

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**DESEMPEÑO Y COMPROMISO DE GESTIÓN EN DOCENTES DE
EDUCACIÓN PRIMARIA, EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PUBLICA, TRUJILLO-2017.**

TESIS

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.**

AUTORAS:

Br. GALLO RUIZ WETI DEL SOCORRO.

Br. RODRIGUEZ MUÑOZ MERY.

ASESORA:

Dra. MAGNA RUTH MEREGILDO GÓMEZ

TRUJILLO – PERÚ

2018

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Excmo. Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Dr. Juan José Lydon Mc Hugh. O. S. A.

Rector

Dra. Sandra Mónica Olano Bracamonte

Vicerrectora Académica

R.P. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz

Vicerrector académico adjunto

Dr. Alcibíades Heli Miranda Chavez

Director del Instituto de Investigación

R.P. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz

Director de la Escuela de Posgrado

Mg. Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

DEDICATORIA

A DIOS, por ser fortaleza y guía espiritual en nuestro sacrificado camino de perfeccionarnos en la carrera docente.

A nuestros padres, esposo e hijos que nos brindan a cada instante su cariño y apoyo desinteresado para cristalizar con fortaleza nuestras metas propuestas.

WETI Y MERY

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por habernos permitido culminar satisfactoriamente nuestros estudios de Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, a los docentes, especialmente a nuestra asesora Dra. MAGNA RUTH MEREGILDO GÓMEZ, por su enseñanza y acertado asesoramiento que hicieron posible la transmisión de sus conocimientos para culminar con éxito el presente informe de tesis.

De igual manera agradecemos a los directivos y docentes de la Institución Educativa ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos” de la ciudad de Trujillo; su participación en la evaluación de los instrumentos de investigación permitieron recopilar información importante para dar el sustento teórico y científico del presente estudio de investigación.

LAS AUTORAS.

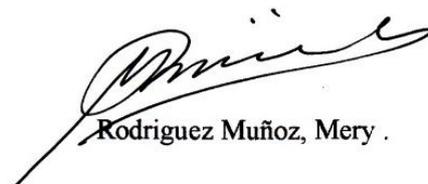
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotros: **Weti Del Socorro Gallo Ruiz de Briones y Mery Rodriguez Muñoz**,
declaramos que :

1. Somos autoras de la Tesis titulada: “**Desempeño y Compromiso de Gestión en Docentes de Educación Primaria, en una Institución Educativa Pública, Trujillo -2017**”.
2. La Tesis en mención no ha sido plagiada total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La Tesis presentada no atenta contra los derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.
6. La tesis ha sido sometida a revisión por la herramienta web turnitin, cuyos resultados fueron aceptados por las autoridades de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Por lo expuesto, mediante la presente asumimos frente a la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis.


Gallo Ruiz, Weti Del Socorro.


Rodriguez Muñoz, Mery.

INDICE

Dedicatoria.	ii
Agradecimiento.	iii
Declaración de Autenticidad	iv
Índice	v
Resumen	ix
Abstract	x
Capítulo I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	11
1.1. Planteamiento del problema.	11
1.2. Formulación del Problema.	12
1.2.1. Problema general.	12
1.2.2. Problemas específicos.	12
1.3. Formulación de objetivos.	12
1.3.1. Objetivo general.	12
1.3.2. Objetivos específicos.	12
1.4. Justificación de la investigación.	13
Capítulo II. MARCO TEÓRICO.	14
2.1. Antecedentes de la investigación.	14
2.2. Bases teórico-científicas.	17
2.3. Compromisos de gestión	23
2.4. Marco conceptual.	28
2.5. Identificación de dimensiones	29
2.6. Formulación de hipótesis.	31
2.6.1. Hipótesis general.	31
2.6.2. Hipótesis específicas.	31
2.7. Variables .	31
2.7.1. Definición conceptual.	31
2.7.2. Operacionalización de variables.	32
Capítulo III. MATERIAL Y MÉTODOS.	34
3.1. Tipo de investigación.	34
3.2. Método de investigación.	34
3.3. Diseño de investigación.	34

3.4. Población y muestra.	35
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.	36
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	37
3.7. Aspectos éticos.	38
Capítulo IV. RESULTADOS.	39
4.1. Presentación y análisis de resultados.	39
4.2. Prueba de hipótesis.	42
4.3. Discusión de resultados.	43
Capítulo V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	47
5.1. Conclusiones	47
5.2. Recomendaciones	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
APÉNDICES Y ANEXOS	54
Anexo 01: Ficha para medir el desempeño docente	55
Anexo 02: Ficha para medir los compromisos de gestión	60
Anexo 03 : Matriz de consistencia	65
Anexo 04: Constancia de aplicación de los instrumentos	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Distribución de la población muestral	35
Tabla 02: Nivel de desempeño docente en la I.E. ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”. Trujillo – Nivel primario-2017.	39
Tabla 03: Nivel de los compromisos de gestión en la I.E. ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”. Trujillo – Nivel primario-2017.	40
Tabla 04: Correlaciones entre cada una las dimensiones del Desempeño docente y los compromiso de gestión en la I.E. ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”. Trujillo – Nivel primario-2017..	41
Tabla 05: Tabla de contingencia de Compromiso de gestión * Desempeño de docente	42
Tabla 06: Pruebas de chi-cuadrado	42

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Nivel del desempeño docente	39
Gráfico 02: Nivel del compromiso de gestión	40

RESUMEN

El presente informe de tesis ha tenido como objetivo determinar la relación entre el desempeño docente y los compromisos de gestión en la I.E. Alférez PNP. Mariano Santos Mateos - Nivel Primario - 2017. Se llevó a cabo una investigación del tipo descriptiva con diseño correlacional simple, en una población muestral de 15 del nivel primario. Se aplicó la técnica de la observación y se utilizaron dos instrumentos: la ficha para medir el desempeño docente y la ficha para medir los compromisos de gestión.

De los resultados obtenidos (60% de la muestra se evidenció un nivel destacado de desempeño docente y un 66.7% que demostró un nivel satisfactorio de los compromisos de gestión) llegando a la conclusión la existencia de una relación entre el compromiso de gestión y el desempeño docente en la I. E. Alférez PNP. Mariano Santos Mateos - Nivel Primario - 2017. La prueba de contrastación de la hipótesis fue a través de la prueba estadística Chi cuadrado, cuyo resultado fue un valor de $p=0.044$ (Prueba exacta de Fisher) menor que $\alpha=0.05$; rechazándose la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis afirmativa del presente trabajo de investigación (H_1).

Palabras claves: Compromisos de gestión, desempeño docente, aprendizaje, enseñanza, autorrealización, gestión pedagógica, gestión para la calendarización, gestión para la planificación.

ABSTRACT

The objective of this thesis report was to determine the relationship between teaching performance and management commitments in the I.E. Ensign PNP. Mariano Santos Mateos - Primary Level - 2017. A descriptive research with simple correlational design was carried out in a sample population of 15 of the primary level. The observation technique was applied and two instruments were used: the tab to measure teacher performance and the record to measure management commitments.

From the results obtained (60% of the sample showed an outstanding level of teaching performance and 66.7% that demonstrated a satisfactory level of management commitments), concluding the existence of a relationship between management commitment and performance teacher in the IE Ensign PNP. Mariano Santos Mateos - Primary Level - 2017. The testing test of the hypothesis was through the Chi square statistical test, whose result was a value of $p = 0.044$ (Fisher's exact test) less than $\alpha = 0.05$; so the null hypothesis (H_0) is rejected accepting the affirmative hypothesis of the present research work (H_1).

Keywords: Management commitments, teaching performance, learning, teaching, self-realization, pedagogical management, management for scheduling, management for planning.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema.

Internacionalmente, la UNESCO (2014) dentro del marco del desarrollo de una estrategia Regional sobre docentes, considera que en la región latinoamericana de los más de 6 millones de docentes el 45,6% son de primaria, el 31,7% de educación secundaria inferior y el 22,7% son de educación secundaria superior. El mismo informe señala que en primaria y secundaria el 22% y el 30% de docentes respectivamente, presentaban insuficiente formación certificada, datos que presentaban importantes diferencias entre países de la región. A esto se agrega mayores, condiciones inadecuadas en el trabajo de los docentes, poca disponibilidad de profesores, bajas remuneraciones, trabajo agobiante que influía en la mala planificación curricular, docentes recios al cambio y la superación profesional; causales influyentes en la política educativa (UNESCO, 2014).

nivel nacional, el Ministerio de Educación del Perú, en el año 2007 establece la creación del PELA (Programa Estratégico Logros de Aprendizaje) con el propósito de constituirse en una herramienta efectiva para el acompañamiento pedagógico y de asesoramiento continuo a los docentes para mejorar su desempeño (MINEDU, 2014). Pero, desde su aplicabilidad hasta, la experiencia ha demostrado su escasa utilidad y eficacia, debido principalmente a las siguientes razones: programación incoherente y desarticulada de las demandas del sistema educativo, pues no se toma en cuenta la realidad geográfica de nuestras regiones; la falta de evaluación de dichas acciones, y la falta de seguimiento de su operatividad y por ende de los resultados.

También hay que agregar, dentro de las políticas educativas para el fortalecimiento del desempeño docente se encuentran los compromisos de la gestión escolar que el MINEDU desde el 2015 viene implementando y ejecutando en las Instituciones Educativas del ámbito nacional, con el objetivo de mejorar los aprendizajes de los escolares a nivel nacional (MINEDU, 2015).

Por tal motivo, los compromisos de la gestión escolar necesita de políticas que tiendan a mejorar la calidad educativa mejorar los aprendizajes de los escolares de las Instituciones Educativas. Siendo fundamental, para estos fines, la participación conciente del docente que permita la implementación de Instituciones Educativas con mejores resultados en el servicio que ofrecen (MINEDU, 2015).

En el ámbito local, la I. E. “Mariano Santos Mateos” de Trujillo, presenta serias deficiencias en el Marco del Buen Desempeño del Docente y la operatividad de los compromisos de la gestión escolar, principalmente en lo referente al asesoramiento en la planificación curricular y en estrategias de enseñanza, lo que repercute en la labor educativa y el aprendizaje de los niños y

niñas del nivel primaria. En encuesta diagnóstica aplicada a algunos docentes de la Institución Educativa, manifestaron en un 72% cierta incomodidad en cuanto al acompañamiento pedagógico que reciben del programa de acompañamiento, pues la recarga de documentación que se les pide los tensiona y los aleja de otras obligaciones educativas, como capacitarse y mejorar su desempeño docente

En virtud de lo expuesto, el presente trabajo de investigación proyecta indagar el grado de correlación entre el desempeño docente y los compromisos de gestión de la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del distrito y provincia de Trujillo, en la región La Libertad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general:

¿Qué relación existe entre el desempeño docente con los compromisos de gestión en la I. E. Alfz.PNP “Mariano Santos Mateos del nivel primario. Trujillo – 2017?

1.2.2. Problemas específicos:

- ¿Que nivel del desempeño del docente presenta la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primario. Trujillo – 2017?
- ¿Qué nivel de compromisos de gestión presenta la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primario. Trujillo – 2017?
- ¿Qué relación existe entre las dimensiones del desempeño del docente y las dimensiones de los compromisos de gestión en la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primario. Trujillo.

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre el desempeño docente y los compromisos de gestión en la I.E. Alférez PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primario. Trujillo – 2017.

1.3.2. Objetivos específicos:

- a) Identificar el desempeño docente en la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primario. Trujillo – 2017.

- b) Identificar el nivel de compromisos de gestión en la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primario. Trujillo – 2017.
- c) Evaluar la relación entre cada una de las dimensiones del desempeño del docente y de los compromisos de gestión en la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primaria. Trujillo – 2017.

