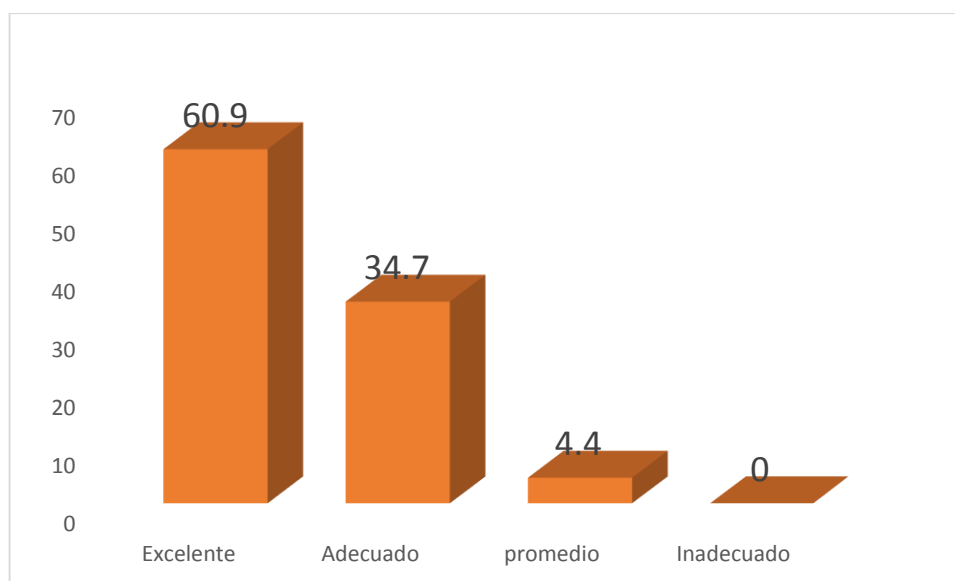


Figura 7: Percepción sobre la dimensión: capacidades pedagógicas

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 60.9% de los datos se ubica en el nivel excelente lo que respecta a su percepción sobre la dimensión capacidades pedagógicas, seguido por el 34.7% que se ubica en el nivel adecuado, observándose el 04.4% que se ubica en el nivel promedio. Los resultados nos muestran que los docentes tiene una percepción excelente sobre el desempeño docente del área de educación física dentro de la dimensión de capacidades pedagógicas, aspecto que nos muestra que se está desarrollando el desempeño docente de manera adecuada dentro de la Institución educativa.

Tabla 8: Percepción sobre la dimensión: responsabilidad profesional

RANGO	FRECUENCIA	% VÁLIDO
Excelente	13	56.5
Adecuado	09	39.1
Promedio	01	04.4
Inadecuado	00	00.0
TOTAL	23	100.0

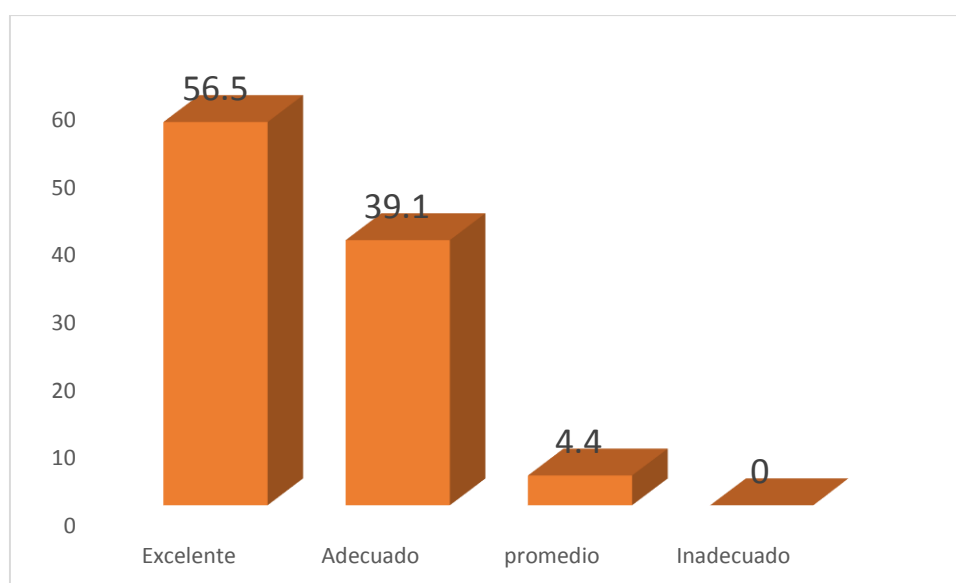


Figura 8: Percepción sobre la dimensión: responsabilidad profesional

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 56.5% de los datos se ubica en el nivel excelente lo que respecta a su percepción sobre la dimensión: responsabilidad profesional, seguido por el 39.1% que se ubica en el nivel adecuado, observándose el 04.4% que se ubica en el nivel promedio. Los resultados nos muestran que los docentes tiene una percepción excelente sobre el desempeño docente del área de educación física dentro de la dimensión de responsabilidad profesional, aspecto que nos muestra que se está desarrollando el desempeño docente de manera adecuada dentro de la Institución educativa.

Tabla 9: Percepción sobre la dimensión: relaciones interpersonales

RANGO	FRECUENCIA	% VÁLIDO
Excelente	14	60.9
Adecuado	08	34.7
Promedio	01	04.4
Inadecuado	00	00.0
TOTAL	23	100.0

