



**UNIVERSIDAD NACIONAL**

**"PEDRO RUIZ GALLO"**



**Facultad de Ciencias Histórico Sociales y  
Educación**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**PROPUESTA DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N°15261 DEL CASERIO DE  
PUERTA PULACHE DEL DISTRITO DE LAS LOMAS, REGIÓN -  
PIURA- 2015.**

**TESIS**

**PRESENTADA PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA  
ESTRATÉGICA.**

**AUTOR:**

**LIC. ROLANDO GUILLERMO ATARAMA NAVARRO**

**LAMBAYEQUE – PERÚ**

**2015**



**UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”  
DE LAMBAYEQUE**



**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**TÍTULO DE INFORME DE TESIS**

**PROPUESTA DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA I.E. N°15261 DEL CASERÍO DE PUERTA PULACHE DEL  
DISTRITO DE LAS LOMAS, REGIÓN-PIURA, 2015.**

**PRESENTADO POR:**

.....  
**Lic. Rolando Guillermo  
Atarama Navarro  
AUTOR**

.....  
**Dra. Cs. Rosa Elena  
Sánchez Ramírez  
ASESORA**

**APROBADO POR:**

-----  
**M. Sc. Carlos Reyes Aponte  
PRESIDENTE**

-----  
**M. Sc. Luis Pérez Cabrejos  
SECRETARIO**

-----  
**M. Sc. Julia Esther Santa Cruz Mío  
VOCAL**

**Lambayeque, Diciembre 2016.**

## **DEDICATORIA**

**A Dios por darme la  
Fuerza espiritual para  
Nunca doblegar.**

**A mi esposa por su sacrificio  
y apoyo constante en mis  
momentos difíciles.**

**A mis adorados hijos:  
José María, Magdalena  
Soledad, Rolando Ernesto  
y Alicia Soledad, que son  
la razón de mi existencia.**

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iii</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>v</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPITULO I .....</b>	<b>1</b>
<b>ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO .....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>1</b>
1.1. CONTEXTO DEL OBJETO DE ESTUDIO .....	1
1.1.1. Toponimia e historia de la creación del caserío de Puerta Pulache.....	1
1.1.2. Aspecto Geográfico .....	2
1.1.3. Aspecto Económico .....	2
1.1.4. Socio cultural.....	2
1.1.5. HISTORIA DEL DISTRITO DE LAS LOMAS .....	3
1.1.5.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA.....	4
1.1.5.2. CLIMA.....	4
1.1.5.3. POBLACIÓN .....	4
1.1.5.4. Estructura Poblacional .....	4
1.1.5.5. Actividades Socioeconómicas .....	5
1.1.5.6. Educación .....	5
1.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO .....	5
1.2.1. Desempeño docente a nivel mundial .....	5
1.2.2. A NIVEL LATINOAMERICANO .....	10
GUATEMALA .....	10
1.2.3. A NIVEL NACIONAL .....	12
1.2.4. A NIVEL REGIONAL:.....	14
1.2.5. A NIVEL LOCAL.....	19
1.3. EL PROBLEMA A NIVEL FACTOPERCEPTIBLE .....	19
1.3.1. EL PROBLEMA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA.....	19
1.3.1.1. FORMULACION DEL PROBLEMA .....	20
1.4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION .....	20
1.4.1. Elementos básicos constitutivos de la matriz epistemológica:.....	21
A. Objeto de estudio .....	21

B. Objetivos:	21
1.4.2. Tipo y Diseño de Investigación	22
1.4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	22
1.4.4. METODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	23
1.4.5. PROCEDIMIENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS	24
1.4.6. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DE LOS DATOS	25
<b>CAPITULO II</b>	27
<b>MARCO TEORICO</b>	27
2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.	27
2.2. BASE TEÓRICO CIENTÍFICAS	28
2.2.1. TEORÍA GENERAL SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA	28
2.2.1.1.. GESTIÓN EDUCATIVA	31
2.2.1.2. PENSAR LA ESCUELA DE LOS DIRECTIVOS ESCOLARES	31
2.2.1.3. GRANDES COMPETENCIAS PARA EQUIPOS DIRECTIVOS	32
2.2.1.4. METAS COMPETENCIAS PARA LA GOVERNABILIDAD PEDAGOGICA	35
2.2.1.5. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	36
2.2.1.6. LA DOCENCIA Y LA ESCUELA QUE QUEREMOS	37
2.2.1.7. LA GESTIÓN ESCOLAR EN EL CONTEXTO DE LA REFORMA DE LA ESCUELA	39
2.2.2. DESEMPEÑO DOCENTE	39
2.2.2.1. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE: UN PILAR DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN CUBA.	40
2.2.2.2. Breve reseña histórica de la evaluación del desempeño profesional de los docentes en Cuba.	42
2.2.2.3. Teoría de la Evaluación de Desempeño Docente.	48
2.2.2.4. LAS DIMENSIONES PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.	52
2.2.2.5. MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	54
2.2.2.6. MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DIRECTIVO	54
2.2.2.7. DESEMPEÑO DOCENTE Y LOS ROLES	54
2.3. CONCEPTUALIZACIÓN	56
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	60
<b>CAPÍTULO III</b>	62
3.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	62
3.1. Resultados de la ficha de monitoreo docente del primer semestre	113
3.1.1. El Desempeño Docente en la Institución Educativa IE. N° 15261	113
3.2. PROPUESTA DE GESTIÓN EDUCATIVA	119

3.2.1. DENOMINACIÓN.....	119
3.2.2. JUSTIFICACIÓN .....	119
3.2.3. PROPUESTA DE GESTIÓN .....	121
3.2.4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	122
3.2.4.1. FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA .....	122
3.2.4.2. FUNDAMENTOS DE GESTION ESCOLAR .....	123
3.2.4.5. FUNDAMENTOS DE DESEMPEÑO DOCENTE .....	124
3.2.4.6. FUNDAMENTACION MORAL Y ETICA.....	125
3.3. OBJETIVOS.....	126
3.4. METODOLOGIA .....	127
3.5. CUADRO PEDAGOGICO.....	130
3.5.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	130
3.5.2. RECURSOS: .....	130
3.5.3. FINANCIAMIENTO:.....	131
3.6. EVALUACION: .....	131
3.7. Modelo teórico de la propuesta.....	132
3.8. MATRIZ DE INVESTIGACIÓN.....	133
CONCLUSIONES.....	134
RECOMENDACIONES .....	135
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA .....	136
REFERENCIAS ELECTRONICAS .....	138
 <b>ANEXOS</b> .....	 140
<b>ANEXO 01:</b> ENCUESTA PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE .....	141
<b>Anexo 02:</b> Encuestas .....	144
<b>ANEXO 03:</b> FOTOS .....	157

## RESUMEN

La investigación denominada “Propuesta de Gestión Educativa para mejorar el desempeño docente en la I.E. 15261 del caserío de Puerta Pulache del Distrito de las Lomas, Región Piura- 2015”, surge por el bajo desempeño de los docentes lo que origina un bajo rendimiento escolar de los estudiantes. El objetivo general de esta investigación fue: Diseñar estrategias sobre gestión educativa, para mejorar el desempeño docente en la I.E. 15261 del Caserío de Puerta Pulache.

Esta investigación es de tipo socio crítica, donde la muestra estuvo conformada por 21 docentes del nivel secundario, 10 docentes del nivel primario, 40 estudiantes de los diversos grados y 20 padres de familia. Con respecto a la muestra de los estudiantes y padres de familia fue elegida al azar. Los instrumentos empleados para la verificación de las variables fueron: Encuestas y la ficha de monitoreo aplicada en las supervisiones de las sesiones de clase.

En cada cuestionario se han incluido ítems, adaptados para fines de la presente investigación, en base a las teorías científicas de gestión educativa de la Dra. Pilar Pozner Minguet, y desempeño docente del Dr. Héctor Valdés Veloz. Se formuló la hipótesis de investigación: Si se diseña y aplica una propuesta de gestión educativa, apoyada en estrategias de gestión, sustentadas en las teorías de la Dra. Pilar Pozner Minguet, el Dr. Héctor Valdés Veloz y las orientaciones del MINEDU, en el marco del buen desempeño docente y directivo. Entonces se contribuirá a elevar el desempeño docente, mejorar las buenas relaciones humanas con la comunidad educativa y por ende propiciar buenos aprendizajes significativos en los educandos de la I.E.15261 del Caserío de Puerta Pulache, Distrito de las Lomas, Región-Piura.

La metodología usada fue mixta. Con el propósito de comprender, identificar y acercarse a la realidad se usó y combinó técnicas y métodos para la identificación del objeto de estudio, el recojo de información y los planteamientos cualitativos y cuantitativos necesarios para el estudio. Se han realizado talleres mediante un programa de gestión educativa denominado: Revalorando el desempeño docente para mejorar la calidad educativa de la I.E.N°15261 del caserío de Puerta Pulache.

Así mismo con la aplicación de las fichas de monitoreo y supervisión. Los resultados han sido llevados a una tabla de frecuencias y gráficos para luego interpretarlos y verter un análisis de los resultados obtenidos y así validar la hipótesis de investigación. Habiéndose hallado una correlación significativa entre esta. Los resultados indican que la aplicación del programa fue significativa, la mayoría de los profesores de Educación Secundaria, que en promedio es el 60 % han obtenido un puntaje óptimo en su desempeño. De los profesores de educación Primaria, que en promedio es el 89% han obtenido también, un puntaje optimo en su desempeño, lo que hace entrever que los docentes se vienen preparando y capacitando de manera permanente, actuando de acuerdo a lo normado por el Marco del Buen Desempeño docente del Minedu, y la ley de la Reforma Magisterial, ley N°29944.

Por los resultados favorables de modo significativo en el monitoreo docente y el post-test, puedo concluir que la propuesta de ejecutar estrategias de gestión educativa, ha sido significativo, ya que se ha mejorado el nivel de desempeño docente y la actitud de cambio de la comunidad educativa

Palabras claves: Gestión educativa, Propuesta, Desempeño docente, mejorar



## **ABSTRACT**

The so-called research "proposal of educational management to improve teaching performance in the I.E. the hamlet of door 15261 Pulache district of las Lomas, Piura Region - 2015". Arises from the poor performance of teachers, which causes poor school performance of the students. The general objective of this research was: design, strategies on management education, to improve the teaching performance in the I.E. 15261 of the hamlet of door Pulache.

This research is critical partner type, where 21 teachers from the secondary level, 10 teachers of the primary level, 20 parents and 40 students in different grades formed the sample. With respect to the sample of students and parents was chosen at random. The instruments used for the verification of the variables were: surveys and the tab of monitoring applied in the supervision of the class sessions.

Each questionnaire included items, adapted for the purposes of this research, based on the scientific theories of educational management of the Dra. Pilar Pozner Minguet and teaching performance of Dr. Hector Valdés Veloz fast. We formulated the hypothesis of research: if it is designed and applied a proposal of educational management, supported by management strategies, based on the theories of Dr. Pilar Pozner Minguet, Dr. Hector Valdés Veloz fast and the orientations of the MINEDU, in within the framework of the teaching and managerial performance. Then it will help to raise the teaching performance, improve human relationships with the educational community and thus promote good meaningful learning in learners of the hamlet of door Pulache, district of las Lomas, I.E.15261 Region-Piura.

The methodology used was mixed. In order to understand, identify and approach reality was used and combined techniques and methods for the identification of the object of study, the collection of information and the necessary qualitative and quantitative approaches to the study. There have been workshops through a programme of educational management: revaluing the teaching performance to improve the educational quality of the I.E.N ° the hamlet of door Pulache 15261.

Likewise with the application of chips of monitoring and supervision. The results have been carried to a frequency table and graphic to then interpret them and pour an analysis of the results obtained, and thus validate the hypothesis of research. Having found a significant correlation between this. The results indicate that the implementation of the programme was significant, as I improve the performance of teachers and good human relations in the educational community.

Key words: educational management, proposal, teaching, improve performance

## INTRODUCCIÓN

Son necesarios cambios profundos en la práctica del desempeño docente en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad. Ése es el desafío que el estado peruano, los docentes y la sociedad requieren afrontar de manera concertada, colaborativa y sostenida. En esta orientación, se requiere concordar previamente una visión prospectiva de la profesión docente con los diversos actores involucrados en el ejercicio, promoción, desarrollo y regulación de la docencia.

Diversos países han promovido, con este propósito, la definición de criterios de Buen Desempeño Docente o Marcos para la Buena Enseñanza como un primer peldaño en el proceso de construcción e implementación de políticas públicas dirigidas a fortalecer la profesión. La construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad.

El desempeño docente guarda importancia ya que permite satisfacer las necesidades profesionales del maestro y saber que está haciendo bien su trabajo, y tener la certeza de que los estudiantes están aprendiendo. El problema del desempeño docente en el país, puede ser visto desde tres puntos: problemas en la formación del docente, bajo nivel remunerativo, y un marco normativo irreal.

**Primero:** La docencia peruana atraviesa un serio problema de calidad. En la década de los noventa se flexibilizó las normas que autorizaban la creación de centros de formación docentes. La proliferación de Institutos Superiores Pedagógicos (ISP), caracterizados por su poco alumnado y baja calidad, ha llevado a que la oferta de profesores supere la demanda. Entre 1990 y 1997 el número de ISP privados pasó de 17 a 117.

**Segundo:** Antes del 2012, con la ley N° 24029, ley del profesorado, promulgada en 1984, no existían mecanismos de incentivo para el profesor. Tampoco penalizaba la ineficiencia de su desempeño docente, ni dar cuenta de su desempeño a las autoridades educativas y a los padres de familia. Con la reforma educativa, en noviembre de 2012, el ejecutivo promulgo, la ley N°29944, ley de la reforma

magisterial, la cual penaliza la ineficiencia y premia la eficiencia, estando el régimen de remuneraciones vinculado al desempeño. Así mismo con esta ley, el docente está en constante evaluación y capacitación.

**Tercero:** Aún con la aplicación de la ley de reforma magisterial para mejorar el desempeño de los docentes, no ha mejorado el nivel de remuneraciones, ya que se da por niveles y si el docente quiere ascender de escala, se encuentra con un limitado número de vacantes y sobre todo discriminatorio y como consecuencia, el maestro sigue siendo relegado y no mejora su alicaída situación económica. Por lo que la mayoría de los docentes muestran tendencia al prejuicio, falta de integración y poca predisposición para trabajar en equipo, desmotivación y escaso liderazgo, lo cual repercute desfavorablemente en la gestión educativa y por ende en el desempeño docente. Situación que se venía dando en la I.E. N°15261 del caserío de Puerta Pulache. Frente a esta problemática, en la I.E. se evidencio que:

La gran mayoría de docentes desconocían, sobre los procesos pedagógicos de una sesión de aprendizaje, didáctica de la enseñanza, estrategias de aprendizaje, técnicas de evaluación, investigación, acción, innovación, usos de los tics, relaciones humanas, etc

Este diagnóstico, se corroboró, con la aplicación del pret-test. Estas debilidades repercutieron negativamente, en el aprendizaje de los estudiantes mostrando dificultades en sus competencias, lo cual se evidenciaba en su bajo rendimiento escolar, que era observable en el registro de los docentes. Pero con la aplicación de la propuesta educativa, el desempeño docente ha mejorado, como el aprendizaje de los educandos y las buenas relaciones con la comunidad educativa. Por lo que la solución al problema educativo, debería buscar soluciones innovadoras tanto por el lado de la demanda y como de la oferta.

La presente investigación es de tipo socio crítico en su nivel propositivo y con uso de diseño cuasi experimental con un solo grupo, con pre-test y pos- test, tuvo por muestra de estudio a 40 estudiantes (04 alumnos por grado), de educación secundaria; 33 docentes y 40 padres de familia.

Siendo el objeto de estudio, el proceso de gestión educativa del desempeño docente de la I.E. N°15261 del caserío de Puerta Pulache, para lo cual se aplicaron encuestas dirigidas a la comunidad educativa para conocer la realidad de la I.E. y de sus actores, asimismo se analizaron los resultados del monitoreo a los docentes, tanto del nivel primario y secundario.

De acuerdo al problema observado se ha planteado como objetivo general Diseñar una propuesta sobre Gestión Educativa basada en la teoría de la Dra. Pilar Pozner Minguet, el desempeño docente del Dr. Héctor Valdés veloz, el Marco del buen desempeño del docente-MINEDU y Marco del buen desempeño directivo-MINEDU para mejorar el desempeño docente en la I.E. N°15261 del caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas, Región-Piura.

Los objetivos específicos están dados por:

- Diagnosticar el nivel de desempeño docente en la I.E. N°15261 del Caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas Región-Piura a través de un pre-test.
- Diseñar una propuesta de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la I.E. 15261 del Caserío de Puerta Pulache del Distrito de las Lomas, Región-Piura.
- Ejecutar estrategias elaboradas en gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la I.E.N°15261 del Caserío de Puerta Pulache Distrito de las Lomas, Región –Piura.
- •Evaluar el desempeño docente en las aulas de la I.E.N°15261 del caserío e Puerta Pulache del Distrito de las Lomas, Región Piura a través de los instrumentos pertinentes.

El campo de acción de la investigación es Propuesta de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la I.E.N°15261 del caserío De Puerta Pulache y planteándose la hipótesis: Si se diseña y aplica una propuesta de gestión educativa sustentada en las teorías de la Dra. Pilar Pozner Minguet, Dr. Héctor Valdés Veloz, Marco del buen desempeño docente y Marco del buen desempeño directivo, entonces se mejora el desempeño docente en la I.E.15261 del Caserío de Puerta Pulache.

En el presente trabajo de investigación se ha hecho uso de diferentes métodos, como empíricos; empleados durante la etapa de acumulación de la información, siendo útiles para el recojo de datos para el entendimiento del Problema y para fundamentar la propuesta “Revalorando el desempeño docente para mejorar la calidad educativa de la I.E.N°15261 del caserío de Puerta Pulache, Distrito de las

Lomas, Provincia de Piura, Región Piura”. Por otro lado los métodos teóricos han cobrado gran importancia el método analítico que comprende las relaciones entre los diferentes componentes del problema así como de las implicancias en el entorno educativo, que permite integrar la realidad para elaborar la propuesta y la elaboración del informe de la investigación.

Los fundamentos teóricos que sustentan esta investigación son: Gestión Educativa basada en la teoría de la Dra. Pilar Pozner Minguet, desempeño del docente del Dr. Héctor Valdés veloz y las orientaciones del MINEDU, con respecto al Marco del Buen Desempeño docente y directivo. La Dra. Pilar Pozner Minguet, nos dice que la gestión tiene que ver con la gobernabilidad y con los nuevos balances e integraciones necesarias entre lo técnico y lo político en educación. Tiene que ver también con la resolución de conflictos, donde los docentes y directivos son actores que toman decisiones permanentemente; de esta forma, la gestión está relacionada con la incertidumbre, las tensiones, las ambigüedades y los conflictos inevitables.

El Dr. Héctor Valdés Veloz, nos dice acerca del desempeño del docente: “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. El marco del buen desempeño docente, nos da las pautas, orientaciones sobre el trabajo técnico pedagógico de los docentes en el aula y su labor de facilitador del estudiante. El marco del directivo, orienta y encamina la labor del directivo y su gran labor como directivo, para la buena marcha de la I.E y el desarrollo de un clima agradable en las buenas relaciones humanas con armonía bajo el principio del respeto y la autoridad.

**El aporte práctico** a la investigación, es que se busca una nueva forma de mejorar el desempeño docente, a través de esta investigación es diseñar una propuesta en gestión educativa para mejorar el desempeño docente.

**El aporte teórico** se basa en teorías científicas y aportes de diversos pedagogos, quienes con su experiencia y sabiduría, buscan solucionar el problema de la educación en el mundo.

**El aporte metodológico** busca diseñar estrategias, ejecutar y evaluar en torno a al problemas de estudio, que permitan a los docentes adquirir, desarrollar y

movilizar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en forma de actuaciones integrales, con la intencionalidad de lograr un mayor nivel de compromiso por parte del directivo y personal docente en miras de concretar los objetivos planteados por la mejorar de la calidad del sistema educativo y por ende de la I.E. N° 15261 del caserío de Puerta Pulache.

Ante esta realidad observada, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cómo influye la gestión educativa en el desempeño docente?, ¿Cómo mejorar la gestión educativa y el desempeño docente para lograr una buena convivencia social en la I.E.N° 15261 y por ende mejorar los aprendizajes de los educandos?. Responde al supuesto de que, si se implementa un programa de capacitación para mejorar la gestión educativa y el desempeño docente, entonces se lograra mejorar la gestión, el clima institucional y el desempeño docente en la I.E.N°15261 del caserío de Puerta Pulache.

La investigación se justifica en la necesidad de analizar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente, con esta investigación se ha logrado abrir espacios de cambio en la comunidad educativa, donde directivos y docentes se comprometen a cambiar en su labor, por el bien de la profesión docente, de los estudiantes y del futuro de nuestra región Piura. La tesis ha sido estructura en tres capítulos, que se detallan a continuación:

El capítulo I: Se presenta el contexto sociocultural del problema, las tendencias y evolución histórica de las variables de la investigación, la caracterización de la situación actual del problema en la institución, así como la metodología de la investigación.

En el capítulo II: Se presenta el marco teórico, donde se exponen los antecedentes y los diversos teorías que fundamentan la investigación y la propuesta del programa de capacitación, así como la definición de términos básicos empleados por el investigador con la finalidad de clasificar conceptos y categorías empleadas en la investigación.

El capítulo III: Corresponde a los resultados y discusión, donde se detalla los instrumentos utilizados, así como la presentación e interpretación de los resultados y la contrastación científica de la hipótesis. Así mismo incluye el diseño de la propuesta teórica del programa de capacitación revalorando el desempeño docente orientado a mejorar la calidad educativa y el desempeño docente de la I.E.Nº 15261, en base a las teorías y resultados de la investigación, donde se anexa el contenido temático de las diferentes fases del programa.

Finalmente se presentan las conclusiones y sugerencias como síntesis de los resultados logrados en el transcurso de la investigación.



# **CAPITULO I**

## **ANALISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO**

### **INTRODUCCION**

En el presente capítulo se abordó la problemática educativa relacionada con el bajo nivel del desempeño docente en la I.E.15261 del caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas, provincia y departamento de Piura.

El primer epígrafe trata sobre un diagnóstico del contexto sociocultural donde se enmarca la Institución Educativa, objeto de la presente investigación; el segundo epígrafe aborda sobre el desarrollo histórico y tendencial del desempeño docente en sus diversos contextos: local, regional, nacional y mundial, el tercer epígrafe abarca el problema a nivel factor perceptible y el cuarto epígrafe se refiere a lo que es la metodología de la investigación.

#### **1.1. CONTEXTO DEL OBJETO DE ESTUDIO**

##### **1.1.1. Toponimia e historia de la creación del caserío de Puerta Pulache**

Este centro educativo se inició en el año de 1950, teniendo como local una finca rustica construida por los padres de familia, carecía de mobiliario escolar y los niños(a) recibían las clases sentados en adobes, ladrillos, palos, etc. El profesor a cargo de la enseñanza de los alumnos era pagado por los padres de familia que querían que sus hijos estudien, siendo en esa oportunidad el primer profesor el señor Belisario Juárez, sucediéndole otros más en esta condición.

Después de realizar las gestiones pertinentes se logra el sueño anhelado la creación estatal del nivel primario a través de la R.D.N° 0952 del 24 de Abril de 1975, teniendo como denominación y número: Escuela primaria N°15261 de Puerta Pulache, su primera directora fue la Prof. Yolanda Lachira León. El nivel secundario se gestiona y se crea, expidiéndose la R.D.N° 814 del año 1988, finalmente se realiza la fusión mediante R.D.R.N°3202 de fecha 19 de Septiembre del 2001, fusionando los tres niveles en el mismo local y en el mismo turno, la I.E. ha tenido como directores encargados a los profesores: Clara Aurora Cherres Córdova, Epifanio Matías Vicente Trigo, Carlos Hidalgo Rosas, Olga Ortiz Calle, Flora Mogollón Román, Juan Carlos Castillo Valdivieso, José Pilar García

Aparicio, María Elena Simbala Carlín, Rolando Guillermo Atarama Navarro y en la actualidad a la Prof. María Esther Madrid Sánchez.

Fuente: Archivos de la I.E. 15261 y testimonios orales de pobladores.

### **1.1.2. Aspecto Geográfico**

El caserío de Puerta Pulache, se encuentra ubicado en la jurisdicción del Distrito de las Lomas, es un pueblo netamente agrícola y ganadero, se encuentra enclavado entre montañas, riachuelos y quebradas, su clima tropical seco, con bastantes horas de radiación solar, limita por el norte, con montañas colindantes al distrito de las Lomas, por el sur con el caserío de San Pablo, por él este con la represa San Lorenzo y por el oeste con el caserío de Santa Rosa. Posee un suelo fértil franco arcilloso, apto para la agricultura y ganadería.

### **1.1.3. Aspecto Económico**

El caserío es un pueblo netamente agrícola y ganadero, por lo que su economía se encuentra sustentada en estos dos aspectos, aunque en forma extensiva, algunos de sus pobladores, se dedican a la pesca de Tilapia y Carpa de la represa San Lorenzo, ubicada a 300 m, del caserío con respecto a la producción agrícola, se siembra: Maíz, Maracuyá, Banano orgánico, Yuca, Paltas, Limones, Arroz, Papayas, Mango ciruelo, Ciruelas, Pasto para el ganado, etc.

El otro aspecto económico es la crianza de animales menores como son: Pavos, Patos, Gallinas, Cerdos, Ganado Equino y Vacuno, pero este último se explota en forma extensiva.

Fuente: Censo poblacional de la municipalidad de las Lomas y testimonio oral de moradores.

### **1.1.4. Socio cultural**

El nivel cultural de la población adulta es bajo, un gran porcentaje cuenta con primaria incompleta y un bajo porcentaje con secundaria incompleta, los jóvenes egresados en los últimos años han culminado su secundaria, pero la mayoría se ha comprometido y pocos son los que siguen estudios superiores no universitarios. Con los programas sociales, que son oportunidades que están recibiendo los pobladores del caserío de Puerta Pulache y caseríos aledaños, por lo que están tomando conciencia de la importancia que tiene la educación en la

formación de sus hijos, es así que la gran mayoría de estudiantes que están culminado sus estudios, están siendo favorecidos con el programa de Beca 18 y COAR, por lo que el nivel cultural de estos hermanos agricultores, está mejorando y son conscientes que solo la educación los sacara del atraso y pobreza, así mismo la escuela como aliado estratégico, al igual que la ONG, Catamayo Chira, promueven talleres productivos y cursos de orientación y sensibilización, para volcar, el trabajo mancomunado en la educación y producción, por lo que los resultados o productos se están viendo en el desarrollo cultural y económico de los pobladores de Puerta Pulache.

Fuente: Actas de la I.E. N° 15261 y censo poblacional de la municipalidad de las Lomas.

#### **1.1.5. HISTORIA DEL DISTRITO DE LAS LOMAS**

Las Lomas es un distrito, caracterizado por ser un pueblo agrícola y ganadero, enclavado en el valle denominado Chipillico y en 04 zonas denominadas: El Reboce–Tejedores, Colonización San Lorenzo, Bosque seco, y siendo su ciudad capital, las Lomas sumando todo un total de 69 localidades. Su gente es pujante y trabajadora, buscando siempre el desarrollo de su distrito. El territorio que actualmente ocupa el pueblo de Las Lomas, pertenecía a la hacienda Suipirá. En 1827 el dueño de esta hacienda era el español Vicente María Fernández de Otero. Además, este español era propietario de las haciendas de Chipillico, Curban y Pelingará. En octubre de 1934, los señores: Lucio Ortiz, Marciano Olivares, César Camacho, Luis Castillo, Francisco Neira, Juan Bravo y José Miguel Ruíz, organizados en un Comité solicitaron al Presidente de la República, don Oscar R. Benavides, la creación del distrito Las Lomas. El 3 de Abril de 1936, el Congreso de la República, mediante la Ley N°.8231 decretó la creación del distrito Las Lomas. De esta manera, este comité culminó con éxito su gestión. El Comité Pro-Creación del distrito las Lomas, fue asesorado por los doctores Hildebrando Castro Pozo y Luciano Castillo, diputados por el departamento de Piura.

Fuente: Archivo historial de la municipalidad de las Lomas y testimonio oral de ancianos pobladores.

#### **1.1.5.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA**

Las Lomas es un distrito que limita por el norte con el distrito de Suyo y Lancones, por el Sur: Con el distrito de Tambogrande. Por el Este: Con los distritos de Sapillica y Paimas de la Provincia de Ayabaca y Por el Oeste: Con los distritos de Sullana y Lancones. Su clima es tropical seco, posee una rica flora y fauna, así como una represa y varios lugares históricos, su esplendoroso valle rodeado de extensas montañas, quebradas y riachuelos.

El distrito de las Lomas, está organizado territorialmente en 69 Centros poblados, a los que se suma la Capital del distrito. La mayoría de los Centros Poblados se sitúan en la categoría de caseríos y se encuentran ubicados en el área rural, comprendiendo así mismo en su jurisdicción a 02 Comunidades Campesinas.

#### **1.1.5.2. CLIMA**

El distrito de Las Lomas presenta un clima cálido, durante los meses de diciembre a abril, la cual está marcada por altas precipitaciones de 152 mm en promedio. Durante el resto del año casi son ausentes, pero con un promedio de 30mm. Con respecto a la temperatura, todo el año se mantiene a 13° C promedio cabe mencionar que estos datos meteorológicos varían cuando se presenta el fenómeno del Niño.

#### **1.1.5.3. POBLACIÓN**

La mayor parte de la población de las Lomas, son personas que han emigrado de la zona de serranía del Departamento de Piura. Y esto se ve más acentuado en las zonas rurales, por la situación de la agricultura y ganadería, pero son personas muy laboriosas, con perspectivas de desarrollo y progreso, ya que son sus hijos los que están saliendo adelante con los programas sociales que les está dando el gobierno de turnos. Su población es muy joven, observándose también un alto grado de embarazos y de compromisos a temprana edad, tanto en varones como en mujeres. Pampa

Fuente: Archivo censal de la municipalidad de las Lomas.

#### **1.1.5.4. Estructura Poblacional**

El distrito de las Lomas, presenta un 27.20% de población Urbana y un 72.80% de la población Rural.

#### **1.1.5.5. Actividades Socioeconómicas**

La economía del distrito se sustenta en el desarrollo de la actividad agrícola, puesto que el 80% de su población económicamente activa (PEA) es agrícola. Sus cultivos permanentes como el Limón y otros frutales abastecen significativamente el consumo de la capital de la provincia de Piura.

Fuente: Diagnóstico Participativo del Sector Agropecuario. Distrito de Las Lomas.

#### **1.1.5.6. Educación**

Las Lomas es un distrito de la Provincia de Piura, predominante rural. Más del 70% de su población habita en el campo y menos del 30% se ubica en los centros poblados urbanos. Su población es predominantemente joven, ya que casi el 35% tiene una edad menor a 15 años y casi el 50% es menor a 29 años. El nivel de pobreza se sustenta en una tasa de desnutrición del 32%. Respecto a la educación, tiene una población analfabeta del 18% en general, pero el 23% mujeres. Casi un 12% de niños hasta los 12 Años no asisten a la escuela, pero casi el 38% de los niños de 13 a 17 años. Esto significa que una de las limitaciones principales de su población analfabeta y que agudiza con un déficit de cobertura de este servicio en el distrito. Actualmente el distrito de Las Lomas cuenta con 48 Instituciones de Educación Básica Regular y con 02 Centros de Educación Técnico Productivas

Fuente :<recuperado de [www.mundopiura.blogspot.com/2009/07/las-Lomas-retos-para-el-desarrollo-de.htm](http://www.mundopiura.blogspot.com/2009/07/las-Lomas-retos-para-el-desarrollo-de.htm)- Fecha: 12 de octubre de 2016>

### **1.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO**

#### **1.2.1. Desempeño docente a nivel mundial**

##### **INDIA**

Mientras que la India ha realizado progresos importantes, en la mejora al acceso a la educación primaria, los niveles promedios de aprendizaje son muy bajos. Un reciente reporte del Estado de la Educación, descubrió que más del 58% de los estudiantes entre 6 y 14 años no podía leer en el segundo grado, aunque más del 95% de ellos estaba matriculado en la escuela. El gasto público en educación ha

ido subiendo, como parte de la campaña “Educación para Todos”, pero existen ineficiencias importantes en la entrega de los servicios educativos públicos. Un estudio reciente de las escuelas primarias en India, descubrió que el 25% de los profesores se ausentan algún día y que menos de la mitad de los que se presentaban se dedicaban a alguna actividad de docencia. Dado que casi el 90% del presupuesto en educación se gasta en los salarios de los profesores, esto implica ineficiencias considerables en la traducción del gasto a la mejora de la educación.

Esta evaluación contribuye al debate, sobre la efectividad relativa de las políticas basadas en insumos, comparada con las políticas basadas en incentivos, para mejorar la calidad de las escuelas. El estudio se centra en evaluaciones aleatorias, sobre el desempeño de los profesores en el programa de incentivos, implementado en Andhra Pradesh (AP), India. Dos tipos de pagos al desempeño: bonos grupales basados en el desempeño de la escuela y bonos individuales basados en el desempeño de los profesores que son estudiados, con el promedio de los bonos siendo alrededor del 3% del salario típico de un profesor. En una iniciativa paralela, otros dos grupos de 100 escuelas elegidas aleatoriamente serán provistos con profesores extra y con donaciones en efectivo para materiales escolares, respectivamente. Pagar a los profesores, en base al rendimiento de los alumnos, resultó ser altamente efectivo para mejorar el aprendizaje de los alumnos. Después de dos años de programa, los estudiantes de las escuelas con incentivos rindieron en promedio 0.28 y 0.16 desviaciones estándar más alto, que aquellos en los grupos de comparación en las pruebas de matemáticas y lenguaje respectivamente.

Las escuelas con incentivos rindieron mejor, tanto en los componentes mecánicos de la prueba (diseñado para reflejar el aprendizaje de memoria), como en los componentes conceptuales (diseñados para capturar el entendimiento más profundo de la materia), sugiriendo que las ganancias en los resultados de las pruebas, representan un aumento real en los resultados de aprendizaje. Los estudiantes en las escuelas con incentivos, no sólo lo hicieron mejor en matemáticas y lenguaje (para los que había incentivos), sino también en ciencias

y ciencias sociales (para los que no tenían incentivos), sugiriendo efectos positivos indirectos.

Los incentivos a nivel de escuela y a nivel de profesores, resultaron ser igualmente efectivos en el primer año del programa, pero los incentivos individuales superaron a los incentivos a las escuelas en el segundo año. Al final de los dos años, el efecto promedio del tratamiento fue un aumento de 0.27 desviaciones estándar en los resultados de las escuelas con incentivos individuales, comparada con 0.16 desviaciones estándar en las escuelas con incentivos grupales para la escuela.

Los cambios en el comportamiento de los profesores, como respuesta al programa, fueron medidos tanto en entrevistas con los profesores como por observación directa de sus actividades. Los resultados sugirieron que, el mecanismo principal para lograr el impacto del programa no aumento la asistencia de los profesores, pero mejor (y más efectivo) fue el esfuerzo por enseñar de los que se presentaban. El estudio también descubrió que los bonos basados en “rendimiento, eran una manera significativamente más costo-efectiva de incrementar los resultados en las pruebas de los estudiantes, comparados con un gasto similar de dinero incondicional en insumos escolares adicionales o de profesores extra.

Fuente: recuperado de [https://www.povertyactionlab.org/...pago-por-el desempeño de-los-profesores-en-an..](https://www.povertyactionlab.org/...pago-por-el-desempeño-de-los-profesores-en-an..) Fecha: 12 de octubre de 2016.

Comentario: Las políticas aplicadas, por el gobierno indio, por mejorar el nivel de aprendizaje de los educandos en el nivel primario y las estrategias dadas como dar un bono remunerativo a los docentes, cuyos alumnos mejoran sus aprendizajes, es una experiencia muy buena, ya que consiguieron mejorar el nivel de aprendizaje de los niños del nivel primario, que en este caso era muy bajo.