1.4. Justificación de la investigación

Esta investigación teóricamente permitió describir, analizar y explicar con objetividad la relación entre el rol del docente (Freire, 2009) y compromisos de gestión (MINEDU, 2015) desde la teoría de la intervención de Jerome Bruner que es la que sustenta ambas variables.

De igual forma, esta investigación se justifica de manera metodológica ya que se hizo uso de instrumentos de investigación como el cuestionario y la ficha de monitoreo (observación) debidamente validado y estimado en confiabilidad y baremación por las propias investigadoras con el fin de lograr resultados más objetivosacordes a realidad problemática estudiada y posibles de se aplicados a otras poblaciones con características similares.

Asimismo, la investigación se justifica de manera práctica por cuanto los resultados permitieron que se tomen en cuenta las decisiones adecuadas y oportunas para actuar en la mejora del rol del docente y los compromisos de gestión escolar. Así también, estos resultados se constituyen en fuente de consulta para una posible toma de decisiones en la mejora del desempeño docentes en su relación con los compromisos de la gestión escolar.

Es pertinente porque en la actualidad el MINEDU tiene programas pilotos sobre Desempeño y Compromiso de Gestión en plan de mejora de los aprendizajes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

A nivel Internacional, se consultaron los siguientes antecedentes:

Maldonado (2013), en un estudio realizado en Quetzaltenango – Guatemala, con el objetivo de establecer el nivel del rol del docente en la práctica del aprendizaje cooperativo en cuatro Instituciones del municipio de La Esperanza. Quetzaltenango; utiliza el tipo de investigación descriptiva correlacional, aplicado a una muestra de 24 docentes. Presenta las siguientes conclusiones:

El rol del docente en el aprendizaje cooperativo en los escolares de la muestra presentan en su medida que el 67% de docentes que la practican frecuentemente y un 17% que la practican algunas veces. Se elaboró la propuesta para fortalecer el aprendizaje cooperativo en la enseñanza del docente, permitiendo enriquecer y reforzar el desempeño de los docentes, guiando adecuadamente cada actividad de trabajo cooperativo en los salones de clases.

El antecedente anterior permite afirmar que el fortalecimiento del desempeño del docente permite el cumplimiento de una serie de estrategias para mejorar los aprendizajes en los escolares, rol que se debe enriquecer y reforzar. Lo recopilado del antecedente sirvió para complementar la información del marco teórico de la presente investigación.

Mairena (2015), en un estudio aplicado en Managua – Nicaragua, con el propósito de identificar la intervención del acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes en las áreas de educación física y tecnología educativa. Sustenta una investigación tipo descriptiva correlacional, en una muestra de 52 trabajadores en educación, entre directores, coordinadores, y docentes, a los cuáles se les aplicó como instrumentos una guía de entrevistas y un cuestionario. Concluye en lo siguiente:

En la Institución los docentes Noveles no están satisfechos con el acompañamiento pedagógico que se les brinda, pues este carece de planificación y no persigue algún tipo de seguimiento a los docentes en su nueva etapa como profesional, influyendo en los bajos niveles de desempeño docente y en el cumplimiento de la gestión escolar. Razón por la cual, se sugiere la aplicación de un programa de acompañamiento para la mejora de las habilidades, capacidades y destrezas del docente como profesional permitiendo un intercambio de experiencias entre los acompañantes y los acompañados, mejorando su desempeño como docente y el logro de la calidad del servicio educativo.

La anterior pesquisa se constituye en un valioso antecedente, por cuanto, en su contenido se plasmó una propuesta de acompañamiento pedagógico como un mecanismo de mejora de los compromisos de la gestión y que influye en el desarrollo de los niveles de desempeño de los docentes noveles. La información obtenida sirvió para estructurar la parte teórica y conceptual contemplada en el marco teórico del presente estudio.

En el Contexto Nacional, se encuentra los siguientes antecedentes:

Yábar (2013), en su tesis realizada en Lima – Perú con la finalidad de establecer el grado de correlación entre la gestión educativa y práctica del docente en la I. E. P. “Santa Isabel”. Lima; presenta una investigación del tipo descriptiva correlacional, aplicada a una muestra de 44 docentes quienes respondieron un cuestionario como instrumento de investigación. Concluye lo siguiente:

Se determinó que el 56.40% de la práctica docente se relaciona con la gestión educativa. Asimismo el 31.14% de la práctica del docente se relaciona con la dimensión evaluación de la gestión educativa y el 42.12% de la práctica docente ha sido relacionada con la planeación de la gestión educativa. Por último, el 41.34% de práctica docente fue relacionada con la dimensión organización de la variable gestión educativa.

El antecedente anterior, muestra los mecanismos de gestión eficientes para coordinar actividades conjuntas para decidir el trabajo pedagógico con fines de concretar los compromisos institucionales para reforzar y mejorar su desempeño. Lo recopilado en el antecedente sirvió para dimensionar la variable desempeño docente del presente estudio.

Rivera, (2010), en su tesis realizada en Lima con el objetivo de determinar la relación del compromiso organizacional con las variables demográfica en profesores de una I.E. privada de la ciudad de Lima. El tipo de investigación utilizada es el descriptivo correlacional, la muestra la representan 43 docentes de inicial, primaria y secundaria, los cuales respondieron como instrumento un cuestionario, cuyo proceso y análisis conllevaron a plantear como conclusiones las siguientes:

La relación existente entre el compromiso organizacional con las variables demográficas en la muestra en estudio es medio. Asimismo se demuestra que el compromiso organizacional afectivo y de continuidad de los docentes es más alto al del compromiso normativo.

La anterior pesquisa describe la relación significativa entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa. Los resultados de la pesquisa anterior sirvieron para fundamentar la discusión del presente estudio.

En el ámbito local, se mencionan a:

Culqui, (2014), en su tesis realizada en Trujillo – Perú, con el objetivo de determinar el efecto de un programa de monitoreo, asesoría y supervisión pedagógica en el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa 80657 “Recuaycito”. Sustenta una investigación del tipo aplicada con diseño pre experimental, con muestra de 7 docentes, los cuáles respondieron a instrumentos una guía de observación, llegando a las siguientes conclusiones: Se obtuvo un nivel destacado del 57% en el post test, y nivel suficiente del 43% en el desempeño docente, demostrándose que el programa permitió desarrollar significativamente los niveles de desempeño docente en la Institución Educativa 80657 “Recuaycito”.

La anterior pesquisa pone al detalle la efectividad de un plan de gestión escolar basado en el monitoreo, asesoría y supervisión pedagógica mejora significativamente el desempeño de los docentes. Los resultados obtenidos sirvieron para contrastar los resultados en la discusión de la presente tesis.

Quispe (2016), en su investigación realizada con la finalidad de identificar la relación entre la calidad de la gestión con el desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2017; sustenta su investigación descriptiva correlacional en una población muestral de 15 docentes, los cuales respondieron como una ficha de evaluación (IPEBA, 2014) y una ficha para evaluar el desempeño docente (MINEDU, 2014). Concluyendo en lo siguientes: El 100% de la muestra evidenció la calidad de la gestión institucional y el 100% demostró un nivel adecuado en su desempeño docente, estableciéndose una relación muy alta positiva entre estas variables en la Institución Educativa que representa la muestra. La contrastación de las hipótesis se realizó mediante la Chi cuadrado, cuyo resultado fue 0 (menor al valor tabular de 5,99) con un nivel de significancia $P = 0,99$ y con 2 grados de libertad; lo que determinó rechazar la hipótesis nula y se aceptar la hipótesis alterna del presente estudio.

La investigación anterior, no demuestra que existen niveles del desempeño docente en la institución educativa debido a su buena calidad de gestión, lo que motiva a los docentes cumplir con los compromisos de gestión que se les encomienda. Los resultados anterior estudio sirvieron para armar la la discusión del presente trabajo de investigación descriptiva correlacional.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1 Desempeño del docente:

2.2.1.1 Definición.

Robbins y Judge (2013) señalan que el desempeño es toda buena acción que el trabajador hace y sabe hacer y que evalúa aspectos como: aptitudes, comportamientos y cualidades personales relacionadas a la eficiencia, la calidad y la productividad realizadas en su trabajo en un determinado tiempo.

Para Chiavenato (2010) el desempeño es el conjunto de acciones y comportamientos demostrados por los trabajadores y que son prioritarios para el logro de las metas propuestas por una institución u organización. Tal es así, que el buen desempeño dentro de un ambiente de trabajo es el factor más importante con la que puede contar una Institución.

Por el lado del desempeño docente, se mencionan las siguientes definiciones:

El MINEDU (2016) señala que el desempeño docente es una interacción con los estudiantes donde se exige el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Es principalmente un proceso deliberado de enseñanza y aprendizaje que moviliza al magisterio al logro profesional permanente de gran importancia para el bien común.

Valdés (2006) citado en Palomino (2012) define al desempeño docente como los métodos de preparación de fundamentos probos, que le aplicanb con la finalidad de medir los resultados pedagógicos que muestran los estudiantesen al desarrollar al aplicar sus estrategias e inteligencia emocional, así como la forma como maneja sus relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa.

2.2.2 Teoría psicopedagógicas que fundamenta el desempeño docente:

La teoría de la no directividad de Carl Rogers es la teoría que esta fundamentando la variable desempeño docente, Rogers, considera que una buena relación entre los docentes con sus estudiantes, es aquella direccionada en el auto - descubrimiento. Es decir el docente no es el que debe un sin número de conocimientos sobre el estudiantado, sino que debe descubrir por sí solo los conocimientos que sean de interés y prioritarios para mejorar los aprendizajes de los escolares; motivo por el cual, el profesor debe crear las condiciones necesarias para ser posible los aprendizajes.

Por ello, para Rogers los verdaderos conocimientos, son aquellos, que proceden de la propia experiencia de los docentes. Rogers señala que la experiencia empírica del docente sirva de

guía, pues el estudiante solo comprende y asimila todo lo que emana de su propia experiencia y descubrimiento. De acuerdo a estos postulados, Rogers, señala la razón de constituir una verdadera relación pedagógica entre el docente y el estudiante a través de cuatro características esenciales que son: la atención positiva e incondicional, la congruencia, la autenticidad y la empatía

La Autenticidad, toda vez que el docente debe constituirse en un ser auténtico, ante el mismo y sus estudiantes, un docente que se demuestre tal como es, para proyectar una verdadera relación y no provoca en el alumno angustia y ambivalencia.

La Congruencia que viene a hacer el resultado de la autenticidad, si uno no es auténtico, no podrá ser congruente, pues esta característica le permite a la persona obtener un equilibrio interno para interrelacionarse sin la necesidad de proyectar mecanismos de defensa entre su yo-ideal y su yo-real.

La atención positiva e incondicional, esta centrada en la afectividad en la manera como se comunica con los demás. Esta característica está íntimamente relacionada con las anteriores, pues una persona auténtica, congruente, acepta a los demás tal como son, sin poner al alcance juicios de valor que dificulten esta relación. El amor, según Rogers, es la que fundamenta esta relación; amor permite que se establezca una relación auténticamente real e incondicional.

La Empatía, conlleva a comprender “el otro”, sin realizar juicios a las acciones, maneja la comprensión de determinadas acciones del otro, sin ir más allá de éstas. Es decir es saber comprender y sentir aquellas situaciones que manifiesta el otro con el otro, pero sin perder nuestro yo personal.

2.2.3 Factores que influyen en el desempeño docente.

Estos factores son:

a. La motivación. Para Caballero (2003) La motivación es aquella conducta humana centrada o dirigida a metas u objetivos con el propósito de satisfacer convenientemente las necesidades de tipo personal y social.

