

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DOCENTE EN LAS IES ESTATALES DEL
DISTRITO DE POMATA - CHUCUITO**

PRESENTADA POR:

NELIDA PACCO QUENTA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DOCENTE EN LAS IES ESTATALES DEL
DISTRITO DE POMATA - CHUCUITO**

PRESENTADA POR:

NELIDA PACCO QUENTA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE



Dr. EDILBERTO VILCA GONZÁLES

PRIMER MIEMBRO



Dr. SAMUEL MONROY GALLEGOS

SEGUNDO MIEMBRO



Dr. FRANCISCO CHARAJA CUTIPA

ASESOR DE TESIS



M.Sc. WILFREDO HERNAN BIZARRO FLORES

Puno, 23 de enero del 2017

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa

TEMA: Desempeño directivo docente

LÍNEA: Liderazgo, coordinación y toma de decisiones

DEDICATORIA

Con cariño: a mis queridos padres que son la fuente de mi existencia; Gloria y Alfredo, ellos sacrifican gran parte de su vida para apoyarme con el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano, por abrirme las puertas para realizar mis estudios de pregrado y posgrado.
- A los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación que con su enseñanza forjan e incentivan a los estudiantes, ellos son los que luchan por el bienestar de nuestro país.
- A mis amistades que me acompañan durante mi vida profesional, porque con su apoyo incondicional he logrado superar mis conductas. Con paciencia saben perdonar los errores que tengo, y me alientan para que continúe por el mejor camino.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE CUADROS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.1 PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.1.1 Descripción del problema	2
1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1 Definición general	3
1.2.2 Definiciones específicas	3
1.3 JUSTIFICACIÓN	4
1.4. OBJETIVOS	4
1.2.2 Objetivo general	4
1.2.3 Objetivos específicos	4
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 ANTECEDENTES	6
2.2 BASE O SUSTENTO TEÓRICO	9
2.2.1 Desempeño directivo	9
2.2.1 Desempeño docente	16
2.3 MARCO CONCEPTUAL	23
2.4 HIPÓTESIS	23
2.4.1 Hipótesis general	23
2.4.2 Hipótesis específicas	23
2.5 SISTEMA DE VARIABLES	25
CAPÍTULO III	26
METODOLOGÍA	26
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	26
3.1.1 Tipo de investigación	26
3.1.2 Diseño de investigación	27

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	28
3.3.1 Técnicas	28
3.3.2 Instrumentos	29
3.4 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	29
3.5 PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS, INCLUYE EL DISEÑO ESTADÍSTICO.....	30
3.5.1 Diseño estadístico para la prueba de hipótesis	30
CAPÍTULO IV	32
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	32
4.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES SOBRE EL DESEMPEÑO DIRECTIVO.	33
4.2 RESULTADOS DE LA FICHA DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE....	36
4.3 PLAN DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	42
4.3.1 Comprobación de la hipótesis general	42
4.3.2 Descripción de las hipótesis específicas	44
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	49

ÍNDICE DE CUADROS

1 MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	28
2 GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES.....	33
3 ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	34
4 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	36
5 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	38
6 PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.....	39
7 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	41

ÍNDICE DE FIGURAS

1	CAPACIDADES DEL LÍDER PEDAGÓGICO.....	10
2	GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES.....	33
3	ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	35
4	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	37
5	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	38
6	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.....	40
7	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE ...	41



ÍNDICE DE ANEXOS

1 ENCUESTA DIRIGIDO A LOS DOCENTES SOBRE EL BUEN DESEMPEÑO	
DIRECTIVO	52
2 FICHA DE EVALUACIÓN EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	56
3 RESULTADOS DE LA VARIABLE 1.....	59
4 RESULTADOS DE LA VARIABLE 2.....	61
5 SUMATORIAS DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES	63
6 OPERACIONES.....	64

RESUMEN

La investigación tiene como propósito determinar el grado de correlación del desempeño directivo con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias (IES) del distrito de Pomata. Para ello, se han utilizado las siguientes técnicas: la encuesta y la observación, con sus instrumentos; cuestionario y ficha de observación respectivamente. El estudio está circunscrito al paradigma cuantitativo, el tipo de investigación es descriptivo y el diseño es correlacional. La muestra es no probabilística y estuvo conformada por 39 docentes de las IES INA 73 y EMANUEL. Se utilizó la prueba o diseño estadístico de correlación de Pearson para asociar las dos variables (desempeño directivo y desempeño docente); obteniéndose el resultado de 0,720; que en la escala de grado de correlación, representa a una relación positiva alta. Por tanto, la conclusión evidencia que el grado de correlación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en las IES del distrito de Pomata es alta (0,720), lo que indica que el desempeño directivo es un factor muy importante para el desempeño docente, debido a que conduce al logro de aprendizajes en los estudiantes.

Palabras clave: Desempeño, desempeño directivo, desempeño docente, enseñanza, liderazgo.

ABSTRACT

The purpose of the research is to determine the degree of correlation between managerial performance and teaching performance in the Secondary Educational Institutions (IES) of Pomata district. For this purpose, the following techniques have been used: survey and observation, with their instruments; Questionnaire and observation sheet respectively. The study is circumscribed to the quantitative paradigm, the type of research is descriptive and the design is correlational. The sample is non-probabilistic and was made up of 39 teachers from IES INA 73 and EMANUEL. We used the Pearson correlation statistical test or design to associate the two variables (managerial performance and teacher performance); Obtaining the result of 0.720; Which on the scale of degree of correlation, represents a high positive relation. Therefore, the conclusion shows that the degree of correlation between the managerial performance and the teaching performance in the HEIs of the district of Pomata is high (0.720), which indicates that the managerial performance is a very important factor for the teaching performance due Which leads to the achievement of learning in students.

Key words: Performance, managerial performance, teaching performance, teaching, leadership

INTRODUCCIÓN

La investigación está estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I se describe el problema de investigación, se define, se justifica y se plantea los objetivos que permiten el logro de las metas propuestas.

En el capítulo II se plantea los fundamentos teóricos de la investigación a través de los antecedentes de la investigación, base teórica, marco conceptual, hipótesis de investigación que proponen una solución tentativa y el sistema de variables que muestra características o razón de los sujetos, objetos y procesos que integran el problema de investigación.

En el capítulo III se constituye el diseño metodológico comprendiendo el tipo y diseño de investigación, muestra, ubicación y descripción de la población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, plan de tratamiento de datos y prueba de hipótesis.

Posteriormente en el capítulo IV se muestra los resultados obtenidos durante la investigación, como resultado de la evaluación de las dos variables y su respectiva relación a través de cuadros y prueba de hipótesis Pearson.

En la parte final se presenta las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos correspondientes al trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.1 Descripción del problema

El Ministerio de Educación ha planteado desempeños a través de lineamientos dirigidos a directivos y docentes, con la finalidad de construir una educación más democrática y abierta a los cambios de este siglo, pero la cantidad de docentes que conocen estos lineamientos y la evaluación de los desempeños, es mínima.

En la UGEL Chucuito no existe una adecuada difusión de la información recolectada sobre los desempeños por parte de los especialistas, y tampoco por parte de las instituciones, entonces se infiere la probable existencia de flexibilidad por parte de los directivos y docentes que trabajan en las instituciones educativas.

Por lo sustentado y frente a la realidad descrita se plantea identificar el grado de correlación que tiene el desempeño directivo con el desempeño docente.

1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Definición general

¿Cuál es el grado de correlación que existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en las IES estatales del distrito de Pomata – Chucuito en el año 2015?

1.2.2 Definiciones específicas

- ¿De qué manera se desempeñan los directivos de las IES estatales del distrito de Pomata en cuanto a la gestión de las condiciones en el año 2015?
- ¿De qué manera se desempeñan los directivos de las IES estatales del distrito de Pomata en cuanto a la orientación de los procesos pedagógicos en el año 2015?
- ¿Cómo se desempeñan los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el año 2015?
- ¿Cómo se desempeñan los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el año 2015?
- ¿Cómo se desempeñan los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el año 2015?