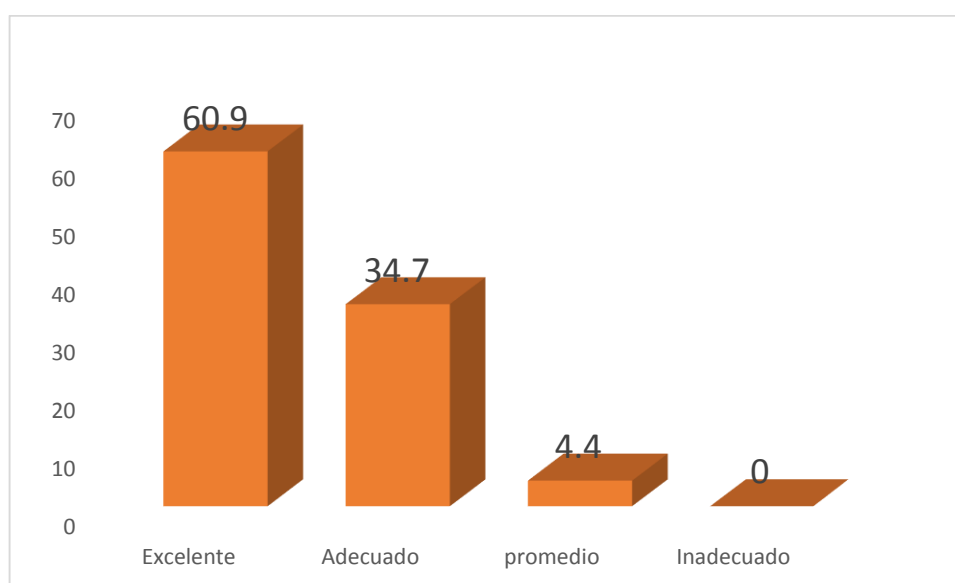


Figura 9: Percepción sobre la dimensión: relaciones interpersonales

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 60.9% de los datos se ubica en el nivel excelente lo que respecta a su percepción sobre la dimensión: relaciones interpersonales, seguido por el 34.7% que se ubica en el nivel adecuado, observándose el 04.4% que se ubica en el nivel promedio. Los resultados nos muestran que los docentes tiene una percepción excelente sobre el desempeño docente del área de educación física dentro de la dimensión de relaciones interpersonales, aspecto que nos muestra que se está desarrollando el desempeño docente de manera adecuada dentro de la Institución educativa.

2. Nivel inferencial

Prueba estadística para la determinación de la normalidad

Para el análisis de los resultados obtenidos se determinó, inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos, tanto a nivel de los datos del inventario de gestión educativa, como de la escala de desempeño docente en el área de educación física, para ello utilizamos la prueba Kolmogorov Smirnov de bondad de ajuste, la cual permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica. Su objetivo es señalar si los datos provienen de una población que tiene la distribución teórica específica.

Considerando el valor obtenido en la prueba de distribución se determinó el uso de estadísticos paramétricos (r de Pearson) o no paramétricos (Rho de Spearman, Chi cuadrado). Los pasos para desarrollar la prueba de normalidad son los siguientes.

Verificación de la hipótesis de trabajo

Paso 1

Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos

Paso 2

Seleccionar el nivel de significancia

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3

Escoger el valor estadístico de prueba

El valor estadístico de prueba que se ha considerado para la presente hipótesis es de Kolmogorov Smirnov.

Tabla 10: Prueba de Kolmogorov-smirnov para una muestra

		Gestión Educativa	Desempeño Docente
N		23	23
Parámetros normales (a, b)	Media	26,98	35,24
	Desviación típica	8,84	6,99
Diferencias más extremas	Absoluta	,412	,157
	Positiva	,412	,157
	Negativa	-,215	-,119
Z de Kolmogorov Smirnov		2,913	1,108
Sig. Asintót. (bilateral)		0,000	0,171

a La distribución de contraste es la Normal.

b Se han calculado a partir de los datos.

Paso 4

Formulamos la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si alfa (Sig) > 0,05; Se acepta la hipótesis nula

Si alfa (Sig) < 0,05; Se rechaza la hipótesis nula

Paso 5

Toma de decisión

Como el valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0,000, 0,171; entonces para valores Sig. > 0,05; Se cumple que; se rechaza la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que; según los resultados obtenidos podemos afirmar que los datos de la muestra de estudio no provienen de una distribución normal.

Así mismo según puede observarse en los gráficos siguientes, la curva de distribución no difiere de la curva normal.