Galtés (2013), señala los principales parámetros motivacionales:

- Trabajo rutinario.
- Interrelaciones positivas con los colegas.
- Transmitir los conocimientos.

b. Relación profesor estudiante. Cámere (2010), señala que los docentes establecen con sus alumnos, a las que entabla con los demás, estas las establece a través normas de convivencia como: La tolerancia, la responsabilidad, la amistad y el respeto.

Ajanel (2012), señala que el docente debe edificar con sus valores un contexto favorable para que las relaciones interpersonales se fortalezcan el aula y se pueda manejar una buena disciplina. Toda vez que las normas de convivencia sean impuestas de manera efectiva dentro y fuera del aula.

c. Relación familia – escuela. Para Pique (2011), tanto el contexto familiar como la escuela, se constituyen en los grandes agentes de la socialización y la educación del niño y el adolescente. La familia se constituye en el pilar más importante de relación o apoyo a la escuela, por lo tanto la relación que se debe tener con ella de ser más fluida y constructiva, esta relación es posible, si se realizan los siguientes criterios:

- Establecimiento de normas, reglas y deberes.
- Conocimiento de los padres con el saber profesional de cada uno de los docentes de sus hijos.
- A su vez, los docentes tienen que reconocer el papel de las familias como primeros educadores.

d. Organización institucional. Según Valderrama (2012), la organización institucional es el criterio más influyente en el desempeño, pues esta depende de la política de gestión que impone la comunidad educativa, a través del establecimiento de normas y actividades administrativas las mismas que repercuten en el normal desarrollo en la eficacia de las labores del docente.

e.Contexto social. Los alumnos se desenvuelven en una sociedad con problemas sociales: en lo económico, en lo político y cultural; cuyos aspectos influyen en la labor del docente, perjudicando al desarrollo de un trabajo eficaz, pero el docente tiene como labor plantear cambios pertinentes que contribuyan a la solución de los problemas sociales.

2.2.4 Características del desempeño docente.

Pérez y Santillán (2012), establece las siguientes características:

- El docente tiene que contar con una preparación académica, el contar con una información variada de los temas a enseñar permitiendo que el conocimiento impartido sea de manera veraz y clara permitiendo realizarse una enseñanza-aprendizaje efectiva.

- Ser innovador, creativo y mostrar a cada momento estar a la par con los nuevos conocimientos y estándares educativos, lo que en otras palabras se conoce como, actualización docente.

2.2.5 Dimensiones del desempeño docente:

Teniendo en consideración el Marco del Buen Desempeño Docente propuesto por el Ministerio de Educación del Perú, (2013) se establecen las siguiente:

a. Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes(Dominio I).

Referida al trabajo de planificación curricular desde los programas anuales, de unidades y sesiones de aprendizaje, tomando en cuenta los enfoques intercultural e inclusivo.

Comprende las siguientes competencias:

- **Competencia 1:** Descubrir y entender los atributos y habilidades de cada uno de los estudiantes. Así como, los temas disciplinares, los enfoques y los procesos pedagógicos.

- **Competencia 2:** Permite la adquisición y mejora de los aprendizajes, a través, del uso de los recursos disponibles, los procesos pedagógicos y las formas de evaluación.

b. Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio II).

Proceso que permite la conducción del aprendizaje que imparte el docente hacia los estudiantes pero valorando la inclusión y diversidad cultural de su contexto. Evalúa la participación pedagógica del docente dentro de un clima favorable.

- **Competencia 3:** Impartir una enseñanza que respete la diversidad, la convivencia y las expresiones culturales de la localidad con miras a formar estudiantes reflexivos y críticos, preocupados por resolver los problemas de su sociedad.

- **Competencia 4:** Impartir una enseñanza adecuada con ciertos dominios de los conocimientos de cada área, efectividad en el manejo de las estrategias y los recursos disponibles.

- **Competencia 5:** Evalúa los aprendizajes tomando como criterios básicos los objetivos de la Institución y la retroalimentación del aprendizaje de los estudiantes, considerando las diferencias entre los estudiantes y sus contextos socioculturales.

c. Dimensión: Participación en gestión de la escuela articulada a la comunidad(Dominio III).

Incluye la gestión escolar desde un ámbito más democrático para fortalecer los aprendizajes con la participación de todos los agentes de la educación.

- ***Competencia 6:***Participa activa, crítica, democrática y colaborativamente en la gestión institucional, participando para la construcción permanente del PEI para mejorar los aprendizajes.

- ***Competencia 7:***Dispone de redes de conexión, respeto y corresponsabilidad de los actores de la comunidad, la sociedad civil organizada e instituciones del gobierno.

d. Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Dominio IV).

Referida en las prácticas pedagógicas que definen el desempeño docente y el desarrollo comunal. En esta dimensión o dominio, el docente reflexiona sobre su desempeño pedagógico y el desempeño de sus colegas.

- ***Competencia 8:*** Considera el desempeño de la práctica docente y el conocimiento de la problemática institucional, con el propósito de construir con responsabilidad su identidad profesional, promoviendo aprendizajes continuos a modo individual y colectivo.

- ***Competencia 9:*** Desempeña la labor docente desde el cumplimiento de los derechos fundamentales con responsabilidad, ética y su compromiso con su función de promotor social.

2.2.6 Teoríascontemporáneas que fundamentan el desempeño docente

Según Pérez y Santillán (2012) las teorías del desempeño docente son:

a. Teoría de Maslow. Maslow (1982, citado en Pérez y Santillán, 2012), manifiesta que existe una jerarquía de problemas y necesidades que se describen de acuerdo al grado de interés que pueda darle el docente. Dentro de estas necesidades se encuentran: las necesidades fisiológicas de la persona, las necesidades de seguridad, sociales, de motivación y estima personal, y por último, las necesidades de auto superación y perfeccionamiento, para la mejora del desempeño docente.

b. Teoría de Taylor: Taylor, considera en esta teoría que la motivación es el factor fundamental para mejorar el desempeño de los docentes, pues considera, que mientras exista lo mejores incentivos laborales, se incrementa la productividad de la enseñanza.

c. Teoría de la evaluación: Valdés (2006), señala que la evaluación que realiza el docente en función a su desempeño, permite obtener datos válidos y fiables de sus acciones. Para ello, hay que tener en cuenta, sus capacidades emocionales y didácticas, su rol laboral y la forma de interrelacionarse con cada uno de los agentes que conforman la Institución Educativa.

2.2.7 Modelos de evaluación del desempeño docente.

MINEDU (2012), los define como un conjunto de actividades organizadas de acuerdo a las mediciones pedagógicas que van desde el juicio científico con el escolar y con las evaluaciones lingüísticas, sociales y culturales.

Razón por la cual, evaluar el desempeño de los docentes, permitirá mejorar las acciones didáctico-pedagógicas de la enseñanza que favorecerá mejorar los aprendizajes de los escolares y el desempeño docente.

Esta evaluación se realiza a través de dos evaluaciones que son: la interna – cualitativa y la externa. Cuenta con instrumentos de evaluación según sea el caso, de cada fase o de los niveles de calificación establecidos.

Pérez L. y Santillán, M. (2012 cita a Montenegro 2003) presenta los siguientes modelos de evaluación:

a. Modelo centrado en el perfil del docente: Tiene que ver con el desarrollo personal, social e intelectual del docente dentro del aula. Mide la capacidad del docente, el impacto de la enseñanza en los estudiantes y la construcción de los propios aprendizajes.

b. Modelo centrado en los resultados obtenidos: Mide el desempeño de los docentes en función al aprendizajes logrado por los estudiantes a su cargo.

c. Modelo centrado en el comportamiento del docente en aula: Es en este modelo que se tiene que ver que el docente está dotado de motivación o recursos internos para promover y mejorar el ambiente educacional donde se desenvuelven los alumnos.

d. Modelo de la práctica reflexiva: En lo que concierne en este tema se considera encontrar en la enseñanza aprendizaje el resolver problemas haciéndoles más diestro en

resolver sus dificultades, habilitándoles a que se puedan enfrentar más tarde a la vida con éxito.

2.2.8 Ojetivos de la evaluación del desempeño docente.

Evaluar al docente es para diagnosticar las diversas capacidades que despliega como profesional que está al frente de los alumnos; como también la apreciación del desempeño del docente permitirá el acopio de información los cuales se utilizarán en orientar, guiar el trabajo necesario a docentes que se requieran dicha ayuda por la que se consideran los siguientes fines de la evaluación.

MINEDU, (2013), los fines de la evaluación del desempeño docente son:

a. Contribuir en el avance de los aprendizajes de los alumnos y la mejora de las I.E.

Cada docente participa en el desarrollo educativo continuo a través del tiempo que viene laborando en dicha institución es por eso al tener en cuenta en la evaluación se debe tener en cuenta el profesionalismo y la identificación por la institución que se plasma en contribuir en el mejoramiento del plantel permitiendo que se logre un éxito.

b. Demostrando responsabilidad y desarrollo profesional demostrando responsabilidad y desarrollo profesional: Refiere que la evaluación al docente permite que se visualiza en ellos la responsabilidad que los directivos dan prioridad y el despliegue profesional alcanzando los niveles aceptables de las competencias requeridos.

2.3. Compromisos de gestión:

2.3.1. Definición:

Para Yábar (2013), la gestión escolar es el proceso en la cual los líderes educativos proponen los mecanismo que se deben perseguir según los objetivos institucionales, así como, las las necesidades y cambios deseados, las formas de planificación, la consumación de la metas y medir e interpretar los resultados que se logran.

Por lo tanto, se constituye en una política del sistema educativo; marcando las relaciones, concreciones, intercambios curriculares, planes de apoyo y propuestas que se realicen en la Institución Educativa.

Para El MINEDU (2015), lo define como: las prácticas pedagógicas que los líderes directivos deben de cumplir en la Institución Educativa como parte de su actividad laboral, con la intención de lograr mejores condiciones en las actividades académicas y en la

asimilación de aprendizajes. Apuntan a un progreso anual, con estudiantes que mejoran sus aprendizajes y concluyen de manera oportuna. Siendo indispensable el cumplimiento de la calendarización, el plan de monitoreo y acompañamiento, la convivencia escolar, el PAT y el PEI.

2.3.2 Principios de los compromisos de gestión.

a. Principio de jerarquización: Es un principio que determina una adecuada y específica organización entre los diversos órganos que componen una institución. Este principio impone un adecuado sometimiento y subordinación.

b. Principio de la centralización: Conserva la responsabilidad final de los directivos pero también brinda a los subordinados determinada autoridad para la ejecución de actividades u oficios. Su aplicación busca lograr el mejor grado de centralización para cada caso.

c. Principio de control: Es uno de los principios más importantes. Está referido a la planeación de las actividades de gestión y se realiza para un efectivo control de la atención del desempeño docente en relación con lo planificado.

2.3.3. Importancia de los compromisos de gestión.

Para Bayona y Goñi (2007, citado en Rojas 2017) la planificación y aplicación de los compromisos de gestión permiten la eficiencia de organización dentro de una estructura organizativa. Pues pone de manifiesto algunos recursos como la tecnología y el capital humano para cumplir con las metas u objetivos programados dentro de toda institución. Asimismo, permite afrontar los cambios educativos que van a la par con las nuevas estructuras socioeconómicas, culturales, familiares tanto locales, como nacionales y mundiales y que afectan a toda la comunidad educativa, pero sobre todo, el equilibrio físico y mental.

Para estos fines, los docentes son encargados de proyectar una enseñanza fundada en los principios educativos de la actual Ley General de Educación. Lo que permitirá la atención de una historia peculiar, ética y sostenible, liderada por fuerzas directivas que participen como mediadoras para cumplir cabalmente con los planes y programas establecidos.