## **KENIA**

La introducción de la educación primaria gratuita ha aumentado las inscripciones en muchos países en vías de desarrollo. Por distintos motivos, incluyendo las

restricciones presupuestarias, a menudo este aumento en inscripciones no ha estado ligado con un aumento de profesores asalariados por el estado. Como resultado, un exceso de alumnos en las escuelas, además de la entrada de nuevos alumnos que tienen poco o nada de preparación, representa un desafío para aquellos encargados de diseñar políticas públicas educativas. Un posible método para disminuir la razón alumnos/profesor es contratar maestros locales a un salario más bajo (los cuales se denominan "profesores por contrato") además de aquellos asalariados por el estado. Además, darle poder a la comunidad local para monitorear el desempeño de los profesores también podría aumentar el esfuerzo de éstos y el aprendizaje de los alumnos, pero también existe la preocupación de que estos maestros tienen menos experiencia y que por tanto sean menos efectivos. En la última década, Kenia ha realizado grandes avances para alcanzar la meta de educación primaria universal.

La ICS (International Child Support), una ONG Holandesa que opera en la zona, entregó financiamiento a 140 escuelas para que contrataran profesores locales "por contrato" para que redujeran el exceso de alumnos por clase. Estos profesores recibían un salario equivalente a un cuarto del salario de los profesores regulares de gobierno, aunque poseían la misma formación académica. En cada escuela, la ICS sostuvo una reunión con los padres y maestros donde se explicaron las reglas relativas a la contratación de profesores adicionales. Los comités de cada escuela contrataron a los "profesores por contrato", con la libertad de reemplazarlos si es que su desempeño no era satisfactorio. Durante el primer año del programa, estos profesores fueron asignados al primer grado de primaria. La creación de una nueva sección de primer grado en las escuelas hizo que se redujera el tamaño de la clase entre un 33% y un 50%. Los "profesores por contrato" continuaron el siguiente año con los mismos alumnos, ahora en segundo grado. Un otro grupo de 70 escuelas que no recibieron financiamiento sirvió como grupo de comparación.

En la mitad de las 140 escuelas que recibieron financiamiento, llamadas "escuelas sin seguimiento", los alumnos del primer grado fueron aleatoriamente repartidos entre la sección del "profesor por contrato", o a la del profesor regular. Esto hizo que en ambas secciones hubiera alumnos con distintos niveles de preparación.



En la otra mitad de las 140 escuelas, llamada "escuelas con seguimiento", los alumnos fueron asignados a cada sección de acuerdo a su nivel de preparación (y el profesor por contrato fue asignado aleatoriamente a alguna de las dos secciones, ya fuera la de alta o baja preparación. Finalmente, los comités escolares de la mitad de las 140 escuelas (la mitad de las "sin seguimiento" y la mitad de las "con seguimiento") recibieron entrenamiento sobre cómo supervisar y evaluar a los nuevos profesores.

Dar fondos a los comités escolares para contratar profesores adicionales con contratos de corto plazo tuvo en general un efecto positivo sobre el aprendizaje, a juzgar por las notas de los alumnos. Los "profesores por contrato" tuvieron mejor asistencia a clases que los profesores regulares de gobierno, y sus alumnos tuvieron mejores notas. Sin embargo, el impacto dependió fuertemente de la implementación del programa. Entrenar a los comités escolares para monitorear a los profesores además de simplemente contratarlos aumentó la eficiencia del programa. Dedicar una clase para apoyar a aquellos alumnos más débiles académicamente, mejoró sustancialmente las notas de todos los estudiantes.

Contratar profesores suplentes puede solucionar el problema de escasez de profesores en Kenia. La forma de implementar este sistema es muy importante para aprovechar al máximo a los nuevos profesores. Las mayores ganancias se obtienen cuando los comités escolares tienen el poder de monitorear a los profesores, y cuando las secciones adicionales que se crean separan a los alumnos según su grado de preparación inicial. De todas formas, esta es una forma altamente costo-efectiva de disminuir el ausentismo y promover el aprendizaje en los países en desarrollo.

Fuente: [http://www.unicef.org/infobycountry/kenya\\_statistics.html](http://www.unicef.org/infobycountry/kenya_statistics.html) #52

**Comentario:** *La educación se ha mejorado en un bajo porcentaje en el nivel primario en Kenia, un país en vías de desarrollo, la ONG Holandesa, que experimento al contratar a un grupo de maestros, por un salario muy bajo, que es el de ¼ del salario que paga el estado a los maestros estatales, en esta situación no puede mejorar el nivel de aprendizaje, si un maestro es mal remunerado, así*

*misma si la Infraestructura y las condiciones de estudio son pésimas e incluyendo los problemas sociales como el de la alimentación.*

### **1.2.2. A NIVEL LATINOAMERICANO**

#### **GUATEMALA**

##### **Conchi Vera Valderrama. Afirma sobre el sistema educativo en Guatemala.**

Vera Valderrama (2010) manifiesta que Guatemala ha tenido históricamente un nivel muy desfavorable en el campo de la educación. El nivel de escolaridad en Guatemala es sumamente bajo, el Instituto Nacional de Estadística (INE) estima que el promedio es de solo 2.3 años. Incluso menor en los departamentos mayoritariamente indígenas (1.3 años). Las oportunidades de acceso y permanencia en el sistema educativo no se hayan al alcance de la mayoría de la población guatemalteca. Desigualdades económicas y sociales y otros factores políticos, lingüísticos y geográficos influyen en el acceso de niños a la educación. 75%: Es el porcentaje de analfabetismo en muchas de las áreas rurales de Guatemala. Dos Tercios: Es la proporción de niños guatemaltecos que viven en la pobreza. US\$4 al día: Es el ingreso diario promedio de una familia guatemalteca en áreas rurales. Nueve de cada diez: Es la proporción de escuelas en las áreas rurales de Guatemala que carecen de libros. 60%: Es el porcentaje de empleos a nivel de entrada que requieren del manejo básico de computadoras. 79%: Es el porcentaje de estudiantes de básico y ciclo diversificado de colegio que carece no tenían la oportunidad de aprender a usar una computadora antes de la llegada de nuestro pro La calidad de la educación sufre: Los mayas también sufren de bajos niveles de alfabetización y falta de una educación formal. Según el Banco Mundial, las tasas de analfabetismo en la región llegan a un 75%. El nivel educativo es muy bajo, sólo cuatro años en promedio. Las políticas docentes en Guatemala son insuficientes y requieren fortalecimiento, se necesita preparar el campo para una enseñanza efectiva. Los procesos de reclutamiento, selección y retención no se orientan hacia docentes talentosos, se requiere una gestión para un buen desempeño, es necesario preparar el campo para una enseñanza efectiva, el sistema establece expectativas claras para alumnos y maestros, pero aún no se han implementado en las escuelas de forma efectiva. Si bien se cuenta con un Currículo Nacional

Base –CNB–, la aplicación de este en las aulas es un reto, quedan desafíos por incrementar el tiempo y la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje, existen las reglas, pero no se cumplen al 100%.

Fuente :<[prensalibre.com/noticias/comunitario/desafio\\_0\\_1081691836.html](http://prensalibre.com/noticias/comunitario/desafio_0_1081691836.html)>

<Recuperado: [www.thedialogue.org/wpcontent/uploads/2015/06/PPTGuatemalaFINAL.pdf](http://www.thedialogue.org/wpcontent/uploads/2015/06/PPTGuatemalaFINAL.pdf), fecha: 10 de octubre de 2016>educativa.”

**Comentario:** La educación en el País de Guatemala es pésima debido a las desigualdades sociales, que se dan en este país centro americano. Las políticas del gobierno por mejorar, la educación es buscar una buena preparación de los maestros, pero se observa que un gran porcentaje de maestros no poseen un trabajo estable, en el sector público por que no han pasado la malla, de evaluación lo que indica que no están bien preparados, para poder enseñar y mejorar los aprendizajes de los educandos en el nivel primario y lo más crítico es que el 75% de la población es analfabeta.

## **HAITÍ**

El 80% de su población vive bajo el umbral de pobreza y dos tercios de ella es dependiente de un sector de la agricultura y pesca. De los 8.700.000 habitantes de Haití, el 52% está alfabeto. El Censo Nacional de 2006 reveló las carencias de una población de 8,4 millones de personas, casi todas ellas en estado de pobreza extrema. Hoy, con casi 10 millones de habitantes. La tasa de alfabetización de la población adulta no llega al 60% y la de niños y niñas que asisten a un establecimiento educativo no supera el 50%. Más de 500 mil niños y niñas en edad escolar nunca pisaron una escuela. La escuela pública es casi inexistente y, como afirmamos anteriormente, más de los 80% de los niños y niñas escolarizados asiste a una escuela privada. Estas, casi siempre, poseen pésimas condiciones de infraestructura y siquiera pueden ser reconocidas como establecimientos escolares.

### **Los docentes:**

El reclutamiento de los docentes en Haití no siempre se realiza en base a criterios de capacidad o de mérito (preparación o formación académica previa), sino que es sobre todo basado en el favoritismo. Es una de las razones por las cuales, las

condiciones de trabajo, el salario propuesto, no siempre son negociables desde el inicio y la calidad de la formación de los alumnos queda en segundo plano. También podemos encontrar otra categoría de docentes que son alumnos recién diplomados. Dichos docentes adquieren experiencia sobre la marcha, autoformándose o siguiendo los consejos de sus compañeros con más experiencia. Finalmente, una última categoría de docentes son los hombres y mujeres con vocación. Además de la formación inicial y de las certificaciones obtenidas, dichos profesores trabajan en escuelas privadas donde la remuneración es mayor que las demás o en una escuela pública nacional. Son acostumbrados a progresar en la formación continua y pueden acceder a largo plazo a otros puestos administrativos.

Fuente: Universidad autónoma de Barcelona. Instituto universitario de estudios europeos (IUEE). Master en políticas europeas de cooperación internacional de desarrollo. Página 94 (2009).

**Comentario:** El nivel de pobreza en este país, el más pobre del planeta, es un gran obstáculo, para que la educación mejore, los datos estadísticos de niños que no van a la escuela es muy crítico, pues casi el 50% de los niños no conocen la escuela, no existe la educación pública, esperando que este país hermano supere esta brecha, ya que sus problemas sociales cada día se agudizan.

### **1.2.3. A NIVEL NACIONAL**

#### **Problemas de la docencia en el Perú.**

La situación del magisterio no es una preocupación exclusiva del Perú ni de estos tiempos. A comienzos del siglo XIX, Simón Rodríguez, quien fuera maestro de Simón Bolívar, expresaba ya esta preocupación: «El Maestro debe contar con una renta, que le asegure una decente subsistencia, y en que pueda hacer ahorros para sus enfermedades y para su vejez...» Durante toda la historia republicana del Perú, y más intensamente a partir de inicios del siglo pasado, se ha mostrado preocupación por los docentes como personas y como profesionales. En todo intento de reforma o modernización de nuestra educación el tema de mejorar la situación de vida y profesional de los maestros ha sido una constante. José Antonio Encinas, ya en 1932, advertía déficits en la política de profesionalización

docente: «El Perú ha vivido, pues, ochenta y cuatro años de su vida republicana sin contar con los beneficios que reporta un magisterio científicamente preparado. Ni sus escuelas ni sus colegios ni sus universidades pudieron, por eso, salir del círculo en que el empirismo los había cerrado».

Rodríguez, Simón. "Trascendencia de la Primera Escuela". En Hernández Oscaris, Roberto: Simón Rodríguez. Pensamiento Educativo. Páginas Escogidas Editorial Faid. Cali, Colombia, 1999.

Comentario: Hasta la fecha, ningún gobierno se ha preocupado por superar la brecha del bajo rendimiento de los alumnos en el nivel básico regular, lo único que han hecho es experimentar con proyectos foráneos y descuidar la formación y capacitación de los maestros, así mismo como de su salario, que es un sueldo muy miserable que denigra la dignidad del maestro, no cubre la canasta familiar del docente, ni de sus necesidades sociales, dedicándose el maestro, muchas veces a otras labores de trabajo y descuidando su labor educativa.

## **Ayacucho**

No hay sanción para docentes conflictivos. Esta noticia ha sido leída 22 veces Diario Correo / Respecto a los últimos conflictos de intereses en diversas instituciones educativas, el titular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga (Ugel-H), Wuill Yaranga Abregú, manifestó que lamentablemente no existen mecanismos de sanción a aquellos profesores conflictivos atados. Asimismo, informó que en Huamanga son al menos seis las instituciones donde han habido rompimiento de relaciones humanas, entre ellos en el colegio Nuestra Señora de Fátima, San Juan, en un colegio del distrito de Acocro, así como en Andamarca y Yanama, donde los conflictos eran de los directores contra los padres de familia, docentes y alumnado, en los que los acusados fueron reemplazados por otros docentes.

## **Evalúan declarar en emergencia sector Educación. Jueves, 16 de Enero 2014 | 2:29 pm**

El director de Educación, Leoncio Reyes, informó que esta decisión se debe a los malos resultados arrojados en las evaluaciones censales aplicados a los estudiantes del nivel primario. El Gobierno Regional de Ayacucho evalúa declarar

en emergencia el sector Educación a consecuencia de malos resultados arrojados en las evaluaciones censales de los últimos años, aplicadas a los estudiantes del nivel primario. “Educación en Ayacucho está en crisis, señala Presidente Ocorima”. Los últimos resultados de la Evaluación Censal a Estudiantes (ECE) en Ayacucho, dejó muy contrariado al Presidente Regional Wilfredo Ocorima Núñez, quien se refirió al penúltimo lugar que ocupó la región en la mencionada evaluación. El Gobierno Regional de Ayacucho(2014) evaluó declarar en emergencia el sector Educación a consecuencia de malos resultados arrojados en las evaluaciones censales (ECE) de los últimos años, aplicadas a los estudiantes del nivel primario.

Fuente: [www.rpp.com.pe/2014-01-16-ayacucho-evaluan-declarar-en-emergenci....](http://www.rpp.com.pe/2014-01-16-ayacucho-evaluan-declarar-en-emergenci....) 16 de ene. de 2014

#### **1.2.4. A NIVEL REGIONAL:**

En la provincia de Ayabaca, actualmente no existe un sistema de supervisión pedagógica, estructurado o establecido orgánicamente, que permita la coordinación y articulación entre el Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación, las Unidades de Gestión Educativa Local y las Instituciones Educativas con miras a realizar un proceso de supervisión para la mejora de la calidad educativa y la eficacia en la toma de decisiones estratégicas, lo que ha ocasionado una disminución drástica y debilitamiento de las acciones de supervisión y apoyo a los docentes en su desempeño.

#### **INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

En el funcionamiento y organización de las Instituciones Educativas se ha identificado la siguiente problemática: Bajo nivel de logros de aprendizaje de los alumnos: ECE 2º Grado Comunicación 16.28% y Matemática 11,39%

- Bajo nivel académico de los docentes en su trabajo diario con los alumnos, que no se logra revertir por que la capacitación en servicio no es permanente y sostenida.
- Bajos niveles remunerativos que obligan al docente a generar ingresos mediante otras actividades que distraen su labor académica.
- Necesidades de capacitación no definidas a las exigencias del servicio educativo.

- Indisciplina laboral, que se traduce en excesivas tardanzas e inasistencias de docentes a su centro de labores.
- Proyecto Educativo Institucional formulado en la mayoría de las Instituciones educativas publicas sin participación de la totalidad de los actores de la comunidad Educativa.
- Marcada incidencia en actos de corrupción en el manejo de las propuestas de contratos de personal docente y administrativo, así como los recursos asignados para el mantenimiento de los locales escolares.
- Marcado porcentaje de Instituciones Educativas en constante conflicto con sus padres de familia, afectando el clima laboral propicio para la labor educativa.
- Los Consejos Educativos Institucionales (CONEI) han sido constituidos sin embargo son pocos los que han logrado articular sus esfuerzos para mejorar la calidad del servicio.
- Pérdida de liderazgo e inadecuada gestión de los principales procesos por parte de los Directores.
- Las Instituciones Educativas públicas mantienen el modelo organizacional establecido por la anterior. Ley General de Educación N° 23384 y Reglamentos lo que refleja el desconocimiento de las normas vigentes del sector.

El fenómeno ECE ha sido para nuestra Educación, que se encontraba en una situación de colapso, un proceso que ha abierto esperanzas y ha sembrado inquietudes. Por un lado, ha impulsado a un sector de docentes a una búsqueda de una mejor intervención pedagógica y una mayor responsabilización por los aprendizajes. Mientras que en otro sector ha creado una sensación de incertidumbre al no sentirse en condiciones de mejorar los aprendizajes de sus estudiantes por no tener las competencias profesionales necesarias para esa pretensión o porque los insumos que recibe del Ministerio de Educación son insuficientes para impulsar cambios. Hay, por supuesto, un tercer grupo de docentes para quienes cualquier esfuerzo o intención de mejora no les genera jamás el menor interés.

Por otro lado, las difusiones de las Sesiones de Aprendizaje ponen en escena una forma pobre de entender la docencia y amenaza el avance que supuso la

formulación del Marco de Buen Desempeño Docente como dispositivo orientador de un renovado y potente perfil profesional para el profesorado. En efecto, las sesiones de aprendizaje apelan a una visión de las maestras y maestros como meros aplicadores de actividades pedagógicas pensadas y diseñadas por otros, es decir, por especialistas del Ministerio de Educación. El problema en esta alternativa asumida por el MINEDU tiene varias aristas. La primera ya se ha señalado y sus limitaciones ya han sido constatadas muchas veces: La docencia no avanza con docentes que no crean, que no reflexionan y que no experimentan desde su propio saber pedagógico. Lo que, a su vez, lleva a plantear que donde hay que incidir intensamente es en el desarrollo del pensamiento y conocimiento pedagógico en vez de proponer recetas.

La otra arista tiene que ver con la formulación de ciertos procesos pedagógicos y didácticos en estas Sesiones de Aprendizaje, mal concebidos, mal definidos y mal implementados. La intención de trabajar desde procesos es acertada, pero la condición básica para ello es comprenderlos bien. No es el caso. La revisión y el análisis de las Sesiones de Aprendizaje muestran, por un lado, un entendimiento limitado de estos procesos, así como, por otro lado, una aplicación confusa de los mismos en el diseño de las sesiones. La calidad pedagógica de estas sesiones es muy irregular. Y es sobre ellas que se pretende mejorar el trabajo docente. No es posible.

Fuente: Enseñar en los tiempos de la ECE-UGEL AYABACA 2016/UGEL  
[Ugel.ayabaca.gob.pe/ensenar-en-los-tiempos-de-la-ece-ugel-ayabaca-2016/](http://Ugel.ayabaca.gob.pe/ensenar-en-los-tiempos-de-la-ece-ugel-ayabaca-2016/)

**Comentario:** Los problemas, que posee Ugel Ayabaca, la poseen casi todas las Ugeles de la Región Piura, el personal que labora en las Ugeles, muchas veces no son las indicadas para desempeñar el cargo, ya que en su gran mayoría son ubicados por cuestiones políticas-partidarias, lo que acarrea que no halla, un monitoreo o supervisión eficiente en las instituciones educativas y más encima los actos de corrupción, que entorpecen las capacitaciones para que los maestros mejoren sus desempeños docentes, a pesar de los problemas presentes, todos estos hechos, repercuten de una forma u otra en el aprendizaje de los estudiantes y vemos las consecuencias en las evaluaciones censales.



## **PROVINCIA DE SULLANA**

**Sullana.** 3000 docentes y 400 directores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sullana (UGEL) reforzarán sus conocimientos para mejorar sus habilidades y estrategias pedagógicas de enseñanza mediante el taller de fortalecimiento que se desarrollará a partir de mañana hasta el viernes 8 de agosto, informó el director de UGEL, Dr. Santo Javier Castillo Romero.

Se desarrollará la II jornada de reflexión a partir del 1 de agosto que consiste en los planes de mejora y compromisos para el logro de los aprendizajes asumidos por la comunidad educativa, aquí se socializan los compromisos asumidos en el 2014 por la Institución Educativa, Director y docentes con los estudiantes, padres de familia y otros actores que considere la escuela.

Este 5 y 6 de agosto en las Instituciones Educativas "Las Capullanas", "503", "Inif 48" y "15030" se ejecutará el taller de fortalecimiento a docentes de instituciones públicas de todos los niveles, donde se ha solicitado que los maestros lleven la Unidad de Aprendizaje a partir del mes de junio y sesión de aprendizaje con evidencias del segundo día del logro, además se deberá alcanzar en tal fecha la separata de programación curricular.

En tanto los directores, quienes este domingo serán evaluados por el Ministerio de Educación para seguir desempeñando el cargo, deberán sustentar el Plan de Supervisión y Plan de Trabajo en la capacitación que se desarrollará del 7 al 8 de agosto en la I.E. "Flora Córdova de Talledo".

El director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sullana, Dr. Santos Javier Castillo Romero, se pronunció sobre la evaluación de directores y los exhortó a prepararse y tener confianza en sus capacidades.

"Invoco a los directores a tener confianza, esta evaluación puede ser de análisis de textos, de casos, entre otros temas prácticos y de reflexión, para ello deben esforzarse y aprobar la evaluación" refirió Castillo Romero.

Informó que la Reforma está dando oportunidades y está incentivando el buen desempeño docente, por ende, se les invoca tanto a los directores como a los

docentes prepararse, estudiar las normas para ejercer sus funciones y desarrollar un trabajo coordinado.

Luego de conocer los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE 2013) se asume el compromiso de incrementar 5 puntos porcentuales en Comprensión Lectora y Matemáticas para el presente año, para ello es necesario tomar medidas que aseguren la mejora permanente en el aprendizaje de los estudiantes

En este sentido UGEL Sullana busca fortalecer las capacidades pedagógicas de nuestros maestros.

Fuente: El diario virtual, El regional Piura. [www.elregionalpiura.com.pe](http://www.elregionalpiura.com.pe)

**Comentario:** El director de la Ugel de Sullana, es un profesional que siempre se ha caracterizado, por preocuparse por la formación y capacitación de los docentes desde quera director del Pedagógico de Piura. Y está muy bien que se preocupe por elevar el desempeño docente de los maestros sullaneros, ya que la buena capacitación del maestro, va a permitir que los aprendizajes de los estudiantes mejoren cada día.

## **PROVINCIA DE PIURA**

UPAO capacita a directores en comportamiento organizacional e imagen Seminario se realizó gratuitamente en Piura y escolares participaron en taller de periodismo cívico. Temas como el marketing personal, relaciones humanas y públicas, así como gestión de imagen, entre otros se abordaron en el seminario "Comportamiento organizacional y su implicancia en la imagen y reputación corporativa de las instituciones educativas" que desarrolló el departamento de imagen institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO) para directores y profesores de colegios privados y nacionales de la región Piura. "La gestión educativa proactiva debe orientar el buen desempeño del personal hacia el cumplimiento de los compromisos, demostrando calidad en el servicio para la satisfacción del cliente; es decir, de los padres de familia y los usuarios; en consecuencia, esto repercutirá en la imagen y reputación corporativa de las instituciones educativas. En este contexto se ha ofrecido este seminario a los

directores y profesores de Piura", comentó la jefa de imagen institucional, magíster Margot Herbias Figueroa.

### **1.2.5. A NIVEL LOCAL**

Señores docentes de Ugel, tienen que realizar las investigaciones necesarias y tomar medidas correctivas, es más existen muchas irregularidades en las instituciones educativas, como docentes que no van a laborar, personal administrativo que hace su trabajo a medias o simplemente no hacen nada como una trabajadora que más para el descanso médico que lo que labora y todo esto viene a consecuencia que los funcionarios de Ugel no toman cartas en el asunto y mucho menos los directores no aplican las normas específicas de educación... en sus manos está erradicar éste tipo de irregularidades, es por eso que la educación está como está...!!!

Fuente: Tambogrande mi pueblo lindo y querido-timeline/Facebook

[https://www.facebook.com/permalink.php?story\\_fbid=901646523247042&id...](https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=901646523247042&id...)

**Comentario:** No llama la atención que, en las zonas rurales y zonas inaccesibles, se den casos donde los docentes no trabajan como debe ser, por lo tanto, no cumplen con sus labores académicas como debe ser, y como consecuencia de ello, es que su desempeño docente sea pésimo en el aula, y más aún si al alumno no se le orienta a que estudie, en estas condiciones no estará predispuesto a cambiar y sobre todo a estudiar.

## **1.3. EL PROBLEMA A NIVEL FACTOPERCEPTIBLE**

### **1.3.1. EL PROBLEMA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA.**

La I.E.N°15261, está ubicada en el caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas, cuenta con tres niveles fusionados: Nivel inicial, primaria y secundaria, el nivel secundario y el nivel inicial. No poseen una infraestructura, más bien se encuentran alojados en la infraestructura del nivel primario, pero en condiciones muy pésimas y sobre todo tugurizado, ya que el área que ocupa la infraestructura del nivel primario es de 40m x30m. Así mismo las clases en el nivel secundario se desarrollan en forma antipedagógica, sin ambientes de laboratorio, ni de computo (están malogrados y tampoco hay internet), tampoco hay personal administrativo (secretaria, auxiliar de laboratorio, bibliotecario, etc.), la I.E. solo cuenta con un

personal de servicio contratado. Con respecto a las relaciones humanas con la profesora encargada de la dirección no son buenas con algunos docentes, debido a su actitud autoritaria e intratable, la gran mayoría de los docentes son contratados, por ello las relaciones humanas son aparentes más no reales, afectando de esta manera el nivel de desempeño docente. El padre de familia en su gran mayoría desconoce de la problemática de la I.E, quizás conocen, pero son apáticos a intervenir por su escaso nivel cultural, otros son indiferentes a la problemática, los alumnos(a) por su idiosincrasia de ser callados. No participan tampoco en la problemática educativa y que decir de las autoridades del pueblo, también son indiferentes a la situación educacional de la I.E. Todos estos factores influyen en el desempeño docente y por ende afectando aún más el bajo rendimiento académico de los estudiantes, ya que el 98% de los estudiantes, se dedican en horas de las tardes, a labores agrícolas o de pastoreo.

#### **1.3.1.1. FORMULACION DEL PROBLEMA**

En la I.E.15261 del caserío de Puerta Peliche, del Distrito de la Lomas, Provincia y Departamento de Piura, existe una escasa relación entre la Dirección Educativa esto se manifiesta en el autoritarismo directivo, docentes contratados y temerosos por su condición. Docentes nombrados son conformistas, repercutiendo en su nivel de desempeño docente y bajo rendimiento académico de los educandos. así mismo el bajo nivel cultural y de identidad de los padres de familia hace que sean pocos identificables con la problemática, por lo tanto no habrá un fortalecimiento y calidad educativa, por las situaciones expuestas y debilidades del medio.

#### **1.4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

En las siguientes líneas se expone los aspectos metodológicos que orientan el proceso de investigación del estudio concerniente al tipo y diseño de investigación, así como a la población y muestra respectiva. Además, se presenta las técnicas e instrumentos de recolección de la información. Antes de precisar los constructos anteriores se destaca otros elementos importantes de la matriz epistemológica de la investigación:

#### **1.4.1. Elementos básicos constitutivos de la matriz epistemológica:**

##### **A. Objeto de estudio**

Proceso de gestión del desempeño docente de la I.E.N°15261 del caserío de Puerta Pulache, distrito de las Lomas región- Piura.

##### **B. Objetivos:**

###### **b.1. General**

Diseñar una propuesta sobre Gestión Educativa basada en la teoría de Pilar Pozner Minguet, desempeño docente de Héctor Valdez Veloz y el Marco del buen desempeño del directivo-MINEDU y Marco del buen desempeño docente– MINEDU para mejorar el desempeño docente en la I.E.N°15261 del caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas, Región-Piura.

###### **b.2. Específicos**

- Diagnosticar el nivel de desempeño docente en la I.E. N°15261 del Caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas Región-Piura a través de un pre-test.
- Diseñar una propuesta de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la I.E. 15261 del Caserío de Puerta Pulache del Distrito de las Lomas, Región-Piura.
- Ejecutar estrategias elaboradas en gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la I.E.N°15261 del Caserío de Puerta Pulache Distrito de las Lomas, Región –Piura.
- Evaluar el desempeño docente en las aulas de la I.E.N°15261 del caserío de Puerta Pulache del Distrito de las Lomas, Región Piura a través de los instrumentos pertinentes.

##### **Campo de Acción:**

Propuesta de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la I.E.N° 15261 del caserío de Puerta Pulache del Distrito de las Lomas, Región –Piura.

##### **Hipótesis:**

Si se diseña y aplica una propuesta de gestión educativa sustentada en las teorías de la Dra. Pilar Pozner Minguet y el Dr. Héctor Valdés Veloz, entonces se

mejora el desempeño docente en la I.E.N° 15261 del caserío de Puerta Pulache del Distrito de las Lomas, Región –Piura.

#### 1.4.2. Tipo y Diseño de Investigación

De acuerdo al fin que persigue, la tesis ha sido enmarcada dentro del tipo de investigación socio crítica, se seleccionó la problemática a estudiar, elaborándose un árbol de problemas. El tipo de investigación asumida permitió el uso de métodos tanto cualitativos como cuantitativos, se usó el diseño cuasi experimental, con pret y pos- test, con un solo grupo, cuyo esquema es el siguiente:

$$O_1 \dots X \dots O_2$$

Donde:

$O_1$  = Pret- test y  $O_2$  = Pos- test

X = Aplicación del programa: “Revalorando el Desempeño Docente”

#### 1.4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Plana docente de educación secundaria de la institución educativa 15261 del Caserío de Puerta Pulache, Distrito de las Lomas, Piura.

##### PLANA DOCENTE:

Nivel	Nombrados	Contratados	Titulados	No titulados	Total
Secundaria	11	10	21		21
Primaria	09	01	10		10
Inicial	01	01	02		02
Total	21	12	33		33

**Fuente:** Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la I.E. 15261. Del caserío de Puerta Pulache, Distrito de las Lomas.

El presente estudio de tipo socio crítico en su nivel propositivo y con uso de diseño cuasi experimental con un solo grupo, con pre-test y pos- test, tuvo por muestra de estudio a 40 estudiantes (04 alumnos por grado), del 1°A, B, 2°A, B, 3°A, B, 4 ° A, B, y 5° A, B, de educación secundaria; 33 docentes y 40 padres de familia de la I.E. 15026 del caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas.

#### **1.4.4. METODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

##### **A. MÉTODOS**

- El tipo de investigación asumida, permitió usar métodos mixtos. Con el propósito de comprender, identificar y acercarse a la realidad se usó y combinó técnicas y métodos para la identificación del objeto de estudio, el recojo de información y los planteamientos cualitativos y cuantitativos necesarios para el estudio. El abordaje cuantitativo y cualitativo concedió a la investigación mayor objetividad y profundidad, así como una visión total durante el análisis de la información, datos o resultados.
- Se utilizó el método empírico para la identificación del objeto de estudio a través de una encuesta aplicada a la muestra de estudio (comunidad educativa).
- El método analítico- sintético se utilizó para sustentar los antecedentes de estudio y el marco teórico de la investigación.
- Los materiales, técnicas e instrumentos que sirvieron para recolectar la información y cumplir con los objetivos planteados y las variables de la investigación, son:
- La revisión bibliográfica para la elaboración del marco teórico y conceptual, en la aplicación de una propuesta pedagógica en el mejoramiento del desempeño docente, se dio a través de la búsqueda en libros, revistas especializadas, informes de investigación, páginas electrónicas, entre otros.
- Las técnicas que se utilizaron fueron la encuesta para los docentes, estudiantes y padres de familia, la entrevista para el directivo, en su modalidad de cuestionario.
- El cuestionario es el instrumento, que se elaboró con preguntas cerradas y con alternativas en estilo de abanico para conocer la opinión y valoración de los docentes, así como aplicar un listado de preguntas en forma estructurada al directivo.
- El método empírico se utilizó en la identificación del objeto de estudio.

- El método analítico- sintético fue útil al momento de la sustentación de los antecedentes de estudio y el marco teórico de la investigación.

## **B. TÉCNICAS:**

La técnica utilizada en el presente estudio fue la observación cuantitativa y cualitativa estructurada, ejecutada por el equipo de investigación de manera directa y sistemática al grupo de la muestra en el que se aplicó el programa de intervención. Los instrumentos preferentemente utilizados fueron la rúbrica de evaluación, elaborada por el mismo equipo de investigación, para recoger datos de la secuencia de debates realizados.

## **C. INSTRUMENTOS:**

Durante la investigación se intentó localizar instrumentos físicos o virtuales coherentes con el objeto de estudio. Los existentes varían en cuanto a la naturaleza investigativa. Por lo que fue oportuno estructurar encuestas, cuestionario y lista de cotejo, que tengan correspondencia directa con la Operacionalización de variables, tomando en cuenta la definición conceptual y operacional de la variable de investigación, los ítems fueron determinados por cada indicador. La validez de los instrumentos fue por juicio de dos expertos. Los respectivos instrumentos, se presenta en la sección anexos.

## **D.VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.**

La validación de los instrumentos fue realizada mediante el juicio de dos expertos, quienes comprobaron las 04 dimensiones del desempeño docente en la investigación.

### **1.4.5. PROCEDIMIENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

- Indagación de investigaciones realizadas en el exterior y el interior de Perú, así como de documentos oficiales emitidos por el Ministerio de Educación y otras entidades para establecer las definiciones conceptual y operacional de la variable de investigación.
- Elaboración de los instrumentos de evaluación, considerando los respectivos indicadores de las cuatro dimensiones del desempeño docente, la variable de



investigación sobre la base de la propuesta teórica de Revalorando el desempeño docente para mejorar la calidad educativa de la I.E. N° 15261.

- Obtención de la validez de contenido de los instrumentos, mediante la evaluación de dos expertos, los mismos que determinaron que los instrumentos eran válidos para medir las dimensiones del desempeño docente, abordados en la investigación.
- Aplicación del Pre-test y post –test a la comunidad educativa.
- Obtención de la confiabilidad de los instrumentos mediante el análisis estadístico de los datos recogidos en el pre-test y post-test
- Determinación de la muestra conformada por la comunidad educativa.
- Evaluación grupal de la muestra, mediante el instrumento Pre-test en un tiempo de 45 minutos, incluyendo 10 minutos de instrucción. Las instrucciones incluían el tiempo de duración, el propósito del instrumento, su estructura y la resolución total de la misma. Dicha aplicación se realizó en el mes de Junio del año 2015 en su etapa de Pre- test y el post-test se aplicó en Diciembre del 2016.
- Procesamiento de los resultados, los datos fueron procesados usando estadísticos descriptivos y de frecuencia.
- Presentación de los resultados mediante tablas y gráficos para mostrar los resultados del pre- test y post-test y explicación de resultados.
- Interpretación de los resultados, en base a la información de las tablas y gráficos. Discusión de los mismos.
- Aplicación de la propuesta Programa “Revalorando el desempeño docente para mejorar la calidad educativa de la I.E.N° 15261 del caserío de Puerta Pulache, Distrito de las Lomas, Provincia de Piura, Región Piura”
- Elaboración de conclusiones y las sugerencias a la luz de la teoría de la Dra.Pilar Pozner Minguet y el Dr.Héctor Valdés Veloz, expuesta en el marco teórico de la investigación así como de otras investigaciones previamente realizadas y referidas al *desempeño docente*.

#### **1.4.6. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DE LOS DATOS**

El análisis de los datos se realizó luego del trabajo de campo, consistiendo en primera instancia el empleo de la estadística descriptiva.

En un primer momento se analizó a través de medidas de tendencia central (media y desviación estándar) obtenidas tanto en la variable Propuesta de Gestión Educativa, como en la variable Desempeño docente, en relación a la percepción de los docentes, padres de familia y estudiantes.

En un segundo momento y a través de tablas descriptivas empleando frecuencia y porcentaje, se explicaron e interpretaron los datos obtenidos considerando los niveles hacia los cuales se orientaba la percepción de los docentes, padres de familia y estudiantes con respecto a las variables Propuesta de Gestión Educativa y Desempeño Docente.