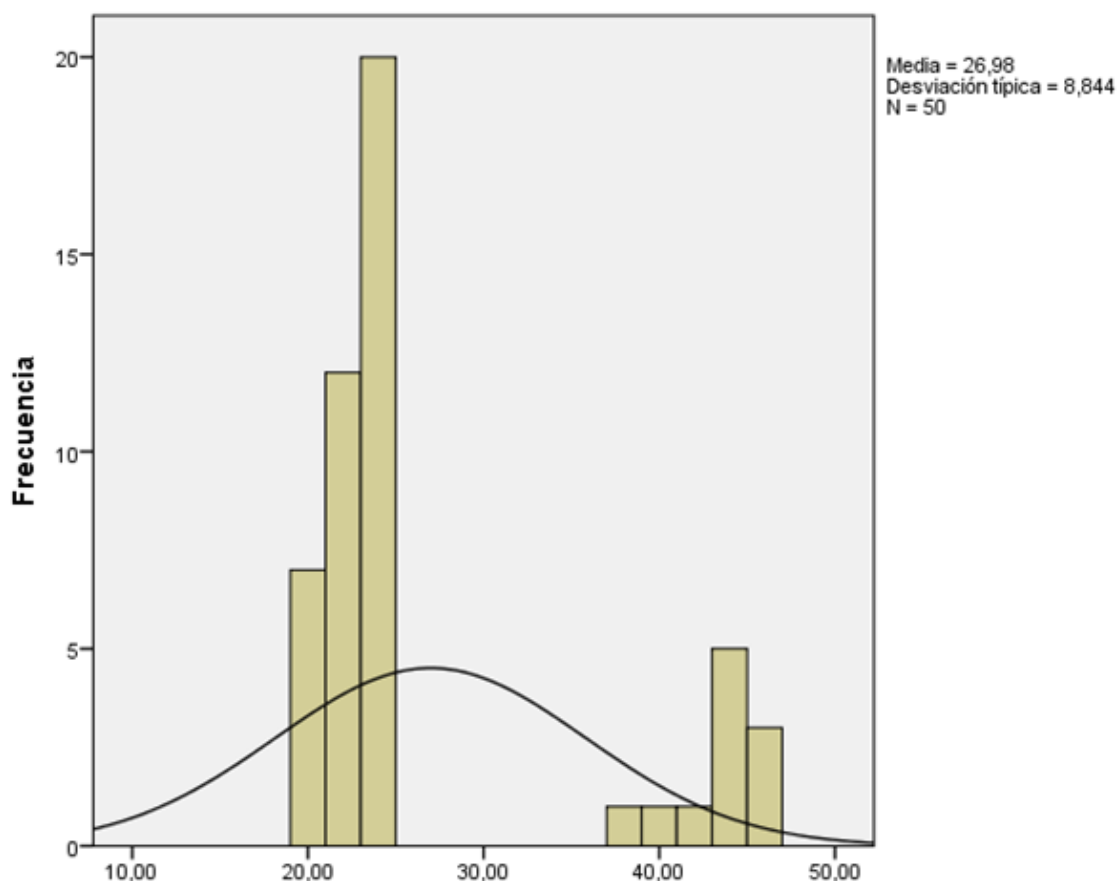


Figura 10. Distribución de frecuencias de la gestión educativa

Según puede observarse en la figura 10 la distribución de frecuencias de los puntajes obtenidos a través del inventario de gestión educativa se halla sesgado

hacia la izquierda, teniendo una media de 26,98 y una desviación típica de 9,844. Asimismo, el gráfico muestra que la curva de distribución difiere de la curva normal.

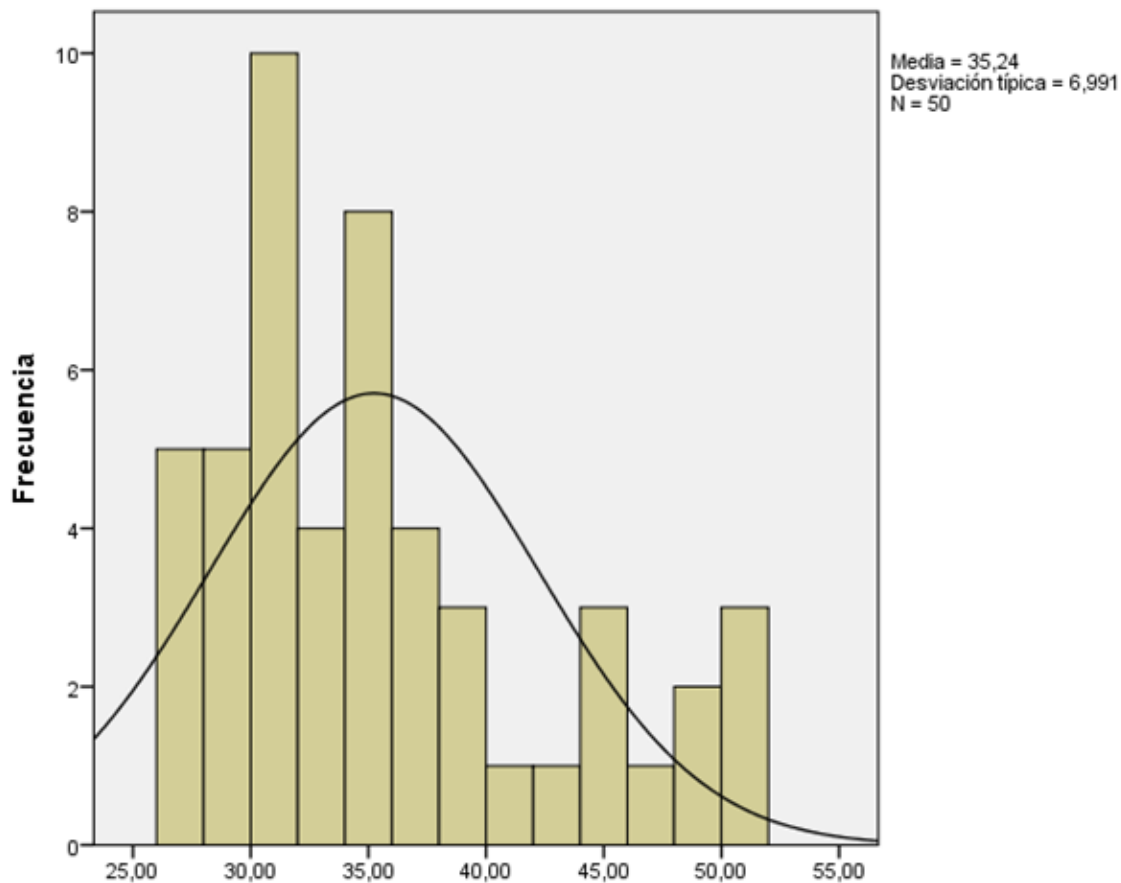


Figura 11. Distribución de frecuencias la exploración del desempeño docente

Según puede observarse en la figura 11 la distribución de frecuencias de los puntajes obtenidos de la escala de desempeño docente del área de educación física se halla sesgado hacia la derecha, teniendo una media de 35,24 y una desviación típica de 6,991. Asimismo, el gráfico muestra que la curva de distribución no difiere de la curva normal.

Así mismo, se observa que el nivel de significancia (Sig. asintót. (bilateral) para la Z de Kolmogorov-Smirnov es menor que 0,05 tanto en los puntajes obtenidos a

nivel del inventario de gestión educativa, por lo que se puede deducir que la distribución de estos puntajes en ambos casos difiere de la distribución normal.

Por lo tanto, para el desarrollo de la prueba de hipótesis se ha utilizado la prueba paramétrica para distribución normal de los datos análisis rho de Spearman a un nivel de significancia de 0,05.

Proceso de prueba de hipótesis

Correlación de Spearman

En la contrastación de la hipótesis, se ha utilizado la prueba (r). Correlación de Spearman a un nivel de significación del 0,05, ya que se investiga la relación entre variables cuantitativas.

Así en esta parte de nuestro estudio trataremos de valorar la situación entre dos variables cuantitativas estudiando el método conocido como correlación. Dicho cálculo es el primer paso para determinar la relación entre variables.