2.3.4. Compromisos de gestión escolar planteados por el MINEDU.

El MINEDU (2015), normó la aplicación de cinco Compromisos de Gestión, los cuales se describen a continuación:

a. **Compromiso 1: Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa.** Su finalidad es orientar las acciones de la Institución Educativa con el compromiso de asegurar los cambios y mejoras educativas de manera sostenida. Utiliza para estos fines los resultados de la prueba ECE de los años anteriores, para que a partir de ellos se realicen las acciones educativas convenientemente. (MINEDU, 2015).

Presenta los siguientes indicadores:

- Registro de alumnos que logran el nivel satisfactorio en la ECE (Segundo u cuarto grado de primaria y segundo de secundaria).

- Registro de alumnos de todos los grado y niveles que alcanzaron el nivel de rendimiento satisfactorio en todas las áreas curriculares.

Este compromiso, evidencia sus resultados en la medida que articula, implementa y monitorea los otros Compromisos, que se constituyen en criterios relacionados al aprendizaje, por competencias.

b. **Compromiso 2: Retención anual e interanual de estudiantes en la institución educativa.** Compromiso que esta vinculado con la capacidad de la I.E. de retener a los estudiantes de un grado a otro grado. Para estos fines el MINEDU (2015) asegura la asistencia continua y permanente de los estudiantes, imponiendo acciones para prevenir la deserción escolar, involucrando en estas acciones a toda la comunidad educativa.

Presenta el siguiente indicador:

- Registro de alumnos que terminan el año escolar 2015 que se matriculan y concluyen el 2016.

c. **Compromiso 3: Cumplimiento de la calendarización planificada por la institución educativa.** Este compromiso es muy importante por cuanto moviliza a la Institución Educativas al cumplimiento efectivo del tiempo en las actividades escolares. Para el MINEDU (2015), este compromiso esta relacionado con gestión de la jornada escolar completa y de la jornada laboral. Este compromiso garantiza el cumplimiento completo del currículo y de las jornadas de aprendizaje proyectadas.

Presenta los siguientes indicadores de medición:

- Cumplimiento de las horas escolares cumplidas por cada nivel.
- Cumplimiento de la jornada laboral efectiva del docente.

d. Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la Institución Educativa. Este compromiso permite el logro de las metas de aprendizaje establecidas con relación del desempeño docente y el plan de acompañamiento sistémico.

A través de este compromiso, se concretiza la práctica de los dominios y competencias del Buen Desempeño Directivo, referido con el desempeño docentes y los planes de acompañamiento para la mejora del aprendizaje de los escolares MINEDU (2015).

Su indicador de medición es el siguiente:

- Porcentaje de docentes que son monitoreados y reciben un programa de acompañamiento por parte de los directivos.

e. Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa. Según el MINEDU (2015), comprende la conformación del Comité de Tutoría y la Convivencia Escolar, el establecimiento de las normas de convivencia de aula y de I.E. las que guardan relación con reglamento interno de la institución y registradas el portal SÍSeVe y el Libro de Incidencias. Con el único fin de prevenir casos de violencia escolar, así como tener a disposición un registro y para darle la atención en el caso de presentarse en la Institución Educativa.

Este compromiso permite que la I.E. se presente como un contexto donde se aprenda a un clima organizacional adecuado para mejorar los aprendizajes, y la formación de ciudadanos socialmente competentes.

Cuenta con los siguientes indicadores de medición:

- Cumplimiento de la consolidación de un comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar, establecimiento de Normas de Convivencia contenidas en el Reglamento Interno (RI) a nivel de aula e IE.

- Registro de asuntos de violencia escolar totalmente atendidas y registrados en el libro de incidencias y en la plataforma web SÍSeVe.

2.3.5. Dimensiones de los compromisos de gestión:

Basándonos en los compromisos de gestión establecidos por el MINEDU (2015), se proponen las siguientes dimensiones para los compromisos de gestión:

a. Gestión de la calendarización: Se refiere a la calendarización planificada de cada I.E. que pone al alcance un indicador especial que es nivel de horas efectivas trabajadas por los docentes, con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada escolar completa.

b. Gestión pedagógica: Se evidencian, a través, del acompañamiento y monitoreo. Este compromiso busca: efectividad en el tiempo programado en las sesiones de aprendizaje; el buen uso de instrumentos pedagógicos por parte del docente dentro de una sesión de aprendizaje y la utilización de materiales y recursos educativos en cada sesión de aprendizaje.

c. Gestión de la planificación: Se integra con el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica, con el fin de generar los mayores cambios significativos en la práctica docente, para garantizar la repartición objetiva de coyunturas y logros de aprendizaje en cada uno de los escolares. Se relaciona también con la convivencia y verifica si en la IE se cuenta con Comité de Tutoría, Normas de Convivencia y acuerdos de aula, cada uno actualizado en el reglamento interno institucional.

2.4 Marco conceptual

Compromiso de gestión.

Son prácticas pedagógicas que permiten crear las condiciones adecuadas para asegurar los aprendizajes en la Institución Educativa. Para su cumplimiento es fundamental la participación de los directivos para convenir, conducir, transmitir y enseñar y lograr el tan ansiado cambio educativo.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Dimensión que evalúa el perfeccionamiento del docente en función a su práctica pedagógica. Considera el desempeño de la práctica docente y el conocimiento de la problemática institucional y en cumplimiento con los derechos fundamentales de la persona a través de su responsabilidad, ética y compromiso como promotor social.

Desempeño docente.

Conjunto sistematizado de actividades , secuenciadas y organizadas en función con las interacciones y certificaciones pedagógicas emanadas por el ente rector mayor encargado de emanar las políticas educativas, en este caso en Ministerio de Educación, con la finalidad de comprobar y valorar los resultados educativos que muestran los estudiantes en el desarrollo de sus capacidades pedagógicas y el Marco del Buen Desempeño Docente.

Enseñanza para el aprendizaje.

Dimensión encargada de evaluar el proceso de facilitación y conducción del aprendizaje que concede el docente a los estudiantes pero valorando la inclusión y diversidad cultural de su contexto. Implica la interacción del docente, el estudiante y el objeto de conocimiento, a través del cual, el estudiante se involucra en su aprendizajes y toma a cada momento la iniciativa por la búsqueda del saber.

Gestión de la calendarización:

Esta dimensión propone las herramientas para el cumplimiento de cada uno de los compromisos por resultados dentro de la Institución Educativa. Asimismo, direcciona a toda la Institución Educativa a la optimización y cumplimiento efectivo del tiempo en el ejercicio de sus funciones. Reúne dos factores importantes que son: la jornada escolar completa y el de la jornada laboral. Cumplir con ambos requisitos se logra con el desarrollo completo del currículo y de las jornadas de aprendizaje planificadas por la Institución Educativa.

Gestión de la planificación:

Dimensión que se aplica integradamente con el acompañamiento y monitoreo a la práctica del docente, con el propósito de generar un clima de convivencia escolar efectivo, de tal manera que se garantice el cumplimiento equitativo de oportunidades y el logro de aprendizaje de calidad para todos y cada uno de los estudiantes

Gestión pedagógica:

Dimensión relacionada con la parte se técnica de la gestión y se evidencian, con los procesos de enseñanza del docente, así como las maneras como aplica el currículo didácticamente y como lo evalúa. Los resultados de esta dimensión se determina a través logro de los aprendizajes durante el año de todos los escolares.

Marco del buen desempeño docente:

Instrumento de la política educativa, indispensable para diseñar, implemetar y evaluación el desarrollo de las actividades docentes a nivel nacional, cuya finalidad es cumplir la meta trazada en el tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional para el 2021 y que es: Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia.

Preparación para el aprendizaje.

Dimensión que evalúa el dominio del docente en lo que respecta a la planificación curricular desde el análisis de los documentos de gestión como el Proyecto Educativo Institucional, el Proyecto Curricular Institucional y el Plan Anual de Trabajo y que son los insumos para la elaboración de la programación anual, la programación de unidad, las sesiones de aprendizaje y los módulos o proyectos de aprendizaje, tomando en cuenta los enfoques intercultural e inclusivo.

2.5 Identificación de dimensiones

2.5.1 Dimensiones de la variable desempeño docente:

a. Dimensión preparativo del aprendizaje de los estudiantes

Indicadores:

- Conoce y comprende cada una de las particularidades de los escolares y sus contextos.
- Planea una enseñanza de forma colegiada, validando los logros de los aprendizajes de los escolares.

b. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores:

- Crear un ambiente favorable en el logro de los aprendizajes.
- Conducir las actividades pedagógicas con dominio efectivo de los conocimientos de área.
- Evaluar constantemente el aprendizaje en función con cada uno de los objetivos institucionales establecidos.

c. Dimensión participación en gestión de la escuela articulada a la comunidad

Indicadores:

- Participa con actitud democrática
- Instituye relaciones de respeto, ayuda y responsabilidad con cada familia, la comunidad y sus organizaciones institucionales.

d. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicadores:

- Reflexiona la práctica y la experiencia institucional.
- Ejecuta su práctica profesional con actitud ética de cumplimiento con los derechos humanos.

2.5.2 Dimensiones de la variable compromisos de gestión:

a. Gestión pedagógica.

Indicadores.

- Progreso anual de los aprendizajes, de todos y todas los estudiantes de la I.E.
- Retención anual de los estudiantes

b. Gestión de la calendarización.

Indicadores

- Cumplimiento de la calendarización planificada en la I.E

c. Gestión de la planificación.

- Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.
- Gestión de la convivencia escolar en la I.E

2.6. Formulación de la hipótesis

2.6.1. Hipótesis general:

Ha: Existe un grado de relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión en la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primario. Trujillo – 2017.

Ho. No existe un grado de relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión en la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primario. Trujillo – 2017.

2.6.2. Hipótesis específicas:

1. Ha: El nivel de desempeño docente, es alto, en la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos”. Del nivel primario. Trujillo – 2017.

Ho. El nivel del desempeño docente, es bajo, en la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primario. Trujillo – 2017.

2. Ha: El nivel del compromiso de gestión, es alto, en la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primario. Trujillo – 2017.

Ho: El nivel del compromiso de gestión, es bajo, en la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primario. Trujillo – 2017.

3. Ha: Existe un grado de relación significativa entre las dimensiones del desempeño docente y las dimensiones de los compromisos de gestión en la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primario. Trujillo – 2017.

Ho: No existe un grado de relación significativa entre las dimensiones del desempeño docente y las dimensiones de los compromisos de gestión en la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primario. Trujillo – 2017.

2.7 Variables

2.7.1 Definición conceptual.

a. Variable 1: Desempeño del docente.

El MINEDU (2016), señala que el desempeño docente es una interacción con los estudiantes donde se exige el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Es principalmente un proceso

deliberado de enseñanza y aprendizaje y que moviliza al magisterio al logro profesional permanente de gran importancia para el bien común.

b. Variable 2: Compromisos de gestión.

Definidas como las actividades sustanciales de la gestión escolar que pretende asegurar que las y los escolares aprendan; se manifiestan en indicadores verificables y medibles sobre los cuales las Instituciones Educativas tiene capacidad de recapacitar y de interesarse en las decisiones tomadas para mejorar los aprendizajes (MINEDU, 2015).