- ¿Cómo se desempeñan los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el año 2015?

1.3 JUSTIFICACIÓN

Al hacerse evidente que los docentes son influenciados en su labor por el liderazgo, se precisa conocer la correlación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en las IES estatales del distrito de Pomata.

En lo práctico, la investigación ofrece un modelo de cambio y una serie de recomendaciones para el fortalecimiento de los desempeños en las instituciones educativas para estimular con mayor efectividad el cumplimiento de sus funciones.

Mientras que en el aspecto metodológico, se aprovecha los instrumentos validados y confiables de acuerdo al ministerio de educación que sirven de apoyo para investigar en un determinado contexto.

1.4 OBJETIVOS

1.2.2 Objetivo general

Conocer el grado de correlación existente entre el desempeño directivo y el desempeño docente en las IES estatales del distrito de Pomata – Chucuito en el año 2015.

1.2.3 Objetivos específicos

- Determinar el desempeño de los directivos de las IES estatales del distrito de Pomata en cuanto a gestión de las condiciones.

- Determinar el desempeño de los directivos de las IES estatales del distrito de Pomata en cuanto a la orientación de los procesos pedagógicos en el año 2015.
- Describir el desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el año 2015.
- Describir el desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el año 2015.
- Describir el desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el año 2015.
- Describir el desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el año 2015.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Raxuleu (2014), presenta como objetivo general; describir la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente en los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03, Aldea La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá. Esta investigación es de tipo cuantitativo y su diseño es descriptivo. La población es de 268 estudiantes del tercero de básico y la muestra es 158, el instrumento que utilizó es la autoevaluación, llegando a la siguiente conclusión: Los informantes coincidieron en la confirmación de la existencia de una vinculación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Una amplia mayoría de respuestas obtenidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan afectan o influyen el accionar pedagógico de los docentes en las aulas. Señalaron que la vinculación entre las dos variables es alta.

Zarate (2011), plantea como objetivo; establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia - Lima. La hipótesis

que se plantea es: el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia-Lima. El tipo de diseño es descriptivo transaccional o transversal. La población es de 23 instituciones y la muestra 5 instituciones, que se resume así: 5 directores, 201 docentes y 729 estudiantes; utilizó instrumento: La encuesta de cuestionario para los directores y los docentes, además un cuestionario para los alumnos. De la investigación realizada se concluye 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. Se concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13.

Quichca (2012), plantea como objetivo general: Analizar la relación entre la gestión administrativa y desempeño docente según los estudiantes del I al VI Ciclo – 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del distrito de Carmen Alto Provincia Huamanga Ayacucho Perú. La hipótesis de la investigación es que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente según los estudiantes del I al VI Ciclo – 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del distrito de Carmen Alto Provincia Huamanga Ayacucho Perú. La investigación es de tipo Descriptivo – correlacional y el diseño es no experimental. Utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de escala de tipo ordinal de 1 a 5. Para probar la hipótesis general se aplicó el análisis

de correspondencia simple entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente. Se llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI Ciclo – 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del distrito de Carmen Alto Provincia Huamanga Ayacucho Perú, puesto que existe una asociación significativa entre la gestión académica y el desempeño docente ($\chi^2 = 63.80$; $p = 0.00 < 0.05$) así como también existe una asociación significativa baja entre el ambiente físico y el desempeño docente ($\chi^2 = 21.43$; $p = 0.00 < 0.05$).

Reyes (2012), cuyo objetivo es; determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009. La hipótesis es; la percepción del liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009. El tipo y diseño es descriptivo correlacional, los principales instrumentos a utilizar en la medición de las variables de estudio son: la encuesta y la ficha de evaluación del desempeño profesional del docente. Como conclusión general, se expresa que 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 de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009.

2.2 BASE O SUSTENTO TEÓRICO

2.2.1 Desempeño directivo

El Desempeño directivo es la interacción del director y/o subdirector como líder pedagógico, enfatizando la gestión de las condiciones y la orientación de los procesos pedagógicos para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de los estudiantes en la institución educativa a su cargo.

El desempeño directivo es realizado por el líder pedagógico, quien “es capaz de conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permiten mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia a su equipo”. (MINEDU, 2014, p.10)

El directivo, es el líder pedagógico capaz de conducir a su equipo con miras hacia el logro de los objetivos y metas trazadas en la institución educativa. Para lo cual todo directivo deberá ejercer un liderazgo pedagógico que implica poseer capacidad técnica, manejo emocional y situacional, manejo organizacional.

FIGURA 1

CAPACIDADES DEL LÍDER PEDAGÓGICO

- Manejo técnico pedagógico y de apoyo a sus docentes hacia el cumplimiento de las metas trazadas con el monitoreo y acompañamiento respectivo eficaz y oportuno, crítico reflexivo.
- Capacidad de conducción, motivación, buena relación con sus docentes, trabajo en equipo, velando por el buen clima institucional, instalando un marco de respeto con espacios de participación.
- Capacidad de realizar un buen trabajo eficaz y eficiente con una cultura organizacional democrática, propositiva con la comunidad educativa

Fuente: MINEDU (2014)

“La pedagogía del liderazgo de instituciones educativas, se referirá entonces al arte de conducir escuelas, colegios, liceos, centros educativos, desde esas múltiples dimensiones de lo humano, hacia el futuro”. (Rojas & Gaspar, 2006, pág. 27)

La cualidad esencial del directivo es ser líder, “si desean diseñar y desarrollar programas para la mejora integral de sus instituciones, concretado en el avance del conjunto de competencias citadas, con especial énfasis en el desarrollo de programas de diversidad, bilingüismo, atención a la pluralidad cultural”. (Medina & Gomez, 2014, p.2)

“El desempeño directivo puede abarcar para personas que ocupan varios puestos y funciones, como los directores, los adjuntos y los subdirectores, los equipos de liderazgo escolares y el personal de

nivel escolar implicado en tareas de liderazgo”. (Pont & Hunter, 2008, p. 19)

Los directivos son: El director y el subdirector en las instituciones grandes y sólo director en instituciones pequeñas.

Los directivos de una institución educativa son capaces de adecuarse de acuerdo a las necesidades de la realidad. “El directivo debe estar en constante actualización y formar parte de algún curso que le permita continuar con su crecimiento profesional; asumir la responsabilidad por mejorar el desempeño actual y futuro, mediante la impartición de conocimientos, el cambio de actitudes o el mejoramiento de las habilidades, lo que se verá reflejado en el ejercicio de su función cotidiana”. (Trejo, 2014)

“La magnitud de los desafíos que actualmente enfrentan las instituciones educativas en contextos de pobreza requiere directivos que no sólo administren los recursos y organicen las prácticas, sino que logren promover, en el colectivo escolar, el interés, la participación y el compromiso para la construcción del sentido de esa institución y para esos niños y jóvenes en particular, con el fin de mejorar sus aprendizajes”. (Jabif, 2008)

Marco del buen desempeño directivo

El Marco de Buen Desempeño del Directivo es una herramienta estratégica de la reforma de la institución educativa que se enmarca dentro de las políticas de desarrollo docente priorizadas por el sector educación.

Según El Marco del Buen Desempeño Directivo; la gestión de la IE con liderazgo pedagógico involucra asumir un conjunto de roles y funciones:

Establecer dirección: Construir una visión compartida de cambio, fomentar el conocimiento y aceptación de objetivos y metas, tener las expectativas de los estudiantes.

Promover el desarrollo de capacidades: Apoyo individual a cada maestro, dar reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas.

Rediseñar la organización: Promover la cultura colaborativa, promover la formación de equipos pedagógicos; Organizar la institución para facilitar el trabajo pedagógico; involucrar la familia y comunidad en las acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan.

Gestionar el aprendizaje: Dar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, acompañamiento y coordinación), monitorear la práctica pedagógica del docente, Asesorar y orientar con el ejemplo “clases demostrativas”, dar disposiciones para que los docentes se concentren en su acción pedagógica.