En tercer lugar, se elaboraron conclusiones y sugerencias a la luz de los resultados obtenidos y las teorías de la Dra. Pilar Pozner y el Dr. Héctor Valdés Veloz expuestas en el marco teórico, así como de otras investigaciones previamente realizadas y referidas al desempeño docente.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **INTRODUCCION**

En este capítulo se describen los antecedentes: internacionales, nacionales, regionales y locales, asimismo se analizan los enfoques teóricos sobre gestión educativa para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E 15261 del caserío de Puerta Pulache, estableciéndose los principales aportes teóricos de cada autor.

#### **2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.**

Las indagaciones posteriores, han sido obtenidas como precedentes, porque poseen concordancia con el problema de estudio y por su importancia en los campos de gestión educativa, liderazgo y desempeño docente.

**Yábar (2013)** realizó una investigación denominada “La gestión educativa y su relación con la práctica docente”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente, se concluyó que existe relación directa entre ambas variables en la I.E.P Santa Isabel de Hungría, cercado de Lima, se observó que el P valor (sig.) es de 0,00 es menor que 0, 05, entonces a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , por lo que el  $R^2$  de Spearman fue de 0.56.4, indicándose que el 56,40% de la variable práctica docente está siendo explicada por la gestión educativa.

**Reyes (2012)**, realizó un estudio sobre el Liderazgo Directivo y desempeño docente en el nivel secundario, tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre las variables indicadas, este estudio se dio en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla-Callao, como conclusión no se confirma la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en el nivel secundario.

**Zarate (2011)**, realizó una investigación sobre liderazgo directivo y el desempeño y tiene como objetivo establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la I.E de primaria del distrito de independencia,

empleando para ello el método descriptivo, concluyéndose que existe una alta relación, el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y administrativo. Así mismo se concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primario se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el chi cuadrado es de 27,13, considerado alto.

## **2.2. BASE TEÓRICO CIENTÍFICAS**

### **2.2.1. TEORÍA GENERAL SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA**

La gestión educativa es valorada como una de las instancias de toma de decisiones acerca de las políticas educativas de un país. Además, realiza las políticas educacionales en cada institución educativa adecuándolas a su contexto y a las particularidades y necesidades de su comunidad educativa. Pozner, Pilar ("Gestión Educativa Estratégica". Buenos Aires, 2000. p.70–71), define la gestión educativa "como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales [...] Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático [...] .El conjunto de acciones, relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en – con – para la comunidad educativa".

De tal manera que el objetivo primordial de la gestión educativa es centrar, focalizar y nuclear a la institución educativa alrededor de los aprendizajes de los estudiantes. De ahí, que el desafío de la gestión educativa, es dinamizar los procesos y la participación de los actores que intervienen en la acción educativa. Además, Santos Guerra M.A. ("La escuela que aprende". Madrid, 2000. p.47), dice "Si hablo de un proyecto de escuela, de un trabajo cooperativo de toda la comunidad, me estoy refiriendo, no sólo a los docentes enseñando a los alumnos sino a todos trabajando en el aprendizaje de todos". Entonces conviene hacer

énfasis en que los actores son seres humanos de comunidades educativas, donde se construyen aprendizajes.

Es así que se busca construir una gestión educativa donde la participación, el trabajo colegiado, la corresponsabilidad, los compromisos compartidos y la toma de decisiones, sean elementos constituyentes de todos los actores de la comunidad educativa de modo que puedan sentirse creadores de su propia acción, tanto personal como profesional, dentro de un proyecto en común que conciba a la unidad educativa en su totalidad; esto es, desde una perspectiva integral de los quehaceres y prácticas que son propias de las dimensiones: pedagógico-didáctica, organizacional, administrativa y comunitaria.

De esta manera, la gestión educativa busca responder a la satisfacción de necesidades reales y ser un impulsor del dinamismo interno de las unidades educativas, porque el capital más importante lo constituyen las acciones de los principales actores educativos que multiplican los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en las prácticas cotidianas, las experiencias, el reconocimiento de su contexto y las problemáticas a las que se enfrentan.

Cabe mencionar que la gestión educativa no es un nuevo nombre para la administración ni para la planificación. Gestión tiene que ver con la gobernabilidad y con los nuevos balances e integraciones necesarias entre lo técnico y lo político en educación. Tiene que ver también con la resolución de conflictos, donde los docentes y directivos son actores que toman decisiones permanentemente; de esta forma, la gestión está relacionada con la incertidumbre, las tensiones, las ambigüedades y los conflictos inevitables. Por lo tanto, se trata de desarrollar proyectos que contengan procesos teóricos y prácticos para el mejoramiento continuo de la calidad, la equidad y la pertinencia de la educación para todos. Arenas Arana, M. E, manifiesta que “los procesos de gestión son el conjunto de acciones de planeamiento, organización, dirección de la ejecución, control y evaluación, necesarios para el eficiente desarrollo de la acción educativa”. Estas acciones son:

## **PLANIFICACIÓN.**

La autora indicada, la define como un proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educativos.

## **ORGANIZACIÓN**

Alvarado Oyarce,O; describe a la organización como función del proceso administrativo que consisten en la clasificación de actividades, para asignar a personas para su ejecución, mediante el uso de recurso, con el fin de lograr los objetivos institucionales. Dirección. El autor Calero Pérez, M, dice que esta función pretende orientar e influir en el comportamiento de las personas, en la dirección se aplican, con mayor precisión los aportes de la ciencia de la conducta. Coordinación. Para Alvarado Oyarce, considera que constituye una de las técnicas inherentes a la función de dirección, con las cuales se gerencia entidades educativas.

## **CONTROL.**

Calero Pérez, control es la medida y la corrección del desarrollo de las actividades programadas, para asegurar que los objetivos y planes de la institución se cumplan. Criterios para una buena Gestión Educativa: Arana, M. E. (1998, pág. 75); manifiesta que, cuatro son los criterios para lograr una buena gestión educativa. Estos criterios son:

- 1.Conducir las diversas acciones educativas para el logro de metas, y objetivos, creando las condiciones necesarias para su cumplimiento.
- 2.Desarrollar una cultura democrática y eficiente con responsabilidades definidas dentro de las escuelas, con autoridades que promuevan y potencien sistemas de participación y comunicación.
- 3.Conseguir que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones para lograr las metas y objetivos sobre los que se han tomado acuerdos.
- 4.Evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros, deficiencias y soluciones creativas que la optimicen.

### **2.2.1.1.. GESTIÓN EDUCATIVA**

Pozner, P. (nov.2013)

Si no formamos a los directivos de escuela, las escuelas no avanzan. Si no formamos a los directivos de escuela, es difícil que los chicos aprendan más, tanto los niños, como los jóvenes, si no formamos a los directivos de escuela es difícil tener un equipo en las escuelas, es difícil tener procesos claros. Metas claras ,una claridad ,sobre cuáles son los problemas que cada escuela tiene que resolver para producir más educación lenta, pero paulatinamente, pero certeramente estamos en ese proceso en la profesionalización de los equipos de dirección de escuelas ,en búsqueda de más aprendizajes ,en búsqueda de una descentralización de poder que permita generar una red para que la escuela sea un espacio de trabajo ,donde haya más confianza ,donde los vínculos sean más sanos ,donde los vínculos modelicen a los niños y jóvenes ,que así vivimos ,es decir que formando un directivo tendríamos que lograr contagiar a los jóvenes ,movilizar y a los niños que somos capaces ,de ser seres humanos en comunicación ,en acción y también formarlos en aprendizajes que les hace falta ,ser ciudadanos, persona, trabajador y profesional, lo que elijan ser en su vida adulta.

### **2.2.1.2. PENSAR LA ESCUELA DE LOS DIRECTIVOS ESCOLARES**

Pozner, P. (jun.20014)

Dirigir una escuela es hacer gestión estratégica, es hacer liderazgo transformacional, específico para la comunidad que quiere decir sobrepasar el paradigma de la administración escolar y entrar en gestión escolar quiere decir centralizarse en lo pedagógico ,tener capacidad de revisar lo complejo y no seguir con rutinas obsoletas que vienen hacer mucho tiempo, que no dan respuesta a los problemas nuevos ,quiere decir habilitar culturas colaborativas o trabajo en equipo .Trabajar en equipo quiere decir ,que se desvalorice e el aporte personal de cada sujeto, el aporte individual sumado al aporte y a la capacidad de trabajar con otros ,el trabajo en equipo va en contra del trabajo aislado y solitario y fragmentado de cada escrito con su librito ,un viejo lema que en nuestros centros educativos reino .

Las escuelas, los docentes y los directivos necesitan asesoramiento profesionalizante, no que lo vengán a utilizar y aplicar, la autoridad necesita trabajar que los actos públicos sean retroalimentación, asesoramiento pensar problemas juntos, buscar respuestas alternativas y hacer. Por último, necesitamos cultura de trabajo, donde todos sepamos donde vamos cuestionar por una visión de futuro, no cualquier tipo de cultura de trabajo y ahí influyen los equipos directivos, intervenciones que sean sistemáticas organizadas, estratégicas. No todo cambio en la escuela es mejora, ser muy hábiles ser muy perspicaces, muy maduros, muy profesionales, para embarcarse y embarcar al equipo docente en aquellos planes de mejora, en aquellos proyectos que impliquen mejoras, no en todo porque nadie se puede involucrar en todo Porque se enloquece, se angustia, se paralizan, se frustran, tenemos que ser muy hábiles para embarcarnos en aquellos cambios que impliquen mejora.

Como superar este modelo, este paradigma que ha batido el cambio, esta incertidumbre del siglo XXI nos vuelve hacer de repensar que tienen que saber los directivos, cuáles son sus nuevas competencias. La competencia no es solo conocimiento (conocimiento teórico, capacidades, habilidad saber hacer, saber convivir con otros, etc.), que aprender entonces para resolver los problemas que se presentan hoy.

### **2.2.1.3. GRANDES COMPETENCIAS PARA EQUIPOS DIRECTIVOS**

Las cuales son ocho:

1. La orientación al logro y a los aprendizajes para atender los problemas que se presentan, es decir directivos dispuestos a que los estudiantes aprendan, directivos a garantizar sus aprendizajes y a lograr lo que hay que hay que lograr, subirlos al siglo XXI, a una plataforma de oportunidades.
2. Gran capacidad de trabajar con otros, de delegar, de comprender que delegarle a quien. Aprender delegar es muy relevante para su salud emocional, personal, para el desarrollo personal de la escuela, porque también van a ver otros involucrados en la resolución de los problemas que se presentan en la escuela. Cuando un directivo aprende a delegar va



habilitar la cultura colaborativa, el trabajo en equipo. Cuidado delegar no quiere decir que hagan otros, lo que a mí no me gusta hacer delegar quiere decir ampliar el radio de acción de otros actores para atender los problemas que se presentan.

3. Una gran atención al aprendizaje organizacional a que la escuela sea una comunidad de aprendizaje donde las capacidades las actitudes, los saberes de todos, los sujetos que están dentro de la escuela, puedan avanzar, puedan acrecentarse y puedan darse en la escuela un desarrollo profesional. No existe la posibilidad de tener mejor escuela sin aprendizaje organizacional que involucre un desarrollo profesional de todos.
4. Una capacidad de crear y tener clima institucional sana y proactiva, esto es muy relevante, cuando uno es directivo o docente, pasa la puerta de la escuela y cree que va a trabajar a un edificio gran error, en realidad cuando uno pasa la puerta de la escuela, entra a una cultura de trabajo lo que tiene que movilizar los directivos son las culturas de trabajos, no empujar a la gente, a los docentes empujar la cultura de trabajo analizarla, transformarla con mucho liderazgo, para aumentar y acrecentar su sabiduría y perspicacia para generar más aprendizajes.
5. Hay que habilitar una cultura de trabajo en equipo, una cultura colaboradora y esto implica otro tipo de reunión docente, esto implica habilitar lo que se sabe y lo que no se sabe, piensa en algo muy sutil, cuando uno sabe lo que sabe y sabe lo que no sabe, sabe más en general los docentes estamos atrapados en la paradoja: ocultemos lo que no sabemos, porque así nadie se da cuenta, todo el mundo se da cuenta, la comunidad también y si tapamos lo que no sabemos no vamos a poder avanzar en ello. Si nosotros tapamos lo que no podemos resolver generaríamos mayor analfabetismo profesional.
6. La calidad de la escuela de hace 15 a 20 años atrás, están obligada a la capacidad de orientarse a la comunidad del entorno puede ser la familia, el

barrio, el pueblo, y la comunidad la percepción de que ellos tengan de la escuela vale tanto como lo que la escuela dice.

7. Con lo cual hay que tener gran capacidad para reinventar las reuniones, padres, familias, con tutores, una gran capacidad para comunicar lo que hacemos y una gran capacidad para atender los problemas que la comunidad presenta. Problemas ligados a la escuela, la escuela no puede resolver los problemas.... ,lo que el sistema político no puede resolver, hay que concentrarse en nuestro mandato social y hay que formar a los estudiantes tanto en currículo como en sujeto, en las dos cuestiones a diferencia de la cultura democrática
  
8. Hay que avanzar en nuestra competencia que es la negociación, la atención de los conflictos, no hay cultura de trabajo en las grandes organizaciones donde no exista conflicto, el modelo administrativo, el modelo burocrático dice lo que tiene que hacer, hemos ido aprendiendo con el tiempo las investigaciones los aportes de los distritos investigadores. Conflicto es inherente a la cultura de trabajo, el tema es como atenderlos, como resolverlos, como aminorarlos y a veces se resuelven, a veces se atenderán y a veces se aminoran.

Administración escolar	Gestión escolar
Baja presencia de lo pedagógico	Centralidad de lo pedagógico
Énfasis en la rutina	Habilidades para trabajar con lo complejo
Trabajos aislados y fragmentados	Trabajo en equipo
Estructuras cerradas a la innovación	Apertura al aprendizaje y a la innovación
Autoridad impersonal y fiscalizadora	Asesoramiento profesionalizante
Estructuras desacopiadas	Culturas organizacionales cohesionadas por una vida de futuro
Observaciones simplificadas y esquemáticas	intervenciones sistemáticas y estratégicas

#### **2.2.1.4. METAS COMPETENCIAS PARA LA GOBERNABILIDAD PEDAGOGICA**

##### **Gestión estratégica-ser directivo – Liderazgo transformacional**

Los convoco a pensar de qué manera podemos ver cuáles son las competencias y meta competencias que un equipo directivo requiere para generar esta gobernabilidad pedagógica y superar el viejo paradigma burocrático que los encerró que los dejó atados a un modelo de administrar papeles, llenar papeles, mover papeles estar basados en un paradigma de control, no de creatividad de cambio, de innovación esto maniatado a los equipo directivos así como otros sujetos del sistema educativo y los dejó sin gran autonomía para remover y reinventar la escuela el modelo taylorista y fordista, fue en un momento revolucionado, pero fue revolucionado en tiempo de Sarmiento y Vasconcelos en ese momento el mundo se movía a pequeñas escala el tiempo se movía demasiado, esto era razonable, hoy nos levantamos y el mundo cambio tan rápidamente y si no nos damos cuenta podemos estar resolviendo problemas DE hace 10 años. Hay un actor muy genial que dice: tenemos escuelas del siglo XVIII, edificios del siglo XVIII, docentes del siglo XX y estudiantes del siglo XXI, como hacemos para migar a estas tres generaciones tan diferentes orientados a un futuro, a un presente que sea más razonable más generoso, para hacer una escuela que les abra las puertas y las cierre cuando las tenga que cerrar evidentemente todos los directivos, están todo el tiempo tomando decisiones, necesitamos que sean reflexivos que tengan habilidad y toda la antenita de la reflexión.

Las decisiones, los directores siempre la toman de pie, siempre de urgencia, por eso hace falta, formarse y estudiar, hacer circulo de directores intercambiar con otros, pensar con otros, tener asesores, acompañarse para poder dirigir una escuela. La gestión de una escuela ha cambiado mucho, se ha avanzado, se ha acumulado mucho conocimiento nos hace falta tomar decisiones, reflexión y liderazgo, si nosotros nos quedamos solamente con las decisiones muy reflexivas y muy interesantes y muy pensantes y muy inteligentes, pero solo para nosotros y los equipos docentes si se enteran y dar por odio que ellos se enteraron, nada se va a mover y la escuela va a seguir estancada.

### 2.2.1.5. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Arana, M. E. (1998, pág. 78 - 79); manifiesta que los principios de la gestión educativa son:

- **Gestión Centrada en los Alumnos.** La educación de los alumnos es la razón de ser el primer y último objetivo de una institución escolar. Por tanto, todas las acciones de conducción o Dirección deben ser canalizadas para lograr este objetivo institucional. La organización, las reglas, los procedimientos, el sistema de control y acciones cotidianas no deben contradecir los fines y objetivos establecidos en su Proyecto Educativo Institucional.
- **Jerarquía y Autoridad Claramente definidas.** Permite garantizar la unidad de acción de la organización, en la cual la dirección ejerce funciones, como tal: dirige, impulsa, ordena, sin disminuir las competencias propias de cada instancia.
- **Determinación Clara de Quién y Cómo se Toman las decisiones.** Esto significa determinar la responsabilidad que le corresponde a cada persona, estamento, comisión y equipo en la toma de decisiones y en sus resultados.
- **Claridad en Definición de canales de Participación.** Para que la participación de los miembros de la comunidad guarde coherencia con los objetivos institucionales, se debe establecer sistemas bien definidos. Cada Miembro debe conocer las formas, los momentos de su participación y la contribución coherente que ésta debe tener con los objetivos institucionales. Saber dónde, cuándo, cómo, por qué participar y qué resultados puede esperar.
- **Ubicación del Personal de Acuerdo a su Competencia y/o Especialización.** Se refiere a la necesidad de tomar en cuenta las habilidades y competencias de cada persona, para considerar su ubicación en lugar en que tendrá mejor rendimiento y realización, lo cual contribuirá a optimizar el funcionamiento de la organización.
- **Coordinación Fluida y Bien Definida.** Establecer instancias de coordinación ágil y oportuna, mejora la sincronización de acciones, evita esfuerzos innecesarios y permite una mejor acción conjunta.

- **Transparencia y Comunicación Permanente.** Todas las acciones que se realicen a nivel de centro educativo deben ser conocidas por los miembros de la comunidad, de ahí la necesidad de contar con mecanismos de comunicación esto contribuirá a tener un clima favorable de relaciones, evitando sospechas, mal entendidos y acusaciones innecesarias.
- **Control y Evaluación Eficaces y Oportunos para un Mejoramiento Continuo.** El control debe proporcionar información que oriente de manera oportuna las decisiones y asegure la dirección que tomen las tareas en función de los objetivos institucionales.

#### **2.2.1.6. LA DOCENCIA Y LA ESCUELA QUE QUEREMOS**

Para el logro de los aprendizajes fundamentales se requiere que la escuela asuma la responsabilidad social de tales aprendizajes, exhiba una gestión democrática y lidere y la calidad de la enseñanza. Esto lo exige movilizarse para alcanzar los aprendizajes previstos promoviendo el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes y la valoración positiva de la diversidad en todas sus expresiones. Además, es indispensable que la escuela propicie una convivencia inclusiva y acogedora, que redefina sus relaciones con la comunidad sobre la base del respeto por la cultura, y el rol de los padres de familia y demás actores locales. Desde esta perspectiva, la escuela se convierte en un escenario estratégico en el que se gestiona el cambio para asegurar los aprendizajes fundamentales. Este proceso se desarrolla a través de los siguientes componentes:

#### **LA GESTIÓN ESCOLAR**

El director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos. Existe una organización escolar en la que participan distintos actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, padres y madres de familia y líderes comunitarios), que funciona democráticamente y que centra su accionar en los aprendizajes.

- a) La convivencia se promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo. Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas. Se confía en las capacidades de los estudiantes y en sus posibilidades de aprender por encima de cualquier adversidad.
- b) La relación escuela-familia-comunidad Hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela, y los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de los procesos de aprendizaje. Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas, con la orientación de las autoridades del sector, y proponen otros que consideran necesarios para sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos.
- c) Los procesos pedagógicos se aprende a través de la indagación. Los docentes propician que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación. Se aprende también de manera colaborativa: se propicia que los estudiantes trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y cooperando cada uno desde sus capacidades. Se atiende con pertinencia la diversidad existente en el aula, se consideran las características individuales, socioculturales y lingüísticas de sus estudiantes, lo mismo que sus necesidades. Se desarrollan y evalúan competencias, capacidades creativas y resolutivas.

Fuente: [www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

### **2.2.1.7. LA GESTIÓN ESCOLAR EN EL CONTEXTO DE LA REFORMA DE LA ESCUELA**

En los últimos cien años casi todas las instituciones han cambiado, menos la escuela. En general, la escuela como institución mantiene su estructura histórica y es el espacio social donde se han dado menos transformaciones. El otro elemento de análisis del problema son los bajos resultados de aprendizaje obtenidos por nuestro país, tanto en evaluaciones nacionales, como internacionales. El diseño institucional de la escuela tiene un desfase estructural entre aquello que entendemos es educar y la demanda educativa del siglo XXI. Esta situación se ve reflejada en la mayoría de escuelas del país, encontrando:

- Una gestión escolar homogénea con prácticas rutinarias de enseñanza, centrada en lo administrativo y desligada de los aprendizajes, Una organización escolar rígida en su estructura y atomizada en sus funciones,
- Instrumentos de gestión de cumplimiento únicamente normativo y poco funcional.
- Participación de la familia y la comunidad únicamente como proveedores de recursos.
- Desconfianza, subordinación y conflicto como estilo de relación entre los actores de la comunidad Educativa.
- Directivos con prácticas autoritarias o permisivas,
- Una relación vertical y normativa de la institución educativa con las instancias de gestión descentralizada.

### **2.2.2. DESEMPEÑO DOCENTE**

Del mismo modo para Valdés tomado por Vásquez (2009) donde el desempeño del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.19) Díaz (2009) tomando como base a

la experiencia internacional valora al desempeño como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16). Revista PRELAC Proyecto regional de educación para américa latina y el caribe N° 01/Julio de 2005.

#### **2.2.2.1. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE: UN PILAR DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN CUBA.**

Valdés, H. (s.f).

En la historia del desarrollo educativo del presente siglo, la literatura que habla sobre factores escolares que tienen algún grado de asociación con los resultados del aprendizaje de los alumnos y con otros elementos de su desarrollo personal, es realmente reciente. Durante varias décadas se trabajó en el sector educacional bajo el supuesto de que el peso de las condiciones socioeconómicas y culturales externas al sistema educativo sobre las posibilidades de éxito de los escolares es tan fuerte, que muy poco podía hacerse al interior de las escuelas, para contrarrestarlas, en el caso de que estas no fueran positivas.

En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del maestro” como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen, fundamentalmente, de la calidad del desempeño de sus docentes.

Al respecto, en el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe se plantean cinco focos estratégicos para la acción conjunta de los países de la región. Estos focos son las áreas donde los países y la región han de canalizar sus esfuerzos para el logro de la finalidad del proyecto y de las metas establecidas en el Marco de Acción de Educación para Todos. Entre esos focos está: “Los docentes y el fortalecimiento de su protagonismo en el cambio educativo para que respondan a las necesidades de aprendizaje de los alumnos”. Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza,



pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la evaluación del maestro juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación. En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. Resultaría por tanto sin sentido, apelar a un modelo coercitivo de evaluación profesoral, pues en todo caso las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no contra ellos. Por la función social que realizan los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios.

Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes. Por esa razón se hace necesario un sistema de

evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

Las aproximaciones éticas y políticas a la evaluación subrayan que el problema más acuciante del proceso evaluador del profesorado es el que atañe al empleo que la administración y la comunidad educativa puedan hacer de los informes o certificados de evaluación y de las implicaciones derivadas de ella. La evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover recelos, miedos y rechazo expreso del profesorado debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes.

#### **2.2.2.2. Breve reseña histórica de la evaluación del desempeño profesional de los docentes en Cuba.**

Valdés.(s.f.).

Con el objetivo de conformar una sistematización histórica de lo acontecido con esta política educativa en los años de Revolución, se ha seguido como criterio para la periodización, tratar de dar respuesta, en cada etapa, a las preguntas: ¿para qué evaluar?, ¿qué evaluar? y ¿cómo evaluar? La primera pregunta hace alusión a los objetivos, fines y funciones que se planteaban entonces para la evaluación del desempeño del docente. La segunda pregunta se refiere a los aspectos o indicadores que se evaluaban y la tercera alude a los métodos utilizados para su realización.

Al mismo tiempo se trata de inferir de los principales hechos históricos acontecidos en cada etapa, la influencia que ejercieron en las respuestas que los documentos normativos de esta política educativa les daban a cada una de las preguntas anteriormente referidas. De esta manera se puede apreciar el movimiento, la evolución que tuvo en todos estos años la evaluación del desempeño del docente y hacer un análisis diacrónico que permita establecer las tendencias prevaecientes en cada etapa y cómo y por qué se llegó a lo que se tiene hoy en este importante elemento de la conducción del sistema educativo.

**Primera etapa:** De 1959 a 1971 Con el triunfo de la Revolución el 1° de enero de 1959, comienza un profundo proceso de cambios y transformaciones de la base económico - social de Cuba, y consecuentemente se modifica radicalmente su superestructura. Siendo consecuente con el Programa del Moncada enunciado por Fidel Castro en su alegato “La Historia me Absolverá”, la educación constituyó desde los primeros años de la Revolución, y lo continúa siendo, una de sus principales prioridades. Los primeros esfuerzos de la Revolución, en materia de educación estuvieron dirigidos a dar solución a los grandes problemas heredados del pasado capitalista; a la reorganización del Ministerio de Educación, y a la adopción de un conjunto de medidas encaminadas a garantizarla extensión de los servicios educacionales y a la eliminación del analfabetismo.

En un breve lapso el Gobierno Revolucionario extendió los servicios educacionales en la educación primaria a los lugares más apartados del país. En apenas un solo día se crearon 10000 nuevas aulas y la escolarización se elevó en el año 1959 a casi el 90% en las edades de 6 a 12 años. Este colosal esfuerzo en la creación de escuelas unido al abrupto crecimiento demográfico, provocó un acelerado incremento de la matrícula en la enseñanza primaria; en consecuencia, se requería entonces de una mayor fuerza profesional que inicialmente se fue integrando por maestros que dieron el paso al frente ante el llamado de la Revolución y luego por un contingente nutrido de jóvenes estudiantes que marcharon a educar a los niños de las montañas, integrados en la Brigada de Maestros Voluntarios. Posteriormente, se sumaron los maestros populares, que tenían gran motivación para resolver el importante déficit existente entonces en el magisterio cubano, aún cuando no todos tenían el nivel cultural y técnico necesario para ello. Con gran entusiasmo y sorprendente inteligencia brotaban ideas filosóficas trascendentales desde la dirección de la Revolución, que han marcado el quehacer educativo en la nación cubana hasta el presente.

### **Segunda etapa:**

De 1972 a 1981 En el curso escolar 1970 - 1971 el Comandante en Jefe Fidel Castro promueve, como parte de la política de fortalecimiento del movimiento obrero, un conjunto de eventos en el sector educacional. Así, se desarrollaron

asambleas de maestros y profesores en cada una de las provincias del país. “Las asambleas provinciales sirvieron para analizar y debatir los principales problemas de la educación y las inquietudes del personal docente en un amplio marco democrático” . Este importante proceso asambleario tuvo como colofón el Primer Congreso de Educación y Cultura. Dicho Congreso, que contó con una alta representación de maestros, funcionarios, técnicos, dirigentes y representantes de las organizaciones políticas y de masas y de un gran número de instituciones, reveló con un gran espíritu crítico las insuficiencias que presentaba el sistema educacional cubano. Entre las principales críticas y recomendaciones que se derivaron de las profundas discusiones sostenidas entonces, se encuentran las siguientes:

- “La realidad actual en que se encuentra nuestro magisterio exige, más que fiscalización y vigilancia, ayuda, consejos, aclaraciones y orientaciones, por lo que sugerimos que se adopte el nombre de Asesor para el dirigente educacional encargado de orientar, coordinar, dirigir, estimular y supervisar toda la ayuda técnica que se brinda al personal bajo su responsabilidad”.
- “La tarea fundamental del director es asesorar técnicamente a los maestros, el número excesivo de tareas que tienen los directores, le impide realizar estas funciones, viéndose interrumpida con la solicitud de datos que pueden obtenerse a través del asesor, en los consejos seccionales de educación, etc. Las numerosas recomendaciones que resultaron de este importante evento, se comenzaron a analizar de inmediato y, en consecuencia, se aplicaron progresivamente, por lo que puede afirmarse que este Congreso marcó un nuevo rumbo en el desarrollo de la actividad educacional del país.

**Tercera etapa:** De 1982 a 2001 Realmente en todos esos años se produjeron muy pocos cambios en la legislación del MINED sobre la evaluación profesoral, asociados, sobre todo, a la necesidad de unificar las metodologías vigentes para la evaluación y de incluir nuevos cargos docentes que fueron surgiendo producto del propio desarrollo del sistema educativo. En esencia la tendencia predominante fue la de perfeccionar los mecanismos de estimulación de los trabajadores con mejores resultados en su trabajo, así como de sanción de los que alcanzaban

resultados insatisfactorios, es decir se le puso énfasis especial en el “pago por mérito”.

No menos importante fue la prioridad dada al cumplimiento de las funciones educativa y desarrolladora de la evaluación, todo lo cual se puede constatar, por ejemplo, en los objetivos de la misma enunciados en la Metodología para la evaluación del personal docente correspondiente a la Resolución Ministerial 517 / 83, en donde se expresa: “Conocer de forma integral las características personales y la preparación político - ideológica, científica, pedagógico - metodológica de los profesores, maestros, educadoras, instructores de enseñanza práctica, bibliotecarios escolares, auxiliar de reeducación, auxiliar técnico docente, psicopedagogo, pedagogo clínico, psicólogo y logopeda y mantener una constante atención sobre su desarrollo, de modo que la evaluación cumpla su función educativa”.

En esta etapa también se realizaron algunos avances conceptuales como por ejemplo el considerar que “la evaluación es un proceso ininterrumpido, constante que posibilita la educación y corrección de los evaluados en el propio desarrollo de su trabajo, es por ello que no puede reducirse solamente a la confección del certificado de evaluación, sino que requiere de la acción permanente del jefe con su subordinado, del señalamiento oportuno y preciso, cuando fuera necesario” . En cuanto a qué evaluar, en estos años se produce una sensible disminución de las dimensiones e indicadores a evaluar, los que en general quedan como sigue:

Dimensiones

- Resultados del trabajo.
- Preparación para el desarrollo del trabajo.
- Características personales y cumplimiento de las normas de conducta y principios de la Ética Pedagógica y Profesional.

**Indicadores:**

- Calidad de la docencia impartida, especialmente la clase.
- Nivel de solidez de los conocimientos alcanzados por sus alumnos.
- Grado de desarrollo de las capacidades, hábitos y habilidades y en la formación de convicciones en los educandos.
- Conducta social que se observa en los educandos puesta de manifiesto en su interés por el estudio, autodisciplina, hábitos de cortesía, de respeto, higiénicos, formas de expresión, uso del uniforme y sus atributos, cuidado de la propiedad social e individual, en la educación para el trabajo y en la educación patriótico - militar.
- Participación de los educandos en el estudio - trabajo, en las actividades de formación vocacional.
- Dominio metodológico y del contenido de enseñanza que debe impartir.
- Interés demostrado y resultados alcanzados en su superación profesional.
- Ejemplaridad sobre la base de sus características personales.
- Presencia, vocabulario y equilibrio emocional.
- Relaciones con los educandos, con el colectivo laboral y con la familia de los alumnos.
- Disciplina laboral.
- Prestigio que posee en su centro laboral y en la sociedad. En relación con el cómo evaluar continúa siendo la observación directa de sus clases la principal vía recomendada por las metodologías establecidas para la evaluación del desempeño docente en esos años. Se abandona el método de la “escogencia forzada” y se deja plena libertad a los evaluadores para elaborar los certificados de evaluación a partir de sus concepciones y los datos que obtienen del desempeño de cada docente durante el proceso evaluador.

**Cuarta etapa:** De 2002 a 2005 Una de las principales deficiencias del sistema de evaluación del desempeño docente en nuestro país estaba relacionada con los métodos y procedimientos utilizados para su aplicación práctica. Por esa razón, uno de los principales esfuerzos realizados en esta etapa ha estado dirigido a la especificación de los mismos y al diseño de ejemplos de técnicas e instrumentos específicos para su implementación. A continuación, mostramos la relación de métodos que estamos utilizando actualmente:

1. Observación de clases
2. Encuesta de opiniones profesionales
3. Pruebas objetivas estandarizadas y test sobre desarrollo humano
4. Portafolio
5. Ejercicios de rendimiento profesional
6. Autoevaluación

**Sobre la observación de clases** La observación periódica de las clases del docente, el que había sido históricamente en nuestro país el método fundamental para evaluar el desempeño de los docentes, continúa siéndolo. Sin embargo, como rasgo distintivo de esta etapa hay que señalar que se logró construir y consensuar un conjunto de estándares de desempeño didáctico en las clases, que se incorporó a una guía de observación estructurada, cuyo uso se ha generalizado en todo el país; se elaboró una base de datos en ACCES para registrar en la misma el resultado de todas las observaciones y se elaboraron diferentes consultas a dicha base que permiten realizar análisis periódicos del comportamiento de las invariantes didácticas contempladas en la referida guía de observación.

Ello ha permitido a los directivos de las escuelas, los municipios, las provincias y de la nación, diseñar el trabajo metodológico que se realiza con los docentes sobre bases científicas y, consecuentemente, elevar su efectividad. **Sobre la autoevaluación** Uno de los métodos en cuyo uso estamos poniendo un mayor énfasis en los últimos tiempos es en la autoevaluación, por su contribución al

desarrollo profesional de los docentes, por la relación tan directa que hemos encontrado entre la capacidad para criticar su propia práctica y el mejoramiento real de la misma. La autoevaluación la entendemos como “el método por medio del cual, el propio empleado es solicitado para hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño”. Entre los objetivos de este método de evaluación del desempeño del docente se pueden citar:

- Estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del profesor, así como su potencial de autodesarrollo.
- Aumentar el nivel de profesionalidad del profesor.

Bolam (1988), Escudero (1992) y De Vicente (1993), han evidenciado que la autoevaluación es una propuesta esencial para facilitar la teoría del cambio y promover una cultura innovadora en los centros y aulas. La autoevaluación sitúa al propio docente en el principal protagonismo de la tarea evaluadora, mientras que la heteroevaluación se lleva a cabo por los directivos o por una comisión evaluadora que ellos presiden y que integran además a colegas, padres, etc. Según el énfasis que se dé a una o a otra, se estimulará el protagonismo del profesorado o se ponderará el control externo de la acción docente. La autoevaluación reflejará el proceso de desarrollo profesional partiendo de la narración de la tarea educativa, profundizando en el contraste entre la historia vivida, críticamente asumida y la transformación de la acción futura, mediante el autoanálisis de la práctica pasada más cercana. El papel fundamental de la evaluación en la actualidad es expandir las oportunidades para que los docentes reflexionen sobre la enseñanza, examinando analíticamente el proceso docente educativo. Por esa razón, es muy importante el uso de la autoevaluación en todo sistema de evaluación del desempeño profesional del docente que se desee implementar.

#### **2.2.2.3. Teoría de la Evaluación de Desempeño Docente.**

Valdés, H. (s.f.).

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. De hecho, Fuchs (1997) plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos



y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas. Para Dessler (1996), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. Mondy y Noé (1997) sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.

En Venezuela, en comparación con otros países, la evaluación del desempeño docente se contempla para fines escalafonarios, está a cargo del Comité de Sustanciación en cada centro escolar. Este comité está integrado por el director del plantel y dos docentes electos por el resto de sus colegas. El Comité de Sustanciación, entre otras funciones relativas al escalafón, elabora el informe de eficiencia docente, tomando en consideración: el cumplimiento y el rendimiento de la función docente, asistencia y puntualidad, iniciativa, creatividad, espíritu de trabajo, colaboración, elaboración y uso de los recursos didácticos y de las estrategias de enseñanza.