2.7.2 Operacionalización de variables.

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
V 1 : Desempeño docente	Constituye la variable N° 1 de carácter cuantitativa..La medición se realizó a través de un cuestionario de evaluación de valoración ordinal de desempeño docente, la misma que está organizada en las dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, preparación para la gestión, desarrollo para la profesionalidad e identidad docente.El cuestionario consta de 40 ítems, cada ítem tiene una valoración en la escala diferencial semántico de tipo Likert.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	.Conoce y comprende las particularidades de sus estudiantes y sus contextos.	1,2,3,4	Cuestionario
			.Planea la aplicación de una enseñanza colegiada, que permita una coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.	5,6,7,8,9,10	
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje.	11,12,13,14,15,16,17.	
			Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos.	18,19,20,21,22,23,24.	
			Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	25,26,27,28,29.	
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participa activamente en actitud democrática.	30,31,32.	
Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil.	33,34,35.				
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su práctica y su experiencia institucional. Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas.	36,37,38. 39,40.			
V 2 : Compromiso de gestión	Constituye la variable 2 de naturaleza cuantitativa constituida por las dimensiones: Gestión pedagógica, gestión para la calendarización y gestión de la planificación. Que será medida a través de un cuestionario constituido por 25 ítems escala diferencial semántico de tipo Likert.	Gestión Pedagógica	Progreso anual de los aprendizajes, de todos y todas los estudiantes de la I.E. Retención anual de los estudiantes	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10,	Cuestionario
		Gestión para la calendarización	Cumplimiento de la calendarización planificada en la I.E	11,12,13,14,15	
		Gestión de la planificación.	Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica. Gestión de la convivencia escolar en la I.E	16,17,18,19,20 21,22,23,24,25	

CAPÍTULO III.

MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación.

3.1.1. Según su finalidad

El estudio se centra en una investigación básica pues se verificó el conocimiento del rol docente en su relación con los niveles de los compromisos de gestión.

3.1.2. Según su carácter

La investigación es descriptiva, pues su finalidad es conocer la relación entre cada una de las teorías, principios, categorías, dimensiones o variables en un determinado contexto y relacionadas con el desempeño del docente y los compromisos de gestión.

3.2. Métodos de investigación

Deductivo, por cuanto hace uso del método hipotético-deductivo desde el momento de realizar la observación del problema estudiado, la creación de una hipótesis para luego explicar dicha problemática, y verificar o comprobar la verdad de lo deducido.

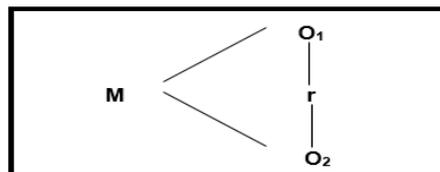
Inductivo, se aplicó al momento de alcanzar conclusiones generales sobre la influencia del desempeño docente en el cumplimiento de los compromisos de gestión, partiendo de las hipótesis o antecedentes descritos previamente.

Analítico, al momento de estudiar las variables que intervienen en la investigación con el propósito de observar sus efectos y la naturaleza de cada variable.

3.3. Diseño de investigación

El diseño que persigue es el correlacional, por cuanto permitió describir la relación entre las dos variables aplicando los instrumentos en un único momento de tiempo.

Diagrama:



Donde:

- M** : Muestra de estudio: Docentes de la I.E ALFZ. PNP “Mariano Santos Maeos
- O₁** : Variable 1: desempeño docente
- O₂** : Variable 2: compromisos de gestión
- r** : Grado de relación

3.4. Población muestral

Presenta un población muestar de 15 docentes del nivel primario de la I.E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos”. Trujillo -2017. La selección de la muestra se hizo de manera intencional, para lo cual se aplicó el método no probabilístico. La población muestral se detalla en la siguiente tabla:

Tabla N° 01: Distribución de los docentes que conforman la muestra de la I.E. ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”. Trujillo – Nivel primario-2017.

Nivel	Varón	Mujer	Total
Primaria	02	13	15
Total	02	13	15

Fuente: Data de docentes de la I.E. ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”. Trujillo – Nivel primario-2017.

La muestra de estudio tiene las siguientes características:

Siete docentes ostentan el grado de Maestría, seis cuentan con licenciatura en Educación y dos con Título pedagógico.

3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

3.5.1. Técnica

Para evaluar ambas variables, se utilizó la técnica de la observación, la cual permitió recoger la información en dos fases o momentos: Primero, para determinar los niveles adquiridos de la variable desempeño docentes, y segundo para medir la variable compromisos de gestión que ostentan los docentes de la muestra.

Para Díaz (2011), la observación es una técnica fundamental que se utiliza en todo proceso de investigación i; gracias a ella, el investigador obtiene gran parte de los datos de manera confiable. Sierra y Bravo (1984, citado en Díaz, 2011), la definen como la intervención y estudio realizado por el investigador, a través de sus sentidos, ya haciendo uso de aparatos tecnológicos o de las cosas o hechos de interés social.

3.5.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron:

3.5.2.1. Para la variable 1: Desempeño del docente.

El instrumento tomado para evaluar la variable fue el cuestionario de desempeño docente, su aplicación fue tomada en un tiempo aproximado de 45 minutos. Las preguntas cuentan con diversos grados de intensidad para cada uno de los ítems y las respuestas que son cuantitativas indican un nivel de intensidad creciente o decreciente (Ander, 2003). El cuestionario consta de 40 ítems, cada ítem tiene una valoración en la escala diferencial semántico de tipo Likert. La escala tiene los siguientes valores: 1, 2, 3 y 4. Los valores obtenidos en cada escala valorativa son sumados y al finalizar dicho puntaje es ubicado en los siguientes intervalos: 1 inicio [1-40], 2 proceso [41-80], 3 logro previsto [81-120], 4 logro destacado (121-160) y así determinar cuál es la reacción ante el Desempeño de los docentes de la muestra en estudio.

El instrumento fue adaptado por las investigadoras, haciendo uso de los aportes del Marco del Buen Desempeño Docente, ficha para tipificar el desempeño de los docentes propuesto por el MINEDU (2017), la cual ha sido creada y validada por este órgano ministerial con la finalidad de observar, verificar y evaluar el desempeño docente de aula a lo largo de su trabajo en el año lectivo correspondiente. Comprende 4 dimensiones que vienen a ser los dominios, 9 indicadores que forman parte de las competencias y 40 ítems que vienen a constituir cada uno de los 40 desempeños del marco del buen desempeño docente.

Para confiabilidad del instrumento se determinó con la aplicación de la prueba piloto, la misma que fue aplicada en la Institución Educativa a los docentes del nivel primaria. Para su

análisis se hizo uso del Coeficiente de Alfa de Crombach, cuya consistencia interna de los puntajes fluctúa en valores que van de 0 a 1, donde “0” significa confiabilidad nula y “1” representa confiabilidad total.

3.5.2.2. Variable 2: Compromiso de gestión.

La ficha para medir los compromisos de gestión consta de 25 ítems, cada ítem tiene una valoración en la escala diferencial semántico de tipo Likert. La escala tiene los siguientes valores: 1, 2, 3, 4 y 5. Los valores obtenidos en cada escala valorativa son sumados y al finalizar dicho puntaje es ubicado en la siguiente escala:

Inicio	=	1 – 25
Proceso	=	26 - 50
Aceptable	=	51 - 75
Satisfactorio	=	76 - 100
Destacado	=	101 - 125.

El instrumento lo elaboró el investigador, tomando como instrumento referencial la ficha de técnica de los compromisos de gestión escolar. La ficha ha sido estructurado en 3 dimensiones: gestión pedagógica, gestión para la calendarización y gestión para la planificación. La confiabilidad del instrumento se determinó con la aplicación de la prueba piloto, la misma que fue aplicada en La Institución Educativa N°81755 “Medalla Milagrosa” de Trujillo. La prueba piloto fue aplicada a docentes de ambos sexos del nivel primario. Para su análisis se hizo uso del Coeficiente de Alfa de Crombach, cuya consistencia interna de los puntajes fluctúa en valores que van de 0 - 1, donde “0” significa confiabilidad nula y “1” representa confiabilidad total.

3.6. Técnicas de procesamiento de datos

a) Correlación lineal: Para investigar la relación que hay entre las dos variables estadísticas, determinar el sentido de sus relaciones y cuantificar el grado de nivel de correlación entre ellas respecto a sus coeficientes.

b) Coeficiente de correlación: Para obtener el grado de relación existente entre las dos variables del estudio. El índice o coeficiente de correlación considerará un valor numérico que oscila entre menos uno (-1) y más uno (+1).

La discusión se realizó a través de la comparación de los mismos con los resultados obtenidos en los “antecedentes” citados y el planteamiento del “marco teórico”. Las

conclusiones se expresaron en función a cada uno de los objetivos propuestos por las investigadoras.

3.7. Aspectos éticos.

Hernández (2014), menciona los siguientes aspectos para describir los aspectos éticos, entre estos se utilizaron:

3.7.1. En relación a la ética, se tomaran en cuenta con:

- Consentimiento informado.
- Intimidad, anonimato, confidencialidad.
- Dignidad humana.
- Beneficencia, costos y reciprocidad.

3.7.2. En relación al rigor científico

Se consideran los criterios en relación al rigor científico propuestos por Cádiz (2006):

- Formalidad: Los datos obtenidos estarán sujetos sólo a la durabilidad de la investigación.
- Credibilidad: Fundada por la verdad establecida mutuamente entre el investigador y el informante.
- Transferibilidad: Posibilidad de transferir el estudio hacia otros contextos, ámbito o grupos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de los resultados

Tabla N° 02: Nivel de desempeño docente en la I.E. ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”. Trujillo – Nivel primario-2017.

Nivel de desempeño docente	n	%
Logro previsto	6	40.0%
Logro destacado	9	60.0%
Total	15	100.0%

Fuente: Base de datos

Gráfico N° 01



Fuente: Tabla N° 01

Interpretación:

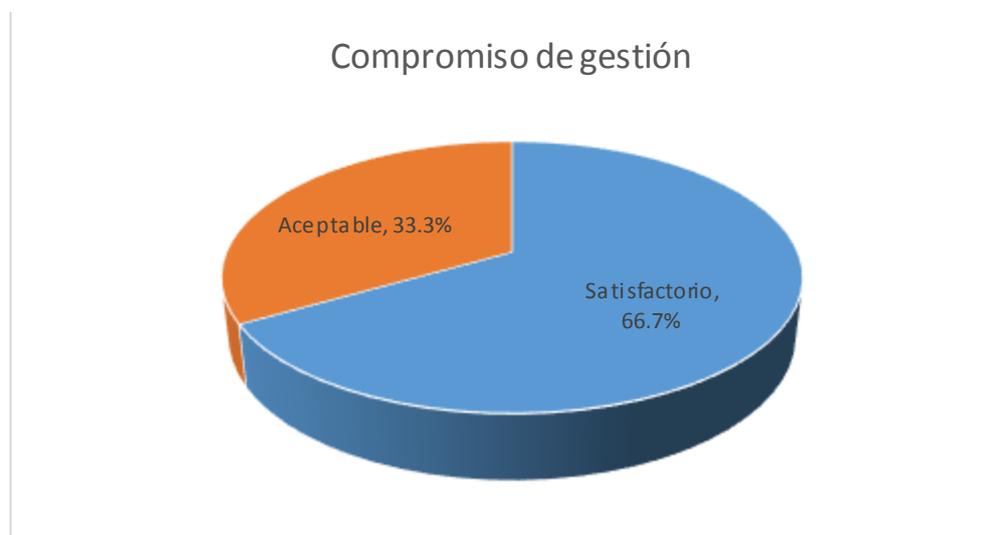
Como se puede apreciar en la tabla 01 y gráfico 01, de los 15 docentes del nivel primario, 6 de ellos tienen un nivel de logro previsto y equivale al 40.0%, mientras que los otros 9 tienen un nivel de logro destacado y equivale al 60.0%.