Las estrategias y herramientas para gestionar una institución educativa son:

Monitoreo: CONAE (2007) afirma: “es el **recojo de información** en el terreno, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro a nivel de los insumos,

procesos y productos esperados” (p.13). Los cuales son desencadenados en el aula y la institución educativa.

Acompañamiento: “Es el acto de ofrecer **asesoría** continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales, una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes a su práctica” (CONAE, 2007,p.13). El acompañamiento al docente debe ser de manera continua, contextualizada interactiva y respetuosa.

Supervisión: CONAE (2007) afirma: “es la **verificación** en el terreno del cumplimiento de la normatividad que rige para los centros educativos y las funciones de directores y docentes” (p. 13)

Las estrategias básicas de gestión orientada a lograr aprendizajes en los estudiantes, según MINEDU (2014) son: “El monitoreo es de recojo y análisis de información de los procesos pedagógicos desencadenados en el aula y la institución educativa y el asesoramiento es el proceso de acompañamiento al docente de manera continua, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido” (p.13).

El Monitoreo y acompañamiento pedagógico al docente significa generar espacios de reflexión crítico - reflexivo, sobre la base de la observación, recojo de información, el intercambio de experiencias, la capacidad de apertura sincera, propositiva y sobre todo constructiva, considerando el uso efectivo del tiempo en el aula,

uso de las herramientas pedagógicas y el uso adecuado y correcto de los materiales y recursos educativos. (MINEDU, 2014)

Las estrategias y herramientas del proceso de monitoreo y asesoramiento pedagógico en la institución educativa son:

Visita a aula: Identifica fortalezas y debilidades de la práctica docente. Así como contar con información confiable y oportuna y prestar ayuda pedagógica para el mejoramiento de los desempeños docentes.

Observación entre pares: Favorece la reflexión y construcción colegiada de los saberes pedagógicos a partir de una interacción basada en la confianza y el aporte mutuo en situaciones auténticas de enseñanza.

Círculos de interaprendizaje: Favorece la socialización y valoración de las prácticas docentes exitosas, como resultado de sus experiencias en aula, a través de espacios de discusión y reflexión. Promover la construcción de propuestas de innovación pedagógica y la investigación acción en el aula.

Jornadas de autoformación docente: Fortalece las competencias docentes mediante la incorporación de conocimiento pedagógico relevante como respuesta principalmente a las necesidades de aprendizaje docente.

Las características del monitoreo y acompañamiento pedagógico deben ser: Sistemático, pertinente, flexible, gradual, formativa motivadora, participativa, permanente e integral.

Según el marco del buen desempeño docente, a continuación se definen los dominios y las competencias:

El dominio es el conjunto de competencias que integran un área específica del actuar directivo. Los dominios son interdependientes, ya que cada uno de ellos influye en el desarrollo del otro como parte de un todo.

Las competencias que integran los dominios son entendidas como “más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones”. (MINEDU, 2014, p. 21)

Las competencias de acuerdo al marco del buen desempeño directivo son los siguientes:

- Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; orientándolas hacia el logro de metas de aprendizaje
- Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes; así como un clima escolar basado en

el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.

- Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; así como previniendo riesgos.
- Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de la rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.
- Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.
- Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. (MINEDU, 2014, p.30)

2.2.1 Desempeño docente

El Desempeño docente es la interacción del docente como líder, enfatizando a la preparación, la enseñanza, participación articulada e identidad docente para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en la institución educativa a su cargo.

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”. (Campos, 2005)

Según Careaga (2007) “El desempeño docente, supone también actuar de acuerdo a un análisis en clave histórica. Si bien las crisis educativas son una constante en la historia de la humanidad, no así el concepto de educando. Cabría preguntarse qué estudiantes estamos educando para el siglo XXI. ¿Qué ciudadanos queremos formar? ¿Qué ciudadanos estamos realmente formando? ¿Qué ciudadanos somos los docentes? ¿Cómo ejercemos nuestra ciudadanía?”

“El docente en su función de orientador es un elemento vinculante entre las necesidades individuales de los estudiantes y las necesidades globales de la sociedad. Actualmente, aunque la institución educativa conforma el centro de la educación dirigida, la familia sigue ejerciendo la educación espontánea que reciben el niño, adolescente y adulto por parte de los diferentes grupos sociales”. (Parra, 2011)

El papel básico del docente es crear las condiciones adecuadas para el aprendizaje. Por lo tanto, su labor será la de ayudar a sus estudiantes a desarrollar su competencia comunicativa. La función del docente ya no es la de ser un controlador absoluto de la clase, explicar y dirigir cada actividad, sino la de preparar y organizar el trabajo oral y escrito de los estudiantes, y ayudarles a llevarlo a cabo en grupos, en parejas o individualmente. (Rubio & Conesa, 2012, p.4)

“El docente es un guía en la jornada de la enseñanza. Como guía a base de su experiencia, su conocimiento del camino y de los viajeros y su vivo interés en que estos aprendan, asume la principal responsabilidad para el viaje. Fija las metas, establece los límites del viaje en términos de las capacidades y necesidades del estudiante, determina el camino que se debe tomar, anima y enriquece cada aspecto de la jornada y evalúa los progresos realizados” (Young, 1999, p. 37). Todo esto se hace con la colaboración con los compañeros de viaje, pero el docente debe ser la influencia principal en todos los aspectos del mismo.

Los docentes pueden actuar también como guías o modelos para los estudiantes. Es importante que el docente guíe y que el objeto sea compartido entre éste y los estudiantes para una construcción mutua del proceso de investigación, aunque la guía depende del nivel de los estudiantes. (Noguera & Begoña, 2009, p. 6)

Hoy en día nadie pone en duda la necesidad de contar con un docente nuevo y diferente, que se haga cargo de desarrollar en sus

estudiantes las habilidades, destrezas y competencias que se requieren en este mundo para insertarse en él de la manera más adecuada. (Cruz, 2007)

El desempeño del docente es la verdadera preocupación por el otro, que es el más alto nivel de moralidad. El hombre moral es el que se da a la persona. La educación es uno de los símbolos de la preocupación por los demás. Es importante que el docente tenga vocación y gusto por lo que hace, como también lo es el que sea tratado de acuerdo con el esfuerzo y la dificultad de su tarea. Si comprendemos el término maestro en un sentido más amplio, como el de la persona que enseña a otros, entonces en nuestras sociedades democráticas todos somos maestros, unos de otros, para ayudarnos a comprender y a vivir en lo real. Y no es lo mismo ejercer esa función desde la paternidad, desde un papel público, o desde la persona que académicamente tiene que afrontar una clase. (Savater, 2005)

El marco del buen desempeño docente

Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad 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 todos los

estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Según el marco del buen desempeño docente se definen los dominios y las competencias:

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández (s/f) reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos, encuentra elementos comunes:

De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: (1)

Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno

mismo. (2) Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción. (3) Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales. (4) Logran resultados en diferentes contextos. (MINEDU, 2014, P.20)

- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
- Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
- Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

- Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
 - Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.
 - Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
 - Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.
 - Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.
- (MINEDU, 2014, p. 22 - 23)

2.3 MARCO CONCEPTUAL

- **Desempeño:** Es la realización de funciones propias de un cargo.
- **Desempeño directivo:** Es la interacción del director y/o subdirector como líder, enfatizando la gestión de las condiciones y la orientación de los procesos pedagógicos.
- **Desempeño docente:** Es la interacción del docente como líder, enfatizando a la preparación, la enseñanza, participación articulada e identidad docente.
- **Enseñanza:** Es una de las actividades más nobles desarrolladas por parte líder pedagógico.
- **Liderazgo:** Son habilidades directivas que tiene un individuo para influir en la forma de ser o actuar de las personas.

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 Hipótesis general

Existe un alto grado de correlación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en las IES estatales del distrito de Pomata – Chucuito en el año 2015.