Tabla 11: Matriz de correlación de Spearman

		VARIABLE II
		Desempeño docente
VARIABLE I	Gestión educativa	0,587 (**)
DIMENSIONES DE VIARIABLE I	Gestión administrativa	0,57 (**)
	Gestión pedagógica	0,576 (**)
	Gestión institucional	0,57 (**)
	Gestión comunitaria	0,524 (**)

Fuente: Anexos

El análisis de las interrelaciones a partir del coeficiente de correlación de Spearman, se realizó de acuerdo a la tabla siguiente:

Tabla 12 Niveles de correlación

Coeficiente (r)	Grado de Interrelación
1.00	Perfecta Correlación
0.90 - 0.99	Muy Alta Correlación
0.70 - 0.89	Alta Correlación
0.40 - 0.69	Moderada Correlación
0.20 - 0.39	Baja Correlación
5.3.7. 0.00 - 0.19	Nula Correlación

Verificación de la hipótesis general

Paso 1: Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1)

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

Expresión formal de la hipótesis. $H_0: O_1 = O_2$

Hipótesis alternativa (H_1):

Existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

Expresión formal de la hipótesis. $H_1: O_1 \neq O_2$

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera, a esto se le denomina error de tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término nivel de riesgo, en lugar de nivel de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación (r)

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN (r)

Así tenemos:

Tabla 13: *Correlación entre gestión educativa y el desempeño docente del área de educación física*

	Gestión educativa	Desempeño docente
Correlación de Spearman	0,587	
Significancia	0,000	
N	50	

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla anterior, se observa que: El valor del estadístico Spearman es de 0,587 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que existe una correlación directa, moderada y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente del área de educación física.

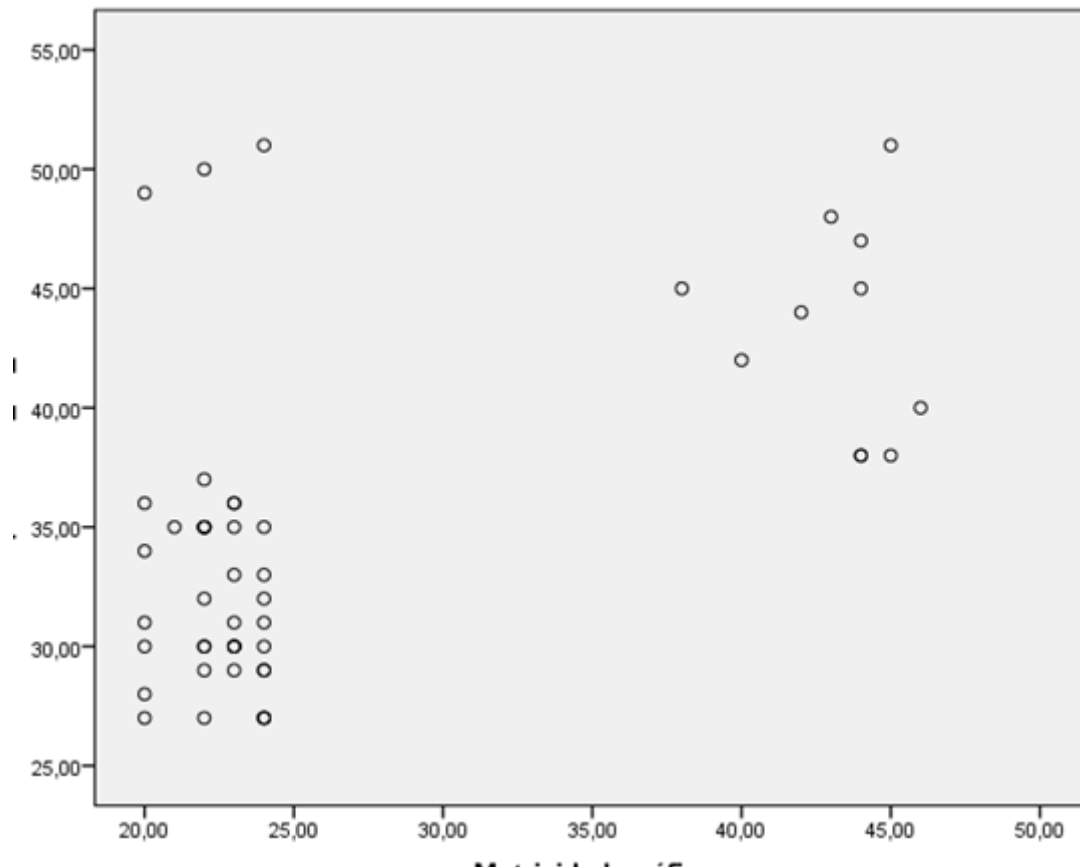


Figura 12. Correlación entre gestión educativa y el desempeño docente del área de educación física

Paso 4: Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) > 0,05; Se acepta H_0 y se rechaza H_1

Si α (Sig) < 0,05; Se rechaza H_0 y se acepta H_1

Paso 5: Toma de decisión

Como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. En consecuencia, se verifica que existe correlación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente del área de educación física.

Contrastación de la hipótesis específica N° 1

Paso 1: Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis nula (H_0):

No existe relación entre la gestión educativa y las capacidades pedagógicas en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

Expresión formal de la hipótesis. $H_0: O_1 = O_2$

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe relación entre la gestión educativa y las capacidades pedagógicas en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

Expresión formal de la hipótesis. $H_1: O_1 \neq O_2$

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera, a esto se le denomina error de tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término nivel de riesgo, en lugar de nivel de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación (r)

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN (r)

Así tenemos:

Tabla 14: Correlación entre la gestión educativa y las capacidades pedagógicas

	Gestión educativa	Capacidades pedagógicas
Correlación de Spearman	0,57	
Significancia	0,000	
N	50	

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla anterior, se observa que: El valor del estadístico de Spearman es de 0,57 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que existe correlación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y las capacidades pedagógicas.

Paso 4: Formular la regla de decisión

Una regla decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) > 0,05; Se acepta H_0 y se rechaza H_1

Si α (Sig) < 0,05; Se rechaza H_0 y se acepta H_1

Paso 5: Toma de decisión

Como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa.

