



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**La administración clásica en el desempeño docente en
la IE Innova Schools- Región 4-Lima y provincia 2020**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Katty Giovanna TEJADA COLLANTES

ASESOR

Dr. Jorge Leoncio RIVERA MUÑOZ

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Tejada, K. (2022). *La administración clásica en el desempeño docente en la IE Innova Schools- Región 4-Lima y provincia 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Katty Giovanna Tejada Collantes
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10585100
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6958-5153
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Jorge Leoncio Rivera Muñoz
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08742823
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8202-0691
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Edgar Froilán Damián Núñez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08056163
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Salomón Marcos Berrocal Villegas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06661023
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Carlos Wyly Dextre Mendoza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10389035
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Ángel Salvatierra Melgar
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	19873533
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.7 Gestión educativa
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: IEP Innova Schools Carabayllo San Antonio País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Carabayllo Urbanización: San Antonio Avenida: José Saco Rojas cruce con Jirón los Eucaliptos Latitud: -11.86257 Longitud: -77.04953</p> <p>Edificio: IEP Innova Schools Los Olivos Santa Ana País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Los Olivos Urbanización: Santa Ana Calle: Calle 14 S/N Latitud: -11.95078 Longitud: -77.07830</p> <p>Edificio: IEP Innova Schools Comas El Retablo País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Comas</p>

	<p>Urbanización: Los parques de Comas Avenida: Prolongación de Víctor Andrés Belaunde Latitud: -11.93088 Longitud: -77.06034</p> <p>Edificio: IEP Innova Schools Huacho País: Perú Departamento: Lima Provincia: Huaura Distrito: Huacho Avenida: Baltazar de la Rosa S/N Latitud: -11.12179 Longitud: -77.60430</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 117-DUPG-FE-2022-TR

En la ciudad de Lima, a los 14 días del mes de octubre de 2022, siendo las 10:00 a.m., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **LA ADMINISTRACIÓN CLÁSICA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE INNOVA SCHOOLS- REGIÓN 4-LIMA Y PROVINCIA 2020**, para optar el **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado **MUY BUENO**, con la calificación de **DIECISIETE (17)**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación** a la Bach. **KATTY GIOVANNA TEJADA COLLANTES**.

En señal de conformidad, siendo las 11:37 a.m. se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dr. EDGAR FROILÁN DAMIÁN NÚÑEZ
Presidente

Dr. JORGE LEONCIO RIVERA MUÑOZ
Asesor

Dr. SALOMÓN MARCOS BERROCAL VILLEGAS
Jurado Informante

Dr. CARLOS WYLY DEXTRE MENDOZA
Jurado Informante

Dr. ÁNGEL SALVATIERRA MELGAR
Miembro del Jurado



INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

Nro. Informe Virtual N°112/DUPG-FE-2022 TRABAJO REMOTO

Autoridad académica	Dr. Edgar Froilán Damián Núñez Director
Título de la tesis evaluada	LA ADMINISTRACIÓN CLÁSICA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE INNOVA SCHOOLS- REGIÓN 4-LIMA Y PROVINCIA 2020
Grado para obtener	Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación
Autor de la tesis	TEJADA COLLANTES, KATTY GIOVANNA
Fecha de recepción de la tesis	13-09-2022
Fecha de aplicación del programa informático de similitudes	20-09-2022
Software utilizado	Turnitin
Configuración del programa detector de similitudes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Excluye coincidencias menores a 40 palabras ✓ Excluye citas ✓ Excluye bibliografía
Porcentaje de similitud	9 % (Nueve por ciento índices de similitud)
Fuentes originales de las similitudes encontradas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote ✓ slideplayer.es ✓ cybertesis.unmsm.edu.pe ✓ hdl.handle.net ✓ www.tdx.cat ✓ repositorio.unican.es ✓ www.coursehero.com
Observaciones	La presente tesis evaluada contiene 111 páginas.
Calificación de originalidad	Documento cumple con los criterios de originalidad.
Fecha del informe	21-09-2022



Firmado digitalmente por DAMIAN NUNEZ Edgar Froilan FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.09.2022 11:46:06 -05:00

Dr. Edgar Froilán Damián Núñez
Director

DEDICATORIA

A Carlos, Ismael y Daria

AGRADECIMIENTO

A Dios y mi familia

INDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Situación problemática:	1
1.2 Formulación del problema:	4
1.2.1 Problema general:	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Justificación teórica:	5
1.4 Justificación práctica:	5
1.5 Objetivos de la investigación:	6
1.5.1 Objetivo general:	6
1.5.2 Objetivos específicos.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1 Marco filosófico o epistemológico de la investigación	7
2.1.1 Axiológico:.....	7
2.1.2 Epistemológico.....	7
2.1.3 Metodológico:.....	7
2.1.4 Ontológico:	8
2.2 Antecedentes de la investigación	8
2.2.1 Investigaciones locales	8
2.1.2 Investigaciones nacionales	11
2.1.3 Investigaciones internacionales	13
2.2. Bases Teóricas	16
2.2.1 Definición de administración:	16
<i>2.2.1.1 Teoría neoclásica de la administración:</i>	18
<i>2.2.1.2. Exponente principal de la teoría neoclásica</i>	20
<i>2.2.1.3 Otros representantes que contribuyeron con el</i> <i> pensamiento neoclásico:</i>	21