2.4.2 Hipótesis específicas

- El desempeño de los directivos de las IES estatales del distrito de Pomata en cuanto a gestión de las condiciones es buena en el año 2015.

- El desempeño de los directivos de las IES estatales del distrito de Pomata en cuanto a la orientación de los procesos pedagógicos es muy buena en el año 2015.
- El desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es buena en el año 2015.
- El desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es muy buena en el año 2015.
- El desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es buena en el año 2015.
- El desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es muy buena en el año 2015.

2.5 SISTEMA DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ESCALA
1. DESEMPEÑO DIRECTIVO	1.1. Gestión de las condiciones	1.1.1. Conducción de la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos.	Ficha de observación	Muy buena (4) Buena (3) Regular (2) Insuficiente (1)
		1.1.2. Promoción y sostenimiento de la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa.		
		1.1.3. Favorecimiento de las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes.		
		1.1.4. Conducción de procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa.		
	1.2. Orientación de los procesos pedagógicos	1.2.1. Promoción de una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa.		
		1.1.2. Conocimiento y comprensión de las características de todos sus estudiantes y sus contextos		
2. DESEMPEÑO DOCENTE	2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	2.1.2. Planificación de enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes.	Ficha de observación	Muy buena (4) Buena (3) Regular (2) Insuficiente (1)
		2.2.1. Creación de un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.		
	2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	2.2.1. Creación de un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.		
		2.2.3. Conducción del proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.		
		2.2.4. Evaluación permanente del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.		
	2.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	2.3.1. Participación activa, democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.		
		2.3.2. Establecimiento de relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad		
	2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	2.4.1. Reflexión sobre su práctica y experiencia institucional		
		2.4.2. Ejercicio de profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de investigación

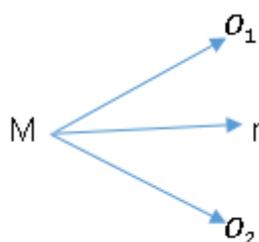
“El tipo de investigación, según el propósito de la investigación, es básico; y, según el criterio “estrategia de investigación”, es una investigación no experimental” (Charaja, 2011, p.157). Sobre el tipo de investigación que se estudia. Charaja (2011) sostiene también: “La investigación es de tipo correlacional, porque tiene como propósito la investigación del grado de relación entre dos variables. Este tipo de investigaciones se caracteriza porque en la línea de tiempo, los dos eventos se producen al mismo tiempo, ninguno antes ni después” (p.147).

Es necesario también aclarar sobre investigación básica. Carrasco (2005) afirma. “La investigación básica sólo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes a cerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus

contenidos” (p.43). Y también sobre la investigación no experimental. Carrasco (2005) “La investigación no experimental presenta variables independientes que carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (p.71).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación que corresponde se resume en el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

O_1 = Observaciones de la variable 1

O_2 = Observaciones de la variable 2

r = Grado de relación existente (coeficiente de correlación)

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

La población está conformada por directivos y docentes que laboran en las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Pomata como son:
73 Agropecuaria, Agropecuario Huacani, Agropecuario Huapaca

Santiago, Llaquepa, Simon Bolívar, Collini, Emanuel, Huapaca San Miguel.

La Muestra es intencional no probabilística, está conformada por directivos y docentes de las dos IES INA 73 y IES EMANUEL.

CUADRO 1

MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

	IES INA 73		IES EMANUEL		Total
	M	V	M	V	
Directivos	1	1	1	0	3
Docentes	10	10	6	10	36
Total	11	11	7	10	39

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.3.1 Técnicas

Carrasco (2005) afirma: “Las técnicas constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (p.274).

En la presente investigación se ha empleado la encuesta, que es una técnica útil para recoger información de primera mano.

La otra técnica es la “observación”, sobre esta técnica. Carrasco (2005) afirma: “La observación se define como un proceso intencional de captación de las características, cualidades y

propiedades de los objetos y sujetos de la realidad, a través de nuestros sentidos o con la ayuda de poderosos instrumentos que amplían su limitada capacidad” (p.282).

3.3.2 Instrumentos

Carrasco (2005) afirma: “Es el recurso que utiliza el investigador para recopilar los datos que posteriormente serán procesados para convertirse en conocimientos verdaderos, con carácter riguroso y general” (p.334).

El instrumento que se ha utilizado en el presente trabajo de investigación es el cuestionario, que permitió obtener información sobre desempeño docente.

La ficha de observación es el otro instrumento utilizado. “Es un instrumento que se utilizará para recoger información de primera mano en relación al desempeño directivo y desempeño docente. Se emplea para registrar datos que se generan como resultado del contacto directo entre el observador y la realidad que se observa” (Carrasco, 2005, p.313).

3.4 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. Se visitó a la IES mencionadas con la finalidad de solicitar permiso a los encargados de dicha institución, haciéndoles conocer los fines que persigue la investigación, esperando que ellos brinden las facilidades que el caso requiere.
2. Seguidamente, se coordinó con los encargados de las instituciones a

investigar, con el propósito de la aplicación de los instrumentos de investigación.

3. Una vez realizadas las coordinaciones se procedió a ejecutar el proyecto de investigación, siguiendo los lineamientos que recomienda la dirección de investigación.

3.5 PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS, INCLUYE EL DISEÑO ESTADÍSTICO.

PRIMERO. Establecer las características de los instrumentos de investigación.

SEGUNDO. Seleccionar ítems o preguntas por su forma, para establecer los cuadros de distribución de frecuencias.

TERCERO. Organizar la matriz de procesamiento y tratamiento de datos o tabulación para cada tipo de preguntas o ítems.

CUARTO. Trasladar los datos de los instrumentos a la matriz de procesamiento y tratamiento de datos.

3.5.1 Diseño estadístico para la prueba de hipótesis

Para la verificación de la hipótesis se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Donde:

n = Población o muestra

X = variable 1

Y = variable 2

r = es coeficiente de correlación

En este trabajo de investigación, para la hallar la correlación también se utilizó el programa spss versión 19. Para la validez de la relación se toma en cuenta el grado de asociación entre las dos variables con el siguiente parámetro.

COEFICIENTE CUALITATIVO	COEFICIENTE CUANTITATIVO
(+, -) Correlación nula o existente	$0,00 \leq r \leq 0,00$
(+, -) Correlación positiva o negativa muy baja	$0,01 \leq r \leq 0,20$
(+, -) Correlación positiva o negativa baja	$0,21 \leq r \leq 0,40$
(+, -) Correlación positiva o negativa moderada	$0,41 \leq r \leq 0,60$
(+, -) Correlación positiva o negativa alta	$0,60 \leq r \leq 0,80$
(+, -) Correlación positiva o negativa muy alta	$0,81 \leq r \leq 0,99$
(+, -) Correlación positiva o negativa muy perfecta	$1,00 \leq r \leq 1,00$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados de la investigación están organizados de la siguiente manera: en primer lugar se desarrollan los resultados de la variable 1, es decir, el desempeño directivo, presentando cuadros de frecuencias con sus respectivos gráficos; en segundo lugar se presentan los resultados de la variable 2, es decir del desempeño docente. En tercer lugar se desarrollan los resultados de la correlación causal para identificar el grado de correlación, de tal modo verificar si el desempeño directivo tiene correlación con el desempeño docente. Finalmente, cada cuadro y gráfico presenta una breve descripción de sus resultados, se aborda un análisis teórico y se deduce la característica más importante.