Dado el valor ($r = 0,57$) y el valor de significancia = 0,000, entonces ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que existe relación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y las capacidades pedagógicas.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Paso 1: Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación entre la gestión educativa y la responsabilidad profesional en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

Expresión formal de la hipótesis. $H_0: O_1 = O_2$

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe relación entre la gestión educativa y la responsabilidad profesional en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

Expresión formal de la hipótesis. $H_1: O_1 \neq O_2$

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera, a esto se le denomina error de tipo I, algunos autores consideran que

es más conveniente utilizar el término nivel de riesgo, en lugar de nivel de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación (r)

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN (r)

Así tenemos:

Tabla 15: Correlación entre la gestión educativa y la responsabilidad profesional

	Gestión educativa	Responsabilidad profesional
Correlación de Spearman	0,524	
Significancia	0,000	
N	50	

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla anterior, se observa que: El valor del estadístico Pearson es de 0,524 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que: Existe relación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y la responsabilidad profesional.

Paso 4: Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) > 0,05; Se acepta H_0 y se rechaza H_1

Si α (Sig) < 0,05; Se rechaza H_0 y se acepta H_1

Paso 5: Toma de decisión

Como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa.

Dado el valor ($r = 0,524$) y el valor de significancia es igual a 0,000, entonces ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que existe relación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y la responsabilidad profesional.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Paso 1: Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en el área de educación física de la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

Expresión formal de la hipótesis. $H_0: O_1 = O_2$

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en el área de educación física de la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.

Expresión formal de la hipótesis. $H_1: O_1 \neq O_2$

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera, a esto se le denomina error de tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término nivel de riesgo, en lugar de nivel de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación (r)

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN (r)

Así tenemos:

Tabla 16: Correlación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales

	Gestión educativa	Relaciones interpersonales
Correlación de Spearman	0,532	
Significancia	0,000	
N	50	

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla anterior, se observa que: El valor del estadístico Pearson es de 0,532 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que: Existe relación

directa, moderada y significativa la gestión educativa y las relaciones interpersonales.

Paso 4: Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) > 0,05; Se acepta H_0 y se rechaza H_1

Si α (Sig) < 0,05; Se rechaza H_0 y se acepta H_1

Paso 5: Toma de decisión

Como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa.

Dado el valor ($r = 0,524$) y el valor de significancia es igual a 0,000, entonces ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que existe relación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales.

III. DISCUSIÓN

En el trabajo de campo se ha verificado los objetivos planteados en nuestra investigación, cuyo propósito fue conocer la gestión educativa y el desempeño docente en el área de educación física estableciendo la relación entre dichas variables.

El presente estudio tuvo como objetivo general conocer la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega. Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos mediante el uso de la prueba de Spearman, se encontró que la variable motricidad se encuentra relacionada con la variable pre escritura ($r = 0,587$), siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,005$), resultado que nos indica que existe relación directa, moderada y significativa entre las variables estudiadas.

Estos resultados coinciden con la investigación realizada por; YABAR (2013), desarrolla su tesis: La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado, realizado en la Universidad mayor de San Marcos Perú, llegando a las siguientes conclusiones: Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R2 de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa. Existe relación directa entre la Evaluación y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R2 de Spearman es 0.3114 lo que nos indica que el 31.14% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Evaluación de la Gestión educativa. Existe relación directa entre el Planeamiento y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R2 de Spearman es 0.4212 lo que nos indica que el 42.12% de la

variable Práctica Docente está siendo explicada por la Planeación de la Gestión educativa.

De la misma manera la investigación se sustenta con los estudios realizados por Sánchez. (1997), que indica que se puede postular que la gestión educativa es el conjunto de estrategias para dirigir una institución educativa de manera creativa e integral, que oriente tomar decisiones y esfuerzos para mejorar la calidad educativa, a fin satisfacer necesidades personales y colectivas de carácter educativo, cultural y económico de un determinado grupo social. Al respecto existen otras opiniones como la que se expone en la cita siguiente: La gestión es dinámica y flexible, no pierde el horizonte ni olvida la realidad diferencia el operar del gestionar – porque opera lo que existe, está establecido y se ha definido y gestiona lo que quiere lograr en el tiempo, mediante un proceso que se conduce, creando las condiciones para ello. Por esta razón requiere ser holístico.

V. CONCLUSIONES

Primero. En la tabla N° 12, se observa que: El valor del estadístico Spearman es de 0,587 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que existe una correlación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente del área de educación física; como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. En consecuencia se verifica que existe correlación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente del área de educación física.

Segundo. En la tabla N° 13, se observa que: El valor del estadístico de Spearman es de 0,57 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que existe correlación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y las capacidades pedagógicas; como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Esto quiere decir que existe relación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y las capacidades pedagógicas.

Tercero. En la tabla N° 14, se observa que: El valor del estadístico Pearson es de 0,524 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que: Existe relación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y la responsabilidad profesional; Como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Dado el valor ($r = 0,524$) y el valor de significancia es igual a 0,000, entonces ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que existe relación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y la responsabilidad profesional.

Cuarto. En la tabla N° 15, se observa que: El valor del estadístico Pearson es de 0,532 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que: Existe relación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y las relaciones

interpersonales; Como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Dado el valor ($r = 0,524$) y el valor de significancia es igual a 0,000, entonces ($p < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que existe relación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales.

VI. RECOMENDACIONES

Primero. Se recomienda que, los docentes trabajen con más empeño el tema de la gestión educativa en la Institución Educativa Emblemática “Inca Garcilaso de la Vega”, toda vez que constituye la base del desempeño docente del área de educación física.

Segundo. Se propone a los docentes de educación física de la Institución Educativa Emblemática “Inca Garcilaso de la Vega”, desarrollen mayores talleres, capacitaciones y especializaciones sobre la gestión educativa, toda vez que estos permiten una mejora en el desempeño docente.

Tercero. Se sugiere a los docentes del área de educación física de la Institución Educativa Emblemática “Inca Garcilaso de la Vega” del Cusco deben de tener en consideración el hecho de mejorar su desempeño docente, ya que esta investigación permitió establecer tendencias de relación de la gestión educativa con el desempeño docente, por lo que se puede deducir que si se mejora en el aspecto pedagógico se podría ayudar al estudiante a superar las dificultades que obstaculizan el aprendizaje.