2.2.1.4 Partes del proceso administrativo:.....	22
2.2.2 Desempeño:.....	28
2.2.2.1 Concepto de desempeño docente	30
2.2.2.2. Ideas claves para entender el desempeño:.....	32
2.2.2.3. La efectividad del desempeño docente.....	33
2.2.2.4. Influencia del director en el desempeño docente	36
2.2.2.5. Modelos de Evaluación de desempeño docente	36
2.2.2.6 Aspectos limitantes en el desempeño docente.....	37
2.2.3 Competencias docentes	38
2.2.3.1 Concepto:	38
2.2.3.2. Características de las competencias docentes	41
2.2.3.3. Componentes de las competencias docentes.....	41
2.2.3.4 Modelo de competencias fundamentales docentes.....	42
2.2.4 Dominios	44
2.2.4.1 Concepto.....	44
2.2.5 Profesión docente:.....	48
2.2.5.1 Concepto.....	48
2.2.5.2 Etapas del desarrollo profesional docente	49
2.2.5.3 El lugar del docente en la sociedad:	52
2.2.5.4. Rol del docente en el siglo XXI:.....	52
2.3 Marcos conceptuales o Glosario	53
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	54
3.1 Operacionalización de variables:.....	54
3.2 Tipo y diseño de la investigación:	59
3.3 Población y muestra:	59
3.4 Instrumento de recolección de datos:.....	61

CAPÍTULO IV :RESULTADOS Y DISCUSIÓN	61
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	61
4.2 Prueba de hipótesis.....	62
4.3 Presentación y discusión de resultados	67
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83
ANEXOS.....	87
Anexo 1: Matriz de consistencia	87
<i>Anexo 2 :Operacionalización de variables</i>	<i>91</i>

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Organigrama de la escuela IE Innova Schools	19
<i>Figura 2.</i> Organización académica de la IE Innova Schools	25
<i>Figura 3.</i> Organización de los docentes -tutores con la comunidad educativa	26
<i>Figura 4.</i> Características de las IE Innova Schools.....	31
<i>Figura 5.</i> Características principales de los docentes de las IE Innova Schools	35
<i>Figura 6.</i> Porcentajes de la variable administración clásica.....	69
<i>Figura 7.</i> Porcentajes de la dimensión planeación.....	70
<i>Figura 8.</i> Porcentajes de la dimensión organización.....	71
<i>Figura 9.</i> Porcentajes de la dimensión dirección.....	72
<i>Figura 10.</i> Porcentajes de la dimensión control	73
<i>Figura 11.</i> Porcentajes de la variable desempeño docente	74
<i>Figura 12.</i> Porcentajes de la competencia planifica la enseñanza de forma colegiada	75
<i>Figura 13.</i> Porcentajes de la competencia conduce el proceso de enseñanza	76

LISTA DE CUADROS

<i>Cuadro 1. Número de docentes por sede</i>	59
<i>Cuadro 2. Número de docentes de la muestra</i>	60
<i>Cuadro 3. Prueba de normalidad.....</i>	62
<i>Cuadro 4. Correlación entre la administración clásica y el desempeño de los docentes.....</i>	62
<i>Cuadro 5. Correlación entre la planeación con la planificación de la enseñanza en forma colegiada</i>	63
<i>Cuadro 6. Correlación entre la organización y la conducción del proceso de enseñanza con dominio disciplinar</i>	64
<i>Cuadro 7. Correlación entre la dirección con la participación activa.....</i>	65
<i>Cuadro 8. Correlación entre el control y la evaluación permanente.....</i>	66
<i>Cuadro 9. Niveles y baremos de la variable administración clásica.....</i>	67
<i>Cuadro 10. Niveles y baremos de la variable desempeño docente.....</i>	67
<i>Cuadro 11. Frecuencia y porcentajes de la variable administración clásica.....</i>	68
<i>Cuadro 12. Frecuencia y porcentajes de la dimensión planeación</i>	69
<i>Cuadro 13. Frecuencia y porcentajes de la dimensión organización ...</i>	70
<i>Cuadro 14. Frecuencia y porcentajes de la dimensión dirección.....</i>	71

<i>Cuadro 15. Frecuencia y porcentajes de la dimensión control</i>	72
<i>Cuadro 16. Frecuencia y porcentajes de la variable desempeño docente.....</i>	73
<i>Cuadro 17. Frecuencia y porcentajes de la competencia planifica la enseñanza de forma colegiada</i>	74
<i>Cuadro 18. Frecuencia y porcentajes de la competencia conduce el proceso de enseñanza.....</i>	75
<i>Cuadro 19. Frecuencia y porcentajes de la competencia participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa.....</i>	76
<i>Cuadro 20. Frecuencia y porcentajes de la competencia evalúa permanentemente el aprendizaje</i>	77