La calificación de la evaluación de la eficiencia docente puede ser: sobresaliente, distinguido, bueno, regular y deficiente. Este resultado se anexa a la hoja de servicio del docente y tiene un puntaje dentro de la Tabla de Valoración de Méritos.

En este sentido, la evaluación de desempeño Docente, proporciona una serie de ventajas que contribuyen al mejoramiento del ejercicio de la profesión docente, así como también mejorar la calidad de la enseñanza, como se ha venido mencionado, además permite potenciar la comunicación y cooperación con la persona evaluada, dar a conocer a los trabajadores sus puntos fuertes y sus puntos débiles, así como las áreas donde debe mejorar. Asimismo, a nivel de la organización, se puede estimular a los trabajadores para mejorar la consecución de los resultados, hacer una valoración objetiva de los resultados individuales, detectar el grado de adecuación de la persona al puesto de trabajo, ser más equitativos a la hora de tomar decisiones que afectan a la gestión de las personas.

Por otro lado, a pesar de los beneficios anteriormente citados, el sistema de evaluación del desempeño no es garantía de éxito, debido a las diversas dificultades que existen a la hora de implantar un sistema como éste. Entre las más importantes a destacar es la falta de apoyo de la dirección al sistema de evaluación. La falta de acuerdo entre el evaluador y el evaluado, la mala utilización de los resultados de la evaluación a efectos de retribución, formación, promoción y otras decisiones inherentes a los recursos humanos.

La falta de motivación de los responsables a la hora de realizar las entrevistas, los problemas técnicos y de comunicación, uno de los problemas más importante es la oposición de los trabajadores, para lo cual será fundamental la realización de una campaña de comunicación sobre el sistema de evaluación, una campaña que difunda de forma muy clara; los objetivos, beneficios, entre otros. Para el Dr. Héctor Valdés Veloz 2004, la Evaluación de Desempeño, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos, colegas, y representantes de las instituciones de la comunidad.

En el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, efectuado en la Ciudad de México, año 2000, el Dr. Héctor Valdés Veloz, propuso algunos modelos de evaluación de desempeño de los docentes, se puede elaborar un perfil a partir de las percepciones realizadas en los alumnos, padres, directivos, profesores y las empresas, así como también de las observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionadas con los logros de sus estudiantes, a esto, Valdés lo llama, ser un buen profesor.

Estos modelos son los siguientes:

Modelo centrado en los resultados obtenidos, evalúa el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus estudiantes. Para evaluar a los maestros, el criterio a usar es, poner la atención no en lo que este hace, sino mirar lo que acontece a los estudiantes como consecuencia de lo que el profesor hace.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula; propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los estudiantes.

Modelo de la práctica reflexiva; Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción. Este modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, define y resuelven problemas prácticos.

En este sentido, existe otro aporte muy impórtate que no puede quedar por fuera, es sobre la evaluación docente, Valdés estableció, que esta puede ser diseñada para cumplir uno de varios fines posibles, como mejorar la enseñanza, el control administrativo y el pago por mérito. No obstante, señaló que la experiencia indica que un sistema de evaluación docente orientado a incrementar el desarrollo profesional del maestro es el que permite mejorar la enseñanza y sus resultados, así como incrementar la responsabilidad en el ejercicio de su rol.

El reto, sin embargo, recalcó Valdés, es diseñar un sistema de evaluación del desempeño docente, que esté centrado en su desarrollo profesional, y estimule su compromiso con la escuela y sus resultados educativos. La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

En conclusión, con el propósito de mejorar la educación impartida en nuestro país, no solo será necesario contar con un método evaluativo que describa las metodologías y prácticas pedagógicas eficaces de enseñanza, sino también que permita identificar a aquellos profesores que logren objetivos de calidad, en este sentido, para evaluar la calidad docente se requieren evidencias acerca de su desempeño. Cornejo y Redondo (2001) plantean que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso deberá producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales en los participantes.

#### **2.2.2.4. LAS DIMENSIONES PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.**

Valdés.(s.f.).

La propuesta del Dr. Héctor Valdés Veloz, es la más pertinente porque considera la labor docente como actividad pedagógica profesional; así como, aborda la evaluación del desempeño docente desde una visión holística y sistémica, que se expresa en 05 dimensiones y 25 parámetros:

##### **1. Capacidades pedagógicas**

- 1.1. Dominio de los contenidos que imparte
- 1.2. Dominio de la teoría de la educación y de su aplicación a la práctica escolar
- 1.3. Dominio de la didáctica general y de las especialidades que imparte
- 1.4. Nivel de corrección de su comunicación verbal y no verbal
- 1.5. Planificación del proceso docente-educativo
- 1.6. Contribución a la creación de un adecuado clima socio - psicológico en su aula y en la institución
- 1.7. Nivel de conocimiento y tratamiento individual y grupal que brinda a sus alumnos, en correspondencia con sus características psicológicas y contextuales
- 1.8. 1.8. Nivel de información actualizada que logra sobre el estado del aprendizaje de sus alumnos
- 1.9. Representación sobre el encargo social de la escuela
- 1.10. Efectividad de su capacitación y auto preparación
- 1.11. Actitud científica ante el ejercicio de su profesión
- 1.12. Grado de autonomía y nivel de creatividad con que enfrenta los problemas
- 1.13. que se le presentan en el ejercicio de la profesión

## **2. Disposición para la labor docente educativa**

- 2.1. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.
- 2.2. Expectativas que tiene con respecto al desarrollo y al aprendizaje de sus alumnos
- 2.3. Autoeficacia
- 2.4. Trabajo que realiza para lograr un alto grado de motivación en sus alumnos por el aprendizaje y formación de estos

## **3. Responsabilidad laboral**

- 3.1. Asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y demás actividades relacionadas
- 3.2. Grado de participación pertinente en las sesiones de preparación metodológica, reuniones de ciclo o departamento, claustros y otros espacios para la reflexión colectiva entre docentes
- 3.3. Cumplimiento de los documentos normativos del MINED
- 3.4. Nivel profesional alcanzado, actitud y resultados logrados en las acciones de superación y capacitación que realiza

## **4. Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas**

- 4.1. Nivel de conocimiento, preocupación y comprensión de los problemas sociales y personales de sus alumnos
- 4.2. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opiniones y sentimientos de los alumnos y respeto por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica
- 4.3. Grado de cooperación y coordinación de influencias educativas que logra con los padres de sus alumnos, directivos, colegas y las organizaciones estudiantiles

## **5. Principales resultados de su labor educativa**

5.1. Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en las asignaturas que imparte

5.2. Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos en correspondencia con los objetivos formativos previstos en el currículo

### **2.2.2.5. MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE**

Es un acuerdo técnico y social en torno a las competencias que se espera dominen las Profesoras y los profesores del país en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de los estudiantes. Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular.

### **2.2.2.6. MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DIRECTIVO**

El Marco de Buen Desempeño del Directivo se convierte en una herramienta estratégica de implementación de una política integral del desarrollo directivo.

#### **PROPOSITOS:**

- Establecer una visión compartida sobre el liderazgo pedagógico centrado en los aprendizajes, que revalore la importancia del rol directivo en la escuela.
- Identificar las prácticas de un directivo eficaz, orientando el desarrollo profesional de los directivos.
- Guiar los procesos de selección, evaluación del desempeño, formación y desarrollo profesional de los directivos.

### **2.2.2.7. DESEMPEÑO DOCENTE Y LOS ROLES**

El desempeño docente, desde una visión renovada e integral, puede entenderse como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos;

participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida”. La definición anterior alude a los roles de los docentes en tres dimensiones: la de los aprendizajes de los estudiantes, la de la gestión educativa, y la de las políticas educativas.

La primera, dimensión de los aprendizajes, es fundamental. La misión, la razón de ser los docentes es facilitar el aprendizaje de sus estudiantes; no se puede entender su trabajo al margen de lo que sus alumnos aprenden. A su vez, el grado de responsabilidad sobre los resultados de esta tarea, las expectativas sobre el rendimiento de sus estudiantes, están asociados estrechamente con las siguientes dos dimensiones. La dimensión de la gestión educativa, bajo los nuevos conceptos de participación, pertenencia, toma de decisiones y liderazgo compartido en las escuelas, alude a docentes que hacen suya la realidad de la escuela y de la comunidad donde se ubica, que traducen las demandas de su entorno y las políticas educativas en el proyecto estratégico para su escuela, al mismo tiempo que lo hacen en su práctica pedagógica.

Esta dimensión refiere a profesores que planifican, monitorean y evalúan juntos su trabajo; que revisan sus prácticas y sistematizan sus avances; que se sienten fortalecidos en el equipo docente y se relacionan con otros colegas y otras escuelas en redes de aprendizaje docente; que tienen una actitud crítica y propositiva y procesan las orientaciones centrales a la luz de su realidad y sus saberes. La dimensión de las políticas educativas refiere a la participación de los docentes en su formulación, ejecución y evaluación. Los sistemas educativos, típicamente, han operado con equipos de “planificadores” que definen desde su conocimiento académico lo que la sociedad, las comunidades y las escuelas necesitan. Hay experiencias interesantes que muestran cómo se pueden generar procesos participativos horizontales para diseñar políticas nacionales de consenso que se conviertan en políticas locales y orientaciones asumidas por todos los involucrados en educación.

Son procesos no exentos de dificultades. Si bien lo difícil no es igual a imposible, hay que reconocer que las prácticas de consulta y toma de decisiones

democráticas mueven las bases de sistemas levantados sobre la verticalidad. Las consultas y decisiones colectivas necesitan mecanismos que hagan viable la participación de todos los involucrados, que “acerquen” los debates y decisiones a los niveles más cotidianos para que integren a las escuelas, a los docentes ya las familias. Esto implica abrir espacios en los niveles locales, provinciales, estaduales, etc., para conseguir que las grandes políticas tengan sentido para quienes, en último término, serán responsables de ejecutarlas en condiciones y contextos diversos.

[www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=31811](http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=31811)

## **2.3. CONCEPTUALIZACIÓN**

### **EDUCACIÓN:**

"La educación es un proceso conscientemente organizado, dirigido y sistematizado sobre la base de una concepción pedagógica determinada, que se plantea como objetivo más general la formación multilateral y armónica del educando para que se integre a la sociedad en que vive y contribuya a su desarrollo y perfeccionamiento. El núcleo esencial de esa formación ha de ser la riqueza moral".

### **EQUIPO**

Comprende a cualquier grupo de personas unidas con un objetivo común (una investigación o un servicio determinado). Un grupo en sí mismo no necesariamente constituye un equipo. Fuente: Diccionario de la Real Academia Española

### **GERENCIA EDUCATIVA**

Puede concebirse, como el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela, y sus relaciones con el entorno, con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad, a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de proyectos comunes. Fuente: Soto (2008)



## **DESEMPEÑO DOCENTE:**

El docente es un profesional que tienen dos dimensiones. Una es su experiencia técnica y la otra, es descuidada es la que tienen que ver con su función social debiendo ser cuatro las dimensiones a evaluar-conocimientos–accionar pedagógico y didáctico- habilidades laborales – el nivel de desarrollo de competencias interculturales.

Fuente: (Sigfredo Chiroque)

## **LIDERAZGO EDUCATIVO**

La educación es una de las bases para el buen desarrollo de un país. Las personas constantemente estamos educando y aprendiendo, por ello es de vital importancia que desde los primeros años se motive a que en los centros escolares se eduque desde un liderazgo educativo. Características del liderazgo educativo: Un liderazgo educativo se caracteriza principalmente por una estimulación y no por una estipulación. Es decir, el liderazgo educativo te enseña y estimula a aprender pero no te presenta qué y cómo debes hacerlo. Dicho de otra manera, el liderazgo educativo no te da un pez, te enseña a pescar. De ahí el nombre de liderazgo educativo y pedagógico.

## **DESEMPEÑOS**

Es la acción o acciones observables que realizan los directivos y que evidencian el dominio de la competencia. En esta definición se pueden identificar tres condiciones: (1) actuación observable (2) en correspondencia a una responsabilidad y (3) logro de determinados resultados (MINEDU, 2012a). Se puede recolectar la evidencia sobre el cumplimiento o no del desempeño mediante fuentes cualitativas (observación, entrevistas) o cuantitativas (encuestas de percepción, cuestionarios, listas de cotejo, etc.). Dado el carácter contextual de la competencia (como se señaló anteriormente en la definición), la mayoría de desempeños son evaluables con observación in situ.

Fuente: PDF] Marco de Buen Desempeño del Directivo - Ministerio de...

## **RELACIÓN INTERPERSONAL**

Las relaciones interpersonales son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, etc. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, las amistades, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, los entornos barriales, las comunidades religiosas, etc. Las relaciones interpersonales pueden ser reguladas.

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su por ley, por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto.

Fuente: Relación interpersonal - Wikipedia, la enciclopedia libre [es.wikipedia.org/wiki/Relaci3n\\_interpersonal](https://es.wikipedia.org/wiki/Relaci3n_interpersonal)

## **PLANIFICACIÓN**

Los esfuerzos que se realizan a fin de cumplir objetivos y hacer realidad diversos propósitos se enmarcan dentro de una planificación. Este proceso exige respetar una serie de pasos que se fijan en un primer momento, para lo cual aquellos que elaboran una planificación emplean diferentes herramientas y expresiones. La planificación supone trabajar en una misma línea desde el comienzo de un proyecto, ya que se requieren múltiples acciones cuando se organiza cada uno de los proyectos. Su primer paso, dicen los expertos, es trazar el plan que luego será concretado.

## **ORGANIZACIÓN**

Administración y Finanzas, es un conjunto de cargos cuyas reglas y normas de comportamiento, deben sujetarse a todos sus miembros y así, valerse de este medio que permite a una empresa alcanzar sus determinados objetivos.

Fuente: La organización: conceptos, principios y la división del trabajo [www.monografias.com](http://www.monografias.com)

## **CLIMA LABORAL**

El clima laboral no es otra cosa el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad. De aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento.

## **PROGRAMACIÓN CURRICULAR**

La acción educativa tiene como núcleo central a la persona, fomentando su desarrollo holístico a través de la articulación de sus capacidades conocimientos, valores y actitudes que favorezcan el despliegue de sus potencialidades, la persona debe ser formada desde todas y cada una de las áreas curriculares de manera integral, considerando en todo momento la significatividad y funcionalidad del aprendizaje que abre la posibilidad para que los estudiantes conecten e integren en forma dinámica diferentes saberes.

Fuente: Programación curricular-El blog de Educación-OboLog miguel Valdivia.  
[Obolog.es/programacion-curricular-22446](http://Obolog.es/programacion-curricular-22446).

## **VALORES**

Los valores son todas aquellas cosas que creemos importantes para nuestras vidas, en el momento de compartir, trabajar, estudiar, convivir, etc. Estos valores determinan nuestras prioridades y en el fondo son, probablemente, las medidas que se usan para conocer si nuestra vida está en camino que deseamos. Si las decisiones que tomamos son afines a los valores, la vida es por lo general buena, estamos satisfechos y felices con nuestras acciones

## **CONTROL**

El control es una de las principales actividades administrativas dentro de las organizaciones. El control es el proceso de verificar el desempeño de distintas áreas o funciones de una organización. Usualmente implica una comparación entre un rendimiento esperado y un rendimiento observado, para verificar si se están cumpliendo los objetivos de forma eficiente y eficaz y tomar acciones correctivas cuando sea necesario.

Fuente: Según Koontz y O'Donnel.

## **DIRECCIÓN**

Es orientar, guiar e incluso dar órdenes. En el mundo empresarial se entiende a la dirección como un proceso en el cual los líderes o gestores buscan influir sobre sus empleados para alcanzar determinados fines. Son definidos tres componentes para que haya una dirección. Estos son, en primer lugar la circunstancia, es decir que exista un momento preciso en el cual se requiera una dirección. En segundo lugar, un líder, que es aquel que cumple el rol de direccionar y por último los dirigidos. Es a ellos a quien el líder le da las direcciones. Aquel que direcciona al equipo, es decir el líder, debe poseer ciertas capacidades para obtener los resultados esperados.

## **2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

### **ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA:**

Es la "ciencia que planifica, organiza, dirige, ejecuta, controla y evalúa las actividades que se desarrollan en las organizaciones educativas, dirigidas a desarrollar las capacidades y el desarrollo de los discentes" esta disciplina trata de organizar el trabajo del personal escolar (docentes, administrativos, etc.), y el manejo de recursos físicos, financieros, tecnológicos y pedagógicos, entre otros, para cumplir con el currículo definido por la sociedad educativa

### **AUTORIDAD:**

Concepto relacionado es el concepto de autoridad funcional que corresponde al poder de mandar, coordinar e controlar los subordinados que desarrollen labores específicas en una determinada área funcional. De esta manera, la autoridad funcional constituye una de las bases del funcionamiento de cualquier organización, sea empresarial o bien asociativa, religiosa, política, militar u otra.

### **CALIDAD:**

La calidad es una herramienta básica para una propiedad inherente de cualquier cosa que permite que esta sea comparada con cualquier otra de su misma especie. La calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con

dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades.

### **COMUNICACIÓN:**

Es el rasgo característico, definitorio de las agrupaciones humanas. Solo el hombre puede transmitir e interactuar sean verbos claves en el proceso Comunicacional. Asimismo, podemos señalar como complementarios a compartir e influir.

### **PLANIFICACIÓN EDUCATIVA**

“La planificación educativa es el proceso de orientación racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar asignando adecuadamente los recursos existentes para lograr los educativos educacionales”

### **PERFIL PROFESIONAL**

Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

### **CONTROL**

Es medir y corregir las actividades de subordinados para asegurarse que los eventos se ajustan a los planes.

### **ÉTICA:**

La ética es una ciencia que tiene por objeto de estudio a la moral y la conducta humanas.

### **CALIDAD**

Se refiere a la capacidad que posee un objeto para satisfacer necesidades implícitas o explícitas, un cumplimiento de requisitos.

## CAPÍTULO III

El capítulo III tiene como propósito presentar los resultados de la investigación, después de haber realizado la validación y aplicación respectiva de los instrumentos, además se presenta la propuesta basada en la teoría de Pilar Pozner y Héctor Valdez, para mejorar el desempeño docente de la I.E. N° 15261 del caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas, Provincia de Piura, continuando en un primer momento el epígrafe relacionado al análisis e interpretación de los resultados del pre-test y post-test.

### 3.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**INSTRUMENTO: ENCUESTA AL ESTUDIANTE DICIEMBRE-2015-DICIEMBRE-2016.**

#### CUADRO N°01

##### EL TRABAJO EN EQUIPO, FAVORECE EL APRENDIZAJE.

Ítem 1: ¿Tus profesores te piden que hagas trabajos en equipo?				
PRE- TEST			POST- TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) nunca	20	50	-	-
b) siempre	07	17.5	38	95
c) pocas veces	08	20	-	-
d) casi siempre	05	12,5	02	05
TOTAL	40	100	40	100

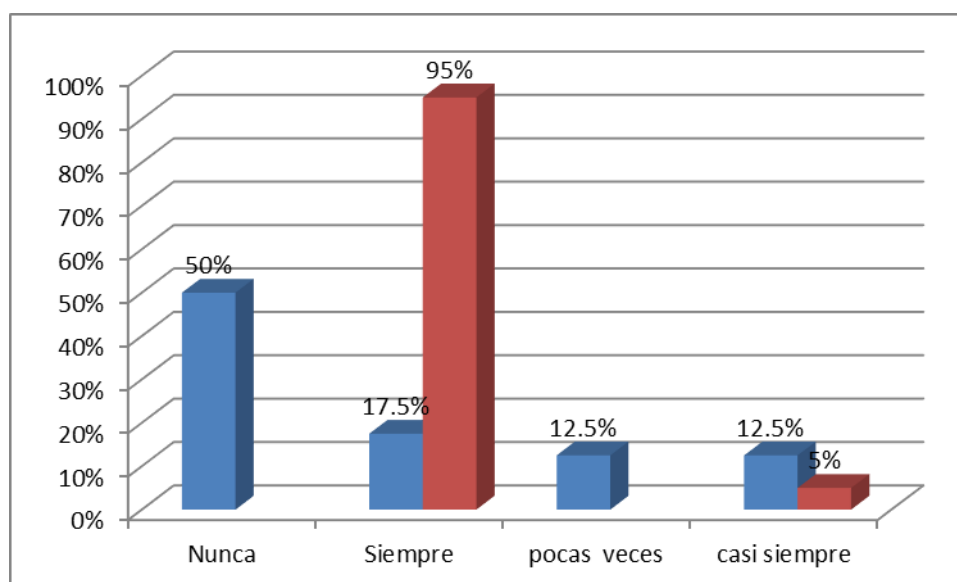
Fuente: Encuesta estudiantes, enseñanza aprendizaje a través de grupos. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 01**

Haciendo un análisis de los resultados presentados en este cuadro, podemos observar en el pre test que el 50% de los estudiantes manifestaban que nunca habían trabajado en grupo y el 20% pocas veces, pero en los resultados del pre test, los estudiantes en un 95% manifestaron que siempre trabajaban en grupo y un 5% casi siempre. Está contraste de opinión, se debe a que se ha dado un tratamiento a la variable independiente. Alcaraz (2006), explica que el trabajo en equipo ha ganado importancia dentro de las empresas, donde hoy en día se ha vuelto una necesidad debido a las exigencias de calidad, eficiencia y eficacia así como la competencia que existe dentro de la sociedad y es determinante dentro del sector empresarial.

La enseñanza-aprendizaje con metodologías tradicionales no propician un aprendizaje significativo, así mismo el docente tiene que ser empático y conocer a sus alumnos.

### **GRAFICO N° 01: ¿Tus profesores te piden que hagas trabajos en equipo?**



Fuente: Encuesta estudiantes, enseñanza aprendizaje a través de grupos. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

## CUADRO N°02

**COMO RESOLVER PROBLEMAS DE LAS AREAS O MATERIAS CUANDO SE TE PRESENTAN,EN TUS SESIONES DE APRENDIZAJE.**

Ítem 2: ¿Tus profesores te plantean problemas para que pienses y resuelvas?				
PRE -TEST			POST – TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) Nunca	8	20	-	-
b) siempre	10	25	39	97.5
c) pocas veces	14	35,42	-	-
d) Casi siempre	8	20	01	2.5
TOTAL	40	100	40	100

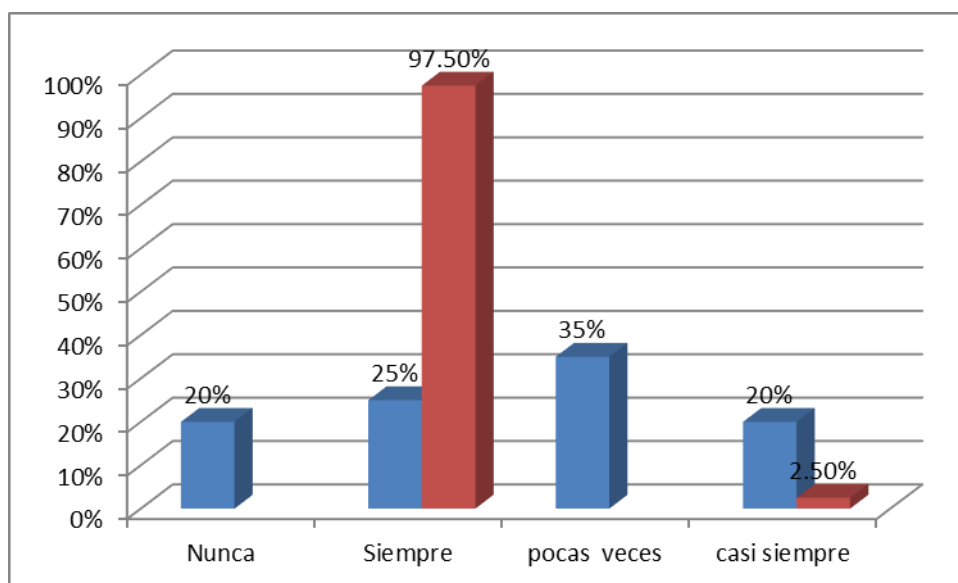
**Fuente: Encuesta estudiantes, enseñanza-aprendizaje a través del razonamiento. Diciembre 20015 y Diciembre 2016.ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.**

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 02**

En el pret- test el 20% de los estudiantes manifestaron que nunca sus profesores les plantearon problemas para que piensen y resuelvan, y un 35,42 pocas veces sus profesores les plantearon problemas para que piensen y resuelvan, pero en los resultados del post-test un 97,5%, manifestó que siempre sus profesores les plantearon problemas para que piensen y resuelvan, y un 2,5% manifestó que sus profesores les plantearon problemas para que piensen y resuelvan. Este contraste de opinión se debe a que los docentes han optado por aplicar nuevas estrategias de enseñanza. Basadas en el enfoque constructivista de Coll(1996),que dice: “Que la idea fuerza constructiva, que el alumno es el autor, el constructor de sus propios procesos de aprendizaje a partir de sus conocimientos previos, sus experiencias y la ayuda de la enseñanza mediada por el docente(constructivismo escolar) “.Para resolver problemas hay que saber encaminar a los educandos, guiarlos en el proceso de que puedan resolver sus problemas y así propiciar aprendizajes significativos vivenciales.



**GRAFICO N° 02: ¿Tus profesores te plantean problemas para que pienses y resuelvas?**



Fuente: Encuesta estudiantes, enseñanza aprendizaje a través de equipos. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### CUADRO N°03

#### EXPLORANDO TUS SABERES PREVIOS EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE

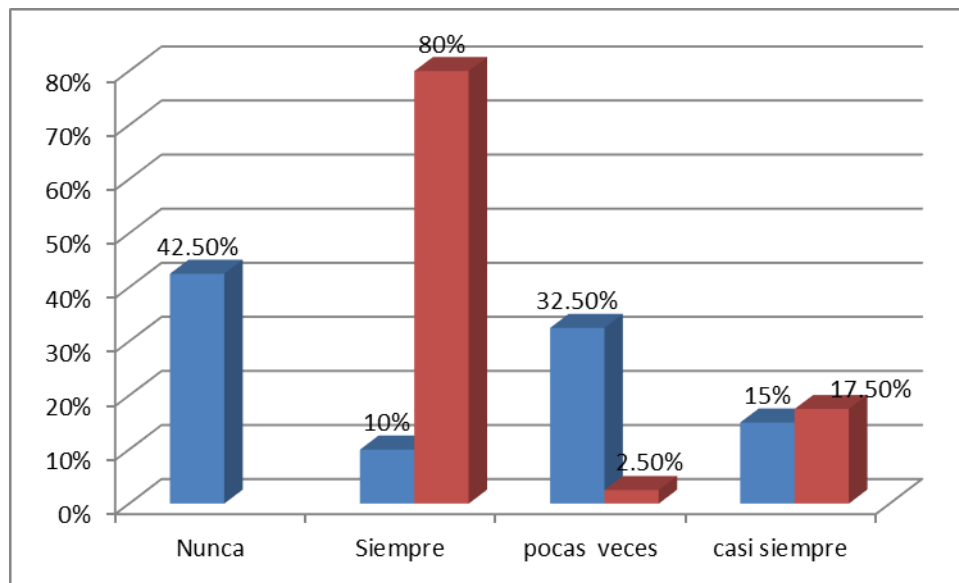
Item 3: Antes de que tus profesores desarrollen las clases ¿Te preguntan si es que sabes algo sobre el tema que va a explicar?				
PRE –TEST			POST – TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) nunca	17	42,5	-	-
b) siempre	4	10	32	80
c) pocas veces	13	32,5	01	2,5
d) casi siempre	06	15	07	17,5
TOTAL	40	100	40	100

**Fuente:** Encuesta estudiantes, tus saberes previos, en el conocimiento científico. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

#### Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 03

Analizando los resultados del pre test, un 442,5% afirmo que en desarrollo de las sesiones de aprendizaje sus profesores nunca les preguntaron si es que sabían algo acerca del tema a tratar en clase, pero en los resultados del pos test los estudiantes en un 80% manifestaron que sus docentes siempre les hicieron preguntas de saberes previos al empezar sus clases y un 17,5% siempre les hicieron preguntas de saberes previos al empezar sus clases. Este contraste de opinión se debe a que los estudiantes han podido evidenciar que las sesiones de aprendizaje de sus maestros se han vuelto más significativas. Según David Ausubel (1986), el principio general del enfoque constructivista es que “las personas aprenden de modo significativo, cuando construyen sus propios saberes, partiendo de los conocimientos previos que estos poseen”. Las preguntas de saberes previos son de vital importancia y una herramienta para el maestro, para poder diagnosticar el nivel de asimilación que posee el educando en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

**GRAFICO N°03: Antes de que tus profesores desarrollen las clases ¿Te preguntan si es que sabes algo sobre el tema que va a explicar?**



Fuente: Encuesta estudiantes, enseñanza aprendizaje a través de grupos. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**CUADRO N°04**

**RECIBES CONSEJOS DE TUS MAESTROS, DE CÓMO DEBES ESTUDIAR PARA UN MEJOR APRENDIZAJE.**

Ítem 4: ¿Tus profesores te aconsejan y te ayudan a darte cuenta de cómo tienes que estudiar para aprender mejor?				
PRE- TEST			POST - TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) Nunca	30	75	-	-
b) siempre	01	2,5	36	90
c) pocas veces	05	12,5	-	-
d) Casi siempre	04	10	04	10
TOTAL	40	100	40	100

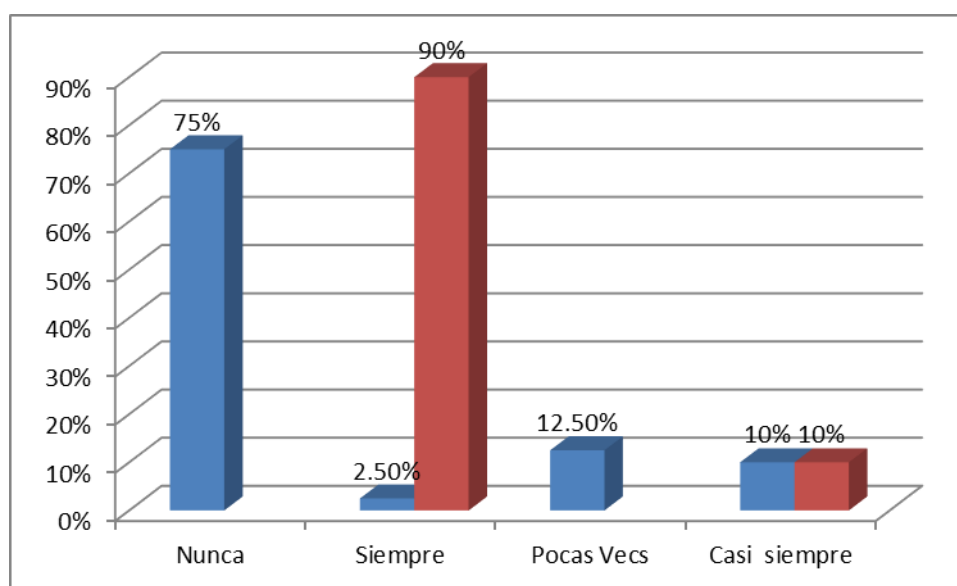
Fuente: Encuesta estudiantes, técnicas de estudio en el aprendizaje  
Diciembre 20015 y Diciembre 2016.  
ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 04**

Analizando los resultados del pre-test, el 75% afirma que nunca recibió un consejo por parte de sus profesores, para poder aprender a estudiar, casi siempre un 10% y pocas veces un 2,5%, pero en los resultados del post- test un 90% afirmo que siempre recibió un consejo por parte de sus profesores, para poder aprender a estudiar, y un 10% casi siempre. Estos cambios de opinión se deben a que los docentes están tomando conciencia de que dar una orientación a los educandos es bueno para sus cambios personales como de estudio.

La labor de orientación y de guía hacia los estudiantes es muy importante porque les permite desenvolverse sin dificultad, en las sesiones de aprendizaje, así mismo ser empático permite llevar cambios emocionales y de rendimiento en los educandos. La orientación, por tanto, forma parte del quehacer de todo maestro y de toda escuela" (Zeran, 1953, 94).

### **GRAFICO N° 04: ¿Tus profesores te aconsejan y te ayudan a darte cuenta de cómo tienes que estudiar para aprender mejor?**



Fuente: Encuesta estudiantes, enseñanza aprendizaje a través de grupos. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO

### CUADRO N°05

#### LA CALIDAD DE ENSEÑANZA DE TUS MAESTROS DEPENDE DE SU RESPONSABILIDAD Y DE LOS FACTORES DEL MEDIO.

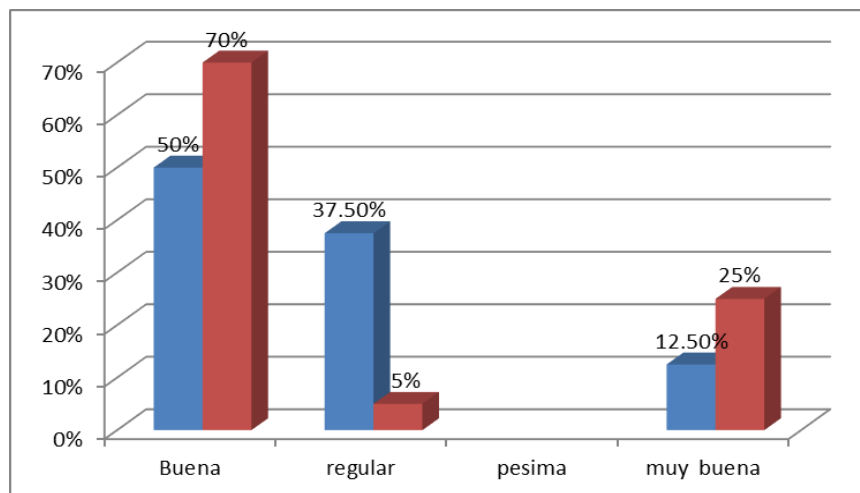
Ítem 5: ¿Cómo es la enseñanza que te brindan tus maestros?				
PRE- TEST			POST-TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) buena	20	50	28	70
b) regular	15	37.5	02	05
c) pésima	-	-	-	-
d) muy buena	5	12.5	10	25
TOTAL	40	100	40	100

Fuente: Encuesta estudiantes, la importancia de la enseñanza en el proceso de aprendizaje Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

#### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 05**

Haciendo un análisis de los resultados presentados, podemos observar en el pre test, que el 50% manifestó que la enseñanza de sus maestros es muy buena, el 37,5% manifestó que era regular y el 12,5% manifestó que era muy buena. Pero en los resultados del pos test, los estudiantes en un 70% manifiestan que la enseñanza es buena, el 5% regular y el 25% muy buena. Este contraste de opinión se debe al cambio que han presentado los docentes con respecto a la metodología de enseñanza. La enseñanza como proceso pedagógico cumple un papel esencial como lo manifiesta Gary D. Fenstermacher(1989), "La enseñanza es el proceso en virtud del cual una persona que posee cierto contenido, trata de transmitirlo a otra persona que inicialmente carece de ese contenido de manera tal que ambas personas se comprometen en una relación a fin de que esta segunda persona adquiera ese contenido "

### GRAFICO N° 05: ¿Cómo es la enseñanza que te brindan tus maestros?



Fuente: Encuesta estudiantes, enseñanza aprendizaje a través de grupos. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### CUADRO N°06

#### TE PRESENTAN DIFICULTADES, LOS TEXTOS DADOS POR EL MINEDU EN EL DESARROLLO DE TUS TAREAS

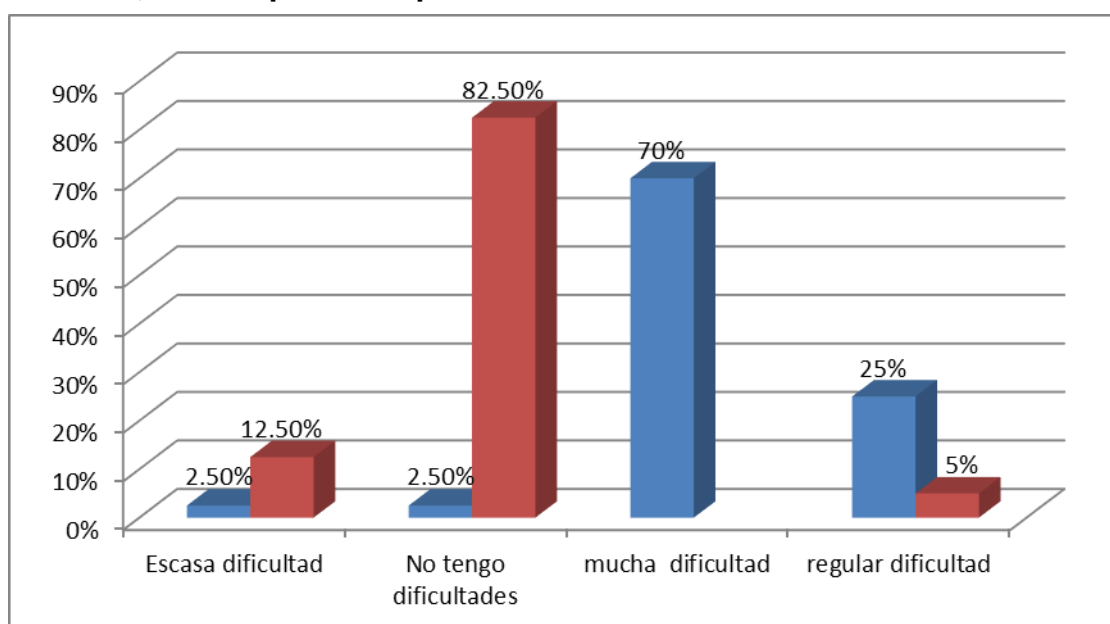
Ítem 6: Tienes dificultades para desarrollar tus actividades (tareas) de los libros, textos que te ha prestado la institución educativa				
PRE- TEST			POST- TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) escasa dificultad	01	2,5	05	12,5
b) no tengo dificultades	01	2,5	33	82,5
c) mucha dificultad	28	70	-	-
d) regular dificultad	10	25	02	05
TOTAL	40	100	40	100

Fuente: Encuesta estudiantes, las dificultades en el desarrollo de tus tareas Diciembre 20015 y Diciembre 2016.ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 06**

En el análisis de los resultados del pre-test, se puede evidenciar que 70% de los estudiantes tienen mucha dificultad para desarrollar sus tareas, de los textos dados por el MINEDU, el 25% manifiesta que tiene regular dificultad y el 2,5% tienen escasa dificultad. En el post- test el 882,5% manifiesta ya no tener dificultades para desarrollar sus tareas, el 12,5% manifiesta tener escasa dificultad y el 5% regular dificultad. Estos cambios de opinión se deben a que los docentes han aplicado estrategias de orientación, de técnicas de cómo desarrollar sus tareas haciendo uso de las TICS. Ya que la ciencia tiene que ir a la par con el avance de la tecnología. El manejo de las TICS, por parte del docente es de vital importancia, para poder orientar a los educandos, no solo para el desarrollo de tareas, sino para todo tipo de investigaciones que permitirán al educando cumplir con sus responsabilidades y poder estudiar y comprender la temática impartida en clase y así desarrollar sus competencias y capacidades, lo cual evidencia que el maestro está tomando en serio su trabajo pedagógico, así mismo la ley de la reforma magisterial 29944, lo estipula en el art.30, del capítulo III, estructura y evaluaciones, que a la letra dice: La Carrera Pública Magisterial comprende 04 áreas de desempeño laboral que posibilitan el desarrollo profesional del profesor a través de cargos y funciones que tienen incidencia en la calidad de la prestación del servicio educativo.