**4.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES SOBRE EL
DESEMPEÑO DIRECTIVO.**

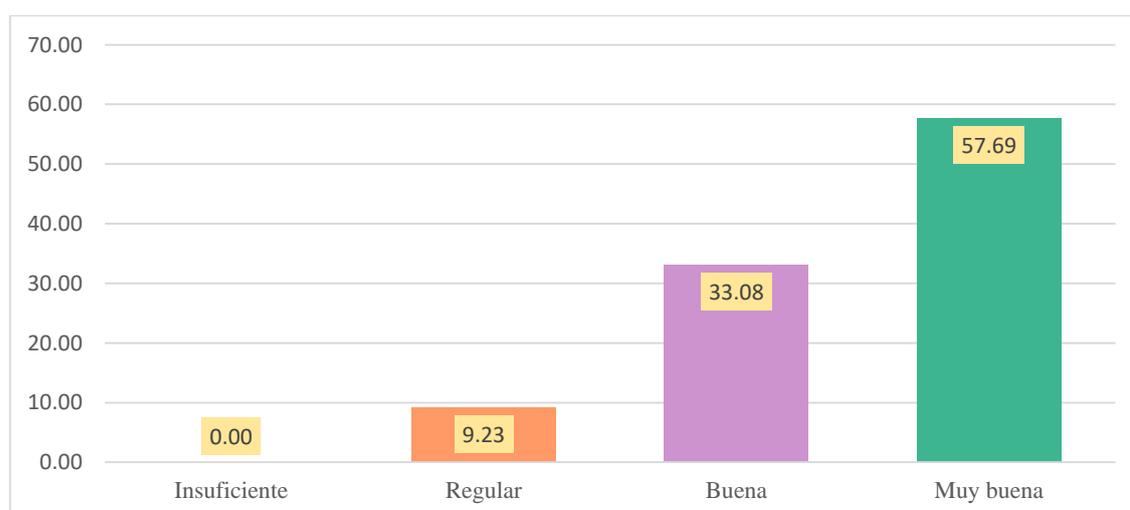
CUADRO 2

**GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS
APRENDIZAJES**

Escala de calificación	Frecuencia	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Insuficiente	0	0.00	0.00
Regular	36	9.23	9.23
Buena	129	33.08	42.31
Muy buena	225	57.69	100.00

FIGURA 2

**GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS
APRENDIZAJES**



Fuente: Cuadro 2

De acuerdo al cuadro 2 y figura 2, respecto a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes el **57,9 %** de los docentes afirman que es **muy buena**; el 33,08 % de los docentes afirman que es buena y el 9,23 % de los docentes afirman que es regular.

La mayoría de los docentes encuestados afirman que el desempeño directivo, respecto a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes es **muy buena**, lo cual indica que los directivos conocen y actúan de acuerdo al dominio 1, pero de manera regular, este dominio es plasmado en el marco del buen desempeño directivo que alcanza el ministerio de educación.

Este resultado confirma con Zarate (2011) cuando señala que los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones gestión pedagógica, en este caso se relaciona con la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

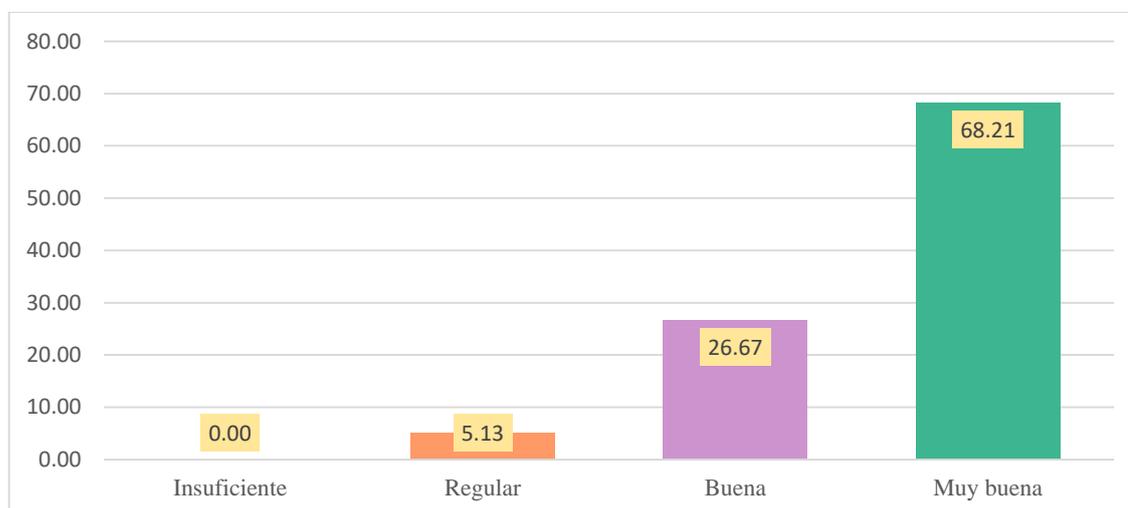
CUADRO 3

ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES

Escala de calificación	Frecuencia	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Insuficiente	0	0.00	0.00
Regular	10	5.13	5.13
Buena	52	26.67	31.79
Muy buena	133	68.21	100.00

FIGURA 3

ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES



Fuente: Cuadro 3

De acuerdo al cuadro 3 y figura 3, respecto a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes el **68,21 %** de los docentes afirman que es **muy buena**; el 26,67 % de los docentes afirman que es buena y el 5,13 % de los docentes afirman que es regular.

La mayoría de los docentes encuestados afirman que el desempeño directivo, respecto a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes es **muy buena**, lo cual indica que los directivos conocen sobre el dominio 2 del marco del buen desempeño del directivo que hace alcance el ministerio de educación.

Los resultados de la investigación confirman la posición de Zarate (2011), cuando señala que los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones institucional y administrativa, que está

relacionado con la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. En la presente investigación, los docentes confirmaron que existe un buen desempeño por parte de los directivos en cuanto a la dimensión de la orientación de los procesos pedagógicos.

Estos resultados también confirman con MINEDU (2014) cuando afirma que el directivo Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes en su institución educativa. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa.

4.2 RESULTADOS DE LA FICHA DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

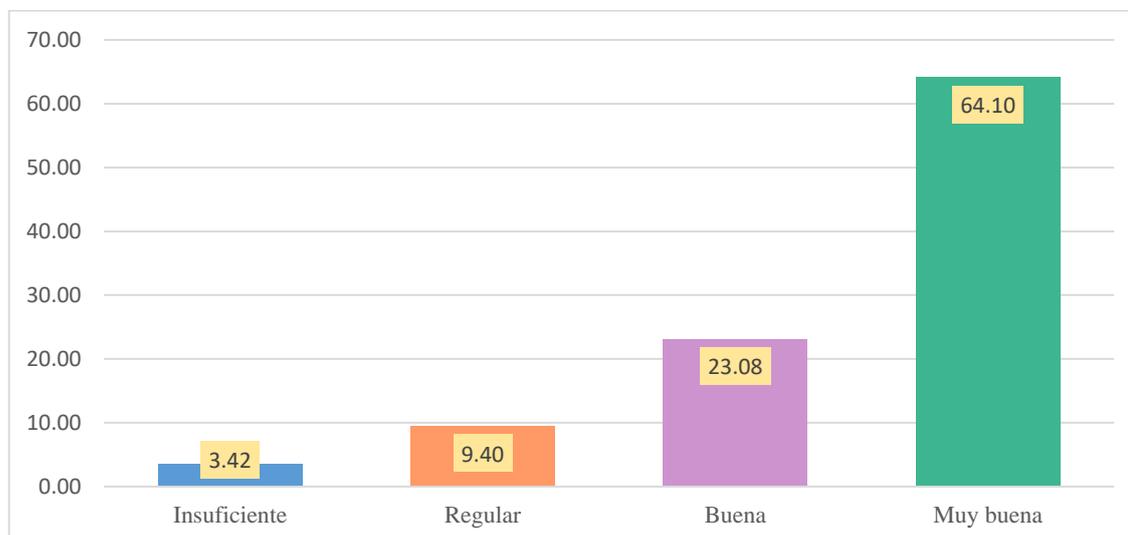
CUADRO 4

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

Escala de calificación	Frecuencia	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Insuficiente	4	3.42	3.42
Regular	11	9.40	12.82
Buena	27	23.08	35.90
Muy buena	75	64.10	100.00

FIGURA 4

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES



Fuente: Cuadro 4

De acuerdo al cuadro 4 y figura 4, respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; se observa que: El **64,10 %** de los docentes tienen **muy buena** como desempeño; el 23,08 % de los docentes tienen buena; el 9,40 % de los docentes tienen regular y el 3,42 % de los docentes tienen insuficiente.