Tabla N° 03: Nivel de los compromisos de gestión en la I.E. ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”. Trujillo – Nivel primario-2017.

Compromiso de gestión	n _i	%
Satisfactorio	10	66.7%
Aceptable	5	33.3%
Total	15	100.0%

Fuente: Base de datos

Gráfico N° 02



Fuente: Tabla N° 02

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla 02 y gráfico 02, de los 15 docentes del nivel primario, 10 de ellos tienen un nivel de logro satisfactorio equivalente al 66.7%, mientras que los otros 5 tienen un nivel de logro aceptable equivalente al 33.3%.

Tabla N° 04:Correlaciones entre cada una las dimensiones del Desempeño docente y los compromiso de gestión en la I.E. ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”. Trujillo – Nivel primario-2017.

Desempeño de docente		Compromiso de gestión		
		Gestión pedagógica	Gestión para la calendarización	Gestión para la planificación
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	.505	.269	.227
	Sig. (bilateral)	.055	.332	.416
	N	15	15	15
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	.474	.452	.259
	Sig. (bilateral)	.074	.091	.351
	N	15	15	15
Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Correlación de Pearson	.198	.182	.203
	Sig. (bilateral)	.480	.517	.469
	N	15	15	15
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Correlación de Pearson	.355	.291	.255
	Sig. (bilateral)	.194	.292	.360
	N	15	15	15

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Como se puede apreciar en tabla N° 04, la correlación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión pedagógica es moderada (0.505), entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y gestión para la calendarización es lineal directa baja-leve (0.269), entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y gestión para la planificación existe una relación lineal directa baja-leve (0.227); la correlación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión pedagógica es lineal directa moderada (0.474), entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión para la calendarización existe una relación lineal directa moderada (0.452), entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión para la planificación existe una relación lineal directa baja-leve (0.259); la correlación entre la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión pedagógica es lineal directa insignificante (0.198), entre la Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión para la calendarización existe una relación lineal directa insignificante (0.182), entre la Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión para la planificación existe una relación lineal directa baja-leve (0.203); la correlación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y gestión pedagógica es lineal directa baja-leve (0.355), entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión para la calendarización es lineal directa baja-leve (0.291), entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión para la planificación es lineal directa baja-leve (0.255).

4.2. Prueba de hipótesis:

H_a : Existe relación entre el desempeño docente y los compromisos de gestión.

H_0 : No existe relación entre el desempeño docente y los compromisos de gestión.

Tabla N° 05: Tabla de contingencia de Compromiso de gestión y Desempeño de docente

		Desempeño docente		Total	
		Logro previsto	Logro destacado		
Compromiso de gestión	Destacado	Recuento	6	4	10
		% dentro de Compromiso de gestión	60,0%	40,0%	100,0%
	Satisfactorio	Recuento	0	5	5
		% dentro de Compromiso de gestión	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	6	9	15	
	% dentro de Compromiso de gestión	40,0%	60,0%	100,0%	

Fuente:Tabla 01 y 02

Tabla N° 06: Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,000 ^a	1	,025	,089	,042
Corrección por continuidad ^b	2,813	1	,094		
Razón de verosimilitudes	6,730	1	,009	,044	,042
Estadístico exacto de Fisher				,044	,042
Asociación lineal por lineal	4,667 ^c	1	,031	,089	,042
N de casos válidos	15				

Fuente:Elaboración propia

a. 3 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,00.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 2,160.

Descripción:

Como el valor de $p=0.044$ (Prueba exacta de Fisher) es menor que $\alpha=0.05$ entonces rechazamos H_0 , y aceptamos H_a , por lo tanto existe una relación significativa entre el compromiso de gestión y el desempeño docente.

4.3. Discusión de resultados:

Desde el año 2015, en el Perú, las políticas educativas emanadas por el Ministerio de Educación están centradas en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo a través del fortalecimiento del desempeño docente y el cumplimiento de los compromisos de gestión, que vienen realizando en las Instituciones Educativas, con la finalidad de aseguren el logro de los aprendizajes (MINEDU, 2015).

La gestión escolar requiere de prácticas que permitan generar condiciones favorables y asegurar los aprendizajes en las Instituciones Educativas. Por otro lado, también es fundamental el rol del docente para concertar, acompañar, comunicar, motivar, educar y mejorar su desempeño pedagógico. Por su parte Valdés (2006, citado en Palomino, 2012) señala que el desempeño docente es todo proceso sistemático de preparación de fundamentos válidos y fiables, con la finalidad de comprobar y valorar los resultados educativos que muestran los estudiantes durante el desarrollo de sus capacidades pedagógicas. Aunque para ello, tal como se menciona en el párrafo anterior, se requiere del cumplimiento de los compromisos de la gestión escolar. El MINEDU (2015), define a los compromisos de gestión como: las prácticas pedagógicas que los líderes educativos deben de cumplir en la Institución Educativa como parte de su actividad laboral, con la intención de lograr mejores condiciones en las actividades académicas y en la asimilación de aprendizajes.

Razón por la cual, determinar ¿Cuál es el grado de relación entre el desempeño docente y los compromisos de gestión en la I. E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos del nivel primario. Trujillo – 2017? Es el problema general que se propuso responder el equipo investigador durante todo el proceso del presente estudio.

En cuanto a los resultados se encontró en la tabla N° 01 los niveles adquiridos por los docentes de la muestra en su desempeño docente, tal es así, que se registró que de los 15 docentes del nivel primario que participaron en la investigación, 6 de ellos tienen un nivel de logro previsto y equivale al 40.0%, mientras que los otros 9 tienen un nivel de logro destacado y equivale al 60.0%.

Similares resultados se encontraron en Culqui, (2014), quien en su tesis realizada en Trujillo – Perú, con el objetivo de determinar el efecto del plan de monitoreo, asesoría y supervisión pedagógica bajo el enfoque democrático en el desempeño de la I.E. N° 80657 de Recuaycito. Concluye que el 57% de los docentes obtuvieron un nivel destacado y el 43% un nivel suficiente en su desempeño laboral. Para Tumialán (2013)

evaluar el desempeño es diagnosticar las diversas capacidades que despliega el docente como profesional, desde el acopio de información, la cual utiliza en orientar y guiar el trabajo que se requieran para el logro de los aprendizajes, hasta el cumplimiento de su labor efectiva en los compromisos de la gestión.

En la tabla N° 02 se interpretan los niveles de los compromisos de gestión de los docentes de la muestra. Como se puede apreciar de los 15 docentes del nivel primario que participaron en la investigación, 10 de ellos tienen un nivel de logro satisfactorio y equivale 66.7%, mientras que los otros 5 tienen un nivel de logro aceptable y equivale al 33.3%. Lo que demuestra un significativo compromiso de los docentes en la gestión escolar dentro de la IE. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos” del nivel primario. Trujillo – 2017

Dichos resultados se pueden contrastar con los registrados por Rivera (2010), quién en su tesis realizada en la ciudad de Lima – Perú con el propósito de determinar cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana. Afirma que el grado de compromiso organizacional dentro de la I. E. en estudio, es medio en un 60%. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalan además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

Según Bayona y Goñi (2007) la eficacia organizacional depende en gran medida de la consecución de compromisos de gestión. Recursos importantes como la tecnología o la estructura organizativa puede emularse, pero el capital humano con el que se cuenta en una organización, jamás será irreparable. Para este arduo trabajo, los docentes son los llamados a promover una cultura organizacional basada en los principios educativos (los cuales se encuentran enmarcados en la Ley General de Educación del Perú). Dichos actores educativos son los que irán construyendo una historia particular, ética y sostenible, liderados por fuerzas directrices que deben mediar eficaz y eficientemente en pro del cumplimiento de los planes establecidos. De esta manera, bajo el fiel compromiso de los docentes con los objetivos organizacionales, habrá éxito.

Asimismo, en la tabla N° 03 se establece, la correlación entre cada una de las dimensiones del desempeño docente con las dimensiones del compromiso de gestión, tal es así, que en la dimensión la correlación entre la preparación para el aprendizaje de los

estudiantes y la gestión pedagógica es moderada de 0.505; entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y gestión para la calendarización la relación es lineal directa baja-leve del 0.269; entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión para la planificación la relación es lineal directa baja-leve del 0.227; la correlación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión pedagógica es lineal directa moderada de 0.474; entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión para la calendarización la relación es lineal directa moderada del 0.452; entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión para la planificación existe una relación lineal directa baja-leve del 0.259; la correlación entre la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión pedagógica es lineal directa insignificante del 0.198; entre la Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión para la calendarización la relación es lineal directa insignificante del 0.182; entre la Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión para la planificación existe una relación lineal directa baja-leve del 0.203; la correlación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y gestión pedagógica es lineal directa baja-leve del 0.355; entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión para la calendarización es lineal directa baja-leve (0.291); entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión para la planificación la relación es lineal directa baja-leve del 0.255.

Similares resultados se encuentran en Yábar (2013), quién en su tesis realizada en Lima – Perú con la finalidad de determinar la relación entre la gestión educativa y la práctica docente en una Institución Educativa Privada de la ciudad de Lima; Concluye lo siguiente: Se mantenía una relación directa entre la gestión educativa y la práctica docente refiriendo que el 56.40% de la variable práctica docente fue explicada por la gestión educativa. Asimismo que el 31.14% de la variable práctica docente fue explicada por la evaluación de la gestión educativa y que el 42.12% de la variable práctica docente ha sido explicada por la planeación de la gestión educativa. Asimismo, el 41.34% del variable práctica docente fue explicada por la organización de la gestión educativa.

Tanto para la medición de las dimensiones del desempeño docente y de los compromisos de gestión tomadas en cuenta en la presente investigación se han utilizado las fichas y rubricas de evaluación propuestas por el Ministerio de Educación del Perú,

en las versiones 2016 y 2017, realizándose algunos reajustes los que nos han llevado a plantear cuatro dimensiones, 9 indicadores y 40 ítems para la variable desempeño docente, y tres dimensiones, 5 indicadores y 25 ítems para la variable compromisos de gestión; cada una valorada en escala diferencial semántico de tipo Likert.

En cuanto, a la prueba de hipótesis, en la tabla N° 06 en la prueba Chi cuadrado se obtiene un valor de $p=0.044$ (Prueba exacta de Fisher) siendo esta menor que $\alpha=0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta H_a , por lo tanto se concluye en que existe una relación significativa entre el compromiso de gestión y el desempeño docente en la Institución Educativa ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”. Trujillo – 2017?

Similares resultados registra Quispe (2016), en su investigación realizada con el objetivo de determinar la relación existente entre la calidad de la gestión y desempeño docente en una Institución Educativa de Trujillo, 2017, y en la que concluye que: El 100% de la muestra evidenció la calidad de la gestión institucional y el 100% demostró un nivel adecuado en su desempeño docente, determinándose que existe una relación muy alta positiva entre estas variables en la Institución Educativa que representa la muestra. La prueba de contrastación de la hipótesis se realizó mediante la prueba estadística Chi cuadrado, cuyo resultado fue 0 (menor al valor tabular de 5,99) con un nivel de significancia $P = 0,99$ y con 2 grados de libertad; lo que nos indica que se rechaza totalmente la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO V.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones:

2. Al identificar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”. Trujillo – 2017, se registró que de los 15 docentes del nivel primario, 6 de ellos tienen un nivel de logro previsto y equivale al 40.0%, mientras que los otros 9 tienen un nivel de logro destacado y equivale al 60.0%.