**GRAFICO N° 06: Tienes dificultades para desarrollar tus actividades (tareas) de los libros, textos que te ha prestado la institución educativa**



Fuente: Encuesta estudiantes, enseñanza aprendizaje a través de grupos. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### CUADRO N° 07

#### El respeto, como valor es fundamental en el clima áulico.

Ítem 7: ¿Los docentes que te enseñan te tratan con respeto?				
PRE –TEST			POST - TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a)nunca	-	-	-	-
b) siempre	34	85	40	100
c) pocas veces	-	-	-	-
d) casi siempre	06	15	-	-
TOTAL	40	100	40	100

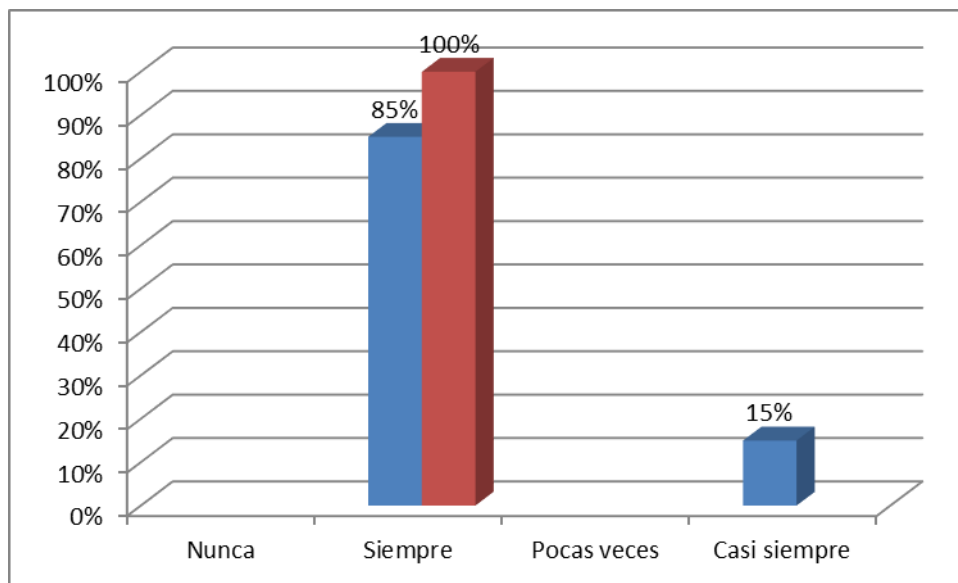
Fuente: Encuesta estudiantes, la enseñanza se imparte con respeto. Diciembre 2015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

#### Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 07

En el pre- test el 85% afirma que sus profesores les enseñan con respeto y el 15% casi siempre, pero en los resultados del post- test se puede observar que el 100% afirma que sus docentes les enseñan con respeto .Esto se debe a que los docentes les enseñan con respeto. Esto se debe a que los docentes han tomado conciencia en los talleres compartidos de que el respeto es fundamental ,en la enseñanza aprendizaje de los educandos y que el clima escolar en el aula debe ser favorable para los aprendizajes, teniendo como base científica lo que sustenta la Dra. Pilar Pozner(2014 ),"Trabajar con todos los alumnos con equidad, eficacia e interés, respetando la Diversidad étnica, racial de género y teniendo en cuenta las necesidades especiales de cada alumno.La utilización de los métodos tradicionales ya no tienen vigencia en la nueva educación entonces en un mundo de cambios, el docente debe ir al ritmo de ese cambio.



### GRAFICO N° 07: ¿Los docentes que te enseñan te tratan con respeto?



Fuente: Encuesta estudiantes, enseñanza aprendizaje a través de grupos. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### Cuadro N° 08

#### Escuchar a los demás, es muestra de educación y responsabilidad.

Ítem 8: ¿Los docentes que te enseñan te escuchan cuando das tu opinión?				
PRE –TEST			POST - TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a)nunca	19	47,5	-	-
b) siempre	06	15	36	90
c) pocas veces	14	35	-	-
d) casi siempre	01	2,5	04	10
TOTAL	40	100	40	100

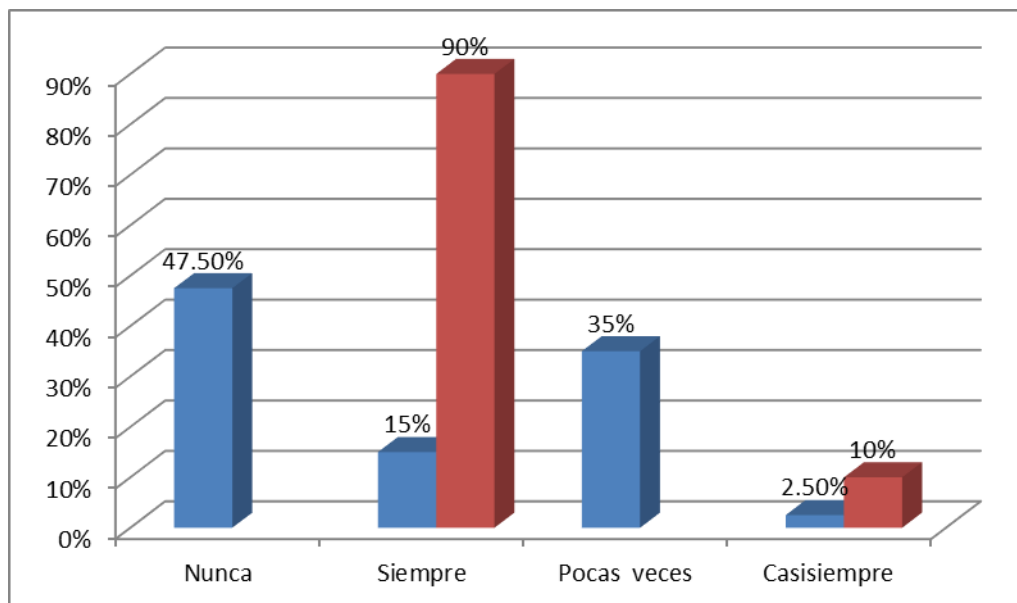
Fuente: Encuesta estudiantes, la opinión en la enseñanza –aprendizaje, Diciembre 2015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 08**

Haciendo un análisis de los resultados se observa en el pret- test que el 47,5% de estudiantes informan que los docentes no les escuchan cuando dan sus opiniones, el 15% siempre y el 35% pocas veces. En el post- test se observa que el 90% de estudiantes afirman que los docentes si les escuchan cuando dan sus opiniones, mientras que el 10% opina que los docentes escuchan sus opiniones casi siempre, como se puede observar existe una variante con respecto a las afirmaciones en el pret-test y post-test, y estos cambios se deben a que los maestros están aprendiendo a escuchar a los estudiantes, sus inquietudes ,sus dudas, etc.y estos cambios son el producto de la reflexión que se realiza en los talleres de trabajo de la propuesta pedagógica y el escuchar a los estudiantes, fundamentando en lo que dice Piaget(1981): De allí la importancia de estimular al estudiante para que haga preguntas y las responda por su propia iniciativa y de acuerdo con su capacidad para reinventar experimentando y descubriendo cosas, llevarlo a reflexionar sobre sus propias conclusiones y a percibir sus errores o fallas como aproximaciones a la verdad.

### **GRAFICO N°08**

**¿Los docentes que te enseñan te escuchan cuando das tu opinión?**



**Fuente: Encuesta estudiantes, enseñanza aprendizaje a través de grupos. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.**

## CUADRO N° 09

### EL SENTIR Y EXPRESAR SIN TEMOR EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE CON EL DEBIDO RESPETO.

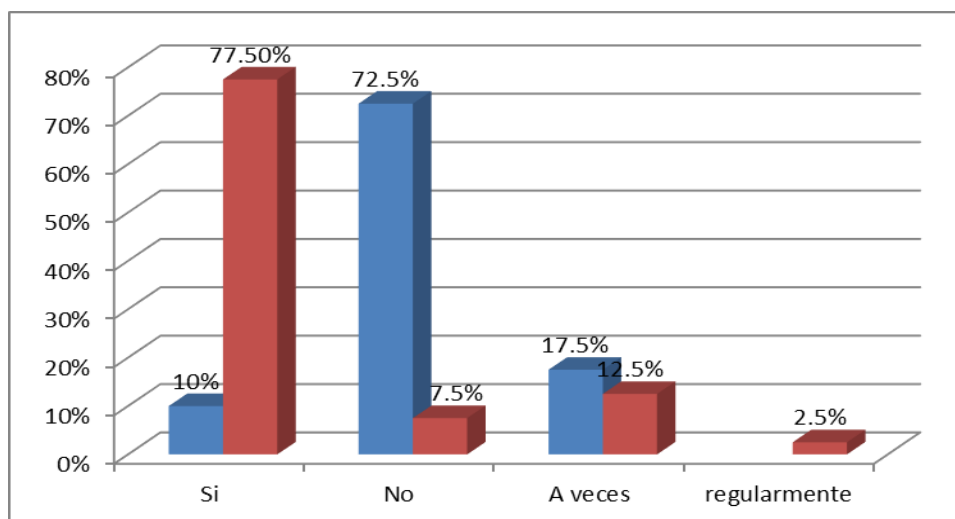
Item 9:En tu aula ¿Puedes expresar lo que sientes y piensas sin miedo?				
PRET- TEST			POST- TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a)si	04	10	31	77,5
b) no	29	72,5	03	07,5
c) a veces	07	17,5	05	12,5
d) regularmente	-	-	01	02,5
TOTAL	40	100	40	100

**Fuente:** Encuesta estudiantes, el aprendizaje sin temor a nada. Diciembre 2015 y Diciembre 2015 y Diciembre 2016.ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

#### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 09**

Los resultados del pre test nos muestran que el 72,5% de los estudiantes no pueden expresar lo que sienten y piensan sin miedo, el 17,5% a veces y el 10% si pueden expresar lo que sienten y piensan sin miedo. Con respecto al pos test se puede observar que el 77,5% si puede expresar lo que sienten y piensan sin miedo, el 12,5% a veces, el 2,5 regularmente y el 7,5% no puede expresar lo que sienten y piensan sin miedo. Este contraste de opinión se debe a que los docentes han realizado labor tutorial en las sesiones de clase, motivando a que los estudiantes expresen sus ideas y sin temor a nada. La labor de los talleres, ha permitido sensibilizar a la plana docente, para que puedan poner en práctica sus conocimientos y estrategias, de poder cambiar de los estudiantes con respecto al expresar y sentir sus opiniones personales o en grupo sin temor ,pero con respeto y tolerancia al dirigirse a sus pares y mayores.Vaello(2011),para conseguir un buen clima de aula, aunque no solo se centra en las relaciones sociales, sino también en la metodología y gestión del aula por parte del docente.

**GRAFICO N° 09: En tu aula ¿Puedes expresar lo que sientes y piensas sin miedo?**



Fuente: Encuesta estudiantes, enseñanza aprendizaje a través de grupos.  
Diciembre 2015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**CUADRO N° 10**  
**EL BUEN CLIMA ESCOLAR, INFLUYE EN LA COMODIDAD DE ESTUDIAR**  
**AGRADABLEMENTE EN LA I.E**

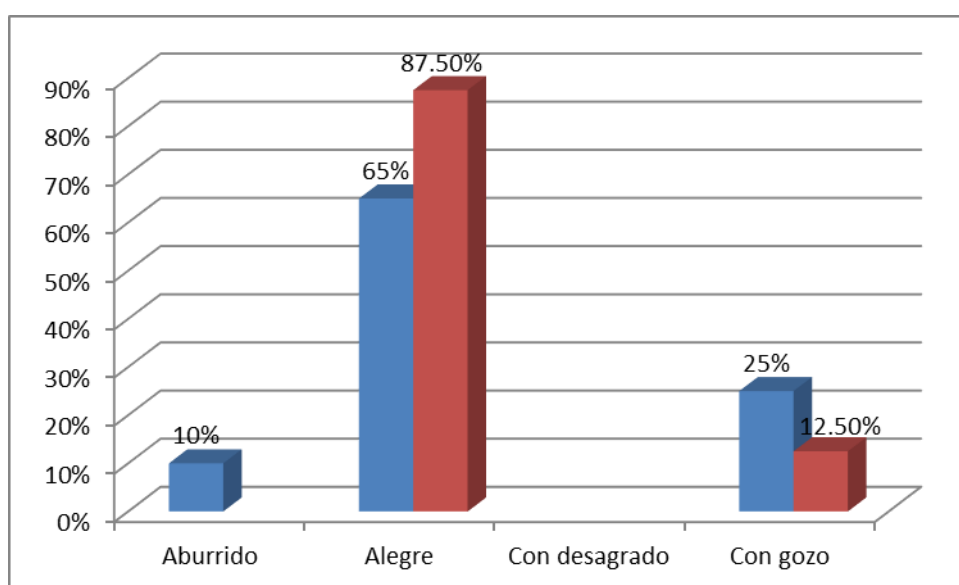
Ítem 10: Te sientes a gusto estudiar en tu Institución Educativa.				
PRET- TEST			POST- TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) aburrido	4	10	-	-
b) alegre	26	65	35	87,5%
c) con desagrado	-	-	-	-
d) con gozo	10	25	05	12,5%
TOTAL	40	100	40	100

Fuente: Encuesta estudiantes, el buen clima escolar en el desarrollo de los aprendizajes.  
Diciembre 2015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 10**

Comparando los resultados del pre test con el post test, se puede observar que en el pre-test un 65% manifiesta que esta alegre, un 10% aburrido y un 25% con gozo, mientras que en el post-test, un 87,5% manifiesta estar alegre, y un 12,5% con gozo este contraste de opinión se debe a que los docentes están aplicando buenas estrategias, para mantener un buen clima escolar en el aula y permitir que el estudiante se mantengan a gusto en la I.E. Así mismo los talleres de la propuesta de gestión están sensibilizando al maestro en los cambios de enseñanza y como lo sustenta Freire(1986), "solamente el diálogo, que implica el pensar crítico, es capaz de generarlo. Sin él no hay comunicación y sin ésta no hay verdadera educación.

### **GRAFICO N° 010: Te sientes a gusto estudiar en tu Institución Educativa.**



**Fuente:** Encuesta estudiantes, enseñanza aprendizaje a través de grupos.  
**Diciembre 2015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO**

## CUADRO N° 11

### LAS CONDICIONES FÍSICAS DE LA INFRAESTRUCTURA DE UNA I.E. PERMITEN UN BUEN CLIMA DE APRENDIZAJE.

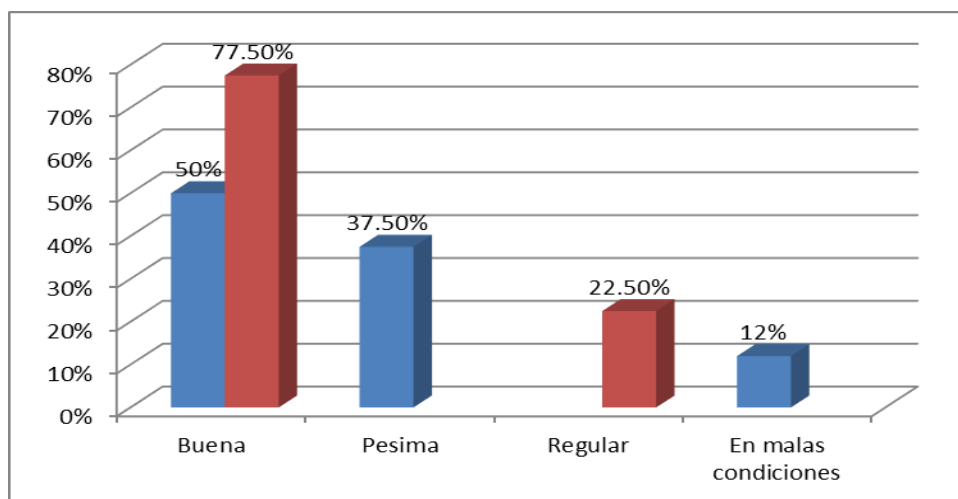
Ítem 11: La infraestructura física (aulas, mobiliario escolar, etc.), de tu I.E como es				
PRE TEST			POST- TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a)buena	20	50	31	77,5
b)pésima	15	37,5	-	-
c) regular	-	-	09	22,5
d)en malas condiciones	05	12,5	-	-
TOTAL	40	100	40	100

**Fuente:** Encuesta estudiantes, la infraestructura en el proceso de enseñanza -aprendizaje .Diciembre 2015 y Diciembre 2016.ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

#### Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 11

Realizando el análisis de los resultado del pre test, se puede observar que un 50% de los estudiantes manifestaban que la infraestructura física de la I.E. Era buena, el 37,5% pésima el 12,5% en malas condiciones, pero en los resultados del pos test se puede observar que hay una variante en la opinión de los encuestados, el 77,55 de los estudiantes manifiesta que la infraestructura física de la I.E. es buena, y el 22,5% regular, esta contradicción se debe a que el trinomio educativo: padres de familia, alumnos y profesores, deben mantener y conservar los ambientes educativos, dar mantenimiento a la infraestructura para que las condiciones de enseñanza y aprendizaje sean buenas, situación que se ha mejorado en las labores tutoriales y en los talleres de sensibilización impartidos en la propuesta pedagógica y estos son sus frutos. La infraestructura física cumple una labor muy importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje y va a favor tanto de alumnos, padres de familia, docentes y en especial a la sociedad peruana. La infraestructura de la escuela es un factor importante para el rendimiento escolar porque cumple un rol motivacional y funcional; es decir, produce una mejor actitud en los estudiantes hacia el aprendizaje y facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje (Campana, Velasco, Aguirre, & Guerrero, 2014).

**GRAFICO N°11: La infraestructura física (aulas, mobiliario escolar, etc.), de tu I.E como es**



Fuente: Encuesta estudiantes, la infraestructura en el proceso de enseñanza -aprendizaje .Diciembre 2015 y Diciembre 2016.ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

INSTRUMENTO: ENCUESTA AL PP.FF. DICIEMBRE -2015-DICEMBRE-2016

**CUADRO N°01**  
**LA CAPACIDAD DE LOS DOCENTES Y SU ENSEÑANZA HACIA LOS EDUCANDOS**

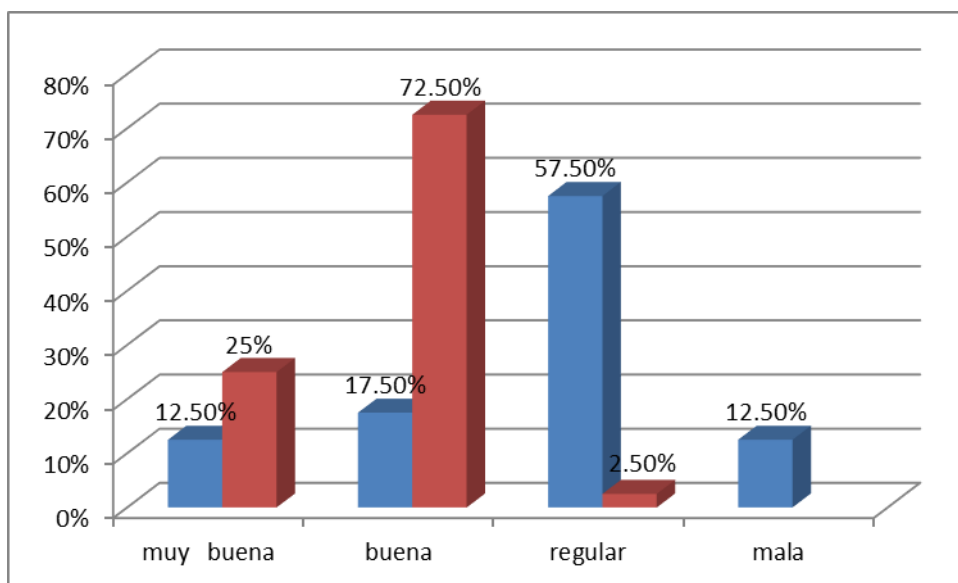
Ítem 1: ¿Cómo califica la capacidad que tienen los profesores que se encuentran enseñando, a su hijo o hijos?				
PRE TEST			POST TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) muy buena	05	12,5	10	25
b) buena	07	17,5	29	72,5
c) regular	23	57,5	01	2,5
d)mala	05	12,5	-	-
TOTAL	40	100	40	100

Fuente: Encuesta Padres de familia, la capacidad de los docentes en el aprendizaje de los educandos. Diciembre 20015 y Diciembre 2016.ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 01**

Analizando los resultados podemos observar en el pre test, que un 57,5% de los padres opinan que la capacidad de enseñanza de los maestros es regular, un 12,5% mala, un 17,5% buena y un 12,5% muy buena. En el pos test se puede observar que un 72,5% opina que la capacidad de enseñanza es buena, un 2,5 % regular y un 25% muy buena. Este contraste de opinión se debe a que el docente está siendo consciente que debe actualizarse en sus conocimientos y estrategias de enseñanza, para mejorar el aprendizaje de los educandos y estar a la par de los países desarrollados. Ya desde años anteriores se consideran las Estrategias de Enseñanza como procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes en los alumnos. (Mayer, 1984; Shuell, 1988; Farmer & Wolf 1991).

### **GRAFICO N°01: ¿Cómo califica la capacidad que tienen los profesores que se encuentran enseñando, a su hijo o hijos?**



**Fuente:** Encuesta Padres de familia, la capacidad de los docentes en el aprendizaje de los educandos. Diciembre 2015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.



## CUADRO N°02

### LAS BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE ESTUDIANTES Y DOCENTES, PROPICIAN UN CLIMA FAVORABLE PARA EL ESTUDIO.

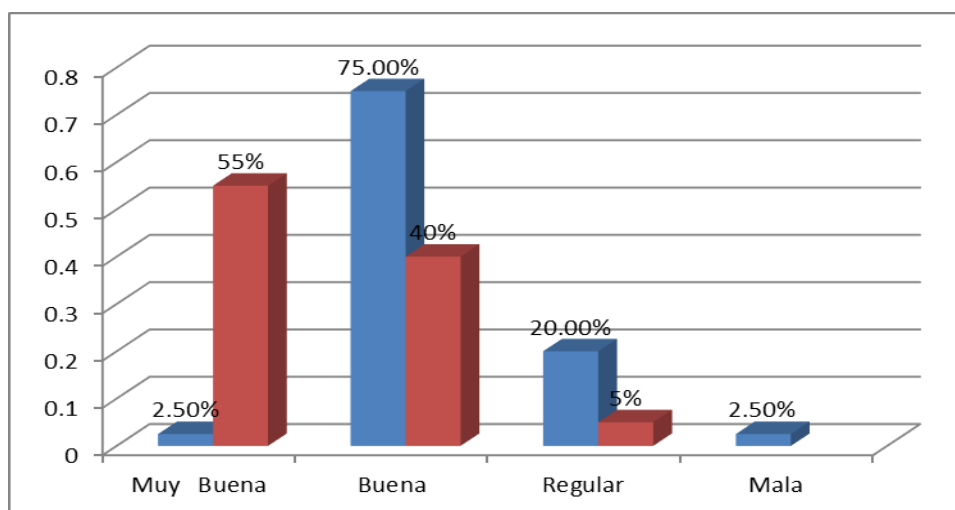
Ítem 2: Cómo califica la relación que tienen los profesores con su hijo(a)?				
PRE -TEST			POST- TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) muy buena	01	2,5	22	55
b) buena	30	75	16	40
c) regular	08	20	02	05
d) mala	01	2,5	-	-
TOTAL	40	100	40	100

Fuente: Encuesta Padres de familia, Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

#### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 02**

Los resultados en el pre test, un 75% de los padres de familia opinan que la relación de sus hijos con los docentes es buena, 20% regular, 2,5% muy buena y 2,5% muy mala. En el post –test, los resultados son distintos un 55% de PP.FF. opinan que la relación de los maestros con sus hijos es muy buena, 40% buena, y un 5% regular, estas diferencias de opinión se deben por que los docentes han sido sensibilizados en el trato y las buenas relaciones humanas que deben existir con la comunidad educativa, y que esto influye también en la mejora de los aprendizajes de los educandos. Según Juan Carlos Zubieta y Teresa Susinos (1992) "sería engañoso pensar que no tienen problemas con los alumnos. Los tienen y adema los viven con mucha intensidad. Pero a la vez ,las mayores satisfacciones las obtienen de las relaciones afectivas con los alumnos"

**GRAFICO N°02: Cómo califica la relación que tienen los profesores con su hijo(a)?**



Fuente: Encuesta Padres de familia, la capacidad de los docentes en el aprendizaje de los educandos. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**CUADRO N°03**

**LA RESPONSABILIDAD DE LOS PADRES PARA CON SUS HIJOS, EN LAS TAREAS EDUCATIVAS, MEJORA SU RENDIMIENTO ACADEMICO.**

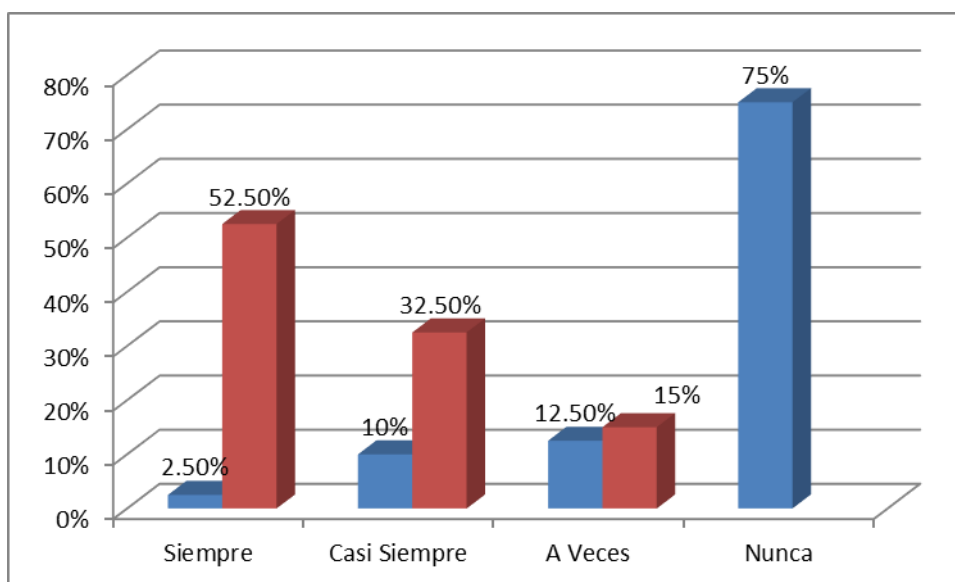
Ítem 3: ¿Usted u otro miembro del grupo familiar suelen brindar ayuda en las tareas de los estudiantes a su cargo?				
PRE TEST			POST TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) siempre	1	2,5	21	52,5
b) casi siempre	4	10	13	32,5
c) a veces	5	12,5	06	15,0
d) nunca	30	75	-	-
TOTAL	40	100	40	100

Fuente: Encuesta Padres de familia. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 03**

En el pre test, se puede observar que el 75% de PP.FF. nunca ayudan a realizar las tareas a sus hijos, el 12,5% a veces, el 10% casi siempre y el 2,5 siempre. Con respecto a los resultados del post-test, se puede observar que hay una diferencia ya que el 52,5% siempre ayuda a sus hijos a realizar sus tareas en casa, un 32,5% casi siempre, un 15% a veces. Estas diferencias en los resultados se deben a que el PP.FF. ha sido sensibilizado en los talleres de escuela de padres y en la propuesta de gestión educativa. Lo cual les ha llevado a tomar conciencia de su rol de padre y ser más responsable con la educación de sus hijos. Para Ruiz y Zorrilla (2007), el capital cultural de las familias es uno de los factores favorecedores de los procesos de mejoramiento escolar, ya que el núcleo familiar es considerado por muchos autores como el ámbito de cultura primaria del niño y donde se imprime el valor que se le otorga a la educación y a la escuela, así como el grado de involucramiento para la resolución de las tareas y dificultades escolares.

### **GRAFICO N°03: ¿Usted u otro miembro del grupo familiar suelen brindar ayuda en las tareas de los estudiantes a su cargo?**



**Fuente:** Encuesta Padres de familia, la capacidad de los docentes en el aprendizaje de los educandos. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

#### CUADRO N°04

### TOMAR LAS PREVENCIONES DE SEGURIDAD EN LA I.E. ES SINONIMO DE RESPONSABILIDAD.

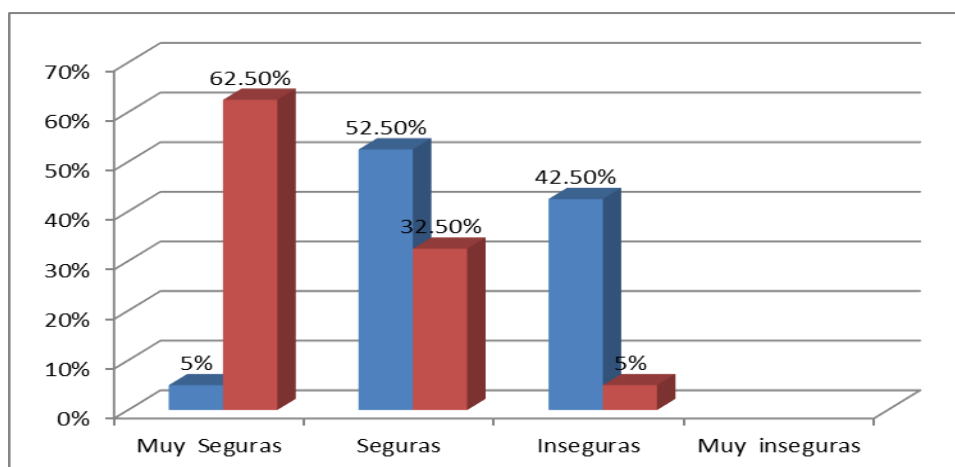
Ítem 4: ¿Las instalaciones de la institución son seguras, cuenta con: cerramiento, extintores de incendio, salidas suficientes, buenas instalaciones eléctricas, para evitar accidentes?				
PRE – TEST			POST - TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) muy seguras	02	5	25	62,5
b) seguras	21	52,5	13	32,5
c) inseguras	17	42,5	02	05,0
d)muy inseguras	-	-	-	-
TOTAL	40	100	40	100

**Fuente:** Encuesta Padres de familia. Diciembre 20015 y Diciembre 2016.ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

#### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 04**

En el pre test, se puede observar que el 52,5% de PP.FF. opina que las instalaciones de la I.E son seguras, el 42,5% inseguras y el 5% muy seguras. En el post-test, los resultados son distintos pudiéndose observar que 62,5% de los PP.FF. considera que las instalaciones de su I.E. son muy seguras, el 32,5% opina que son seguras y el 5% insegura. Estos cambios de opinión se debe a que el PP.FF. ya está involucrado junto con el binomio estudiante- docente en el cuidado y mantenimiento de las instalaciones físicas de la I.E. En coordinación con los directivos y los aliados estratégicos se ha podido mejorar las instalaciones y la infraestructura física como medida de prevención ante cualquier eventualidad de la naturaleza. Estos cambios se han dado por el trabajo coordinado de los docentes con los directivos y PP.FF. Esfuerzo aplicado en los talleres de padres de familia y del programa de Gestión Educativa. Herrera (2006) afirma que “un ambiente de aprendizaje es un entorno físico y psicológico de interactividad regulada en donde confluyen personas con propósitos educativos” (p.2), lo que evidencia la necesidad de contar con un ambiente educativo que promueva el aprendizaje y, por ende, el desarrollo integral de los niños y niñas.