Cuarto. Proponer que el Ministerio de Educación, deba realizar un seguimiento continuo a los procesos de enseñanza de los docentes, por lo que se pone a consideración que, con una buena supervisión de manera imparcial, se podría encontrar las dificultades para en lo posterior dar solución y mejorar por ende la educación actual de los estudiantes.

VII. REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2006). Administración del personal docente: Lima, Editorial Udegraf
- Alvarado, O. Otoniel 1998 Gestión educativa. Enfoques y procesos. Lima: Edit. Fondo de Desarrollo Editorial.
- Bretel, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de Evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. Recuperado el 05 de mayo del 2008, de [http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_Luis Bretel.htm](http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_Luis_Bretel.htm).
- Burin, David et al (1998). Hacia una gestión participativa y eficaz. Manual para organizaciones sociales. Argentina: Edit. CICCUS.
- Cuba Marmanillo, Severo (2000). "La Descentralización educativa: proceso de empoderamiento de los actores locales". En TAREA. Lima 100: Materiales para la discusión. (Pág. 12 – 21)
- Guerrero, L. (2008, Año V). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate, Revista Foro Educativo, 14, p.120.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. México, ELIAC.
- Mateo, J. (2005). La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Perú. ICEHORSORI.
- Martín, E. (2010). ¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?, Recuperado el 09 de enero del 2011, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>.
- Ministerio de Educación Nacional (2008). Guía No 34. Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento. Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia: Cargraphics. Escuela de familia como eje de gestión del proceso de inclusión 118 S.A. Recuperado el 19 de Marzo, 2015 de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-177745.html>

- Ministerio de Educación Nacional. (2007), Programa de educación inclusiva con calidad: construyendo capacidad institucional para la atención a la diversidad. Índice de inclusión. Bogotá, Colombia. Recuperado el 10 de Junio, 2015 de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-320693_Pdf_1.pdf
- Rincos, J. (2005). Relación entre el estilo de liderazgo del director y desempeño docente del valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Tesis para optar el grado de magister, UNMSM, Lima, Perú.
- Rizo, H. (2005, Julio). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. PRELAC, 1, p. 148.
- Romero, Raquel & Beatriz Soruco (1997). Género y participación popular. Guía de capacitación. La Paz: Sub Secretaría de Asuntos de Género.
- Rueda, M., & Landesmann, M. (1999). Un Instrumento de evaluación Formativa para Profesores de ciencias de la nutrición y de los alimentos, en ¿Hacia una Nueva Cultura de la Evaluación de los Académicos?, Pensamiento Universitario 88.Mexico, UNAM.
- Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque. Recuperado el 15 de setiembre del 2010, de <http://redie.uabc.mx/contenido/vol11no2/contenido-rueda3.pdf>
- Saavedra, M. S. (2004). Evaluación del aprendizaje. Conceptos y técnicas. México, Pax.
- Sander, Benno (1996). Gestión educativa en América Latina. Construcción y reconstrucción del conocimiento. Buenos Aires: Edit. Troquel.
- Sánchez Moreno, Guillermo & Hugo Díaz (1997). Gestión Educativa Lima: Foro Educativo - Impreso en Línea & Punto S.A.
- Tedesco, Juan Carlos & Alejandro Morduchowicz (1999). Rendimiento escolar y actores locales: El caso de la ciudad de Campana. Buenos Aires: UNESCO - Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IPE.

Valdés, H (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente. Recuperado el 02 de abril del 2010, de <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.

Villota, Germán (2000). Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial. Experiencia cubana. Recuperado el 05 de mayo del 2010, de http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_1_edicion.pdf.

ANEXOS

INVENTARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado docente, queremos agradecerle por la colaboración que nos brindas al contestar el presente inventario y te pedimos que seas sincero en tus respuestas, ya que estas son anónimas y con alto grado de confiabilidad.

ESCALA:

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 0 a 4 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

4 = Siempre, 3 = Casi siempre, 2 = A veces, 1 = Casi nunca, 0 = Nunca

INDICACIONES:

A continuación, marque con un aspa "X" la respuesta con la que más se sienta identificado

ALTERNATIVAS	Escala de valoración				
	0	1	2	3	4
1. En la Institución Educativa se promueve la planificación de los documentos de gestión					
2. Se informa sobre las dificultades educativas que se presenta en aula.					
3. Se promueve la asistencia regular del docente a las reuniones coordinación académica que se desarrollan en su institución educativa.					
4. Se propicia la participación en la elaboración de estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos que se utilizan para trabajar con los estudiantes en favor del proceso de enseñanza aprendizaje.					
5. Se utiliza documentos para reportar determinados casos de estudiantes con dificultades en el aula.					
6. Se promueve la búsqueda de conciliar los intereses individuales, de tal manera que facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales.					
7. Se participa en acciones concretas de asignación de funciones y evaluación de desempeño laboral, mantenimiento de la información y aspectos de documentación de la institución educativa.					

8. Se promueve la presencia de los padres de familia para dialogar con ellos sobre aspectos pedagógicos y conductuales del estudiante.					
9. Se realiza visitas domiciliarias a los hogares de los estudiantes que se encuentran en dificultades.					
10. Se promueve en clase las buenas relaciones entre maestros – padres de familia – estudiantes.					
11. Se propicia la realización de charlas informativas sobre temas de interés para los estudiantes.					
12. Se promueve el desarrollo de horas de reforzamiento para los estudiantes que se encuentran con bajo rendimiento.					
13. Se propicia en desarrolla de estrategias metodológicas y didácticas en el proceso enseñanza aprendizaje del estudiante.					
14. Se promueve la utilización de planes y programas con el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas en beneficio de los estudiantes.					
15. Se propicia la organización de equipos de trabajo de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución Educativa.					
16. Se propicia la participación activa en la construcción de la buena organización de la estructura orgánica de la institución educativa.					
17. Se promueve y valora el desarrollo, las habilidades y capacidades individuales y de grupo de los miembros de la institución educativa con el fin que la institución se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma.					
18. Se orienta y motiva para que quede claro la política institucional de donde se desprenden los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión.					
19. Se realiza la participación en la toma de decisiones de actividades vinculadas con la organización de la institución educativa.					