3. Al identificar el nivel de los compromisos de gestión en la Institución Educativa ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”. Trujillo – 2017, se registró que de los 15 docentes del nivel primario, 10 de ellos tienen un nivel de logro satisfactorio y equivale al 66.70.0%, mientras que los otros 5 tienen un nivel de logro aceptable y equivale al 33.3.0%.

4. Al establecer la relación existente entre las dimensiones del desempeño docente y los compromisos de gestión, se obtiene que entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión pedagógica la relación es moderada de 0.505; entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y gestión para la calendarización la relación es lineal directa baja-leve del 0.269; entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión para la planificación la relación es lineal directa baja-leve del 0.227; la correlación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión pedagógica es lineal directa moderada de 0.474; entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión para la calendarización la relación es lineal directa moderada del 0.452; entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión para la planificación existe una relación lineal directa baja-leve del 0.259; la correlación entre la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión pedagógica es lineal directa insignificante del 0.198; entre la Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión para la calendarización la relación es lineal directa insignificante del 0.182; entre la Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión para la planificación existe una relación lineal directa baja-leve del 0.203; la correlación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y gestión pedagógica es lineal

directa baja-leve del 0.355; entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión para la calendarización es lineal directa baja-leve (0.291); entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión para la planificación la relación es lineal directa baja-leve del 0.255.

5. Al establecer la relación existente entre el desempeño del docente y los compromisos de gestión, se obtiene un valor de $p=0.002$ (Prueba exacta de Fisher) que es menor que $\alpha=0.05$ entonces se rechazamos H_0 , y se aceptamos H_a , por lo tanto se concluye que existe una relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión.

5.2. Recomendaciones:

1. Se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa Local, implementar programas de mejoramiento de la calidad de la gestión educativa en las II.EE. no sólo desde la función del directivos sino también de los demás integrantes de la comunidad educativa, sobre todo del docente, a través del mejoramiento de su desempeño.

2. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa donde se realizó la presente investigación, que en lo posterior promueva en los docentes la realización de estudios comparativos y correlacionales de las variables desempeño docente y los compromisos de gestión, con la finalidad de encontrar conclusiones comunes o diferentes que ayuden a explicar en forma sistemática el nivel de influencia de estas variables y que influyen en la mejora de la calidad del servicio educativo.

3. Se sugiere a los docentes de las Instituciones Educativas que tengan presente que el desempeño es permanentemente evaluado y que por ello deben estar siempre preparados y dispuestos a participar en los programas de capacitación que promueve el Ministerio de Educación o entidades públicas y privadas acreditadas, ya sea de manera presencial o virtual.

4. A los investigadores se les recomienda revisar la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados en sus futuras investigaciones, y de esta manera fomentar su efectividad de aplicación como instrumentos de medición.

BIBLIOGRAFÍA:

- Ajanel, R. (Febrero del 2012). Universidad panamericana. Recuperado el 10 de diciembre del 2013, de <http://54.245.230.17/library/digital371.36%20A642.pdf>.
- Caballero, A. (2003). *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel superior*. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nueva León.
- Cámere, E. (Agosto del 2010). Entre educadores. Recuperado el 1 de junio del 2017, de <http://entreeducadores.com/tag/relación-de-docencia/>.
- Comisión Reguladora de los Compromisos de Gestión (2011). *Guía metodológica de los compromisos de gestión*. Montevideo, Uruguay.
- Culqui, E. (2014). *Plan de monitoreo, asesoría y supervisión pedagógica bajo el enfoque democrático para mejorar el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en la I.E. N° 80657 – Recuaycito – La Libertad*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Chanamé, D. y Rodríguez, J. (2012). *Programa de capacitación continua para mejorar la gestión administrativa en la institución educativa “Carlos Gutiérrez Noriega” de la ciudad de Chepén, 2012*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: McGrawHill/Interamericana Editores S.A.
- Díaz, L. (2011). *La observación*. Facultad de Psicología de la UNAM. México.
- Estrada, L. (2013). *Desempeño docente*. Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Friere, P. (2009). *Los caminos de Paulo Friere en Córdoba*. Primera Edición. España: Editorial Eduvim.

- Galtés, R. (2013). *La motivación. Factor clave para continuar la labor docente*. Manresa, Barcelona. España: Escuela universitaria de ciencias de la salud.
- Hernández, R.. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.) México: MC Graw Hill.
- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Maldonado, A. (2013). *Rol del docente en el aprendizaje cooperativo*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Marcelo, C. (2009). *El profesorado principiante, inserción a la docencia*. Octaedro. Barcelona, España.
- MINEDU (2017). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*. Manual ad aplicación. Disponible en: www.minedu.gob.pe/evaluaciondocente. Consultado el: 18 de enero del 2018.
- MINEDU (2016). *Marco Del Buen Desempeño Docente*. Lima-Perú
- MINEDU (2015). *Manual de compromisos de gestión escolar*. Industria Gráfica MACOLE S.R.L. Lima, Perú.
- MINEDU (2014). *Protocolo del Acompañante Pedagógico, del Docente Coordinador/ Acompañante y del formador*. Industria Gráfica MACOLE S.R.L. Lima, Perú.
- MINEDU (2013). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú.
- MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima Perú
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Moreno, J., Muñoz, A. (2013). *Percepción del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en el área ciencias sociales en los alumnos de la institución educativa N° 80038 San Francisco de Asís de la Esperanza*”. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.

- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Pérez, L., Santillán, M. (2012). *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes, dentro del contexto de acompañamiento integral, en las institución educativa Fe y Alegría n° 36 – La Esperanza*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.
- Pique, L. (2011). Familia y Escuela. Recuperado el 30 de mayo del 2017, de http://relaciónentrefamiliayescuela.blogspot.com/2011/04/la-importancia-de-larelación_familia.html.
- Quispe, R. (2016). *La calidad de la gestión y desempeño docente en la Institución Educativa N° 81029 del distrito de San Pedro de Lloc, provincia de Pacasmayo*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México : Pearson Educacion.
- Rojas, E. (2017). *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública de Lima*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- UNESCO (2014). *Docentes de Latinoamérica. Situación actual y desafíos*. Santiago de Chile: OREALC.
- Valderrama, G. (10 de mayo 2012). Recuperado el 30 de mayo del 2017, de <http://gricel1972.blogspot.com>
- Valdés, H. (2004). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Versión preliminar.

Valdés V. (2006). *Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente.* Ciudad de México, 29 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

Vita, G. (2008). *Ser docente en el siglo XXI, El docente y la autoridad.* Buscador: abc.gov.ar/lainstitución/.../serdocenteenelsiglo21

Yábar, I. (2013). *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.* Tesis de magíster en educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

APÉNDICES Y ANEXOS

ANEXO: N° 1

FICHA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres:

Edad (años cumplidos):.....Fecha:...../...../.....

II. INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar los niveles de desempeño docente, a través del desarrollo de las dimensiones propuestos en el marco del buen desempeño docente: **Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.** Cada una con sus respectivos indicadores e ítems de evaluación. Tus respuestas y apoyo permitirán el desarrollo idóneo del presente trabajo de investigación. Solicitamos que responda con toda sinceridad marcando con un aspa “X” sólo una alternativa para cada enunciado, teniendo en cuenta la siguiente escala:

NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE		
Inicio	Desarrollas los desempeños previstos o evidencias dificultades. Requieres del acompañamiento pedagógico permanente.	1
Proceso	Logras los desempeños previstos y requieres del acompañamiento pedagógico periódicamente.	2
Logro previsto	Evidencias el logro de los desempeños previstos.	3
Logro destacado	Evidencias el logro por encima de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico.	4

III. PREGUNTAS:

3.1. DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES:

3.1.1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.	1	2	3	4
1.- Demuestras conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus necesidades especiales.				
2. Demuestras conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
3. Demuestras conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
3.1.2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.				
4. Elaboras la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
5. Seleccionas los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
6. Diseñas creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
7. Contextualizas el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
8. Creas, seleccionas y organizas diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
9. Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
10. Diseñas la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.				

3.2. DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.

3.2.1. Crea un clima propicio para el aprendizaje:	1	2	3	4
11. Construyes, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12. Orientas su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunicas altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
13. Promueves un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se expresa y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14. Generas las relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15. Resuelves conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16. Organizas el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17. Reflexionas permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollas actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
3.2.2. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares:				
18. Controlas permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
19. Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20. Constatas que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las				

expectativas de desempeño y progreso.				
21. Desarrollas, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22. Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
23. Utilizas recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
3.2.3. Evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos:				
25. Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26. Elaboras instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27. Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28. Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
29. Compartes oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				

3.3. DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

3.3.1. Participa activamente con actitud democrática:	1	2	3	4
30. Interactúas con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
31. Participas en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
32. Desarrollas, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
3.3.2. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil:	1	2	3	4
33. Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34. Integras críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35. Compartes con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				

3.4. DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.

3.4.1. Reflexiona sobre su práctica y su experiencia institucional:	1	2	3	4
36. Reflexionas en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
37. Participas en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38. Participas en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
3.4.2. Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas.				
39. Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
40. Actúas y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. NOMBRE:

FICHA DE EVALUACION DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

2. AUTOR:

Ficha original del Ministerio de Educación

3. OBJETIVOS:

Evaluar los niveles de desempeño en los docentes de la Institución Educativa ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”. Nivel primario, Trujillo – 2017.

4. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Docentes de la Institución Educativa ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”. Nivel primario, Trujillo – 2017.

5. TIEMPO DE APLICACIÓN: 45 minutos

6. ADMINISTRACION:

Individual

7. TÉCNICA:

- Observación
- Encuesta

8. PUNTUACION Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL	VALORACION
1	Inicio	01-40 Puntos
2	Proceso	41-80 puntos
3	Logro previsto	81-120 puntos
4	Logro destacado	121-160 puntos

9. DIMENSIONES E ITEMS:

DIMENSIONES	INDICADORES	ítems
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.	1,2,3
	Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.	4,5,6,7,8,9,10
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	crea un clima propicio para el aprendizaje	11,12,13,14,15,16,17
	conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares	18,19,20,21,22,23,24
	Evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	25,26,27,28,29
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participa activamente con actitud democrática	30,31,32
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil	33,34,35
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su práctica y su experiencia institucional	36,37,38
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas	39,40

ANEXO: N° 02

FICHA PARA MEDIR LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN

I. DATOS GENERALES:

Nombres y apellidos:..... **EDAD:**

II. INSTRUCCIONES:

El presente instrumento tiene como objetivo evaluar los niveles de gestión escolar de la Institución Educativa ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”, a través del desarrollo de las dimensiones gestión de la candelarización, gestión pedagógica y gestión de la planificación. Cada una con sus respectivos indicadores e ítems de evaluación. Sus respuestas y apoyo permitirán el desarrollo idóneo del presente trabajo de investigación. Solicitamos a usted responder con toda sinceridad marcando con un aspa “X” sólo una alternativa para cada enunciado, teniendo en cuenta la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