**GRAFICO N°04: ¿Las instalaciones de la institución son seguras, cuenta con: cerramiento, extintores de incendio, salidas suficientes, buenas instalaciones eléctricas, para evitar accidentes?**



Fuente: Encuesta Padres de familia, la capacidad de los docentes en el aprendizaje de los educandos. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

#### CUADRO N°05

#### LA RESPONSABILIDAD DE LA COMUNIDAD, PROPICIA UNA CALIDAD EDUCATIVA

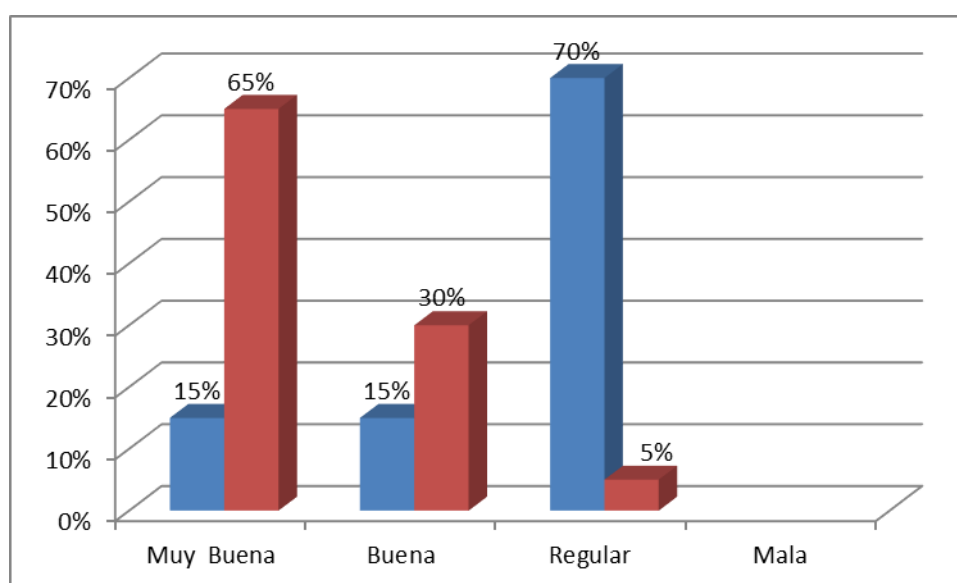
Ítem 5: ¿Cómo califica, en general, la calidad educativa de la Institución Educativa?				
PRE – TEST			POST- TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) muy buena	6	15	26	65
b) buena	6	15	12	30
c) regular	28	70	02	05
d) mala	-	-	-	-
TOTAL	40	100	40	100

Fuente: Encuesta Padres de familia. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 05**

En el pre-test, se puede observar que 70% de PP.FF. considera que la calidad educativa es regular, 15% buena y un 15% muy buena. En el post-test, se puede observar que el 65% de PP.FF. opina que la calidad educativa de la I.E. es muy buena, el 30% buena y el 5% regular. Este constatare de opiniones se debe a los docentes han mejorado en su trabajo técnico pedagógico, así mismo los educandos han mejorado en sus aprendizajes y cultivo de valores. Esta significancia pedagógica debe al trabajo concienzudo del trinomio educativo y los aliados estratégicos así como la aplicación de talleres de PP.FF. y el programa de gestión educativa aplicado en la I.E. Gento Palacios (1996, pág. 55) cuando afirma que si “la finalidad esencial de las instituciones educativas parece ser el impulso y orientación de la educación en sus propios alumnos, podría considerarse que una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus alumnos progresan educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles”.

### **GRAFICO N°05: ¿Cómo califica, en general, la calidad educativa de la Institución Educativa?**



**Fuente: Encuesta Padres de familia. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.**

**CUADRO N°06**  
**LAS BUENAS RELACIONES ENTRE DOCENTES Y ESTUDIANTES**  
**PROPICIAN APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS.**

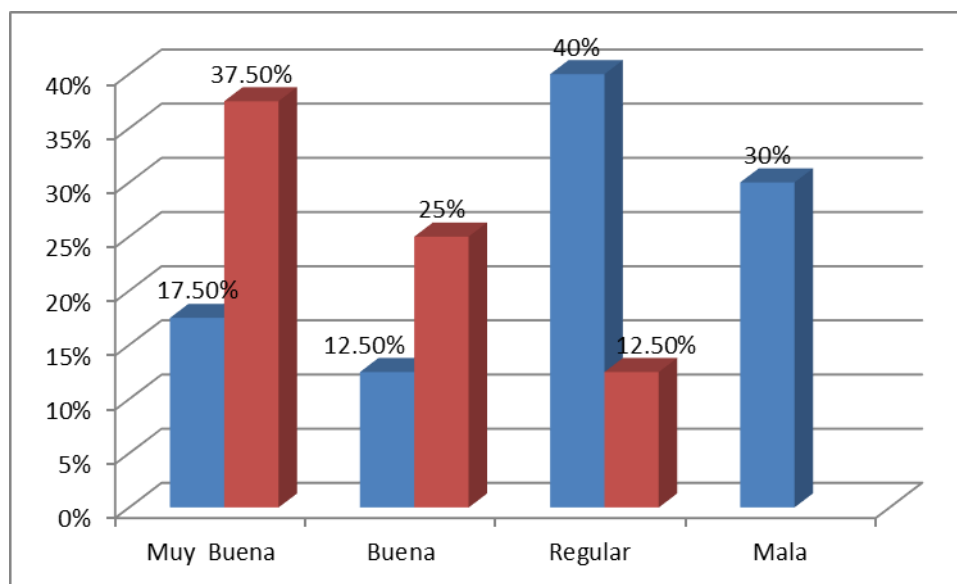
Ítem 6: ¿Cómo califica la relación que tiene usted con los profesores de su hijo (a)?				
PRE- TEST			POST- TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) Muy buena	07	17,5	15	37,5
b) Buena	05	12,5	10	25
c) Regular	16	40	05	12,5
d) Mala	12	30	-	00%
TOTAL	40	100	40	100

**Fuente:** Encuesta Padres de familia. Diciembre 20015 y Diciembre 2016.ATARAMA  
**NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.**

**Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 06**

Se observa que la opinión que vierten los PP.FF. sobre la relación que tiene sus hijos con los docentes ,en el pre-test, un 30% indica que es mala, un 127,5% muy buena, un 12,5% buena y un 40% regular, pero en el post-test se observan cambios de opinión, un 37,5% opina que la relación es muy buena, un 25% buena, un 12,5% regular y 0% malo, como se puede constatar hay cambios de opinión de los PP.FF. hacia los docentes y es muy favorable para el buen clima institucional. John Dewey, citado por Santa María, señala que "si existe madurez en la relación docente – comunidad, la colaboración mutua favorecerá notablemente la transformación deseada para bien del estudiante.

**GRAFICO N°06: ¿Cómo califica la relación que tiene usted con los profesores de su hijo (a)?**



**Fuente: Encuesta Padres de familia. Diciembre 2015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.**



## INSTRUMENTO: ENCUESTA PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

### CUADRO N°01

#### EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS BUENAS RELACIONES HUMANAS EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

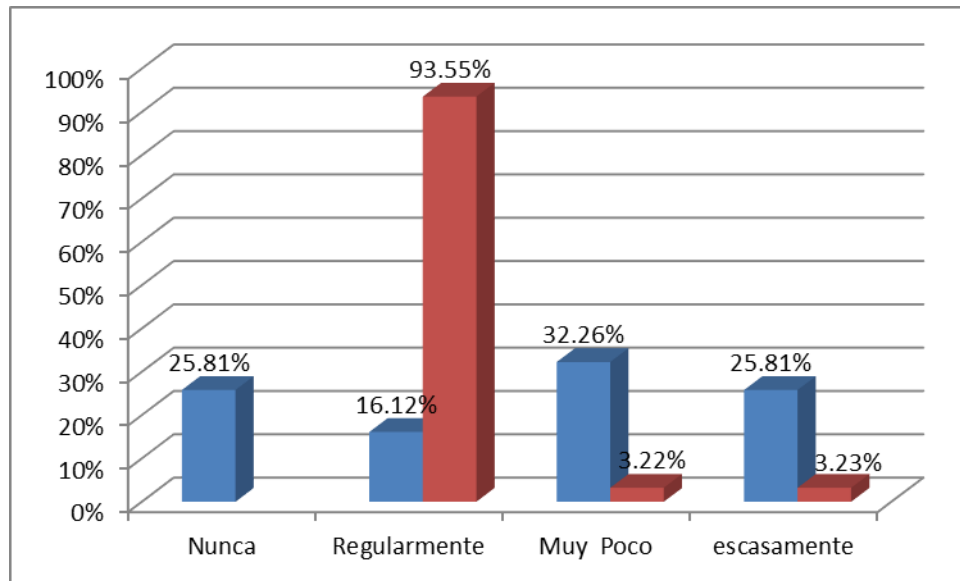
ITEM 1:LA DIRECCIÓN CAUTELA LA MANTENCIÓN DE UN CLIMA INSTITUCIONAL FAVORABLE PARA LAS BUENAS RELACIONES HUMANAS ENTRE EL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y DIRECTIVO				
PRE- TEST			POST – TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) nunca	8	25,81	-	-
b) regularmente	5	16,12	29	93,55
c)muy poco	10	32,26	01	03,22
d)escasamente	08	25,81	01	03,23
TOTAL	31	100	31	100

**Fuente: Encuesta docentes, un buen clima institucional, favorece las buenas relaciones humanas. Diciembre 20015 y Diciembre 2016.ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.**

#### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 01**

Haciendo un análisis de los resultados del pre test se puede observar que un 25,81% de docentes afirma, que la dirección de la I.E. no mantiene un clima institucional favorable para las buenas relaciones humanas entre el personal docente, administrativo y directivo. 16,12% regularmente, 32,26% muy poco y 25,81% escasamente. En los resultados del pos test, se puede observar que la opinión de los docentes ya no es la misma es así que un 93,55% afirma que la dirección de la I.E. si mantiene un clima institucional favorable para las buenas relaciones humanas entre el personal docente, administrativo y directivo, un 3,22% muy poco y 3,23% escasamente. Estos cambios de opinión se deben a la sensibilización que se ha hecho con los directivos y demás personal de la comunidad educativa, alimentándose con los talleres, sobre la predisposición al cambio, situación que va a permitir un clima de trabajo agradable y buenas ganas para realizar un buen trabajo técnico pedagógico. Los cambios en educación, para su buen desarrollo e innovación dependen del trinomio educativo. Según Martin (2000) Indica que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio

**GRAFICO N°01: La Dirección cautela la mantención de un clima institucional favorable para las buenas relaciones humanas entre el personal docente, administrativo y directivo**



Fuente: Encuesta docentes, un buen clima institucional, favorece las buenas relaciones humanas. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**CUADRO N°02**  
**LA PRÁCTICA DE LOS VALORES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE**

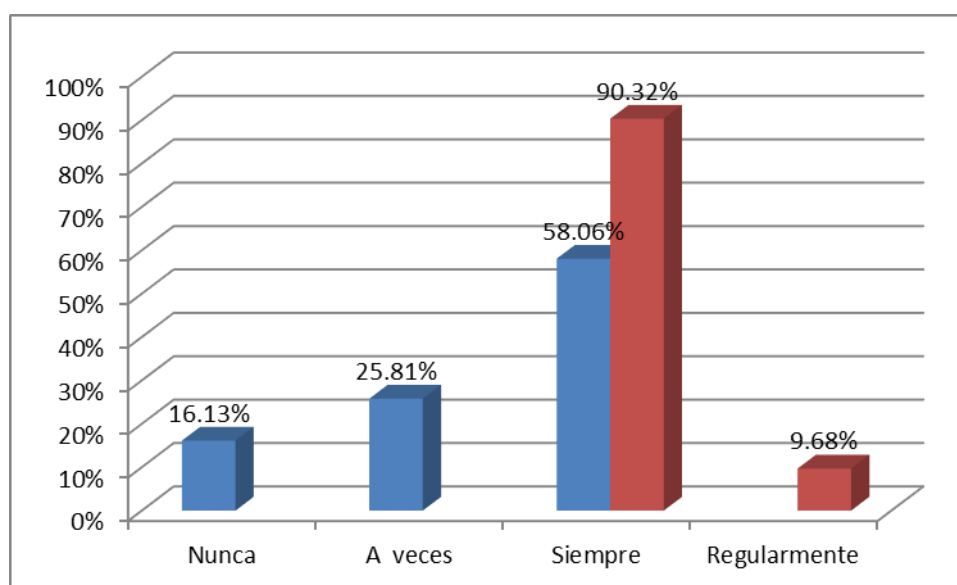
Ítem 2: Cultivas los valores con ejemplo en tu desempeño docente				
PRE TEST			POST TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) nunca	-	-	-	-
b) a veces	05	16,13	-	-
c) siempre	08	25,81	28	90,32
d) regularmente	18	58,06	03	09,68
TOTAL	31	100	31	100

Fuente: Encuesta docentes, practicando los valores, favorecen un buen aprendizaje significativo, Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 02**

Analizando los resultados del pre- test se puede observar que un 58,06% pone en práctica los valores en su desempeño docente, un 25,81% siempre, un 16,13% a veces y contrastando con los resultados del post- test, el 90,32% de docentes opina que siempre practica los valores y un 9,68% lo practica. Esta variante de resultados se debe a que los docentes están siendo más conscientes, que el maestro es el reflejo de la comunidad educativa y como tal tiene que tener una conducta intachable, enseñar con respeto y llevar un clima laboral con respeto de lo cual la comunidad está observando y evaluando. Todos estos cambios se pueden visualizar por el trabajo realizado en la propuesta de gestión educativa impartida y llevada a cabo en la I.E. por la mejora de la calidad educativa. Para Gento Palacios (1996, 68) los valores que debe promover la educación son: Físico, Espiritual, Intelectual Moral Estético, Promoción de la actuación libremente responsable, Socio relacional, Práctico, transcendental, aceptación libre y responsable y apreciación cósmica. Estos valores son el producto de la calidad educativa.

### **GRAFICO N°02: CULTIVAS LOS VALORES CON EJEMPLO EN TU DESEMPEÑO DOCENTE**



Fuente: Encuesta docentes, practicando los valores, favorecen un buen aprendizaje significativo, Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**CUADRO N°03****LAS RELACIONES INTERPERSONALES, CON EL PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTES**

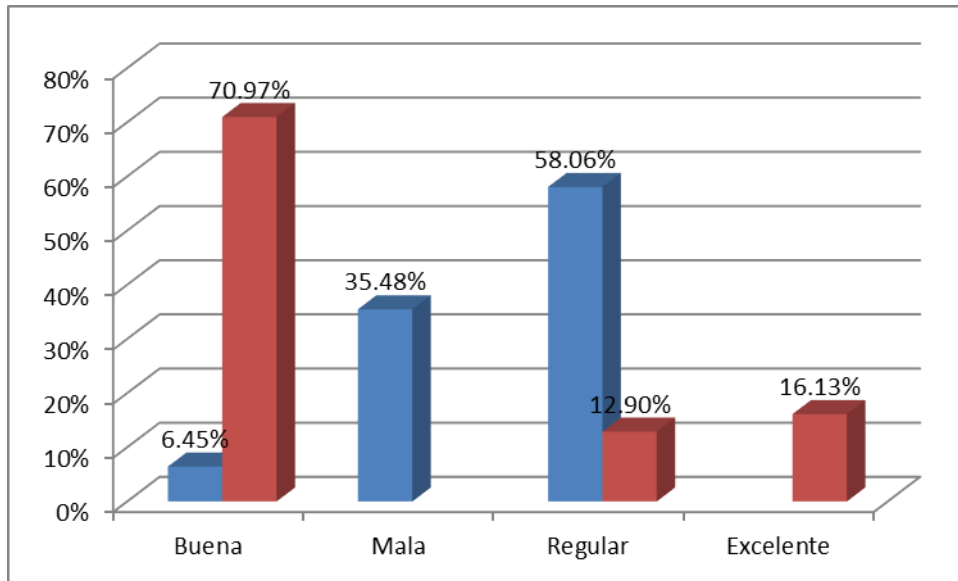
<b>Ítem 3 : Con respecto a las relaciones interpersonales entre la dirección de la I.E. y los docentes es:</b>				
<b>PRE – TEST</b>			<b>POST – TEST</b>	
<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
a) buena	2	6,45	22	70,97
b) mala	11	35,48	-	-
c) regular	18	58,06	04	12,90
d)excelente	-	-	05	16,13
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta docentes, las relaciones interpersonales y su influencia en el buen desarrollo educativo, Diciembre 20015 y Diciembre 2016.ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 03**

En el pre-test, se puede observar que el 35,48% de docentes opina que las relaciones interpersonales entre la plana docente y la dirección de la I.E. es mala, el 58,06% que es regular, el 6,45% es buena. En el post-test se puede observar que el 70,97% opina que las relaciones interpersonales entre la plana docente y la dirección de la I.E. es buena estos resultados diferenciados se deben a que los docentes están siendo conscientes que las buenas relaciones entre dirección y docentes tienen que cambiar pero más que eso el directivo tiene que ser una persona proclive al cambio y propiciar un clima armonioso ya que el directivo no es un jefe, sino un líder, estas sensibilizaciones se trabajaron en el programa de gestión y como lo fundamenta .Cruz(2003:25),”el éxito que experimenta en la vida depende en gran parte de la manera de cómo nos relacionemos con las demás personas. Y la base de estas relaciones interpersonales es la comunicación. “Hablo particularmente de la manera en que solemos hablarles a aquellos con quienes usualmente entramos en contacto a diario, nuestros hijos, esposos, amigos o compañeros de trabajo.

**GRAFICO N°03: Con respecto a las relaciones interpersonales entre la dirección de la I.E. y los docentes es:**



Fuente: Encuesta docentes, las relaciones interpersonales y su influencia en el buen desarrollo educativo, Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**CUADRO N°04**

**CONDICIONES FÍSICAS DE LOS RECURSOS Y MATERIALES, PARA EL TRABAJO TÉCNICO PEDAGÓGICO INFLUYEN EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.**

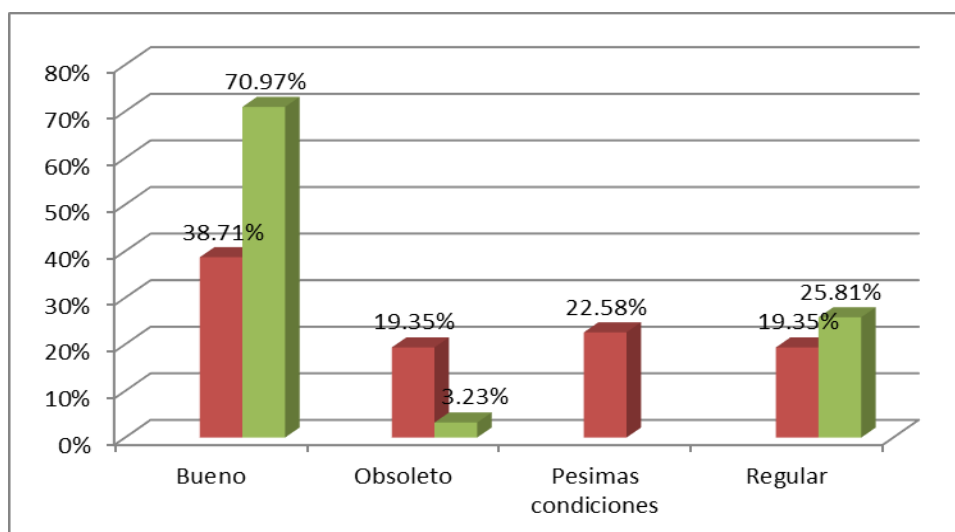
PRE -TEST			POST -TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) bueno	12	38,71	22	70,97
b)obsoleto	6	19,35	01	03,23
c)pésimas condiciones	7	22,58	-	-
d)regular	6	19,35	08	25,81
TOTAL	31	100	31	100

Fuente: Encuesta docentes, la importancia de los recursos y materiales en la enseñanza a-aprendizaje. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

#### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 04**

En el pre test, se puede observar que el 38,71% de docentes opinan que los recursos y materiales de la I.E. se encuentran en buenas condiciones para poder desarrollar un buen trabajo pedagógico en el aula, un 22,58% opinan que se encuentran en malas condiciones, un 19,35% opinan que están obsoletos y 19,35% opinan que están en condiciones de regular. En el post test se puede observar que los resultados difieren mucho del pre test. Un 70,97% de docentes opina que los recursos y materiales de la I.E. se encuentran en buenas condiciones para poder desarrollar un buen trabajo pedagógico en el aula, un 25,81% opina que los recursos y materiales se encuentran en forma regular y un 3,23% opina que los materiales y recursos se encuentran en forma obsoleta, este contraste de opinión se debe a que se ha sensibilizado a los alumnos, docentes y PP.FF. al cuidado de los recursos y materiales de la I.E inclusive se han realizado actividades y gestiones con aliados estratégicos para la adquisición de materiales didácticos y de laboratorio para el proceso de enseñanza y aprendizaje que va a redondear en el aprendizaje de los estudiantes, estos cambios se deben a que se ha sensibilizado a la comunidad educativa en el cuidado y conservación del material educativo. Según Mattos (1963) los recursos educativos, son los medios materiales de los cuales se dispone para conducir el aprendizaje de los alumnos.

**GRAFICO N°04: En qué condiciones se encuentran los recursos y materiales de la I.E, para desempeñar bien el trabajo pedagógico en el aula.**



**Fuente: Encuesta docentes, la importancia de los recursos y materiales en la enseñanza-aprendizaje. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.**

**CUADRO N°05****La puntualidad a clases en la I.E, signo de responsabilidad**

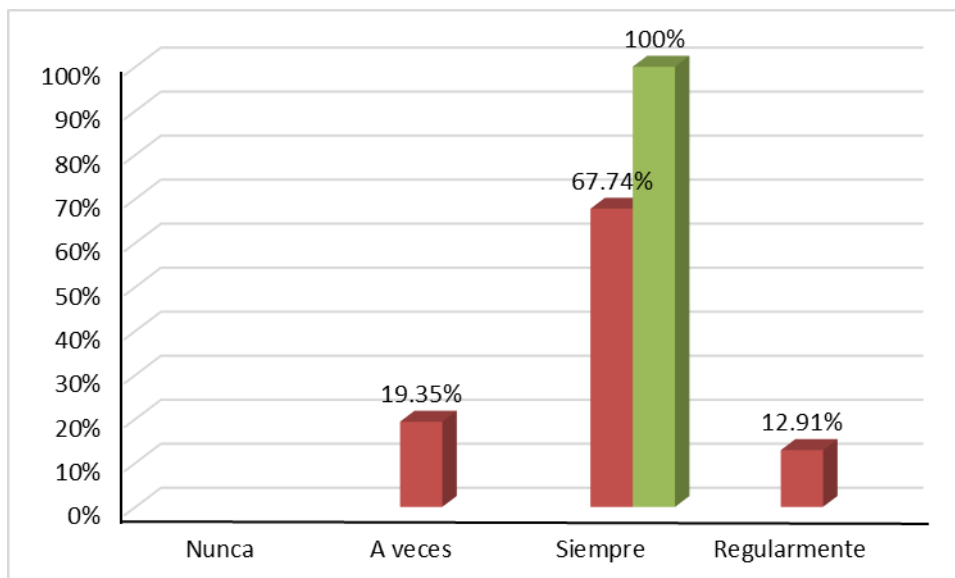
<b>Ítem 5 : Llega en forma puntual a la Institución Educativa</b>				
<b>PRE – TEST</b>			<b>POST –TEST</b>	
<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
a) nunca	-	-	-	-
b)a veces	6	19,35	-	-
c)siempre	21	67,74	31	100
d)regularmente	4	12,91	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta docentes, la puntualidad como responsabilidad en el proceso de aprendizaje. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 05**

En el pre- test, se puede observar que el 67,74% de los docentes opinan que siempre llegan en forma puntual a su centro de labores y el 19,35% opinan que a veces llegan en forma puntual. En el post –test se puede observar, que el 100% de docentes llegan en forma puntual a su I.E. Este contraste de resultados se debe a que los docentes han tomado conciencia que la responsabilidad es fiel ejemplo para los alumnos y PP.FF. Que a través de los buenos ejemplos también se aprende y se educa. Frieda Holler, en su obra “ese dedo meñique”, dice: “...Es considerada (la puntualidad) como habito firme y seguro, no es producto de la casualidad, sino de una buena administración del tiempo disponible en las 24 horas del día.

**GRAFICO N°05: Llega en forma puntual a la Institución Educativa**



Fuente: Encuesta docentes, la puntualidad como responsabilidad en el proceso de aprendizaje. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**CUADRO N°06**

**LA GESTIÓN OPORTUNA PROPICIA MEJORAS EN EL DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA-  
APRENDIZAJE.**

Ítem 6 : La dirección gestiona oportunamente mejoras o implementación de ambientes físicos necesarios para el desarrollo de la enseñanza aprendizaje (aulas, laboratorios, bibliotecas, espacios recreativos, y deportivos, entre otros)				
PRE - TEST			POST -TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a) nunca	16	51,61	01	3,23
b)regularmente	04	12,90	29	93,55
c)muy poco	04	12,90	01	3,23
d)escasamente	07	22,58	--	--
TOTAL	31	100	31	100

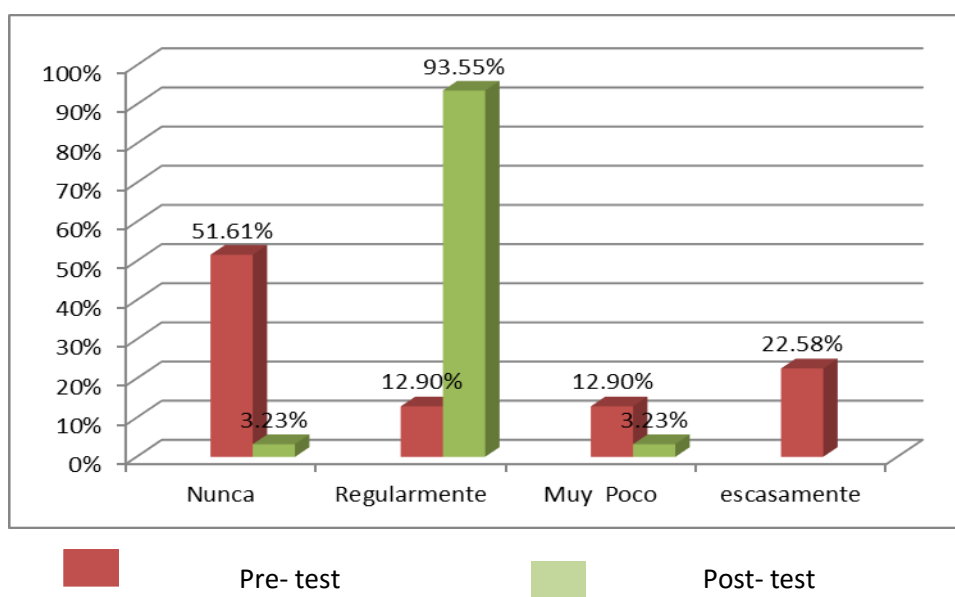
Fuente: Encuesta docentes, Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO



### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 06**

Se puede observar en el pre-test que 51,61% de docentes opinan que no hay una gestión oportuna por parte de dirección, el 12,90% indica que la gestión es regular, el 12,90 % manifiesta que la gestión es poca y el 22,58 % opina que la gestión es escasa, mientras que en el pos-test se puede observar que el 3,23 % opina que la gestión nunca gestiona, el 93,55 %,afirma que la gestión es regular, el 3,23 % opina que la gestión es poca. Estos cambios del pre-test y observando los datos en el pos-test se deben a que dirección a tomado conciencia del rol protagónico que debe desarrollar el director como líder de un grupo humano, que tiene como objetivo la mejora de la educación en base a un trabajo de equipo. "La autoridad de un director está legitimada no por su habilidad como gestor o facilitador, sino por su talla de persona educada y de educador... la formación en técnicas de gestión puede ser un complemento de estas cualidades, pero nunca puede sustituirlas" García (2005)

**GRAFICO N°06: La dirección gestiona oportunamente mejoras o implementación de ambientes físicos necesarios para el desarrollo de la enseñanza aprendizaje (aulas, laboratorios, bibliotecas, espacios recreativos, y deportivos, entre otros)**



Fuente: Encuesta docentes, Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO

**CUADRO N°07****LA IMPORTANCIA DEL USO DE MATERIAL DIDÁCTICO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO**

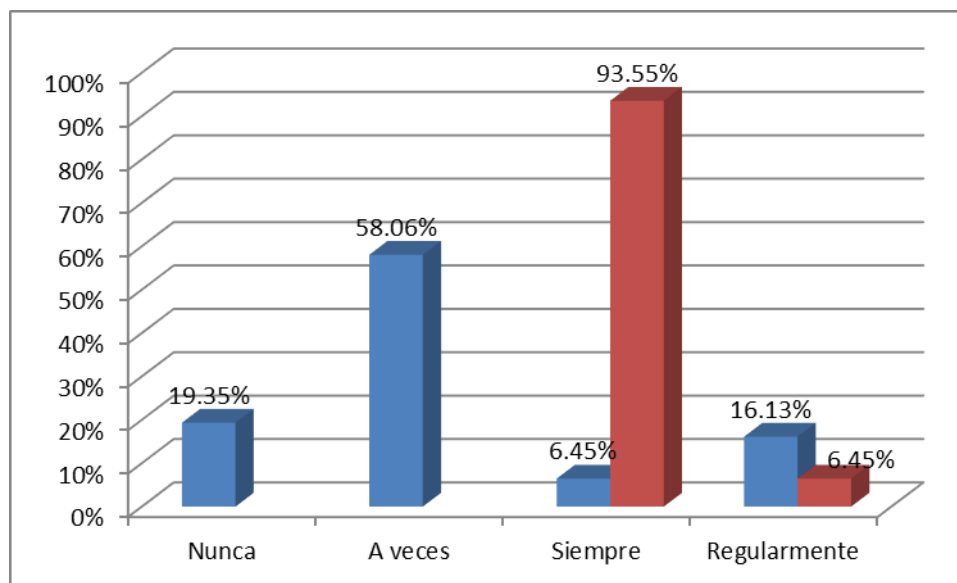
<b>Ítem 7 : Haces uso de material didáctico en tus sesiones de aprendizaje</b>				
<b>PRE - TEST</b>			<b>POST –TEST</b>	
<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
a) nunca	6	19,35	-	-
b)a veces	18	58,06	-	-
c)siempre	2	6,45	29	93,55
d)regularmente	5	16,13	2	6,45
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta docentes, Diciembre 20015 y Diciembre 2016.ATARAMA NAVARRO  
ROLANDO GUILLERMO.**

**Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 07**

Como puede observarse en el pre test ,un 19.35% de docentes no usa material didáctico, el 58,06 % a veces, el 6,45% siempre y el 16,13% regularmente, pero estudiando los resultados en el pos test se puede observar una fuerte variación el 93,55% de docentes ya utiliza material didáctico en sus clases, y el 6,45%Utiliza regularmente en sus clases, estos cambios se deben a que el docente está tomando conciencia que el material didáctico influye mucho en la enseñanza aprendizaje de las sesiones de clase. Convirtiéndolas en significativas, así mismo que el material didáctico fomenta el trabajo en equipo. El término recurso o material, según San Martín (1991), se puede entender como aquellos artefactos que, en unos casos utilizando las diferentes formas de representación simbólica y en otros como referentes directos (objeto), incorporados en estrategias de enseñanza, contribuyen a la construcción del conocimiento, aportando significaciones parciales de los conceptos curriculares.

**GRAFICO N°07: Haces uso de material didáctico en tus sesiones de aprendizaje**



Fuente: Encuesta docentes, Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO  
ROLANDO GUILLERMO.

**CUADRO N°08**  
**LAS RESPONSABILIDADES DE LAS ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES EN LA LABOR DOCENTE, MEJORAN LAS RELACIONES INTERPERSONALES.**

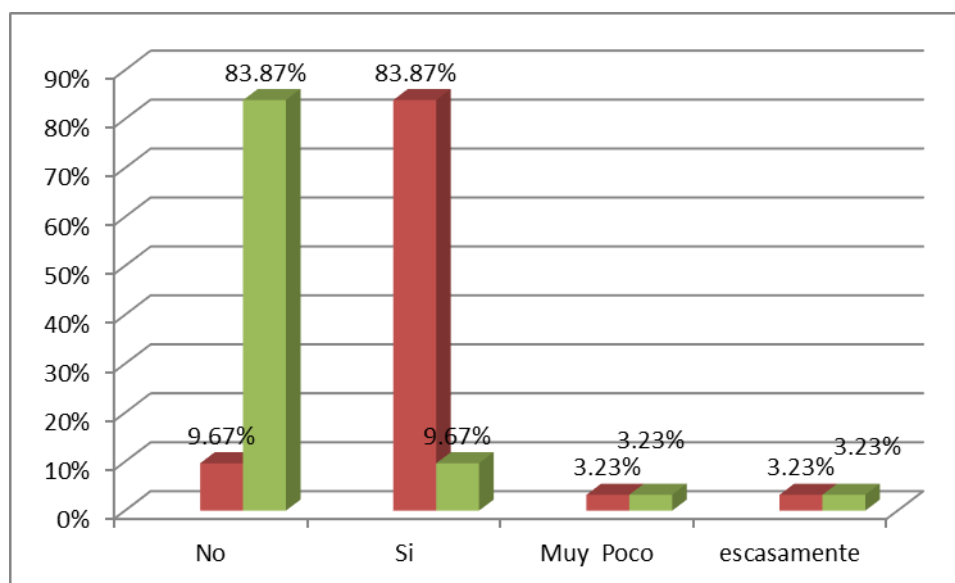
Ítem7: La distribución de las responsabilidades de las actividades extracurriculares, te generan sobre carga laboral				
PRE TEST			POST TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a)no	3	9,67	26	83,87
b)si	26	83,87	03	09.67
c)muy poco	01	3,23	01	3,23
d)escasamente	01	3,23	01	3,23
TOTAL	31	100	31	100

Fuente: Encuesta docentes, Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO  
ROLANDO GUILLERMO.

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 08**

Se puede observar en el pre test que el 9,67 % de docentes opinan que las actividades extracurriculares no le generan sobre carga laboral, el 83,87% manifiesta que si le generan sobre carga laboral, el 3,23 % muy poco,¿ y el 3,23% muy escasamente. Mientras que en el pos test se puede observar que el 83,87% opina que las actividades extracurriculares no le generan sobre carga laboral, el 09.67 % si le generan sobre carga laboral, el 03,23 % muy poco y el03,23 % escasamente. Los resultados en el pos- test se deben a que en los talleres se ha sensibilizado los docentes en su responsabilidad con la identificación del quehacer educativo ,de su institución ,ya que de esta forma se está generando a que el binomio padre de familia y alumnos ,los vean como ejemplo de cambio y transformación de la labor educativa. Las actividades extraescolares han sido asociadas a un mejor nivel educativo, más competencias interpersonales, mayores aspiraciones y nivel de atención (Mahoney, Cairns y Farver,2003),mayor pensamiento crítico y madurez personal y social(Bauer y Liang,2003),mayor motivación(Hollway 2002),y en líneas generales, aportando grandes beneficios que sirven de puente de unión entre las actividades extraescolares y las realizadas dentro del ámbito académico(Noam BIANCAROSA y dechausay ,2003).