RESUMEN

La presente investigación básica cuantitativa, plantea el poder incorporar el curso de administración de una manera más profunda en la curricula del estudiante de educación. Dentro de los principales retos de esta investigación se puede considerar la situación de pandemia en la cual viene atravesando el Perú y el mundo, donde el personal educativo ha tenido que ser más gestores*, debido a que tienen que articular sus labores propias con su vida familiar en casa. Esta investigación está realizada en las escuelas Innova Schools, la población comprendida por 7 escuelas con 315 docentes, una muestra de 4 escuelas con 120 profesionales de la educación**. En esta investigación concluyó que si existe relación entre la administración con el desempeño docente***, con una correlación moderada de 0.680, con una significancia del 0.000; para llegar a esta conclusión se aplicó Spearman. La investigación concluye que hay que formar docentes administradores para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

*Gestores: Personas que hacen uso adecuado de los recursos para lograr los objetivos institucionales planteados

**Profesional de la educación: Es una persona que ha desarrollado la capacidad y la habilidad para identificar y comprender el ámbito de su actuación, elaborar y conceptualizar problemas, darle solución y efectivizar la debida prestación de servicios a su sector.

***Desempeño docente: Las activaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia

ABSTRACT

This basic quantitative research, proposes to incorporate the Management course as a subject in a deeper way in the educational curriculum. One of the main challenges of this research is the pandemic situation in which Peru and the world are going through, where educational staff have had to be more managers*, because they have to articulate their own work with their family life at home. This research is carried out in the Innova Schools branches, there is a population of 315 teachers in 7 school branches ,there was a sample of 4 schools with 120 professionals of education**. This research has concluded that there is a relation between management and teaching performance***, with a moderate correlation of 0.680, with a significance of 0.000; Spearman was applied to reach this conclusion. The research concludes that there must be a training for teachers-managers to achieve meaningful learning in students.

*Managers: People who make appropriate use of resources to achieve the institutional objectives set

** Education professional: It is a person who has developed the capacity and ability to identify and understand the scope of their action, develop and conceptualize problems, solve them and make the proper provision of services to their sector effective.

*** Teaching performance: The observable activations of the person that can be described and evaluated and that express their competence

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática:

Importancia: El docente actual enfocado en propuesta curricular, donde demanda el manejo de competencias y habilidades y por ende poder liderar su salón, detectamos una fuerte falencia en las distintas formas de manejar su aula dentro de la cual se incluyen los directivos, colegas, estudiantes y padres de familias.

No se puede asumir que el maestro sea solamente un acompañante del aprendizaje sino adicional a ello ser administrador de su comunidad educativa.

Por ello, el estudio se enfoca en identificar la influencia de la teoría en la aplicación de sus aulas buscando propuestas para el mejor desempeño docente

Novedad :Este problema sobre la administración y su relación con el desempeño docente, surge a raíz de que observo que en las instituciones educativas los docentes y aquellos que adicional a la docencia realizan la función de tutores no manejan herramientas administrativas que contribuya con la mejora en su desempeño, observo que carecen de estrategias de organización cuando hay que realizar reuniones de padres de familias, así como herramientas de planificación para las actividades académicas y deportivas propias de la escuela. Cuando dichas actividades se concretan también carecen de una adecuada supervisión, monitoreo y por ende dirección, lo que conlleva a que las actividades se lleven de manera superflua y sin lograr los verdaderos objetivos que persigue desde su concepción. El trabajo con familias debe ser deben ser enfocado con estrategias que contribuyan con el mejor desempeño del docente.

Interés: Lleva como objetivo poder a futuro incrementar la cantidad de horas académicas de los cursos de administración educativa ,por ello es un primer esbozo de l razones por las que debemos afianzar más el tema administrativo en nuestros futuros docentes, será la primera piedra para lograrlo. Se quiere no solo docentes capaces de dictar unas brillantes sesiones de aprendizaje sino también capaces de liderar, padres de familias, estudiantes y comunidad educativa.

Viabilidad: Se puede llevar a cabo debido a que para la investigación cuento con una región de docentes de una red de colegios. Asimismo, al obtener los resultados los podemos proponer a las entidades educativas el incremento de estas horas de administración necesarias y /o reevaluar el currículo de los temas de administración educativa que se están brindando actualmente para los estudiantes de pregrado, de nuestra casa de estudios.