III. PREGUNTAS:

3.1. DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA:

3.1.1. COMPROMISO 1: Progreso anual de los aprendizajes de todos los estudiantes	1	2	3	4	5
1. La institución Educativa ha definido sus metas de aprendizaje en las diferentes edades/grados a partir de una línea de base.					
2. La I.E. ha definido las metas de aprendizaje de manera participativa y consensuada.					
3. La I.E., además de las metas de aprendizaje, ha considerado mejorar la eficiencia académica a partir de datos estadísticos del año anterior.					
4. La I.E. ha implementado acciones de capacitación, acompañamiento, trabajo en equipo, reuniones técnicas para mejorar el desempeño de los docentes y alcanzar las metas de aprendizaje.					
5. La I.E. ha previsto, organizado y realizado el proceso de evaluación a los estudiantes para medir el logro de aprendizajes en función a las metas previstas, ha reflexionado sobre los avances y en base a ello se ha organizado y festejado el primer día del logro.					
3.1.2. COMPROMISO 2: Retención anual de los estudiantes:	1	2	3	4	5
6. La institución educativa ha considerado en el PAT 2017 el diagnóstico a través de información estadística sobre la situación de repitencia y abandono escolar en el año 2016.					
7. La institución educativa ha considerado metas de reducción del índice de repitencia y deserción escolar en el PAT 2017, en términos de porcentaje.					
8. La institución educativa, ha realizado acciones de sensibilización a docentes sobre la repitencia y deserción escolar 2017					
9. La institución educativa ha desarrollado reuniones y charlas con los padres de familia para evitar la repitencia y deserción escolar en el año 2017.					
10. La institución educativa ha hecho seguimiento a casos de estudiantes que han abandonado sus estudios, han repetido de grado para identificar las causas o en su defecto han logrado recuperar y retenerlos para que concluyan sus estudios					

3.2. DIMENSIÓN GESTIÓN PARA LA CALENDARIZACIÓN:

3.2.1. COMPROMISO 3: Cumplimiento de la calendarización planificada	1	2	3	4	5
11. La I.E. ha organizado la jornada diaria considerando 45 minutos por hora pedagógica.					
12. Los directivos de la I.E. orienta y verifica la organización adecuada del horario escolar priorizando el trabajo con bloque mínimos de 2,3 o 4 horas pedagógicas por área.					
13. Los directivos de la I.E. ha emitido normas u orientaciones para evitar el uso del tiempo en actividades de rutina.					
14. Los directivos de la I.E. acompañan a los docentes para reducir el uso inadecuado del tiempo en el aula.					
15. Los docentes de la I.E. utilizan el tiempo en el aula de manera dosificada y en función a los aprendizajes previstos.					

3.3. DIMENSIÓN GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN:

3.3.1. COMPROMISO 4: Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica	1	2	3	4	5
16. EL PAT cuenta con: 1. Diagnóstico sobre la realidad educativa partir de los ocho compromisos de gestión escolar. 2. Objetivos y/o metas precisas y reales que puedan ser medibles en función a su logro o alcance. 3. Actividades (estrategias, compromisos y cronograma) para cumplir con los objetivos y/o metas precisas en cada compromiso de gestión escolar.					
17. La institución educativa (director/subdirector) ha convocado, dirigido y conformado los equipos de trabajo por cada compromiso de gestión y ha organizado y realizado charlas o acciones de capacitación para formular y reformular el PAT 2017.					
18. La institución educativa ha planificado y cumplido con realizar acciones para garantizar el buen inicio del año escolar (mantenimiento de locales escolares), evaluación de estudiantes y 1er Día del Logro.					
19. La institución educativa ((director/subdirector/asesor) planifica y ejecuta acciones de monitoreo y acompañamiento y autoevaluación periódica con la presencia de docentes y personal administrativo para evaluar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión Escolar.					
20. El director/subdirector ha previsto y/o ejecutado acciones de rendición de cuentas a la comunidad educativa (estudiantes, padres de familia, docentes y autoridades comunales) sobre el avance, logro y cumplimiento de los Compromisos de Gestión Escolar la ejecución del PAT.					
3.3.2. COMPROMISO 5: Gestión de la convivencia escolar en la I.E.	1	2	3	4	5
21. La institución educativa ha aplicado la encuesta a estudiantes sobre clima escolar.					
22. La institución educativa ha procesado la información de las encuestas y elaborado el diagnóstico sobre la buena convivencia escolar					
23. En el PAT se evidencia objetivos, estrategias y cronograma de acciones para mejorar el clima escolar y la convivencia, considerando las orientaciones de la estrategia nacional de “Paz Escolar”.					
24. La institución educativa (director/subdirector/coordinador) planificay monitorea la acción tutorialen el aula para garantizar el acompañamiento al estudiante y para reducir el consumo de drogas, la trata de personas, trabajo y explotación infantil, el abuso sexual, embarazo precoz y paternidad en la adolescencia, violencia contra la mujer, ludopatía, etc..					
25. La institución educativa identifica casos de violencia escolar a través de SISEVE, hace seguimiento administrativo y legal y de apoyo a los estudiantes afectados					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. NOMBRE:

FICHA PARA MEDIR LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN

2. AUTOR:

GALLO RUIZ, Weti del Socorro

RODRIGUEZ MUÑOZ, Mery

3. OBJETIVOS:

Evaluar los niveles de compromiso escolar de la Institución Educativa ALFZ. PNP “Mariano Santos Mateos”. Nivel primario, Trujillo – 2017.

4. USUARIOS:

Docentes y personal directivo

5. TIEMPO DE APLICACIÓN: 45 minutos

6. MODO DE APLICACIÓN: Mediante la observación sistemática.

10. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº de ítems	PESO	%
Compromisos de gestión	Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none">- Progreso anual de los aprendizajes- Retención anual de los estudiantes.	10	50	40.0
	Gestión para la calendarización	<ul style="list-style-type: none">- Cumplimiento de la calendarización planificada.	5	25	20.0
	Gestión de la planificación	<ul style="list-style-type: none">- Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica.- Gestión de la convivencia escolar.	10	50	40.0
TOTAL			25	125	100

11. ESCALA DE MEDICIÓN DE INTERVALO DEL PUNTAJE DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR:

Formula: Peso máximo / número de intervalos, Menos 1

$$125 / 5 = 25 - 1 = 24$$

Proceso	Escala de pesos de resultados	Intévalo
1 + 24 = 25	[1 – 25]	Inicio
26 + 24 = 50	[26 – 50]	Proceso
51 + 24 = 75	[51 – 75]	Aceptable
76 + 24 = 100	[76 – 100]	Satisfactorio
101 + 24 = 125	[101 – 125]	Destacado

CONSTRUCCIÓN DE LA ESCALA DE CONVERCIÓN DE LOS PESOS POR DIMENSIONES

a. Dimensión gestión pedagógica:

Formula: Peso máximo / número de intervalos, Menos 1

$$50 / 5 = 10 - 1 = 9$$

Proceso	Escala de pesos de resultados	Intévalo
1 + 9 = 10	[1 – 10]	Inicio
11 + 9 = 20	[11 – 20]	Proceso
21 + 9 = 30	[21 – 30]	Aceptable
31 + 9 = 40	[31 – 40]	Satisfactorio
41 + 9 = 50	[41 – 50]	Destacado

b. Dimensión gestión de la calendarización:

Formula: Peso máximo / número de intervalos, Menos 1

$$25/5 = 5 - 1 = 4$$

Proceso	Escala de pesos de resultados	Intervalo
$1 + 4 = 5$	[1 – 5]	Inicio
$6 + 4 = 10$	[6 – 10]	Proceso
$11 + 4 = 15$	[11 – 15]	Aceptable
$16 + 4 = 20$	[16 – 20]	Satisfactorio
$21 + 4 = 25$	[21 – 25]	Destacado

c. Dimensión gestión de la planificación:

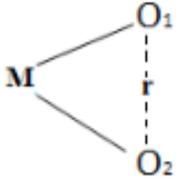
Formula: Peso máximo / número de intervalos, Menos 1

$$50 / 5 = 10 - 1 = 9$$

Proceso	Escala de pesos de resultados	Intervalo
$1 + 9 = 10$	[1 – 10]	Inicio
$11 + 9 = 20$	[11 – 20]	Proceso
$21 + 9 = 30$	[21 – 30]	Aceptable
$31 + 9 = 40$	[31 – 40]	Satisfactorio
$41 + 9 = 50$	[41 – 50]	Destacado

ANEXO: N° 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS.
¿Cuál es el grado de relación entre el desempeño docente y los compromisos de gestión en la I.E. Alferez PNP. "Mariano Santos Mateos Nivel Primario2017-?.	Determinar el grado de relación existente entre el desempeño docente y los compromisos de gestión en la I.E. Alferez PNP. Mariano Santos Mateos Nivel Primario2017-	Existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión en la I.E. Alferez PNP. Mariano Santos Mateos nivel Primario 2017.	V. D : Desempeño Docente. V.I :Compromiso de gestión	Tipo: Descriptiva correlacional. Diseño  -Métodos Deductivo Inductivo. Población muestral :15 Maestros Técnica: La encuesta. Observación.	Cuestionario. Rúbrica.....



PERÚ

Ministerio
del Interior

Policía
Nacional
del Perú

Dirección de
Bienestar y
Apoyo al Policía

División de Bienestar
Asistencia Social y
Servicios Educativos

Departamento
de Servicios
Educativos

IE. ALFZ. PNP
"Mariano Santos
Mateos"-Trujillo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

CONSTANCIA

Quien suscribe el Director de la IE ALFZ. PNP MARIANO SANTOS MATEOS

Hace constar:

Que, doña **WETI DEL SOCORRO RUIZ GALLO** y doña **MERY RODRIGUEZ MUÑOZ**, alumnas Maestristas de la Escuela de Post Grado de la Universidad Católica de Trujillo, aplicarán en esta Institución Educativa instrumentos afines al desarrollo del trabajo de investigación de su tesis denominada: "Desempeños y los Compromisos de Gestión en el Nivel Primario de la IE. ALFZ. PNP Mariano Santos Mateos, Trujillo 2017", durante el presente año académico.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines convenientes.

Trujillo, 20 de Julio del 2017



OA-273686
Juan Carlos BLAS VELASQUEZ
MAYOR PNP
DIRECTOR IE ALFZ. PNP "MSM"-Trujillo

Institución Educativa Pública 81755
"Medalla Milagrosa"



Urb. La Rinconada
Trujillo

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81755 "MEDALLA MILAGROSA"
DE LA URBANIZACIÓN LA RINCONADA - TRUJILLO,

HACE CONSTAR

Que las profesoras **MERY RODRIGUEZ MUÑOZ** y **WETI DEL SOCORRO GALLO RUIZ**, alumnas de la escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, han aplicado un instrumento de medición piloto del proyecto de tesis: "**DESEMPEÑO Y COMPROMISOS DE GESTIÓN EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA - TRUJILLO 2017**".

Se les expide la presente constancia a petición de las interesadas, para los fines que estimen conveniente.

Trujillo, 29 de diciembre de 2017




Mgtr. Henry Tulio Meregildo Bejarano
DIRECTOR

Urb. La Rinconada
Trujillo

HTMB/D



PERÚ

Ministerio
del Interior

Policía
Nacional
del Perú

Dirección de
Bienestar y
Apoyo al Policía

División de Bienestar
Asistencia Social y
Servicios Educativos

Departamento
de Servicios
Educativos

IE ALFZ PNP
"Mariano Santos
Mateos"-Trujillo



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALFZ. PNP. "MARIANO SANTOS MATEOS", QUE SUSCRIBE.-----

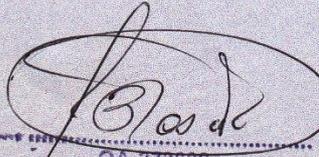
HACE CONSTAR:

Que, las docentes **WETI DEL SOCORRO GALLO RUIZ** y **MERY RODRIGUEZ MUÑOZ**, han aplicado los Instrumentos de Evaluación de su TESIS "DESEMPEÑO Y COMPROMISOS DE GESTIÓN EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA-TRUJILLO 2017" con responsabilidad, eficiencia y eficacia.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime necesarios.

Trujillo, 05 de Marzo del 2018.




0A-273686
Juan Carlos BLAS VELASQUEZ
MAYOR PNP
DIRECTOR I.E ALFZ "MSM" - TRUJILLO