**GRAFICO N°08: La distribución de las responsabilidades de las actividades extracurriculares, te generan sobre carga laboral**



**Fuente: Encuesta docentes, Diciembre 20015 y Diciembre 2016.ATARAMA  
NAVARRO ROLANDO GUILLERMO**

**CUADRO N°09**  
**LA CARPETA PEDAGÓGICA, EN LA LABOR DEL MAESTRO, FOMENTA UN BUEN**  
**DESEMPEÑO LABORAL.**

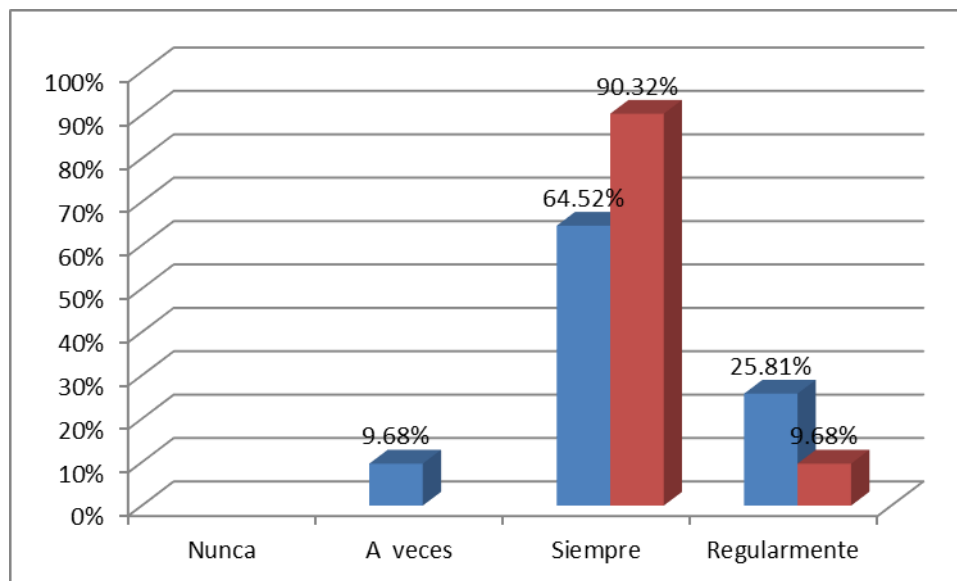
<b>Ítem9: Tienes al día sus sesiones de aprendizaje, unidades y programación Curricular.</b>				
<b>PRE- TEST</b>			<b>POST- TEST</b>	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a)nunca	-	-	-	-
b)a veces	03	9,68	-	-
c)siempre	20	64,52	28	90,32
d)regularmente	08	25,81	03	09,68
TOTAL	31	100	31	100

**Fuente: Encuesta docentes, manteniendo al día los instrumentos pedagógicos Diciembre 2015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.**

Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 09

En el pre - test se puede observar que el 9,68% de docentes opina que a veces tienes al día sus sesiones de aprendizaje, unidades y programación Curricular, el 64,52% manifiesta que siempre tienes al día sus documentos pedagógicos, el 25,81% opina que sus documentos los tiene en forma regular. En el pos- test se puede observar que el 90,32% de docentes opina que tienes al día sus sesiones de aprendizaje, unidades y programación curricular y el 09,68% manifiesta mantiene su documentación pedagógica en forma regular, estos cambios se deben a que el docente es consciente y ha tomado responsabilidad que los documentos técnicos pedagógicos son muy importantes para el trabajo pedagógico y así permitir que las labores pedagógicas sean significativas, para la mejora laboral y la mejora de los aprendizajes de los educandos. LEY GENERAL DE EDUCACIÓN N° 28044. 2. D.S. N° 013-2004-ED, Reglamento de Educación Básica Regular. 3. R.M. N° 0234-2005-ED; ..La carpeta pedagógica es una herramienta indispensable del docente. Esta contiene: Documentos de gestión administrativa, documentos de gestión pedagógica y Documentos de gestión institucional.

**GRAFICO N°09: Tiene al día sus sesiones de aprendizaje, unidades y programación Curricular.**



**Fuente:** Encuesta docentes, manteniendo al día los instrumentos pedagógicos Diciembre 2015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**CUADRO N°10**  
**LOS RECURSOS DIDÁCTICOS, COMO MATERIAL DE ENSEÑANZA EN LA LABOR EDUCATIVA, FOMENTAN UN BUEN DESEMPEÑO DOCENTE.**

Ítem 10 : Utiliza como recursos didácticos libros de texto, de consulta o material elaborado por usted mismo				
PRE - TEST			POST -TEST	
ALTERNATIVAS	F	%	F	%
a)nunca	02	06,45	-	-
b)a veces	- 18	58,06	-	-
c)siempre	11	35,48	31	100
TOTAL	31	100	31	100

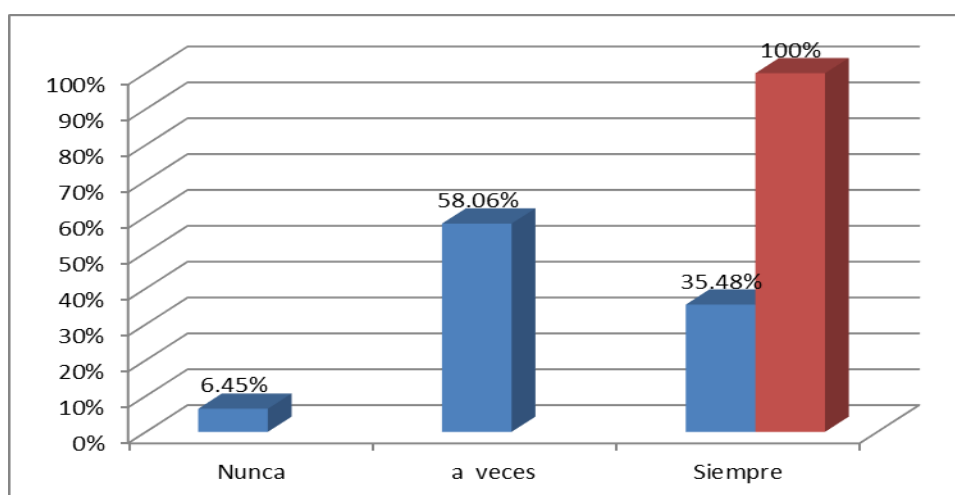
**Fuente:** Encuesta docentes, manteniendo al día los instrumentos pedagógicos Diciembre 2015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

#### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 10**

En el pre test se puede observar que el 6,45% nunca utiliza material didáctico en sus clases, el 58,06% a veces, y el 35,48% siempre. En el pos test el 100% de docentes ya utiliza material didáctico en el desarrollo de sus clases. Esta variación de buenos resultados se deben a que los docentes han podido comprobar que los aprendizajes de los estudiantes mejora con el uso de recursos materiales ,haciendo así sus sesiones de clase más significativas e interesantes para los alumnos. Cárdenas, J.G. (2003); recursos didácticos

Son todos aquellos auxiliares que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro de un contexto educativo global, y estimulan la función de los sentidos para que los alumnos accedan con mayor facilidad a la información.

**GRAFICO N°10: Tienes al día sus sesiones de aprendizaje, unidades y programación Curricular.**



Fuente: Encuesta docentes, manteniendo al día los instrumentos pedagógicos Diciembre 2015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

## ENCUESTA PARA LA VARIABLE DIRECCION EDUCATIVA GERENCIAL

### CUADRO N° 01

#### LAS BUENAS ACTITUDES Y EL BUEN TRATO GENERAN CONFIANZA EN LOS DEMÁS

Ítem 01: ¿Genera confianza en los demás, por sus actitudes, en el trato con el personal docente?				
	Alternativas			
	a)a veces	b)nunca	c)siempre	d)regularmente
PRE- TEST	x			
POST-TEST			x	

Fuente: Encuesta directivo, la buena actitud genera confianza. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

#### Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 01

En el pre-test se puede observar que la Directora por sus actitudes genera a veces confianza en el personal docente, mientras que en pos - test se puede visualizar que siempre genera confianza en el personal docente, estos cambios se han dado por que la dirección ha tomado conciencia de su rol protagónico como líder, que debe dar un buen trato de respeto, y confianza y trabajar con responsabilidad para que la plana docente sienta confianza con su líder en el trabajo pedagógico y laboral en la I.E. LA LEY DE CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL define al director como la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa. Es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, de promover las mejores condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes y para que los educandos logren aprendizajes significativos.



**CUADRO N° 02**  
**La planificación del trabajo pedagógico, como responsabilidad en el inicio del año escolar**

Ítem 02: ¿Planifica el trabajo técnico pedagógico antes del inicio del año escolar?				
	Alternativas			
	a)a veces	b)nunca	c)siempre	d)regularmente
PRE- TEST				X
POST- TEST			x	

Fuente: Encuesta directivo. Diciembre 20015 y Diciembre 2016.ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 02**

En el pre-test el directivo Planifica el trabajo técnico pedagógico antes del inicio del año escolar en forma regular, pero en el pos-test se puede observar que ya siempre planifica su trabajo pedagógico antes del inicio del año escolar, estos cambios se deben a que el directivo como líder ha tomado con mayor responsabilidad su trabajo gerencial, ya que conducir una II.EE requiere de responsabilidad y liderazgo técnico pedagógico de la labor educativa, que por ende va a repercutir en los cambios que se busca para mejorar la enseñanza y la buena gestión en las II.EE. Aranda(2007),La planificación educativa es una herramienta de diagnóstico, análisis ,reflexión y toma de decisiones colectivas, en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro las instituciones educativas para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr el máximo de beneficios.

**CUADRO N° 03**  
**EL trabajo en equipo para la mejora de las buenas relaciones interpersonales**

Ítem 03: ¿Organiza y se inserta en las unidades de trabajo con sus colegas?				
	Alternativas			
	a)a veces	b)nunca	c)siempre	d)regularmente
PRE- TEST	x			
POST- TEST			x	

Fuente: Encuesta directivo. Diciembre 20015 y Diciembre 2016.ATARAMA NAVARRO ROLANDO

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 03**

En el pre-test se puede observar que el directivo a veces se inserta en el trabajo de los docentes, mientras que en post-test se puede observar que su inclusión en el trabajo de equipo es de siempre. Estos cambios se dan debido a que el líder, ha asimilado que su inclusión en el trabajo de equipo va a permitir mejorar las buenas relaciones interpersonales con la comunidad magisterial y por ende las innovaciones educativas y la mejora educativa que todos esperamos. En la actualidad los equipos se enfocan en mejorar la eficiencia y efectividad en una organización, siendo una técnica que se está introduciendo ampliamente en todos los sectores. Un equipo es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido. (Gilmore, C. & Moraes, 2002).

### **CUADRO N° 04**

#### **Propiciar soluciones, ante los problemas educativos, generan un buen clima institucional**

Ítem 04: ¿Aporta soluciones originales a los problemas que se presentan en la I.E?				
	Alternativas			
	a) a veces	b) nunca	c) siempre	d) regularmente
PRE-TEST	x			
POST-TEST			x	

Fuente: Encuesta directivo. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 04**

Se puede observar en el pre-test, que el directivo a veces aporta soluciones originales a los problemas que se presentan en la I.E. y en el post-test, se puede observar que el directivo siempre aporta soluciones originales a los problemas que se presentan en la I.E. Estos cambios se dan como consecuencia de la sensibilización que se ha realizado con la plana docente y el directivo que solo con el trabajo de equipo y la guía de buen líder se pueden superar y solucionar muchos problemas ya sea de gestión o de relaciones humanas. Pilar Pozner (200),...La resolución de los problemas educativos requiere que se comunique de modo convincente que la estrategia es un camino posible de transformación. Es por ello que el proceso de implementación necesita prácticas de liderazgo del equipo gestor, para motivar e inspirar el sentido de la transformación propuesta en todos los actores.

**CUADRO N° 05****La empatía en el desarrollo de la labor educativa y las buenas relaciones interpersonales**

Ítem 05: ¿Dirige el desarrollo de las labores y el clima escolar con empatía?				
	Alternativas			
	a)a veces	b)nunca	c)siempre	d)regularmente
PRE-TEST	X			
POST-TEST			x	

Fuente: Encuesta directivo. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO

**Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 05**

Se puede observar el pre test que el directivo dirige el desarrollo de las labores y el clima escolar con empatía, pero a veces, en cambio en el pos test se observa que el directivo opina que siempre dirige el desarrollo de las labores y el clima escolar con empatía, estos cambios se deben a la madurez y responsabilidad con que está tomando la labor de líder en el equipo de trabajo de la I.E. ya que la empatía juega un papel muy importante en el trabajo docente, sobre todo en una institución pública, donde se ejerce la labor educativa de enseñanza. Rodríguez (2016), La empatía es la capacidad de ponerse en el lugar del otro y llegar a comprender cómo se puede estar sintiendo, qué es lo que puede estar pensando, por qué hace algunas de las cosas que hace.

**CUADRO N° 06**

**Saber escuchar y empatizar con las emociones de los demás, favorece el buen trabajo Técnico-pedagógico y clima escolar.**

Ítem 06: ¿Sabe escuchar y empatizar con las emociones de los demás?				
	Alternativas			
	a)a veces	b)nunca	c)siempre	d)regularmente
PRE-TEST	x			
POST-TEST			x	

Fuente: Encuesta directivo. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 06**

En el pre-test, se observa que el directivo a veces sabe escuchar y empatizar con las emociones de los demás, mientras que en pos test, el directivo siempre escucha y empatiza con las emociones de los demás, este cambio se debe a que el directivo es consciente que para favorecer buenas relaciones interpersonales y propiciar un buen clima escolar es necesario empatizar con las emociones de los demás. Miguens Liens (2016), El éxito de una comunicación efectiva depende de que ambas partes se escuchen y se sientan escuchados....

### **CUADRO N° 07**

#### **La importancia del control emocional en el trato con los demás**

Ítem 07: ¿Posee control emocional en el trato hacia los demás?

	Alternativas			
	a)a veces	b)nunca	c)siempre	d)regularmente
PRE-TEST	X			
POST-TEST			x	

Fuente: Encuesta directivo. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 07**

En el pos test se observa que el directivo a veces posee un control emocional en el trato hacia los demás y el pos test, se observa que el directivo siempre posee control emocional en el trato hacia los demás, estos cambios se deben a que tratar a las personas debe ser con educación ,para las buenas relaciones humanas, por lo que el directivo es consciente de su rol protagónico como líder y no como jefe. en su estudio. Goleman (1995) se referirá a los elevados costes del analfabetismo emocional (crímenes, violencia, arrestos, uso de armas de fuego, suicidios, inseguridad ciudadana, depresión, ansiedad, estrés, desordenes de la alimentación, abuso de drogas y alcohol). Todo ello implica estrategias de prevención y alfabetización emocional necesarias a través del sistema educativo. Aquí vamos a referirnos a la educación emocional como respuesta a un déficit en la formación básica del alumno.

**CUADRO N° 08****LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS ALIADOS ESTRATÉGICOS**

Ítem 08: ¿Realiza una buena gestión administrativa con los aliados estratégicos?				
	Alternativas			
	a)a veces	b)nunca	c)siempre	d)regularmente
PRE-TEST	x			
POST-TEST			x	

Fuente: Encuesta directivo. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 08**

En el pre-test, se observa que el directivo a veces realiza una buena gestión administrativa con los aliados estratégicos, en el pos-test el directivo, siempre realiza una buena gestión administrativa con los aliados estratégicos, estos cambios se deben a que el directivo ha tomado conciencia de que para mantener una buena gestión administrativa es necesario contar con el apoyo de los aliados estratégicos, ya que son los pilares para un buen desarrollo educativo. Joseph Juran (2008) Argumentó que una estructura organizacional de apoyo y compromiso de la dirección son esenciales para el logro de los objetivos.

**CUADRO N° 09**

Ítem 09 : ¿Actúa con malicia con los colegas que le cuestionan o critican?				
	Alternativas			
	a)a veces	b)nunca	c)siempre	d)regularmente
PRE-TEST	x			
POST-TEST		x		

Fuente: Encuesta directivo. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 09**

En el pre- test se puede observar que el directivo a veces Actúa con malicia con los colegas que le cuestionan o critican, pero en el pos test, se observa que el directivo ya no actúa con malicia con los colegas que le cuestionan o critican, estos cambios se deben a que el directivo ha tomado madurez emocional de que un líder no puede actuar en contra de los principios éticos y siempre tiene que primar el respeto así mismo es consciente que se ocupa un cargo público siempre van a ver críticas y para ello hay que estar preparados. Los líderes escolares guían a sus instituciones educativas en el establecimiento de direcciones claras para la búsqueda de oportunidades de desarrollo, supervisan que se cumplan los objetivos de la escuela, y promueven la construcción y el mantenimiento de un ambiente de aprendizaje efectivo, y de un clima escolar positivo (Mullins, Martin, Ruddock, O'Sullivan y Preuschoff 2009).

**CUADRO N° 10****El trato hacia los demás es sinónimo de respeto, tolerancia y aprecio**

Ítem 10: ¿El trato que imparte al personal docente es cordial?				
	alternativas			
	a)a veces	b)nunca	c)siempre	d)regularmente
PRE TEST	x			
POS TEST			x	

Fuente: Encuesta directivo. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 10**

En el pre test se puede observar que el directivo a veces el trato que imparte al personal docente es cordial, pero en el pos test se observa que siempre el trato que imparte al personal docente es cordial, el directivo ha tomado conciencia que el trato cordial hacia los demás es de vital importancia para unas buenas relaciones humanas y un buen clima institucional. Todo suceso de violencia es siempre denunciabile y atenta contra la dignidad del ser humano. Por otra parte, el concepto de violencia se encuentra relacionado con la aplicación de la fuerza para conseguir imponer los intereses propios sobre los intereses de los demás, y/o con el uso inadecuado del poder. En esta misma línea, la violencia puede entenderse como el resultado final de una mala resolución de los inevitables y necesarios conflictos humanos (Palomero y Fernández, 2002).

**CUADRO N° 11**  
**EL BUEN CLIMA LABORAL PROPICIA BUENAS RELACIONES HUMANAS.**

Ítem 11: ¿cómo es el clima laboral en la institución educativa?				
	Alternativas			
	a)armoniosa	b)discrepante	c)asfixiante	d)aburrido
PRE-TEST		x		
POST-TEST	x			

Fuente: Encuesta directivo. Diciembre 2015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

**Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 11**

En el pre test se observa que el clima laboral es discrepante en la I.E. En el pos test, el clima laboral es armonioso .estos cambios se deben a que la comunidad educativa, ha creído conveniente cambiar y dejar de lado las actitudes negativas ,que en nada favorecen las buenas relaciones y el desarrollo del trabajo técnico pedagógico y sobre todo mejorar el aprendizaje de los educandos. Al respecto el Ministerio de Educación (2014) deja expreso lo siguiente: El equipo directivo vela por una convivencia basada en el respeto, la tolerancia, el buen trato, la igualdad, el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la no violencia escolar. A partir de ello, establece acciones para la mejora del clima escolar (p. 36)

**CUADRO N° 12**

**Las buenas relaciones interpersonales, con el personal docente, favorecen un agradable clima de trabajo.**

Ítem 12: ¿Cómo son sus relaciones interpersonales con la plana docente?				
	Alternativas			
	a)armoniosa	b)discrepante	c)asfixiante	d)aburrido
PRE-TEST		x		
POST-TEST	x			

Fuente: Encuesta directivo. Diciembre 20015 y Diciembre 2016. ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 12**

En el pre test se puede observar que la relación entre el directivo y la plana docente es discrepante .pero en el pos test se puede ver que la relación entre el directivo y la plana docente ha mejorado, ya que es armonioso y estos cambios personales van a permitir un buen clima laboral. “Una escuela es fundamentalmente una comunidad de relaciones y de interacciones orientadas al aprendizaje, que depende principalmente, del tipo de relaciones que se establezcan en la escuela y en el aula”(Casassus,2006).

### **CUADRO N° 13**

#### **El clima de amistad, respeto y sin discriminación propician una saludable relación laboral**

Ítem 13: ¿Promueve un clima de amistad, de armonía, de respeto y sin discriminación entre sus colegas?

	Alternativas			
	a)a veces	b)nunca	c)siempre	d)regularmente
PRE-TEST	x			
POST-TEST			x	

Fuente: Encuesta directivo. Diciembre 20015 y Diciembre.2016.ATARAMA NAVARRO ROLANDO GUILLERMO.

### **Análisis e interpretación de los resultados del CUADRO N° 13**

En el pre test se observa que el directivo a veces Promueve un clima de amistad, de armonía, de respeto y sin discriminación entre sus colegas y en el post- test, se observa que el directivo siempre promueve un clima de amistad, de armonía, de respeto y sin discriminación entre sus colegas, este cambio se debe a que el directivo ha tomado conciencia que solo el respeto, la armonía y la no formación de grupos van a permitir, buenas relaciones, buen clima laboral y buenas relaciones interpersonales con la comunidad educativa. Padre Jesuita Jesús Herrero(2011) afirmó que el clima institucional por sí solo no es suficiente y por ello debe estar acompañado de un buen clima familiar, dado que el hogar es el lugar donde vive la persona y, en consecuencia, pasa la mayor parte de su tiempo.



### **3.1. Resultados de la ficha de monitoreo docente del primer semestre**

#### **3.1.1. El Desempeño Docente en la Institución Educativa IE. N° 15261**

De acuerdo a la aplicación del monitoreo y supervisión del desempeño docente por parte de la Directora de la IE. N° 15261, estas observaciones fueron realizadas a los docentes en su desempeño en aulas, se ejecutó desde el mes de junio hasta el mes de agosto de 2016, del cual a continuación se presentan los resultados, su análisis e Interpretación: Fueron observados 21 profesores de Educación Secundaria; en cuanto al desarrollo de la sesión en el Uso del Tiempo en el Aula, se obtuvo que, el 71 % de profesores han obtenido una puntuación alta, entre 10 y 12 puntos, del que se requiere en total, mientras que el 29 % de los profesores ha obtenido un puntaje entre 0 y 9. Con respecto al uso de Herramientas Metodológicas, el 48 % de profesores ha obtenido un puntaje alto entre 20 y 24, mientras que el 52 % de los profesores ha obtenido una puntuación, entre 7 y 19 puntos.

En relación a Materiales y Recursos Educativos, el 43 % de profesores ha obtenido un puntaje entre 3 y 9, mientras que el 57 % de los profesores ha obtenido una puntuación alta, entre 10 y 12 puntos, del que se requiere en total, que es hasta 12. De lo anterior se puede deducir que la mayoría de los profesores de Educación Secundaria, que en promedio es el 60 % han obtenido un puntaje óptimo en su desempeño, lo que hace entrever que los docentes se vienen preparando y capacitando de manera permanente, actuando de acuerdo a lo normado por el Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU, sin embargo todavía existen docentes que se muestran reticentes a los cambios y demandas de la educación de calidad.

También se puede inferir del logro total de cada docente, que 10 docentes que hacen el 48 % han obtenido un puntaje alto entre 40 y 48, ubicándose en el Nivel 3 de Logro; 7 docentes que hacen el 33 % han obtenido un puntaje entre 30 y 39, ubicándose en el Nivel 2 de Logro y 4 docentes que hacen el 19 % han obtenido un puntaje mínimo entre 15 y 29, ubicándose en el Nivel 1 de Logro. Es decir se obtiene como resultado un buen desempeño por parte del docente, pero todavía falta potenciar su labor en algunos aspectos de su desempeño docente como el uso de metodologías y planificación de sesiones de aprendizaje.

En el nivel primario de los 10 profesores fueron observados, 09 profesores, en cuanto al desarrollo de la sesión en el uso del tiempo en el aula, se obtuvo que el 89% de profesores han tenido una puntuación alta de, entre 10-12 puntos, del que se requiere en total, mientras que el 11% de los profesores ha obtenido un puntaje de entre 0 y 08

Con respecto al uso de herramientas metodológicas, el 89% de profesores ha obtenido un puntaje alto entre 20 y 24, del que se requiere en total, mientras que el 11% de los profesores ha obtenido un puntaje entre 0 y 08.

En relación a materiales y recursos educativos, el 11% de profesores ha obtenido un porcentaje entre 0 y 08, mientras que el 81% de los profesores ha obtenido una puntuación alta, entre 20y 24 puntos, del que se requiere en total que es hasta 12.

De lo anterior se puede deducir que la mayoría de los profesores de educación Primaria, que en promedio es el % han obtenido un puntaje optimo en su desempeño, lo que hace entrever que los docentes se vienen preparando y capacitando de manera permanente, actuando de acuerdo a lo normado por el marco del buen desempeño docente del MINEDU, sin embargo todavía existen docentes que se muestran reticentes a los cambios y demandas de la educación de calidad.

También se pudo inferir del logro total de cada docente, que 08 docentes que hacen el 89 % han obtenido un puntaje alto entre 20 y 24, ubicándose en el nivel 3 de logro, y un docente ,que hace el 11% ha obtenido un puntaje entre 0 y 08 ubicándose en el nivel 01 de logro. Es decir se obtiene como resultado un buen desempeño, por parte de los docentes, pero todavía falta potenciar la labor de un docente en el aspecto de su desempeño, como el uso de metodologías y planificación de sesiones de aprendizaje.

Frecuencia del tiempo usado en el aula por docentes del nivel secundario de la I.E.15026 del caserío de Puerta Pulache, distrito de las Lomas, Provincia de Piura.

**TABLA N° 01**

Xi	Fi	Fi	Hi	hi%	Xifi	Hi
5	1	1	0,048	4,8	5	0,048
7	1	2	0,048	4,8	7	0,096
8	2	4	0,095	9,5	16	0,191
9	2	6	0,095	9,5,	18	0,286
10	3	9	0,143	14,3	30	0,429
11	5	14	0,238	23,8	55	0,667
12	7	21	0,333	33,3	84	1,00
	21		1,00	100%	215	

Fuente: fichas de monitoreo docente del primer semestre

Fecha: Junio –Julio 2016

Moda = 12      Mediana = 11      Media =  $215/21 = 10,24$

#### INTERPRETACION:

Como puede observarse, un gran porcentaje (33%), de docentes hace un buen uso del tiempo en el aula, mientras que un bajo porcentaje de docentes, emplean un tiempo No tan bien determinado quizás porque, les falta dosificar bien el tiempo dentro de los procesos pedagógicos. Así mismo los 21 docentes, emplearon un tiempo promedio en el aula de 10,24. El 50% de los docentes acumulan un puntaje de tiempo usado en el aula menor o igual a 11. El valor que más se repite es el puntaje de 12. Por lo tanto, la mayoría de los docentes, tienen un puntaje de 12, en el monitoreo realizado en el primer semestre.

**TABLA N° 02**

Frecuencia uso de herramientas metodológicas en el aula por docentes del nivel secundario de la I.E.15026 del caserío de Puerta Pulache, Distrito de las Lomas, Provincia de Piura.

Xi	fi	Fi	hi	hi%	xifi	Hi
7	1	1	0,048	4,8	7	0,048
12	2	3	0,095	9,5	24	0,143
13	1	4	0,048	4,8	13	0,191
15	3	7	0,143	14,3	45	0,333
16	1	8	0,048	4,8	16	0,381
18	2	10	0,095	9,5	36	0,476
19	1	11	0,048	4,8	19	0,524
20	3	14	0,143	14,3	60	0,666
21	1	15	0,048	4,8	21	0,714
23	1	16	0,048	4,8	23	0,762
24	5	21	0,238	23,8	120	1,000
	21		1,002	100,2%	384	

FUENTE: FICHAS DE MONITOREO DOCENTE DEL PRIMER SEMESTRE

FECHA: JUNIO –JULIO 2016

Moda = 24

Mediana = 19

Media = 18,29

### **INTERPRETACIÓN:**

Con respecto al uso de herramientas metodológicas en el aula un 33,4%, ha realizado un Puntaje regular hasta de 15 puntos, lo que indica que todavía les falta, mejorar en el uso De las herramientas metodológicas en el aula. El 33,4% ha alcanzado un puntaje medio de 20, lo que indica que están superando la brecha de alcanzar el puntaje máximo que es 24 en el uso de las herramientas metodológicas en el aula. Un 33,4% ha mejorado en el Uso de herramientas metodológicas en el aula, ya que ha sabido aplicar las estrategias pedagógicas, como conducir el buen desarrollo de las sesiones de aprendizaje. Los 21 docentes han obtenido, en el monitoreo del primer trimestre un promedio de 18, 29, en el uso de las herramientas metodológicas en las sesiones de aprendizaje. El 50% de los docentes han obtenido un puntaje menor o igual a 19, con respecto al uso de las herramientas pedagógicas en las sesiones de aprendizaje. El valor que más se repite es la calificación 24. Por lo tanto, la mayoría, de los docentes, tiene una calificación de 24, en el uso de herramientas metodológicas.

**TABLA N° 03**

Frecuencia uso de materiales y recursos educativos en el aula por docentes del nivel secundario de la I.E.15026 del caserío de Puerta Pulache, Distrito de las Lomas, Provincia de Piura.

xi	fi	Fi	hi	hi%	Xifi	H
3	02	02	0,095	9,5	6	0,095
5	01	03	0,048	4,8	5	0,143
6	01	04	0,048	4,8	6	0,191
7	03	07	0,143	14,3	21	0,334
8	01	08	0,048	04,8	8	0,382
09	01	09	0.048	04,8	9	0,43
10	02	11	0,095	09,5	20	0,525
11	06	17	0,286	28,6	66	0,811
12	04	21	0,190	19,0	48	1,001
	21		1,001	100,1	189	

Fuente: fichas de monitoreo docente del primer semestre

Fecha: Junio –Julio 2016

Media = 09

Mediana = 10

Moda = 11

Interpretación:

Se puede observar que un 43% de docentes utiliza muy pocos recursos materiales en sus sesiones de aprendizaje. Mientras que un 38% utiliza los recursos materiales muy constante, mientras que un 19% lo hace en forma constante, lo cual indica que estos últimos docentes conocen la importancia de la aplicación de los materiales en sus sesiones de aprendizaje. Los 21 docentes monitoreados han obtenido un puntaje promedio de 09 con respecto al uso de materiales y recursos educativos.

### **3.2. PROPUESTA DE GESTIÓN EDUCATIVA**

#### **3.2.1. DENOMINACIÓN**

“Revalorando el desempeño docente para mejorar la calidad educativa de la I.E.N° 15261 del caserío de Puerta Pulache, Distrito de las Lomas, Provincia de Piura, Región Piura”

- 1.1.** Lugar de ejecución: I.E.N°15261 Caserío de Puerta Pulache, Distrito de las Lomas Provincia de Piura, Región Grau.
- 1.2.** Periodo de ejecución: 03 meses
  - Inicio : 15 de septiembre del 2016
  - Término : 30 de noviembre del 2016
- 1.3.** Investigador: Lic. Rolando Guillermo Atarama Navarro.
- 1.4.** Año lectivo: 2016

#### **3.2.2. JUSTIFICACIÓN**

Nuestra educación, se encuentra pasando por profundos cambios, donde los actuales gobiernos tratan de superar restricciones actuales, parte de las cuales radican en las instituciones educativas en sus deficiencias en materia de organización y gestión. Donde se puede visualizar que los maestros, en su gran mayoría no orientan sus prácticas pedagógicas a la construcción de aprendizajes, debido a su limitada formación, la confusión generada por el proceso de la reforma magisterial, enmarcada en la ley 29944 y los aspectos culturales y sociales propios del sistema educativo. En nuestro país todos estos factores inciden o actúan en que el desempeño docente no sea de calidad, así como las relaciones interpersonales entre docentes y directivos se resquebrajen por una falta de maduración social y profesional complicándose la gestión educativa si es que el directivo, no reúne los requisitos de capacidad de gestión y de liderazgo, ante los problemas que se puedan presentar en lo concerniente a la gestión institucional, pedagógica y administrativa. así mismo esta personalidad tiene que tener rol de líder en lo personal, familiar y social.

El desempeño docente debe enfatizarse en el valor del desempeño pedagógico sobre el saber disciplinar; el aula como lugar principal de trabajo por encima del espacio institucional de la escuela y de la comunidad; el de ser un docente acogedor que ofrezca un trato agradable y respetuoso a sus estudiantes. Es evidente que sentirse bien, en un ambiente que ofrezca seguridad emocional y propicie el surgimiento de la confianza, es el primer desafío al desempeño de los maestros, significa que la enseñanza de hoy debe convertirse en una oportunidad para que docentes y estudiantes crezcan juntos en dirección a los aprendizajes fundamentales que la sociedad requiere de ellos.

El aprendizaje significativo es posible con una correcta programación por parte del docente y autoridades correspondientes en la institución educativa, siempre teniendo como objetivo el desarrollo integral del estudiante.

Fuente: Primer Congreso Pedagógico Nacional, (2010) Mejores Aprendizajes con Buen Desempeño Docente en Nuevas Escuelas Consejo Nacional de Educación comisión de educación básica y desarrollo Magisterial Trujillo, Perú.

Tesis: PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN RELACIÓN CON EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES. ROSARIO MALDONADO YARANGA, LIMA-PERU (2012). Esta investigación es importante porque a través de ella se revalorará la labor de los docentes, que por muchos años se ha visto soslayada en detrimento de una mejora en su mismo desempeño y de la calidad educativa.



### **3.2.3. PROPUESTA DE GESTIÓN**

La propuesta de gestión es uno de los componentes del Proyecto Educativo Institucional. Se refiere a los aspectos de organización, administración y financieros que permiten plasmar la propuesta pedagógica.

#### **¿Qué es la propuesta de gestión?**

Es el modelo y estilo de conducción, organización y funcionamiento del centro educativo para el logro de sus objetivos institucionales. Implica un trabajo organizacional que sostiene, dinamiza y operativiza la Propuesta Pedagógica. Propone modelos de gestión que respondan a la realidad, necesidades, expectativas y recursos del centro educativo. Es, pues, la aplicación de las herramientas administrativas para elegir oportunidades respecto a concretar los objetivos previamente definidos de la Institución Educativa.

#### **GESTIONAR:**

Es la capacidad para dirigir, conducir y delegar los procesos de planificación, organización, dirección y seguimiento vinculados al ámbito pedagógico, institucional y administrativo de la institución educativa. Estas acciones se realizan a través de procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente.

Fuente: Propuesta de gestión.

[www.liceomontero.edu.pe/varios/propuestadegestion.doc](http://www.liceomontero.edu.pe/varios/propuestadegestion.doc)

### **3.2.4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **3. 2.4.1. FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA**

Ser gerente de una institución escolar, exige desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones académicas y gerenciales, para la consecución de los objetivos y metas propuestas. Un buen gerente, requiere tener los conocimientos y habilidades para liderar, dirigir, gestionar recursos, no sólo administrativos y de infraestructura, sino también competencias específicas que le posibiliten diseñar y ejecutar los proyectos educativos, así como contribuir con el desarrollo del personal que labora en la institución. Para lograrlo, el director debe demostrar con la práctica que posee las competencias adecuadas para desempeñar sus funciones gerenciales con la mayor eficiencia y efectividad y sobre todo con calidad.

Competencias que deben estar íntimamente relacionadas con las capacidades, que como director tiene, para incidir en la acción que realizan los docentes, tanto en su práctica pedagógica como en la cultura institucional.

No obstante, pareciera que en algunas escuelas básicas no todos los gerentes educativos poseen un perfil de competencias, que les permita impulsar a los docentes a ejecutar su práctica pedagógica de manera exitosa. Muchos directores, liderizan de manera autocrática o por el contrario dejan hacer, no involucran a su personal en la toma de decisiones para solucionar los problemas que se presentan, pocos revisan la planificación de los docentes, pues consideran que es tarea del subdirector o coordinador docente.

De lo expuesto se desprende, que para el Gerente Educativo su responsabilidad principal, debe ser el mejoramiento de la práctica pedagógica del docente, a fin de que éste cumpla cabalmente sus tareas de planificadores, evaluadores y orientadores dentro del proceso enseñanza y aprendizaje. En este sentido, se da la necesidad de investigar, como el director dentro de sus competencias puede

acompañar, guiar, orientar y asesorar a los educadores de dichas instituciones educativas, para que dirijan las estrategias de aprendizaje hacia la efectividad, de manera que se dé respuesta a lineamientos, requerimientos exigidos por la actual reforma educativa del Currículo Básico Nacional y del Programa Educativo Regional.

A razón de ello, el presente estudio tiene como objetivo determinar las Competencias del Gerente Educativo en el desarrollo de la práctica pedagógica. Maduro I .y Rietveldt F. (2009,04de marzo).Competencias del Gerente Educativo en el Desarrollo de la Práctica Pedagógica del docente de educación básica. Maduro. Recuperado de: [urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/604/1530](http://urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/604/1530)

#### **3.2.4.2. FUNDAMENTOS DE GESTION ESCOLAR**

El Marco del buen desempeño directivo reconoce el liderazgo pedagógico del director o directora de la IE, como pilar para la mejora de los aprendizajes, centrando los objetivos y acciones de la IE en lo pedagógico. Es importante considerar, en la implementación de los compromisos, algunos hitos que ayudan en la planificación, consolidación y rendición de los resultados.

El equipo directivo tiene la responsabilidad de generar condiciones para hacer viable la Semana de Planificación, Jornadas de Reflexión y Día del Logro, que se desarrollan a lo largo del año escolar. Las jornadas de reflexión permiten: Ofrecer espacios de diálogo abierto a todos los miembros de la comunidad educativa, aliados estratégicos y la sociedad civil, con el propósito de unificar y proponer estrategias de intervención en favor de los estudiantes, partiendo de la realidad educativa institucional y del contexto, en atención a las demandas y necesidades educativas. Es importante:

- Definir y/o reajustar metas de aprendizaje en relación a un análisis de los resultados.
- Conocer fortalezas y debilidades que han influido en los resultados de la evaluación.
- Identificar estrategias de intervención para el logro de las metas reajustadas. Ministerio de Educación del Perú, (2015).Manual de Gestión Escolar: Directivos construyendo escuela. El director conduce de manera participativa la planificación institucional
- Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la IE a favor de los aprendizajes (Marco del Buen Desempeño del Directivo. Minedu 2013)

Varela (2010), entiende por gestión escolar, el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica.