- A. Beneficio: La investigación es conveniente porque se busca que a largo plazo las facultades de administración pueden incrementar en su currículo de formación de futuros docentes, de esa manera podemos tener docentes mejor preparados en cuanto al manejo no solo académico de una sesión de aprendizaje sino también en lo referente a la planeación, organización, control, dirección y supervisión de los agentes participantes en el proceso educativo. Con este proyecto se benefician los futuros profesionales de la educación que tendrán más herramientas para enfrentar los cambios que vendrán.
- B. Relevancia social: Este proyecto hace que la importancia y trascendencia del docente en el estudiante y en el padre de familia es de mayor impacto. Las conclusiones benefician a Innova Schoolsregión 4, donde se ha realizado la investigación, ya que luego de los resultados se pondrá en práctica como parte de un piloto a futuro un ciclo de capacitaciones en temas administrativos vinculados al desempeño docente.

- C. Aplicación: Este proyecto va a contribuir, debido a que los docentes y tutores no cuentan con estrategias que puedan contribuir con mejor manejo de aula, estudiantes y como consecuencia de padres de familia, sin dejar de lado sus pares y el equipo directivo de la sede.
- D. Aplicación en la teoría: Con este proyecto se busca considerar en el currículo y que se lleven más horas de administración y de manera micro dentro de la región 4 al que pertenecen estos colegios, incorporar nuevos conceptos para la educación, se pueden generalizar estos resultados para ser la base sustentable de los cambios. Esta investigación podría ser aplicada al sector público, es decir los colegios del estado para poder hacer más sólida la información y resultados que se van a obtener. Se espera obtener resultados que no se conociera ya que en las investigaciones revisadas tanto las internacionales, nacionales y locales, la investigación sobre la teoría neoclásica de la administración o denominada también proceso administrativa se han embarcado dentro de una sola escuela, a la investigación que se está realizando esta dentro del radio de 5 escuelas con dos niveles cada una (primaria y secundaria), por lo cual los resultados aportan más que las realizadas. De esta investigación pueden emanar futuras investigaciones para poder seguir potencializando la carrera docente y prepararlos para enfrentar los desafíos del siglo XXI.
- E. Conocimiento metodológico: El proyecto va a contribuir con el acompañamiento y supervisión de los docentes por parte de los equipos directivos, es decir les va a servir los dos instrumentos trabajados, les ayudará en la gestión de sus equipos de docentes y tutores, el estudio de estas dos variables va a contribuir a mejorar el performance del docente.
- F. Implicaciones económicas: Este proyecto contribuye a el mejor uso del tiempo, ya que aprenderán a planificar y organizarse mejor en su día a día, por ende, el recurso tiempo será valorizado para poder optimizarlo en otras actividades que propiamente las sesiones de aprendizaje. Los resultados se podrán ver después del primer semestre después de

haber ejecutado el plan de capacitaciones, que se está por concretar luego de los resultados obtenidos.

- G. Los planteamientos mencionados, nos ayudan a enfocar la viabilidad desde diferentes aspectos importantes para ponerlo en marcha y lograr con ello generar un cambio importante en nuestra educación en los nuevos docentes del siglo XXI

1.2 Formulación del problema:

1.2.1 Problema general:

¿Cuál es la relación entre la administración clásica y el desempeño de los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y provincias 2020?

1.2.2 Problemas específicos:

P.E.1 ¿Cómo se relaciona la planeación y la planificación de la enseñanza de forma colegiada para los estudiantes de los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020?

P.E.2 ¿Qué relación existe entre la organización y la conducción del proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares de los estudiantes por parte de los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020?

P.E.3 ¿Cuál es la relación entre la dirección y la participación, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela por parte de los docentes de los colegios de Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020?

P.E.4 ¿Existe relación entre el control y la evaluación permanente del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales de los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020?

Todos los problemas serán desarrollados en la investigación.

1.3 Justificación teórica:

De acuerdo a lo señalado por Méndez (2012), la justificación teórica “(...) se refiere a la inquietud que surge en el investigador por profundizar en uno o varios enfoques teóricos que tratan el problema (...) para encontrar nuevas explicaciones que se modifiquen o complementen el conocimiento inicial”. (p. 196).

El presente proyecto tiene como principal justificación ,poder en un futuro tener en cuenta que el docente debe ser formado en sus estudios superiores, también con temas administrativos ,no solo dentro de la currícula tener administración como base con temas generales, sino con un currículo o temáticas que tengan que ver con la gestión en aula en general ,así como el uso adecuado de los recursos que se le asignan ,de esa manera podemos tener un docente que tenga las competencias y desempeños para llevar bien su materia y enseñanza –aprendizaje sino adicional a ello que sepa liderar frente a estas nuevas demandas de docentes en el siglo XXI.

1.4 Justificación práctica:

Para Méndez (2012), “las motivaciones prácticas se manifiestan en el interés del investigador por acrecentar sus conocimientos, (...) por contribuir a la solución de problemas concretos que afectan a organizaciones empresariales, públicas o privadas”. (p. 196).

Se ha contemplado analizar el desempeño docente de los profesores de los colegios Innova Schools, red que tiene 63 sedes (2020) las cuales se encuentran en Lima provincias y México, actualmente con un proyecto de expansión para el 2021 a Colombia y una sede más en México. Debido a la pandemia los docentes tuvieron que enfrentarse a una realidad donde su capacidad de administrar no solo su tiempo sino los pocos recursos tecnológicos que tenían para afrontar el dictado de clases ahora bajo la modalidad virtual.