La mayoría de los docentes observados se desempeñan de manera muy buena. Es decir que los docentes sí conocen y cumplen con el dominio 2, que está plasmado en el marco del buen desempeño del docente.

Los resultados confirman la posición de (MINEDU, 2014). Cuando afirma que el docente conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación. Los

docentes actúan de acuerdo a las competencias plasmadas en el marco del buen desempeño del docente.

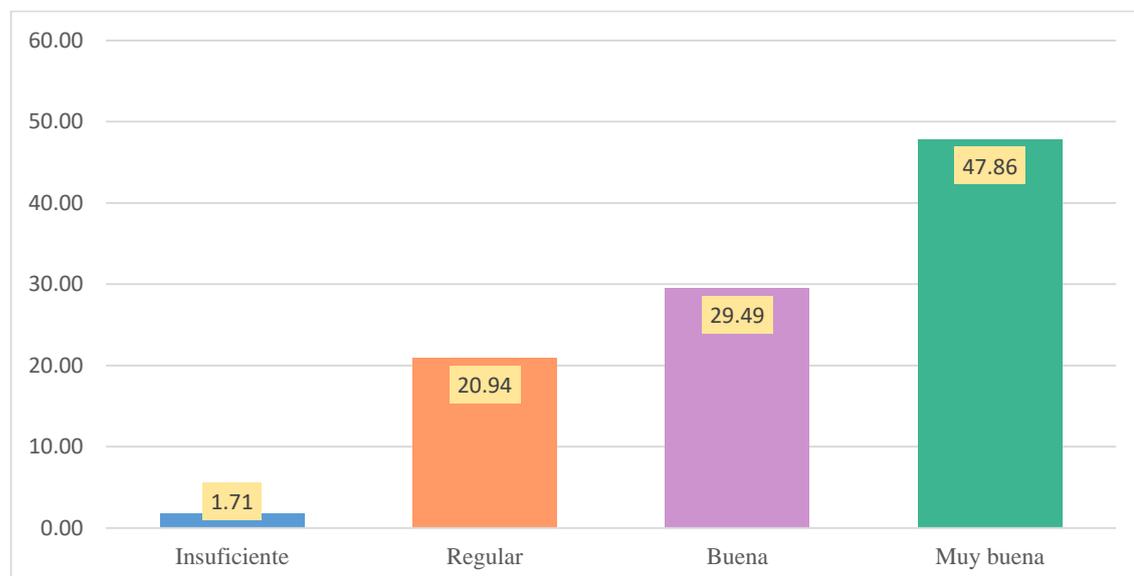
CUADRO 5

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

Escala de calificación	Frecuencia	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Insuficiente	4	1.71	1.71
Regular	49	20.94	22.65
Buena	69	29.49	52.14
Muy buena	112	47.86	100.00

FIGURA 5

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES



Fuente: Cuadro 5

De acuerdo al cuadro 5 y figura 5, respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; se observa que: El **47,86 %** de los docentes tienen **buena** como desempeño; el 29,49 % de los docentes tienen buena; el 20,94 % de los docentes tienen regular y el 1,71 % de los docentes tienen insuficiente.

La mayoría de los docentes observados se desempeñan de manera muy buena. Esto quiere decir que los docentes cumplen con el dominio 2, que se encuentra plasmado en el marco del buen desempeño del docente.

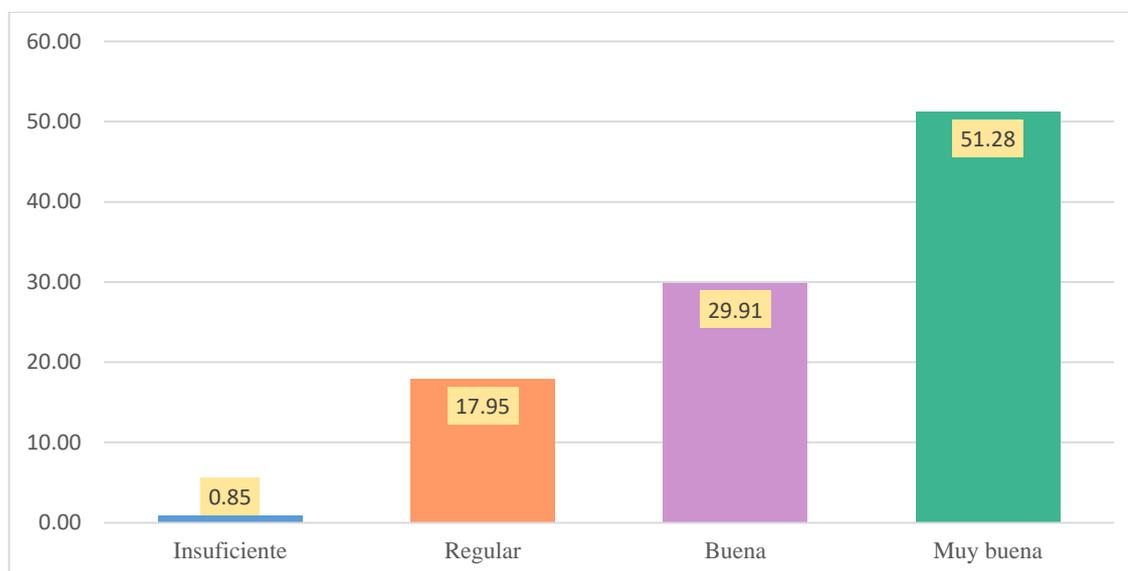
Los resultados confirman la posición de (MINEDU, 2013). Cuando afirma que el docente crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática, conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa.

CUADRO 6

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA
COMUNIDAD

Escala de calificación	Frecuencia	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Insuficiente	1	0.85	0.85
Regular	21	17.95	18.80
Buena	35	29.91	48.72
Muy buena	60	51.28	100.00

FIGURA 6

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA
COMUNIDAD

Fuente: Cuadro 6

De acuerdo al cuadro 6 y figura 6, respecto a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; se observa que: El **51,28 %** de los docentes tienen **muy buena** como desempeño; el 29,91 % de los docentes tienen buena; el 17,95 % de los docentes tienen regular y el 0,85 % de los docentes tienen insuficiente.

La mayoría de los docentes observados se desempeñan de manera muy buena. Esto quiere decir que los docentes cumplen con el dominio 3, que se encuentra plasmada en el marco del buen desempeño del docente.

Estos resultados confirman la posición de MINEDU (2014) cuando afirma que el docente Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras

instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

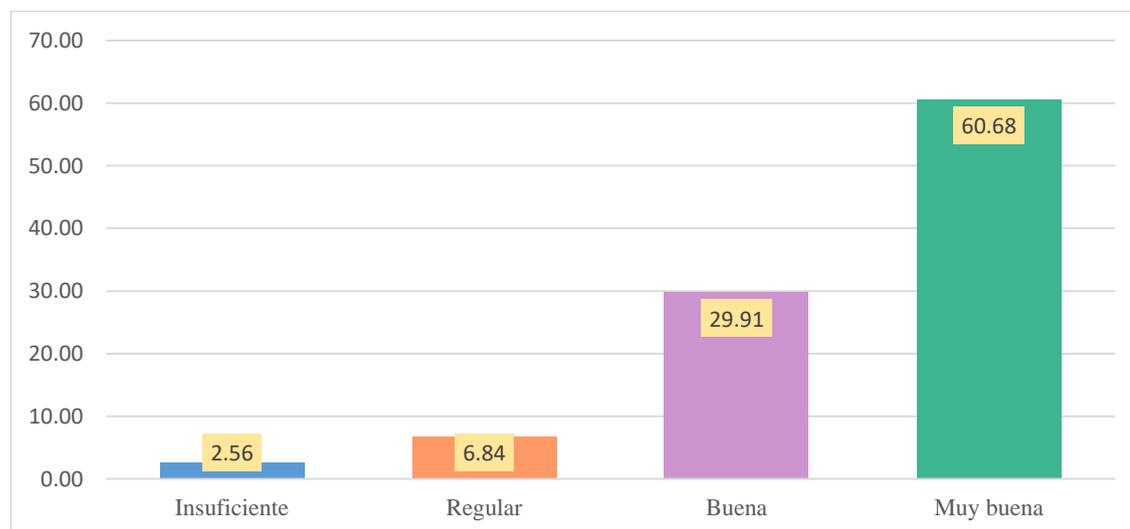
CUADRO 7

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

Escala de calificación	Frecuencia	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Insuficiente	3	2.56	2.56
Regular	8	6.84	9.40
Buena	35	29.91	39.32
Muy buena	71	60.68	100.00