20. Se propicia la participación en la recomendación de los consejos consultivos, quiénes los conforman y qué responsabilidades asumen.					
21. Se coordina para el análisis y la sistematización de estilos de funcionamiento referidas a aspectos de estructura orgánica que se dan en la institución educativa.					
22. Se siente usted asesorado para promover gestión de proyectos comunitarios y educativos en la Institución Educativa.					
23. Se toma en cuenta las actividades que usted planifica en la comunidad educativa.					
24. Se propicia la participación promocionando mecanismos de gestión con otras instituciones a nivel local o municipal.					
25. Se fomenta acciones planificadas con la comunidad educativa para realizar una buena gestión educativa en la institución.					
26. Se toma en cuenta las sugerencias en el desarrollo de la gestión comunitaria dentro de la institución educativa.					
27. Se realiza convenios para conseguir textos, materiales, mobiliario, y otros para la institución educativa.					
28. Se promueve la ayuda a los profesores para la elaboración de sus programas y la toma de decisiones en una buena planificación comunitaria de la institución educativa.					
T O T A L					
CATEGORÍA					

ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN FÍSICA

Estimado (a) docente, en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación, buscamos evaluar los procesos que se aplican y benefician a la atención de la población estudiantil y para conseguirlo solicitamos su opinión desde su experiencia, ya que es de gran importancia para la investigación. Agradecemos la información que desde sus vivencias usted suministre, la cual se traducirá en beneficio de la comunidad educativa y la calidad de atención al estudiante.

ESCALA:

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 0 a 4 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

4 = Siempre, 3 = Casi siempre, 2 = A veces, 1 = Casi nunca, 0 = Nunca

INDICACIONES:

A continuación, marque con un aspa "X" la respuesta con la que más se sienta identificado:

N°	REACTIVOS	Escala de Valoración				
		0	1	2	3	4
01	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas compendizadas en el área de educación física.					
02	Elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.					
03	Crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
04	Orienta a la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunica las altas expectativas sobre posibilidades de aprendizaje.					
05	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
06	Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
07	Cumple con los temas incluidos en el área de trabajo que desarrolla.					
08	Propicia la participación individual y grupal de sus estudiantes.					
09	Muestra interés en escuchar abiertamente las opiniones y dudas de sus estudiantes en el área de trabajo.					

10	Promueve la participación activa del estudiante en sus sesiones de aprendizaje					
11	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.					
12	Participa de capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la Institución.					
13	Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de Trabajo profesional.					
14	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
15	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y del adolescente.					
16	Actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa.					
17	Participa en la felicitación del estudiante cuando mejora y aconseja cuando no.					
18	Mantiene un acercamiento con el estudiante que tiene bajo rendimiento en su área de trabajo.					
19	Conoce los problemas personales de sus estudiantes.					
20	Promueve la confianza de sus estudiantes					
21	Interactúa con sus colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la Institución.					
22	Participa en la gestión del proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
23	Desarrolla de forma individual o colectiva proyectos de investigación, innovaciones pedagógicas y mejora de la					

	calidad del servicio educativo en la Institución Educativa.					
24	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo su aportes.					
25	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
26	Comparte el coordinador del área, subdirector y el director, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de los avances y resultados.					
27	Propicia la disciplina y el respeto entre estudiantes en el salón de clase.					
28	Participa en la mejora del modo adecuado de expresarse del docente con los estudiantes del salón de clase.					
29	Propicia el trato correcto entre estudiantes de la institución educativa.					
30	Desarrolla la toma de decisiones de forma equitativa entre sus estudiantes					
T O T A L						
CATEGORÍA						

Muchas Gracias

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES : Br. Antonio Cardenas Tello
Br. Rosa Luisa Pacheco García
MENCIÓN : Magister en Administración de la Educación.
FECHA : abril del 2018.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
.....
.....

2. CONTENIDO:

.....
.....
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma
Dra. Belén Uscamayta Guzmán
DNI:
N° de Celular:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: “La gestión educativa y desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega”.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Inventario de Gestión Educativa

1.3 INVESTIGADORES: Br Antonio Cardenas Tello y Br. Rosa Luisa Pacheco García

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse
, del 2018

Firma
Mg. o Dr.
DNI :

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: “La gestión educativa y desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega”.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Desempeño docente en el área de educación física

1.3 INVESTIGADORES: Br Antonio Cardenas Tello y Br. Rosa Luisa Pacheco García

	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

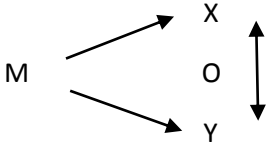
..... del 2018

Firma
Mg. o Dr.
DNI :

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: “La gestión educativa y desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida la gestión educativa guarda relación el desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega?	Conocer la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.	Existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.	VARIABLE DE ESTUDIO 1 La gestión educativa Dimensiones: - Gestión administrativa - Gestión pedagógica - Gestión institucional - Gestión Comunitaria	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Se desarrollará bajo los lineamientos del diseño descriptivo correlacional. 
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
¿En qué medidas la gestión educativa guarda relación a las capacidades pedagógicas en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega?	Conocer la relación que existe entre la gestión educativa y las capacidades pedagógicas en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.	Existe relación entre la gestión educativa y las capacidades pedagógicas en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.	VARIABLE DE ESTUDIO 2 Desempeño docente en el área de educación física Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas 	Población: Consideramos a todos los docentes de la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la vega del Cusco Muestra:

<p>¿En qué medida la gestión educativa guarda relación a la responsabilidad profesional en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega?</p> <p>¿De qué medida la gestión educativa guarda relación a las relaciones interpersonales en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega?</p>	<p>Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.</p> <p>Conocer la relación que existe entre la gestión educativa y la responsabilidad profesional en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.</p> <p>Conocer la relación que existe entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.</p>	<p>Existe relación entre la gestión educativa y la responsabilidad profesional en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.</p> <p>Existe relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en el área de educación física de la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad profesional • Relaciones interpersonales 	<p>Son los docentes del área de educación física de la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la vega del Cusco</p>
---	---	---	---	--



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

DECRETO ADMINISTRATIVO N° 004-2018/DRE-C/UGEL-C/D.I.E.E."IGV".