Es conveniente para los docentes en línea con los institutos y facultades de educación, asimismo que cada institución educativa de educación básica regular pueda involucrar en sus capacitaciones propias temas administrativos básicos para el desempeño docente.

1.5 Objetivos de la investigación:

1.5.1 Objetivo general:

Determinar la relación de la administración clásica en el desempeño docente en las IE de Innova Schools de la región 4 de Lima y provincias 2020.

1.5.2 Objetivos específicos:

O.E.1. Establecer la relación entre la planeación y la planificación de la enseñanza de forma colegiada para los estudiantes de los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020.

O.E.2 Conocer la relación entre la organización y la conducción del proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares de los estudiantes por parte de los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020.

P.E.3 Identificar la relación entre la dirección y la participación, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela por parte de los docentes de las IE de Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020.

O.E.4 Determinar la relación del control y la evaluación permanente del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales de los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Marco filosófico o epistemológico de la investigación

2.1.1 Axiológico:

En este aspecto hay que tener en cuenta que la teoría nace en base a la necesidad de actualizar la teoría clásica de Fayol. Dentro del marco de la necesidad de enmarcar los cuatro procesos básicos.

2.1.2 Epistemológico:

Tenemos en cuenta que el estudio de la administración relacionada con la educación ha tomado actualmente mucha fuerza debido a la necesidad de organizar y gestionar las escuelas, los antecedentes de los diferentes investigadores e investigadoras, concluyen que si existe relación entre el desempeño docente y la gestión de la administración. Esta investigación persigue el enfoque pedagógico de la línea de la innovación, acorde con la realidad actual que se está viviendo, cambiando estrategias de docentes no solo desde el punto de vista de un dictado de clases ,sino de una administración más a lo particular ,incorporando a su quehacer docente las etapas del proceso administrativo en base a los cuatro procesos de la misma y compartiendo .Después de la investigación, deberíamos reenfocar los roles de los docentes a las nuevas competencias inclusive en el marco de la pandemia, considerando que actualmente se lleva como curso administración educativa, que en la práctica en el elemento de la investigación se está aplicando.

2.1.3 Metodológico:

Para esta investigación, aplicaremos una muestra en la población de las IE innova Schools de Lima -Perú, haciendo énfasis en Perú, ya que actualmente esta cadena de colegios tiene sedes en los países de México y Colombia.

Para ello apliqué una encuesta donde se crucen las dos variables, dicha encuesta será en línea, usando Google form debido a la situación de emergencia que nos encontramos.

Luego de ello se necesitó el apoyo de una estadista para poder obtener los resultados.

2.1.4 Ontológico:

Con esta investigación tengo la visión de que se logre implementar durante los cinco años de estudio o 10 ciclos el curso de administración en las universidades y/o institutos, ya que se hace sumamente necesario.

Ahora teniendo en cuenta los limitantes bajo la educación a distancia, la gestión administrativa del docente ha tenido que duplicarse y la manera de justamente gestionar con todos los agentes a su alrededor, padres y madres de familia, estudiantes y colegas ha sido un reto para medir dicha competencia.

2.2 Antecedentes de la investigación

2.2.1 Investigaciones locales:

(Carrasco Diaz, 2002) con su tesis titulada “Gestión Educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la universidad Nacional San Agustín de Huacho 2002” para optar el grado académico de Magíster en Educación. Fue publicada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Lima. Su objetivo principal fue investigar sobre la gestión educativa en la calidad docente de la facultad de educación, el enfoque que utilizo es cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, su población fue de 829 estudiantes y su muestra de 256.

Conclusión: Esta investigación concluye en que existe una relación directa entre la gestión administrativa y la calidad de formación profesional, siendo el índice de correlación de 81.8 %, que significa que la relación es alta y positiva.

(Mendizabal Martel, 2011) con su tesis titulada “Evaluación de la gestión administrativa y su relación en el desempeño docente en la Institución

Educativa Pública de la Red Nro. 6” en Huaycán-Ate, para optar el grado académico de magister en Educación con mención en Evaluación y acreditación de la calidad en educación, publicada por la Universidad de procedencia: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Conclusión: En esta investigación se concluyó con una hipótesis nula, donde no existía relación significativa entre la calidad de gestión, planificación, organización, dirección con el desempeño docente.

(Yavar Simón, 2013) con su tesis titulada: “La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría” en Cercado de Lima, para obtener el grado académico de magister en educación con mención en gestión educativa, publicada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Esta investigación cuantitativa, descriptivo, de corte transversal, relación no causal, exploratoria. Con una población y muestra de 44 docentes.

Conclusión: Esta investigación concluye en que existe una relación directa entre la gestión educativa y la práctica docente con un 56.40% con respecto a la planeación en relación directa con 42.12%. Con respecto a la organización en un 41.34%. Con respecto a la dirección y control también hay relación directa significativa.