FIGURA 7

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE



Fuente: Cuadro 7

De acuerdo al cuadro 7 y figura 7, respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; se observa que: El **60,68 %** de los docentes tienen **muy buena** como desempeño; el 29,91 % de los docentes tienen buena; el 6,84 % de los docentes tienen regular y el 2,56 % de los docentes tienen insuficiente.

La mayoría de los docentes observados se desempeñan de manera muy buena. Esto quiere decir que los docentes cumplen con el dominio 4, que se encuentra plasmada en el marco del buen desempeño del docente.

Los resultados de la presente investigación confirman con la posición de MINEDU (2014). Cuando afirma que el docente reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

4.3 PLAN DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.3.1 Comprobación de la hipótesis general

Ho: No existe correlación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en las IES estatales del distrito de Pomata - Chucuito.

Ha: Existe un alto grado de correlación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en las IES estatales del distrito de Pomata Chucuito.

Correlaciones		Desempeño directivo (agrupado)	Desempeño docente (agrupado)
Desempeño directivo (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,720**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	39	39
Desempeño docente (agrupado)	Correlación de Pearson	,720**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	39	39
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

$$r = 0.720$$

Entre las variables desempeño directivo y desempeño docente existe una correlación positiva alta ubicada entre los intervalos: $0,61 \leq r \leq 0,80$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Este resultado confirma con los resultados obtenidos de Raxuleu (2014), cuando afirma que los informantes coincidieron en la confirmación de la existencia de una vinculación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Una amplia mayoría de respuestas obtenidas, ..., señalaron que la vinculación entre las dos variables es alta.

El resultado obtenido también concuerda con Zarate (2011) que afirma que la investigación realizada se concluye 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.

El resultado obtenido en la presente investigación también confirma con Quichca (2012) que afirma que existe una relación significativa entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI Ciclo – 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del distrito de Carmen Alto Provincia Huamanga Ayacucho Perú.

Aunque el autor Reyes (2012) sostiene de manera diferente, al decir 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 de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009. Puesto que con los resultados de la presente investigación se demuestra que si hay correlación entre el desempeño directivo y desempeño docente.

4.3.2 Descripción de las hipótesis específicas

- El desempeño de los directivos de las IES estatales del distrito de Pomata en cuanto a gestión de las condiciones es **muy buena**, porque el 57,9% de docentes confirmaron este nivel de desempeño que se observa en el cuadro 2 y gráfico 2.
- El desempeño de los directivos de las IES estatales del distrito de Pomata en cuanto a la orientación de los procesos pedagógicos es **muy buena**, porque el 68,21 % de docentes confirmaron este nivel de desempeño que se observa en el cuadro 3 y gráfico 3.
- El desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es **muy buena**, este resultado se obtiene de la ficha del desempeño docente, donde el 64,10 % alcanzó a este nivel de desempeño.

- El desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es **muy buena**, porque el 47,86 % de los docentes lograron este nivel de desempeño.
- El desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es **muy buena**, por lo que el 51,28 % de los docentes alcanzaron este nivel de desempeño.
- El desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en cuanto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es **muy buena**, por lo que el 60,68 % de docentes lograron este nivel de desempeño.

CONCLUSIONES

- El grado de relación entre las variables desempeño directivo y desempeño docente es alta ya que $r = 0,720$ que se ubica entre los intervalos: $0,61 \leq r \leq 0,80$. Elevando r al cuadrado obtenemos el coeficiente de determinación $r^2 = 0,5184$, de lo que se desprende que el 51,84 % del desempeño docente se debe al análisis del desempeño directivo.
- El desempeño de los directivos de las IES estatales del distrito de Pomata en cuanto a gestión de las condiciones es muy buena. Se concluye así porque, el 57,69 % de directivos evidenciaron este nivel de desempeño.
- El desempeño de los directivos de las IES estatales del distrito de Pomata en cuanto a la orientación de los procesos pedagógicos es muy buena. Se concluye así porque, el 68,21% de directivos evidenciaron este nivel de desempeño.
- El desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es muy

buena. Se concluye así, porque, el 64,10 % de docentes evidenciaron este nivel de desempeño.

- El desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es muy buena. Se concluye así, porque, el 47,86 % de docentes evidenciaron este nivel de desempeño.
- El desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es muy buena. Se evidencia así, porque, el 51,28 % de docentes evidenciaron este nivel de desempeño.
- El desempeño de los docentes de las IES estatales del distrito de Pomata en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es muy buena. Se concluye así, porque el 60,68 % de docentes se evidenciaron este nivel de desempeño.

RECOMENDACIONES

- Al MINEDU, se le recomienda hacer seguimiento, reconocer y valorar a los docentes y directivos que realmente se esfuerzan por cumplir sus funciones de acuerdo a los lineamientos planteados, y no fomentar diferencias entre condiciones laborales.
- A los directivos y docentes de las instituciones educativas de la Región, se les recomienda efectuar estudios para conocer el grado de correlación e influencia que ejerce el desempeño directivo en el mejoramiento del desempeño docente en un determinado contexto.
- A los directivos, se les sugiere desarrollar de forma planificada cada una de sus funciones educativas de acuerdo al marco del buen desempeño directivo, además realicen estudios diagnósticos con resultados estadísticos sobre el nivel de cumplimiento del desempeño directivo.
- A los docentes, se les recomienda presentar la documentación necesaria y demostrar sus capacidades de acuerdo al marco del buen desempeño docente que emitió el Ministerio de Educación.

BIBLIOGRAFÍA

- Campos, M. (2005). *Protagonismo docente en el campo educativo*. PRELAC, 10.
- Careaga, A. (2007). *El desafío de ser docente*. Recuperado el 20 de Enero de 2017, de http://www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Ser_docente.pdf
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación*, Lima, Perú: San Marcos
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de la investigación*, Puno, Perú
- CONAE (2007). *Programa de acompañamiento pedagógico para mejorar aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima: Ministerio de Educación.
- Jabif, L. (2008). *El rol del directivo*. Caracas - Buenos Aires: Fé y alegría.
- Medina, A., & Gómez, R. M. (2014). *El liderazgo pedagógico: competencias necesarias*. Perspectiva Educacional, 92.
- Cruz , E. (2007). *El oficio de ser maestro*. México: Colectivo cultural de nadie.
- MINEDU (2014) *Marco del buen desempeño del directivo*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MINEDU (2014) *Marco del buen desempeño del docente*. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

- Noguera, I., & Begoña, G. (2009). *El rol del profesor en el aprendizaje colaborativo mediado*. REIRE, 71.
- Parra, K. (2011). *El docente de aula*. Scielo, 3.
- Pont, B., Deborah, N., & Hunter, M. (2008). *Mejorar el liderazgo escolar*. México: OECD.
- Quichca, G. O. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 – I del instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen alto provincia de Huamanga Ayacucho – Perú*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente* (tesis de pre grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango – Guatemala.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla – callao* (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima Perú
- Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Líderes escolares, un tesoro para la educación, 27.
- Rubio, D., & Conesa I. (2012). *Los diferentes roles del profesor y los alumnos*. *Didacta*, 4.
- Savater, F. (2005). *Ser maestro hoy*. Altablero, pág. 6.
- Trejo, M. (2014). *Competencias directivas*. USEBEQ, 2.