Visto, la solicitud de las Profesoras Rosa Luisa PACHECO GARCÍA y Antonio CARDENAS TELLO estudiantes de posgrado del Universidad Cesar Vallejo, quienes solicitan autorización para la aplicación del instrumento encuesta a docentes de esta institución en el área de E.F. y Docentes de aula, a efecto de concluir su Tesis intitulado "La gestión escolar y el desempeño docente del profesor del área de Educación Física en la I.E. Emblemática Inca Garcilaso de la Vega" y estando dentro de mis facultades mi Despacho;

DECRETA:

1. **AUTORIZAR** a las profesoras Prof. Rosa Luisa PACHECO GARCÍA y Antonio CARDENAS TELLO estudiantes de posgrado del Universidad Cesar Vallejo, aplicar encuesta a docentes de EBR área de Ed. Física y docentes de aula.
2. **COORDINAR** con los sub Director de EBR para la aplicación de la encuesta.
3. **NOTIFICAR**, la presente a las partes interesadas.

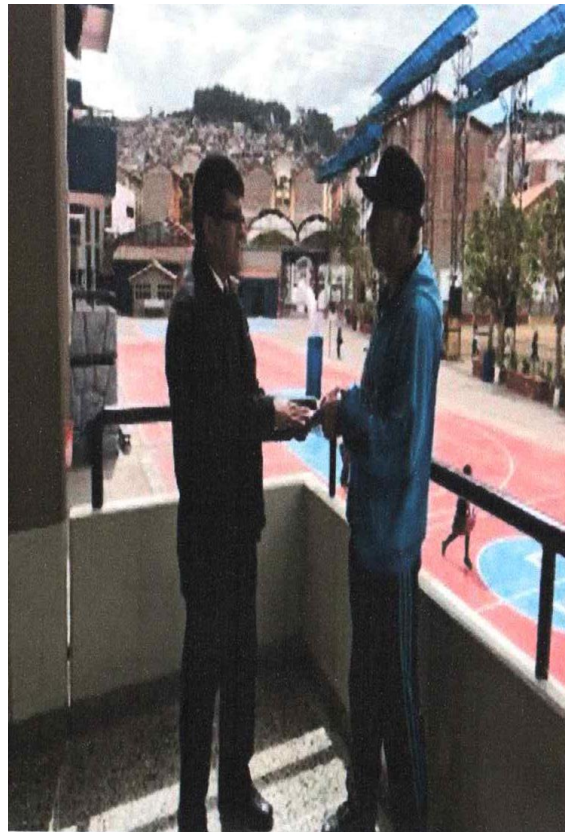
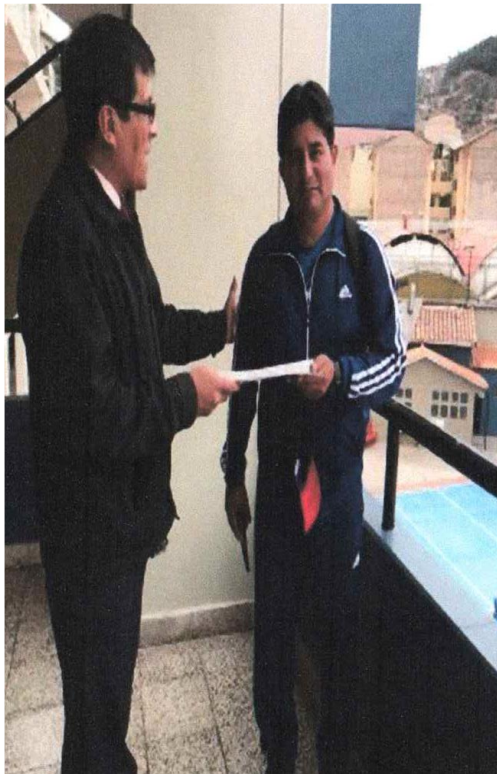
Cusco, 19 de junio de 2018.


I.E. EMBLEMÁTICA
G.I.E. INCA GARCILASO DE LA VEGA
DIRECCIÓN
Prof. Humberto Suarez
DIRECTOR

C.c.
Dir.G.
HWSR/D.I.E. "IGV"
Ycc/Sec

REGISTRO FOTOGRAFICO





ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Hugo Enríquez Romero, docente de la MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LAS EDUCACION de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: La gestión educativa y desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega 2018., de los estudiantes CARDENAS TELLO ANTONIO Y PACHECO GARCIA ROSA LUISA , he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **20 %** verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 10 julio del 2018.

ATENTAMENTE,



DR. HUGO ENRIQUEZ ROMERO
DNI: 23863530



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Nosotros, Rosa Luisa Pacheco Garcia identificada con DNI N° 23998540 y Antonio Cardenas Tello identificado con DNI 23966258, egresados del Programa Académico de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“LA GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AREA DE EDUCACIÓN FÍSICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMATICA INCA GARCILASO DE LA VEGA ”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA

DNI: 23998540




FIRMA

DNI: 23966258



Trujillo, 31 de Julio del 2018

 **ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión educativa y desempeño docente en el área de educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES:
Br. Antonio Cardenas Tello
Br. Rosa Luisa Pacheco Garcia

ASESORA:
Dra. Belén Uscamayta Guzman

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Atención integral del infante, niño y adolescente

Todas las fuentes Coincidencia 1 de 24

- www.parlamento-navar... Fuente de Internet: 4 URL 1 %
- maestriaeducacion... Fuente de Internet 1 %
- ofi.mef.gob.pe Fuente de Internet 1 %
- basicauimag.blogspot... Fuente de Internet 1 %
- www.math.uprm.edu Fuente de Internet 1 %
- www.cybertesis.edu.pe Fuente de Internet 1 %
- www.azprentsa.com Fuente de Internet: 2 URL 1 %
- www11.urbe.edu Fuente de Internet 1 %
- www.estadistico.com Fuente de Internet: 2 URL 1 %
- www.ilvem.com Fuente de Internet 1 %

Excluir fuentes