(Arraiza Alvarado, 2013) con su tesis titulada: “Formación profesional permanente, desempeño profesional del docente y rendimiento académico de los estudiantes del IV, VI, VIII y X ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el 2013-2” en Cercado de Lima para obtener el grado académico de magister en educación con mención Docencia del nivel superior, publicada por Universidad Nacional Mayor de

San Marcos La investigación es cuantitativa, del tipo descriptiva, con diseño experimental, transversal y correlacional .La población y muestra son todos los estudiantes del IV,VI,VIII y X ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el 2013-2,que hacen un total de 95 estudiantes y 9 docentes.

Conclusión: La formación profesional permanente, desempeño profesional del docente y rendimiento académico de los estudiantes del IV,VI,VIII y X ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el 2013-2 está relacionado en un 51% teniendo en cuenta el coeficiente de relación de Pearson es de 0.51,lo que nos indica que es una relación positiva y moderada.

(Olivares Acuña, 2014) con su tesis titulada: “Los instrumentos de gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Cesar Vallejo de Pamplona Baja del Distrito de San Juan de Miraflores UGEL Nro 01 2014 , publicado por Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La investigación es cuantitativa de nivel descriptivo e inferencial de corte transversal. Con una población y muestra de (30) docentes de los cuales (22) mujeres y (8) hombres.

Conclusión: Existe correlación significativa entre los instrumentos de gestión educativa y el nivel del desempeño docente donde $r=0.69$ y el Vlor de significancia $p_{0.00}$,se cumple aceptando la hipótesis.

(Martinez Rojas F. J., 2016)con su tesis titula: “Gestión administrativa y la competencia docente en el Institución Científico y Técnico del Ejército “en Surco para obtener el grado académico de doctor en educación publicada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Esta investigación es correlacional, aplicando el método cuantitativo, explicativa enmarcada dentro del método hipotético-deductivo. Con 120 estudiantes, tomándose como muestra 92. En cuanto a docentes se tomó el total que son 79.

Conclusión: Esta investigación arroja que existe una relación significativa de 0.877% y una probabilidad de certeza del 99%. Dentro de este marco de antecedentes locales, la conclusión se enmarca en que, si existe dicha relación entre gestión administrativa y desempeño, pero no le dan el peso para poderlo incluir en una nueva propuesta educativa para los estudiantes de educación.

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Segura Gonzalo, 2005) con su tesis titulada: "Relación entre la organización administrativa y los aspectos académicos de los alumnos en los centros educativos rurales de Pomato –Puno 2005" en Puno, para obtener el grado académico magister en educación con mención en gestión de la educación, publicada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación es cuantitativa, catalogada como investigación básica, con diseño experimental, de corte transversal, descriptiva y correlacional. Con una población de 6 directores, de diferentes sedes, 36 docentes de ambos niveles, 1099 alumnos, de los cuales se tomó como muestra a los 6 directores, 36 docentes y 148 alumnos los que le representa el 13 % de su población de estudiantes del nivel primaria.

Conclusión: Esta tesis concluye en que la organización educativa en centros educativos rurales de educación primaria es regular en donde el 66% demuestra debilidad en la actualización de documentos como el Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo y demás relacionados. Se detectó que en la elaboración de estos documentos solo participan el 25% de los docentes de los centros educativos, lo cual no representa una cantidad significativa, lo que conlleva a que los documentos en primer lugar no saben cómo elaborarlos y en segundo lugar no saben aplicarlos.

(Camargo Conde, 2009) en su tesis titulada Título: "El tipo de gestión administrativa de los directores y la calidad educativa en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Huancayo 2009" en Huancayo-Junín, para obtener el grado académico de doctor en educación, publicada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Esta es una investigación cuantitativa con aplicación del método descriptivo, de diseño no

experimental y de corte transversal, correlacionar. Con una población de 214 docentes de cuatro Institutos Superiores. Esta investigación considero do muestra, una de ellas es la muestra piloto donde consideró a 30 docentes del Instituto José María Arguedas del poblado de Sicaya. La muestra final con 139 docentes de los cuatro institutos.

Conclusión: Después de la investigación y la aplicación del instrumento se concluyó que el tipo de gestión administrativa de los directores de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos se relacionan significativamente con la calidad educativa. Dicha relación es directa y moderada débil, porque el coeficiente de correlación entre variables resultó de 0.381.

Martín (Martinez Rojas F. , 2010) Título: “Plan de estudios, aulas unidocentes ,el desempeño docente y la calidad educativa en el nivel primariode la red educativa rural, sector Alto Amazonas del distrito de Fernando Lores,provincia de Maynas ,región Loreto 2010” en Loreto para obtener el grado académico magister en educación con mención en Gestión de la educación , publicada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación de tipo cuantitativa, cuyo diseño es descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. Con una población de 38 Instituciones educativas, 38 docentes y 700 estudiantes del nivel primaria, amuestra se ha considerado el total de la población, importante recalcar que en esta investigación para resolver las preguntas que le fueron impuesta a los estudiantes de primaria, intervinieron los padres de familia como parte evaluadora .Dentro de lavariable de desempeño docente, ha dimensionado los siguiente: Programación curricular, ejecución curricular y evaluación curricular.