#### **3.2.4.5. FUNDAMENTOS DE DESEMPEÑO DOCENTE**

No cabe duda que hoy en día ante los nuevos retos de la educación en un mundo globalizado y de permanente cambio, la reflexión, la adecuación y modificación del currículo ha de ser un elemento central en el desempeño de los docentes, el cual se debe enriquecer en función de las necesidades de los estudiantes y su contexto si es que se desea que se logren aprendizajes eficientes y niveles de calidad de servicio óptimo como expresión educativa de las exigencias pedagógicas, filosóficas, políticas y económicas.

Es por esto que el aprender a convivir acorde con la globalización, requiere el desarrollo de competencias y habilidades que nos habiliten para vivir en un contexto fuertemente marcado por la diversidad cultural y lingüística, tal diversidad ya no solo es característica de sociedades que antes veíamos como lejanas, sino más bien parte de nuestra vida cotidiana. Aprender a vivir juntos en este siglo implica entonces reconocer esta nueva situación y aceptar nuestra diversidad cultural y creativa. El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Fuente: Gloria Cam Carranza. (2005). UNPRG-Lambayeque

#### **3.2.4.6. FUNDAMENTACION MORAL Y ETICA**

Ser maestro es practicar y enseñar esa piedad que nos conduce a la sublevación moral; es abrirse uno mismo, y ayudar a los demás a abrirse, a ese dolor que nos hace actuar. Esta educación para la compasión va a contracorriente de concepciones más estrechas que privilegian u otorgan exclusividad a la transmisión de saberes específicos y que, al así hacerlo, dejan de lado la ética como contenido y forma, sustancia y medio, de la educación. Esos modelos de enseñanza se colocan, finalmente, al margen del mundo; optan por la ignorancia en su sentido más radical.

Demás está decir que esta consideración sobre el necesario papel de la ética dentro de la actividad educativa está destinada a resonar poderosa y críticamente sobre el estado del Perú de nuestros días. Gobernar debería ser, también, educar: educar para el civismo, educar para el respeto mutuo, educar, ya ha sido dicho, para la compasión. Y si ello es o debiera ser así, queda claro que los gobernantes que el Perú ha tenido desde hace décadas han sido más bien, en su mayoría, paradigmas del anti maestro: soberbios y frívolos frente al dolor de los humildes, manipuladores y maquiavélicos en grado extremo, protectores cuando no agentes activos de la corrupción.

Lerner Febres S. Diario la República. Edición impresa. La educación como hecho ético/noticias del Perú /La república.pe.

Recuperado de la [republica.pe/columnistas/ desde-las..../la-educacion-como-hecho-etico-11-12-2011](http://republica.pe/columnistas/desde-las..../la-educacion-como-hecho-etico-11-12-2011)

### **3.3. OBJETIVOS**

#### **A. GENERAL**

Diseñar y aplicar propuestas de Gestión Educativa, para mejorar el Desempeño Docente en la I.E.15261 del caserío de Puerta Pulache del Distrito de las Lomas, Región Piura -2016.

#### **B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1.Participar en la gestión pedagógica de la escuela articulada con los diversos actores de la comunidad educativa.
- 2.Planificar el trabajo técnico pedagógico a través de la elaboración de Los diversos instrumentos, así como manejar información sobre los contenidos del área.
- 3.Actuar reflexivamente en la solución de problemas y lograr propósitos, para mejorar el desempeño docente.
- 4.Fortalecer la participación de la familia a través de diversos espacios democráticos, para el logro de aprendizajes y la formación integral de los estudiantes
- 5.Mantener una actitud abierta hacia la comunidad, como estrategia que permita promover acciones de colaboración mutua, estableciendo acuerdos y alianzas que aporten a la construcción de un proyecto de desarrollo común.

### **3.4. METODOLOGIA**

¿Es posible caracterizar a la “educación” como una modalidad de intervención participativa? Como punto de partida para nuestras reflexiones es conveniente recordar un texto de Paulo Freire en el que se plantea la oposición entre extensión y comunicación, con el objeto de poner en evidencia el equívoco fundamental que subyace en la misma palabra extensión (2). El conocimiento, afirma Freire, no es algo que pueda extenderse del que sabe al que no sabe, sino algo que se construye.

“... en el proceso de aprendizaje, sólo aprende verdaderamente, aquel que se apropia de lo aprendido, transformándolo en aprehendido; con lo que puede, por eso mismo, reinventarlo, aquel que es capaz de aplicar lo aprendido / aprehendido, a las situaciones existenciales concretas. Por el contrario aquel que es “llenado” por otro, de contenidos cuya inteligencia no percibe, de contenidos que contradicen su propia forma de estar en su mundo, sin que sea desafiado, no aprende.”  
Argumedo M.A

### **METODOLOGÍA PARA UNA EDUCACIÓN PARTICIPATIVA.**

Universidad Nacional de La Plata — Escuela Superior de Trabajo Social. Cátedra: Teoría de la Educación y Metodología del Aprendizaje. Curso lectivo 1999, segundo semestre. Recuperado de

- (1) Este texto forma parte de un trabajo preparado por el autor para ser editado por la Oficina de la UNESCO en Brasil, con el título Trabajando junto a campesinos.
- (2) Freire escribió este texto en Chile, a donde llegó como exilado después del golpe militar de 1964 en Brasil.

Metodología participativa, en donde el investigador y los participantes interactúan permanentemente en forma asertiva.

La metodología participativa quiere contribuir a la construcción de una nueva comunidad, que incorpore las necesidades de cambio y amplíe la perspectiva a las causas globales de las problemáticas en cuestión. Se basa en la búsqueda de un consenso respetado por todos. Se trata de impulsar un acuerdo social cuyo horizonte de implementación requiere un largo margen de tiempo; un acuerdo social que involucre a todos los agentes sociales organizados, a los propios usuarios y a la comunidad educativa en general. En síntesis, la metodología participativa busca:

1. Partir siempre de la realidad y de la experiencia de los sujetos.
2. Generar un proceso lúdico y creativo de reflexión y análisis sobre las creencias.
3. Actitudes y prácticas que forman parte de su realidad y la de su grupo.
4. Volver a la realidad con nuevas formas de actuar sobre ella. El dinamizador/a, elemento técnico de este proceso, tal como su nombre lo indica, es el encargado de facilitar los procesos que se generan dentro de la metodología participativa. De esta forma su papel principal consiste en promover la participación, la reflexión y el diálogo de todas las personas incluidas en el proceso.

Fomento de un trabajo organizado, sistemático y vivencial, que posibilite y oriente la discusión hacia niveles de reflexión y de pensamiento crítico.

El trabajo en equipo es un logro importante pues la educación y su desarrollo, parte de una buena comunicación fluida, con los actores educativos, de tal manera que se llegue a un nivel de reflexión y de pensamiento crítico para buscar soluciones de relaciones y de mejoras en cuando al aprendizaje de los estudiantes y al buen desempeño docente en las aulas, por lo que es muy importante saber escuchar, compartir experiencias y ser cada día un innovador educativo.

Desarrollo talleres dinámicas para la mejora del Buen desempeño docente.



Es importante señalar que no todos los estudiantes aprenden de igual manera; y que a medida que se incrementa el número de estímulos durante el proceso enseñanza-aprendizaje también aumentarán las posibilidades de producirse un aprendizaje duradero. La enseñanza que se genera a través de dinámicas de grupo permite la organización de los estudiantes en torno a objetivos comunes, en donde todos se sientan copartícipes de las tareas correspondientes. Nerice (1973), señala que en la enseñanza, aplicando dinámicas de grupo se dirige a la consecución de finalidades tales como:

### **Fortalecer el espíritu de grupo**

Llevar al educando a que coordine sus esfuerzos con los demás compañeros.

Socializar al educando, esto es, llevarlo y sentir la necesidad de los objetivos del grupo que lo conducirá a moderar sus exigencias egoístas.

Hacer que el educando aprecie las necesidades colectivas por encima de las caprichosas exigencias individuales.

Llevar al alumno a una disciplina del comportamiento que lo conduzca a cooperar en el orden social

### 3.5. CUADRO PEDAGOGICO

#### 3.5.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	DENOMINACION DEL TALLER	FECHA
01	Relación, padres y comunidad	16 -09-2016
02	Desempeño Docente	30-09-2016
03	Gestión Educativa	14-10-2016
04	Clima organizacional	21-10-2016
05	Compromisos de Gestión	28-10-2016
06	Innovaciones Pedagógicas	11-11-2016
07	Liderazgo Educativo	18-11-2016
08	Ética y Valores en la labor Educativa	25-11-2016

#### 3.5.2. RECURSOS:

**HUMANOS.** Investigador, Docentes, Exponentes, estudiantes, PP.FF.

**MATERIALES:** Equipos, dispositivos, material de oficina.

**FINANCIEROS:** Se especifican en el presupuesto.

PRESUPUESTO:		
Descripción	Cantidad	Costo
PAPEL A4 DE 80GR	05 millares	s/. 100,00
CARTUCHO DE TINTA IMPRESORA	01	s/ 50,00
ÚTILES DE ESCRITORIO OTROS	varios	s/. 60,00
<b>SERVICIOS DISPONIBLES CANTIDAD INTERNET</b>		
S/. 94,00		
LUZ		s/. 90, 00

TRANSPORTE		s/. 300,00
FOTOCOPIAS	600 copias	s/.300,00
TELÉFONO CELULAR		s/.200,00
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS		s/.900,00
OTROS		s/.400,00
TOTAL DE GASTOS		S/.2 494

### 3.5.3. FINANCIAMIENTO:

El presente proyecto será autofinanciado en un 100% por el autor de la presente investigación.

#### RECURSOS:

Humanos: Docentes y Directivos

Materiales: Papel Bond, Plumones, cinta masking tape

Económicos: Autofinanciado por el investigador

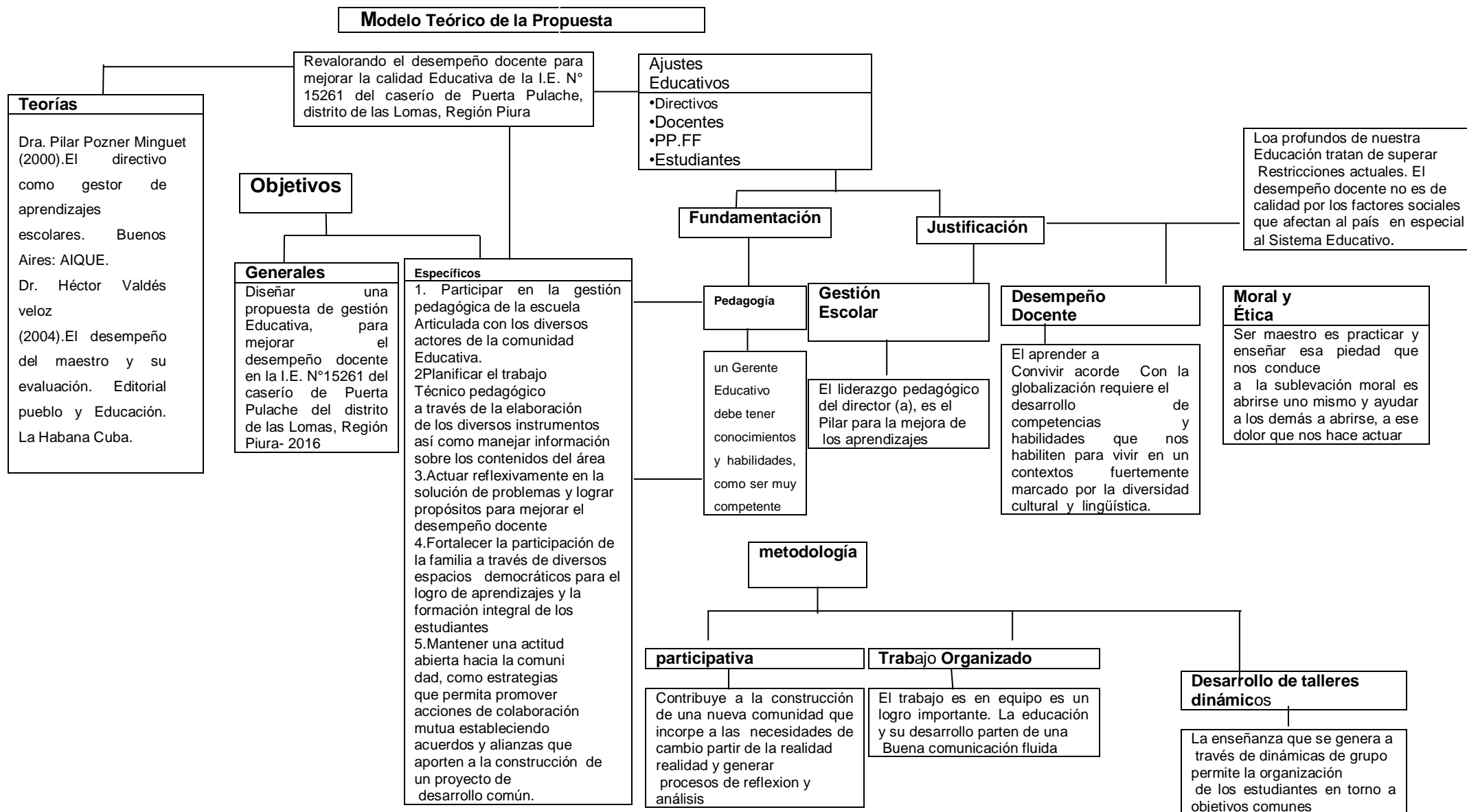
### 3.6. EVALUACION:

Se evaluara los resultados de aplicación del taller de actividades, sobre la variable dependiente. Esta consideración cuestionara la factibilidad del taller, para determinar si se han logrado los objetivos propuestos.

### TECNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACION

Técnicas	instrumentos
■ Observación sistemática	Lista de cotejo
■ Situaciones orales de evaluación	Exposición y dialogo

### 3.7. Modelo teórico de la propuesta.



### 3.8.

## MATRIZ DE INVESTIGACION

**NOMBRE DEL PROYECTO:** Propuesta de gestión educativa, para mejorar para el desempeño docente en la I.E. N° 1526 del Caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas, Provincia y Departamento de Piura.

Problema	Objetivo General	Objeto de estudio	Hipótesis	Campo de acción	Tareas (objetivos Específicos)
En la I.E.15261 del caserío de Puerta Pulache, del Distrito de la Lomas, Región Piura, existe una escasa relación entre la gestión Educativa y el desempeño docente esto se manifiesta en el autoritarismo directivo, docentes contratados y temerosos por su condición. Docentes nombrados son conformistas, repercutiendo en su nivel de desempeño docente y bajo rendimiento académico de los educandos. Así mismo el bajo nivel cultural y de identidad de los padres de familia hace que sean pocos identificables con la problemática por lo tanto no habrá un fortalecimiento y calidad Educativa.	Diseñar, estrategias, sobre gestión Educativa para mejorar el desempeño docente en la I.E. 15261 del caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas, Región Piura.	Proceso de gestión del desempeño docente de la I.E.15261 del caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas, Región Piura.	Si se diseñan y aplican, estrategias sobre Gestión Educativa Sustentados en la teoría científica de la Dra. Pilar Pozner, Minguet, Dr. Héctor Valdés Veloz y el marco del Buen Desempeño directivo. Minedu -2015 y el marco del buen desempeño Docente de Minedu -2012, entonces se mejorará el nivel de desempeño de los docentes en la I.E. 15261 del caserío de Puerta Pulache del distrito de Las Lomas, Región Piura.	Propuesta de Gestión educativa para el desempeño docente en la I.E. 15261 del caserío de Puerta Pulache, del distrito de las Lomas, Región Piura.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Diagnosticar el nivel de desempeño docente en la I.E. N°15261 del Caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas, Región Piura. a través de un pre-test.</li> <li>•Diseñar estrategias en gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la I.E. 15261 del Caserío de Puerta Pulache del Distrito de las Lomas, Región Piura.</li> <li>•Ejecutar las estrategias elaboradas en gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la I.E. 15261 del Caserío de Puerta Pulache Distrito de las Lomas Región Piura.</li> <li>•Evaluar el desempeño docente en la I.E. 15261 del caserío de Puerta Pulache del Distrito de las Lomas, Región Piura. a través de los instrumentos pertinentes.</li> </ul>

## CONCLUSIONES

1. El nivel de desempeño docente ha mejorado al aplicar estrategias en gestión educativa, lo cual se evidencia en los resultados del pos-test, que son bastantes significativos en contraste con el pre-test, que arrojó un diagnóstico bastante agobiante, referente a la labor del docente y su relación con la comunidad educativa.
2. La aplicación de una propuesta de gestión educativa sustentada en las teorías de la Dra. Pilar Pozner Minguet, del Dr. Héctor Valdés Veloz, el Marco del buen desempeño del directivo Minedu y Marco del buen desempeño docente –Minedu, contribuyó a una mejorara significativa del desempeño docente, por los resultados obtenidos, comprobándose así la hipótesis.
3. La propuesta de ejecutar estrategias de gestión educativa para mejorar el desempeño docente, muestra resultados favorables de modo significativo. Lo cual se evidencia en los docentes un cambio de actitudes, y de responsabilidades en su labor docente, así mismo los educandos han mejorado en parte sus aprendizajes.
4. Luego de la aplicación de estrategias en gestión educativa, y evaluar los resultados se ha evidenciado con los instrumentos pertinentes, una mejora en el desempeño laboral y en las relaciones humanas, en la comunidad educativa.
5. Los resultados obtenidos del monitoreo docente del primer semestre y los del pos-test, son significativos, ya que los resultados del pre-test, indicaban un deterioro del desempeño laboral de los docentes, y de las buenas relaciones humanas en la I.E. y con la aplicación de la propuesta de gestión educativa, se ha revertido el deterioro, es así que los docentes de educación secundaria que en promedio es el 60% han obtenido un puntaje óptimo en su desempeño y los docentes del nivel primario que en promedio es el 89% han obtenido un puntaje alto, por lo que se puede evidenciar que los docentes han mejorado su nivel de desempeño, como de las buenas relaciones humanas.

## RECOMENDACIONES

1. Ahondar las investigaciones relacionadas a la aplicación de estrategias en Gestión Educativa, para mejorar el Desempeño Docente.
2. Comprometer la participación de la comunidad y aliados estratégicos en el desarrollo de nuevas propuestas en la mejorara del nivel de logro docente
3. Implementar un sistema de evaluación integral y permanente del desempeño docente en base a competencias para el continuo mejoramiento de la calidad educativa, para rescatar y potenciar las fortalezas que presentan los docentes y corregir las posibles debilidades, garantizando de esta manera un desempeño profesional eficiente y satisfactorio.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Pozner,Pilar.(2000).Módulo 1 "Desafíos de la Educación" - IIPE- Bs.Aires - UNESCO- y Ministerio de Educación de la Nación.)
- Pozner,Pilar.(2000).Modulo N° 7- "Resolución de problemas" . - IIPE- Buenos Aires - UNESCO y Ministerio de Educación de la Nación.
- Pozner,P.(2000).El directivo como gestor de aprendizajes escolares. Buenos Aires: AIQUE.
- Valdés,Héctor.(2004).El desempeño del maestro y su evaluación. Editorial pueblo y Educación.La Habana Cuba.
- Aranda,Alcides.(2007).Planificación Estratégica Educativa, Orientación Metodológica. Quito, Ediciones Abya-Yala.
- Oyague Vargas, Manuel y Sevilla Exebio, Julio Cesar. Módulo II. Investigación científica – metodología de la investigación científica – taller de investigación científica. UNPRG - Escuela de Post Grado - FACHSE. Lambayeque –Perú. Fondo editorial de la FACHSE.
- Álvarez de Zayas, Carlos. (2006). "Gestión educativa". Cuba: Kipus Ediciones.
- Adair, John. (2007). "Desarrolle su Capacidad de Liderazgo". Buenos Aires
- Argentina: Gedisa Ediciones.
- Pérez Huamán, Yolanda M.(2012). Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla. (mención en maestría),Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Rincón, J. (2005). Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Rosado, L. (2005). Clima laboral y desempeño docente en escuelas de educación básica de Valparaíso. Chile: Universidad de Playa Ancha. Revista Praxis N° 56 p.13 -19.
- Ríos Polastri, Rebeca L. (2004).El trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de casos en el centro educativo estatal



0019."San Martín de Porres Velásquez". (Mención en maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

- Zubieta, J.C y Susinos,T. (1992): Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Madrid. Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia:
- C.I.D.E.p.31.
- Ministerio de Educación. (2017)¿Cómo se relaciona la infraestructura de la escuela con los aprendizajes de los estudiantes? (Zoom educativo N° 3). Lima: Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes.
- Borrell, F .(2004). Como Trabajar en Equipo y creas relaciones de calidad con jefes y compañeros. España: Ediciones Gestión 2000.
- Días V.(2006) Actualización Docente y Rendimiento Académico (Tesis de Licenciatura inédita) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Pari,R.(2008). Clima Laboral Y Desempeño Docente. Tesis de Maestria, Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle.
- Zula y Pereira Pérez. Las dinámicas interactivas en el ámbito universitario: el clima de aula Revista Electrónica Educare, vol. XIV, noviembre, 2010. Págs. 7-20. Universidad Nacional Costa Rica.
- Coll, C.. (2003). Constructivismo y educación: La concepción constructivista de la enseñanza y el aprendizaje. En C. Coll, J. Palacios, & A. Marchesi (Eds.), Desarrollo psicológico y educación: Psicología de la educación (Vol. 2). Madrid, España: Alianza.
- Chiroque Chunga, Sigfredo y Valera López Lucio (1998) Didáctica General. Lima: Ediciones UNMSM.
- Ministerio de Educación (2012). Marco del buen desempeño docente: Para mejorar tu practica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.
- Ministerio de Educación (2013).Marco del buen desempeño del directivo: Directivos construyendo escuelas.
- Ministerio de Educación (2013).Rutas de aprendizaje.

## REFERENCIAS ELECTRONICAS

- Valdés.(s.f.).Desempeño del maestro y su evaluación.
- Recuperado de: <https://www.yumpu.com/.../desempeno-del-maestro-y-su-evaluacion-hector-valdes-ve...>
- Pozner, P. (2013, nov.28).Gestión educativa. Recuperado de:
- <https://www.youtube.com/watch?v=wzbv9RztvUg>
- Pozner, P. (2014, jun.21).Competencias directivas. Recuperado de:
- <https://www.youtube.com/watch?v=BUHVxo55Ezo>
- El docente frente a las estrategias de enseñanza aprendizaje.....
- vinculando.org › Educación Galeno, S. (2009) El Docente, la enseñanza y su formación ética.Recuperado de:
- [www.monografias.com](http://www.monografias.com)
- Castillo, A. (2012). “Liderazgo administrativo: Reto para el director de escuelas del siglo XXI”.Recuoerado de :
- <web:file:///F:/curso12/Cuaderno%20de%20Investigaci%C3%B3n%20en%20la%20Educaci%C3%B3n.htm>
- El valor de la puntualidad, etiqueta social-Generacion.com
- [www.generaccion.com/magazine/1446/valor-puntualidad](http://www.generaccion.com/magazine/1446/valor-puntualidad)
- Los recursos didácticos en un sistema de aprendizaje autónomo de formación. Cárdenas Rivera, J. G. (2003): [www.cardenagustavo](http://www.cardenagustavo).
- DAVIS, S.; BORDERA, c.; GINÉS, M. La carpeta docente: <http://www.ice.upc.es>
- Un director para la escuela peruana /desafíos de la educación en el... [educared.fundaciontelefonica.com.pe/.../2010/11/.../un\\_director\\_para\\_la\\_escuela\\_pe/](http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/.../2010/11/.../un_director_para_la_escuela_pe/) Pozner Pilar.La gestión educativa estratégica, -Slide– Share. Es.slideshare.net/
- LeonardoLpez2/la-gestion-educativa-estrategica-pilar-pozner
- Vaello Orts, J., Una gestión del aula basada en la Educación Socio-Emocional
- [jcpinto.es.eresmas.com/vaelloestrategias.pdf](http://jcpinto.es.eresmas.com/vaelloestrategias.pdf)
- Gómez. (2011).Teoría de la evaluación de Desempeño Docente .Dr. Héctor Valdés Veloz. Jesgomez 1976@yahoo.es

- Valdés Veloz, H. (2002).La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba.
- [www.opech.cl/.../Valdes%20%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20doce...](http://www.opech.cl/.../Valdes%20%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20doce...)

# ANEXOS

**ANEXO 01: ENCUESTA PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**  
**(PRE-TEST)** **FECHA: 14 / 06 / 2015**

Estimado colega: Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos con los cuales me permitirá hacer una investigación sobre el desempeño docente en la I.E. Le hago recordar que esta encuesta es anónima, así que, por favor trata de que la información que nos brindes sea lo más sincera posible.

1.-La Dirección cautela la mantención de un clima institucional favorable para las buenas relaciones humanas entre el personal docente, administrativo y directivo a) nunca b) regularmente c) muy poco d) escasamente

2. Cultiva los valores con ejemplo en tu desempeño docente a) nunca b) a veces c) siempre d) regularmente

3.-Con respecto a las relaciones interpersonales entre la dirección de la I.E. y los docentes es: a) buena b) mala c) regular d) excelente

4.-En qué condiciones se encuentran los recursos y materiales de la I.E, para desempeñar bien el trabajo pedagógico en el aula. a) bueno b) obsoletos c) pésimas condiciones d) regular

5. Llega en forma puntual a la Institución Educativa a) nunca b) a veces c) siempre d) regularmente

6. La dirección gestiona oportunamente mejoras o implementación de: ambientes físicos necesarios para el desarrollo de la enseñanza aprendizaje (aulas, laboratorios, biblioteca, espacios recreativos y deportivos, entre otros). a) nunca b) regularmente c) muy poco d) escasamente

7. Haces uso de material didáctico en tus sesiones de aprendizaje. a) nunca b) a veces c) siempre d) regularmente

8. La distribución de las responsabilidades de las actividades extracurriculares, te genera sobre carga laboral

- a) no                      b) si                      c) muy poco                      d) escasamente

9.-Tienes al día sus sesiones de aprendizaje, unidades y programación Curricular.

- a) nunca                      b) a veces                      c) siempre                      d) regularmente

10. Utiliza como recursos didácticos libros de texto, de consulta o material elaborado por usted mismo.

- a) nunca                      b)a veces                      c)siempre



## Anexo 02: Encuestas

### INSTRUMENTO A VALIDAR: ENCUESTA A ESTUDIANTES DICIEMBRE-2015- DICIEMBRE- 2016.

ITEM	Criterios a evaluar										OBSERVACIONES(si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		coherencia interna		Inducción a la respuesta(sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no		
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
Aspectos generales										si	no	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario												
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación												
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta ,sugiera los ítems a añadir .												
VALIDEZ												
Aplicable						No aplicable						
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												
Validado por: Con la categoría de:							DNI:			Fecha:		
Especialidad :												
Dirección de centro de trabajo:												
Tiempo de servicios en la docencia :												
Firma:					Celular:				E-mail:			



**INSTRUMENTO A VALIDAR: ENCUESTA AL PADRE DE FAMILIA DICIEMBRE  
2015-DICIEMBRE -2016.**

ITEM	Criterios a evaluar										OBSERVACIONES(si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		coherencia interna		Inducción a la respuesta(sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no		
1												
2												
3												
4												
5												
6												
Aspectos generales									si	no		
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario												
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación												
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.												
VALIDEZ												
Aplicable								No aplicable				
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												
Validado por:								DNI:		Fecha:		
Con la categoría de:												
Especialidad :												
Dirección de centro de trabajo:												
Tiempo de servicios en la docencia												
Firma:				Celular:				E-mail:				

**INSTRUMENTO A VALIDAR: ENCUESTA PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO  
DOCENTE. DICIEMBRE-2015-DICIEMBRE -2016.**

ITEM	Criterios a evaluar										OBSERVACIONES(si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		coherencia interna		Inducción a la respuesta(sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no		
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
Aspectos generales									si	no		
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario												
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación												
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta ,sugiera los ítems a añadir .												
VALIDEZ												
Aplicable								No aplicable				
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												
Validado por: Con la categoría de:							DNI:			Fecha:		
Especialidad :												
Dirección de centro de trabajo:												
Tiempo de servicios en la docencia :												
Firma:				Celular:				E-mail:				

**INSTRUMENTO A VALIDAR: ENCUESTA PARA LA VARIABLE DIRECCION  
EDUCATIVA GERENCIAL. DICIEMBRE-2015-DICIEMBRE -2016.**

ITEM	Criterios a evaluar										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		coherencia interna		Inducción a la respuesta(sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no		
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
Aspectos generales										si	no	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario												
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación												
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta ,sugiera los ítems a añadir .												
VALIDEZ												
Aplicable										No aplicable		
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												
Validado por: Con la categoría de:							DNI:			Fecha:		
Especialidad :												
Dirección de centro de trabajo												
Tiempo de servicios en la docencia												
Firma:					Celular:				E-mail:			

**INSTRUMENTO A VALIDAR: PROPUESTA DE GESTIÓN EDUCATIVA.  
DICIEMBRE-2015-DICIEMBRE -2016.**

Aspectos a ser evaluados	si	no	Observaciones
<b>I.Redacción científica</b>			
1.1.La redacción empleada es clara,precisa y debidamente organizada.			
1.2.Los términos utilizados son propios de la investigación científica.			
<b>II.Lógica de la propuesta</b>			
<b>2.1.Problema de estudio</b>			
2.2.1.Describe de forma clara y precisa la realidad propuesta Tratada.			
2.2.2.El problema se ha definido según evidencias tangibles.			
<b>2.2.Objetivos de la propuesta</b>			
2.2.1.Expresa con claridad ,la intencionalidad de la investigación.			
2.2.2.Guarda coherencia con el título,elproblema ,objeto de estudio,hipótesis,campo de acción, metodologías e instrumentos utilizados.			
<b>2.3.Previsones metodológicas</b>			
2.3.1.se ha caracterizado la propuesta según criterios Pertinentes.			
2.3.2.Los escenarios y los participantes son apropiados para el propósito de la propuesta.			
2.3.3.Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos			
2.3.4.Proporciona sólidas bases científicas y epistemológicas ,sistematizadas en función de los objetivos.			
<b>III.Fundamentación y viabilidad</b>			
3.1.La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el enfoque sistémico y la ciencia.			

3.2.El modelo de la propuesta es coherente, pertinente y trascendente			
3.3.La propuesta es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.			

Validez			
Aplicable		No aplicable	
Aplicable atendiendo a las observaciones			
Validado por :			
Con la categoría de.....		DNI :	Celular:
Especialidad :			
Dirección de centro de trabajo:			
Tiempo de servicios en la docencia:		Fecha :	
Firma:	Celular:	E-mail:	

**INSTRUMENTO A VALIDAR: ENCUESTA A ESTUDIANTES DICIEMBRE-2015-DICIEMBRE- 2016.**

ITEM	Criterios a evaluar										OBSERVACIONES(si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		coherencia interna		Inducción a la respuesta(sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	si	no	si	no	si	No	si	no	si	no		
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
Aspectos generales										si	no	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario												
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación												
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta ,sugiera los ítems a añadir .												
VALIDEZ												
Aplicable										No aplicable		
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												
Validado por: Con la categoría de.....							DNI:			Fecha:		
Especialidad :												
Dirección de centro de trabajo:												
Tiempo de servicios en la docencia :												
Firma:					Celular:					E-mail:		

# **INSTRUMENTO A VALIDAR: ENCUESTA AL PADRE DE FAMILIA**

**DICIEMBRE-2015-DICIEMBRE -2016.**

ITEM	Criterios a evaluar										OBSERVACIONES(si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		coherencia interna		Inducción a la respuesta(sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	si	no	si	no	si	No	si	no	si	no		
1												
2												
3												
4												
5												
6												
Aspectos generales									si	no		
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario												
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación												
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta ,sugiera los ítems a añadir .												
<b>VALIDEZ</b>												
Aplicable								No aplicable				
<b>APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES</b>												
Validado por: Con la categoría de.....							DNI:			Fecha:		
Especialidad :												
Dirección de centro de trabajo:												
Tiempo de servicios en la docencia												
Firma:				Celular:				E-mail:				

**INSTRUMENTO A VALIDAR: ENCUESTA PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO  
DOCENTE. DICIEMBRE-2015-DICIEMBRE -2016.**

ITEM	Criterios a evaluar										OBSERVACIONES(si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		coherencia interna		Inducción a la respuesta(sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	si	no	si	no	si	No	si	no	si	no		
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
Aspectos generales										si	no	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario												
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación												
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta ,sugiera los ítems a añadir .												
VALIDEZ												
Aplicable										No aplicable		
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												
Validado por: Con la categoría de.....							DNI:			Fecha:		
Especialidad :												
Dirección de centro de trabajo:												
Tiempo de servicios en la docencia :												
Firma:					Celular:				E-mail:			



**INSTRUMENTO A VALIDAR: ENCUESTA PARA LA VARIABLE DIRECCION  
EDUCATIVA GERENCIAL. DICIEMBRE-2015-DICIEMBRE -2016.**

ITEM	Criterios a evaluar										OBSERVACIONES(si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		coherencia interna		Inducción a la respuesta(sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	si	no	si	no	si	No	si	no	si	no		
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
Aspectos generales										si	no	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario												
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación												
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta ,sugiera los ítems a añadir .												
VALIDEZ												
Aplicable						No aplicable						
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												
Validado por: Con la categoría de.....							DNI:			Fecha:		
Especialidad :												

**INSTRUMENTO A VALIDAR:PROPUESTA DE GESTIÓN EDUCATIVA.  
DICIEMBRE-2015-DICIEMBRE -2016.**

Aspectos a ser evaluados	si	no	Observaciones
I.Redacción científica			
1.1.La redacción empleada es clara,precisa y debidamente organizada.			
1.2.Los términos utilizados son propios de la investigación científica.			
II.Lógica de la propuesta			
2.1.Problema de estudio			
2.2.1.Describe de forma clara y precisa la realidad propuesta Tratada.			
2.2.2.El problema se ha definido según evidencias tangibles.			
2.2.Objetivos de la propuesta			
2.2.1.Expresas con claridad ,la intencionalidad de la investigación.			
2.2.2.Guarda coherencia con el título,elproblema ,objeto de estudio,hipótesis,campo de acción, metodologías e instrumentos utilizados.			
2.3.Previsones metodológicas			
2.3.1.se ha caracterizado la propuesta según criterios Pertinentes.			
2.3.2.Los escenarios y los participantes son apropiados para el propósito de la propuesta.			
2.3.3.Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos			
2.3.4.Proporciona sólidas bases científicas y epistemológicas ,sistematizadas en función de los objetivos.			
III.Fundamentación y viabilidad			
3.1.La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el enfoque sistémico y la ciencia.			

3.2.El modelo de la propuesta es coherente, pertinente y trascendente			
3.3.La propuesta es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.			

validez			
Aplicable		No aplicable	
Aplicable atendiendo a las observaciones			
Validado por :			
Con la categoría de :		DNI :	Celular:
Especialidad :			
Dirección de centro de trabajo:			
Tiempo de servicios en la docencia:		Fecha:	
Firma:	Celular:	E-mail:	



### ANEXO 03: FOTOS



Padres de familia recibiendo charlas de capacitación en valores.



Alumnos recibiendo charlas sobre valores e importancia del estudio.



Padres de familia recibiendo charlas de capacitación en valores.



Alumnos recibiendo clases sobre la importancia de la familia, en el desarrollo del caserío de Puerta Pulache.





Alumnos exponiendo la problemática educativa en el caserío de Puerta Pulache



Docentes de la I.E.15261 Puerta Pulache"-Las Lomas.