Young, J. (1999). *El maestro ideal*. México: Pax México.

Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú



ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA DIRIGIDO A LOS DOCENTES SOBRE EL BUEN DESEMPEÑO
DIRECTIVO

I. PARTE INFORMATIVA

1.1. Institución educativa:

1.2. Especialidad del encuestado:

1.3. Condición laboral:

Nombrado () Contratado () Otra condición ()

1.4. Fecha de la encuesta:

II. CUESTIONARIO

III. Instrucciones: Señor (a) profesor (a), le solicitamos responder a las siguientes preguntas marcando con una *exis* () la alternativa que según su opinión es la que más se aproxima a la realidad de su institución educativa.

1. **Inicio:** Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.

2. **Proceso:** Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.

3. **Logro Previsto:** Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos.

- 4. Logro destacado:** Cuando el docente evidencia el logro por encima de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la institución educativa.

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes						
INDICADORES DE DESEMPEÑO	N°	ÍTEMS	VALORACIÓN			
			1	2	3	4
<p>Competencia 1</p> <p>Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; orientándolas hacia el logro de metas de aprendizaje</p>	1	Realiza reuniones a inicios de año en la IE para diagnosticar y diseñar las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.				
	<p>Competencia 2</p> <p>Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes; así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.</p>	2	Convoca talleres y reuniones donde participan miembros de la comunidad educativa para la toma de decisiones y desarrollo de acciones para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.			
3		Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural.				
4		Participa en reuniones convocadas por los estudiantes, padres de familia, generando un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, manejando estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.				

<p>Competencia 3</p> <p>Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; así como previniendo riesgos.</p>	<p>5</p>	<p>Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.</p>				
<p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p>						
<p>Competencia 5</p> <p>Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa; la cual se basa en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.</p>	<p>6</p>	<p>Estimula la iniciativa de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.</p>				
	<p>7</p>	<p>Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.</p>				
<p>Competencia 6</p> <p>Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.</p>	<p>8</p>	<p>Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.</p>				
	<p>9</p>	<p>Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.</p>				
<p>PUNTAJE FINAL:</p>						

EXTRAIDO DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

ANEXO 2

FICHA DE EVALUACIÓN EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO

DOCENTE

FICHA DE EVALUACIÓN

NOMBRE DEL DOCENTE:

IES: **CARGO:** Docente

1. **Inicio:** Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.
2. **Proceso:** Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.
3. **Logro Previsto:** Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos.
4. **Logro destacado:** Cuando el docente evidencia el logro por encima de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la institución educativa.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.						
INDICADORES DE DESEMPEÑO	N°	ÍTEMS	VALORACION			
			1	2	3	4
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				

<p>Competencia 2</p> <p>Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	2	Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				
	3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SIC/SA				
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
<p>Competencia 3</p> <p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
	5	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.				
<p>Competencia 4</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>	6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.				
	7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				
<p>Competencia 5</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.</p>	8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
	9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
<p>Competencia 6</p> <p>Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.</p>	10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
	11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.			
<p>Competencia 7</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados</p>	12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
<p>Competencia 8</p> <p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.			
<p>Competencia 9</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	14	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE			
	15	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente			
PUNTAJE FINAL:					

EXTRAIDO DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

ANEXO 3

RESULTADOS DE LA VARIABLE 1

variable 1: desempeño directivo															
Nº	1.1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes										1.2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4
2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
4	2	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4
5	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3
6	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
7	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
8	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4
9	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
10	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
11	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4
12	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4
13	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
15	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
18	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4



19	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
20	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4
21	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3
22	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
25	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4
26	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3
27	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4
28	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4
29	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3
30	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
31	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4
32	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4
33	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2
34	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	4	4
35	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4
36	4	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3
37	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
39	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3

ANEXO 4

RESULTADOS DE LA VARIABLE 2

Variable 2: desempeño docente															
Nº	2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						2.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	3	4	2	1	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4
2	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	2	4	2	3	4
3	3	4	2	2	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4
4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1
5	4	4	1	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4
6	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3
7	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
8	4	2	4	2	2	2	3	3	4	4	2	4	4	3	4
9	2	4	3	1	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4
10	4	4	1	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
11	4	4	1	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	4
12	2	4	4	2	4	1	2	3	4	3	3	3	4	4	3
13	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3
14	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4
15	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4
16	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4

17	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
18	4	4	2	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	4	4
19	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3
20	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
21	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4
22	4	3	4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4
23	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3
24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4
25	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	2	4	1	3	4
26	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4
27	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4
28	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4
29	3	4	1	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4
30	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3
31	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3
32	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4
33	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
34	3	4	4	2	2	3	2	4	2	4	2	3	4	4	4
35	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	4	2	4	2	1
36	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3
37	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4
38	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
39	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4

ANEXO 5

SUMATORIAS DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Nº	sumatorias							
	v1	v1d1	v1d2	v2	v2d1	v2d2	v2d3	v2d4
1	47	31	16	46	11	16	8	11
2	52	33	19	47	9	20	9	9
3	55	36	19	49	9	18	11	11
4	50	31	19	48	11	19	10	8
5	51	35	16	47	9	18	8	12
6	55	36	19	52	11	20	10	11
7	56	36	20	51	9	21	11	10
8	52	34	18	47	10	16	10	11
9	50	31	19	47	9	18	9	11
10	54	37	17	51	9	21	10	11
11	50	34	16	48	9	19	10	10
12	53	34	19	46	10	16	9	11
13	53	36	17	50	10	19	11	10
14	57	39	18	53	10	20	11	12
15	54	35	19	52	11	19	12	10
16	58	40	18	53	12	20	11	10
17	58	39	19	53	9	21	12	11
18	50	33	17	48	10	20	6	12
19	54	34	20	53	11	23	10	9
20	52	34	18	52	11	20	10	11
21	53	34	19	52	12	20	9	11
22	52	34	18	51	11	18	11	11
23	60	40	20	54	11	22	11	10
24	55	37	18	55	12	22	9	12
25	52	35	17	48	11	19	10	8
26	50	32	18	50	11	20	9	10
27	52	35	17	51	11	19	10	11
28	49	32	17	49	11	20	8	10
29	50	32	18	48	8	20	10	10
30	55	37	18	53	12	19	11	11
31	51	34	17	50	10	20	10	10
32	53	34	19	52	11	19	12	10
33	56	38	18	54	11	21	11	11
34	48	31	17	47	11	15	9	12
35	52	33	19	44	8	19	10	7
36	51	33	18	50	12	19	8	11
37	54	35	19	52	12	19	10	11
38	59	39	20	54	11	22	11	10
39	54	36	18	53	11	20	11	11

ANEXO 6
OPERACIONES

Nº	x*x	y*y	x*y
1	2209	2116	2162
2	2704	2209	2444
3	3025	2401	2695
4	2500	2304	2400
5	2601	2209	2397
6	3025	2704	2860
7	3136	2601	2856
8	2704	2209	2444
9	2500	2209	2350
10	2916	2601	2754
11	2500	2304	2400
12	2809	2116	2438
13	2809	2500	2650
14	3249	2809	3021
15	2916	2704	2808
16	3364	2809	3074
17	3364	2809	3074
18	2500	2304	2400
19	2916	2809	2862
20	2704	2704	2704
21	2809	2704	2756
22	2704	2601	2652
23	3600	2916	3240
24	3025	3025	3025
25	2704	2304	2496
26	2500	2500	2500
27	2704	2601	2652
28	2401	2401	2401
29	2500	2304	2400
30	3025	2809	2915
31	2601	2500	2550
32	2809	2704	2756
33	3136	2916	3024
34	2304	2209	2256
35	2704	1936	2288
36	2601	2500	2550
37	2916	2704	2808
38	3481	2916	3186
39	2916	2809	2862
Correlación: 0,720			