Conclusión: Por lo tanto, el desempeño se relacionada en la calidad educativa rural, ya que no se desarrolla de manera óptima la programación, la ejecución y la evaluación curricular, también se detectó que no manejan los recursos y materiales didácticos enviados por el Ministerio de Educación, por el cual se requiere también una capacitación para el uso y aprovechamiento de estos en aras de que los beneficiados sean los estudiantes.

(Sandoval Ríos, 2014), en su tesis titulada: “Gestión Administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo 2014”, en Pacasmayo La Libertad, Para sustentar el grado de: Doctor en educación, publicada por la Universidad Cesar Vallejo La investigación es cuantitativa correlacionar, de diseño experimental y de corte transversal. Con una población y muestra de 75 docentes.

Conclusión: Los resultados arrojaron que el 24%, con un nivel de significancia de 1%, con un coeficiente $r=0.342$ según la Prueba Tau-b de Kendal. En función a lo planteado por estos antecedentes nacionales, corroboran que si no hay una adecuada gestión administrativa del docente, los resultados académicos en los estudiantes se pueden ver mellados, al conocer poco o nada de una planificación de sesiones y por ende una puesta en uso mediante la organización y monitoreo, los estudiantes no pueden ,incrementar nuevos aprendizajes a su experiencia educativa.

2.1.3 Investigaciones internacionales:

(Martinez Velez, 2014) en su tesis titulada: “Evaluación de la gestión administrativa y su influencia en la calidad Educativa del Colegio Militar Nro. 10 Abdón Calderón a nivel de Bachillerato Quito 2013-2014” en Quito – Ecuador, Para sustentar el grado de magister en educación con mención en Evaluación y acreditación, publicada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Es una investigación cuantitativa, de corte transversal, de nivel descriptivo y correlacional. Con una población total 777 personas Se tomó una muestra de 343 personas dividido de la siguiente manera: Personal administrativo 17, docentes 22 y estudiantes 304.

Conclusión:

Existe una relación positiva entre sus variables en su tesis titulada “Estándares de desempeño de los docentes y su incidencia en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela General Básica Agustina Mora de Franco de la parroquia Machala, ciudad de Machala año lectivo 2013-2014”, en Machala-Ecuador, para sustentar el grado de magister.

Es una investigación cuantitativa, de corte transversal, con métodos descriptivo, correlacional, no experimental. Población de 320 niños de 5 a 12 años y se eligió una muestra de 122 niños. Para esta encuesta se solicitó la ayuda de los padres de familia.

Conclusión: Después de las encuestas que se realizó con la ayuda de los padres de familia, se concluyó que los estándares de desempeño docente si influyen significativamente en la calidad del servicio educativo que se brinda en la Escuela General Básica Agustina Mora de Franco de la parroquia Machala, ciudad de Machala.

(Paccha Espinoza, 2016)), en su tesis titulada: “Relación de la gestión administrativa en el desempeño docente de la escuela San José de Cantón Piñas, provincia de El Oro-Ecuador, durante el año escolar 2014” en Oro-Ecuador, para sustentar el grado de magister en educación ,con mención en gestión de la educación ,publicado Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Esta investigación es de tipo sustantiva y nivel explicativo, cuantitativa, de nivel descriptivo y corte transversal, correlacional. Con una población de 1 director,19 docentes ,295 estudiantes y 3 administrativos, haciendo un total de 318 personas. La muestra fue aleatoria simple conformada por 1 director,19 docentes ,150 estudiantes y 3 administrativos, con un total de 173 personas.

Conclusión: La investigación concluye en que existe una relación directa entre gestión administrativa con el desempeño docente, con un nivel de significancia de 0. 874. Al dimensionar concluye que existe relación positiva

entre la gestión de recursos académicos (0.817), que existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos(8.805),entre la gestión de recursos humanos (0.862) y con la gestión se recurso financiero con un (0.876).

(Pinzas Soto, 2016)en su tesis titulada: “La evaluación de desempeñodocente y su influencia en la calidad del servicio educativo de la escuela básica Febres Cordero del Cantón Marcabeli de la provincia de El Oro 2014- 2015”en El Oro-Ecuador, para sustentar el grado académico de magister en educación con mención en Evaluación y acreditación de la calidad de la educación ,publicada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Es una investigación cuantitativa, de corte transversal, correlacional, con método descriptivo, no experimental. Con una población conformada por(1) rector,(2) vicerrectores,(2) coordinadores,(20) docentes ,(200) estudiantes,(100) padres de familia haciendo un total de (165) personas .De los cuales se tomó una muestra de (1) rector , (2) vicerrectores,(2) coordinadores, (15) docentes,(80) estudiantes,(35) padres de familia haciendo un total de(135) personas. Realizándose una prueba piloto al 10% de la muestra entre docentes y estudiantes.

Conclusión:Existe una influencia significativa entre la evaluación de desempeño docente y la calidad del servicio educativo, dicha influencia es directa con una significancia de 0.837.

(Ramirez Cordona, 2012)en su tesis titulada: “La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales: Una análisis desde las teorías Administrativas y organizacionales”, en Colombia, para sustentar el grado de magister en Administración ,con mención en Gestión Educativa, publicada por la Universidad Nacional de Colombia. Investigación cualitativa y cuantitativa de corte transversal y correlacional. Utilizó tres perspectivas administrativas o teorías, la clásica, estratégica y la humanística. Sé realizaron once (11) entrevistas semi estructuradas, a igual número de Directivos Docentes de Instituciones Educativas del Municipio de Manizales.

Conclusión: Con los resultados obtenidos, se logra concluir que, definitivamente el aspecto administrativos en esas instituciones educativas forman parte del quehacer diario docente ,por ello la mirada es básica e importante para la escuela.

En función de lo planteado por las investigaciones internacionales, no solo concluyen que la administración influye en el desempeño de estudiante sino en el docente, como consecuencia de un desempeño docente decanta e que el estudiante reciba todas las estrategias y orientaciones no solo en el aspecto académico sino de organización en general considerando a la comunidad educativa como una pequeña empresa, en cual se hace necesario considerar los cuatro procesos básicos de la administración clásica.

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1 Definición de administración:

(Daft & Marcic, Introducción al administración, 2007)Es el logro de las metas de una organización de una manera eficaz y eficiente a través de la planeación, organización, dirección y control de los recursos organizacionales.
“.

En línea a lo que Daft menciona es importante recalcar que en una organización, independientemente sea del servicio que brinde, debe tener en claro el logro de la meta, para el caso educativo, la meta se relaciona con la cantidad de matrículas anuales que se tiene en la escuela, de la misma forma se articulan metas por aula, por grado, por nivel y por sede. Llegando a generar una meta corporativa que en esta investigación de la red de los colegios Innova Schools.

La administración no es otra cosa que la dirección racional de las actividades de una organización con o sin fines de lucro, ello implica planeación, organización, dirección y control de las actividades realizadas en una organización, diferenciadas por la división del trabajo. Por lo tanto, la

administración es imprescindible para la existencia, la supervivencia y el éxito de las organizaciones. Sin la administración, las organizaciones jamás tendrían condiciones que les permita existir y crecer. Chiavenato (2007, p 2)

Dentro de este orden de ideas, debemos considerar que la administración es transversal a todas las áreas educativas, desde una simple planificación de una sesión de clase, hasta una reunión con padres de familia, así como marca el éxito en una empresa marca también el éxito en la satisfacción del cliente principal que en este caso es el padre de familia y por consecuencia el estudiante.

Hurtado (2008, p 41) "La administración es un proceso mediante el cual se utilizan unos recursos que son escasos con el fin de alcanzar unos objetivos propuestos y lograr la maximización de las utilidades mediante el proceso administrativo de planeación, dirección, organización y control."

Desde el punto de vista de Hurtado, recalca que la administración logra sus objetivos trazados en base a maximizar sus recursos, aplicado a la educación cuando organizamos el horario de estudios se optimiza las horas de cada docente, ya que se le hace el contrato por mes y no por horas con ello se logra que el docente cubra la mayor cantidad de aulas para su dictado, de la misma manera se aplica para el uso de áreas comunes como patios, cafetería, cancha de fútbol y vóley generando horarios para evitar los cruces.

Por ello vemos que estos espacios abiertos al aprendizaje no solo son aulas o salones sino espacios de coaprendizaje, heteroaprendizaje y aprendizaje autónomo que actualmente bajo la contingencia vivida generan aprendizaje a futuro y real para los y las estudiantes.

En opinión de Stoner, la definición de administración no solo está enmarcada en el cumplimiento de las cuatro fases, sino en controlar que las actividades de ellos miembros de dicha organización estén en línea con las metas, por ello enfatizo, la importancia de tener claro incluir en el sector educación.

En base a los autores expuestos, en este sentido se comprende la importancia de articular los procesos administrativos con la docencia, considerando por ejemplo la carrera para ser directivo en las escuelas de régimen privado, donde se requiere como parte de sus competencias, tener estudios administración, lo que conlleva a estudiar dicha especialidad para su ascenso.

2.2.1.1 Teoría neoclásica de la administración:

Desde el enfoque neoclásico, la administración es un cuerpo de conocimientos que se construye a lo largo del tiempo y bien se podría afirmar que esta data de que el hombre aparece sobre la faz de la tierra. Pues veamos una metáfora y esta es la que visualiza la administración, como una planta o como un árbol, donde los nutrientes es la filosofía y que los frutos equivalen a los resultados de la administración como rentabilidad, productividad, etc. (Torres, 2007)

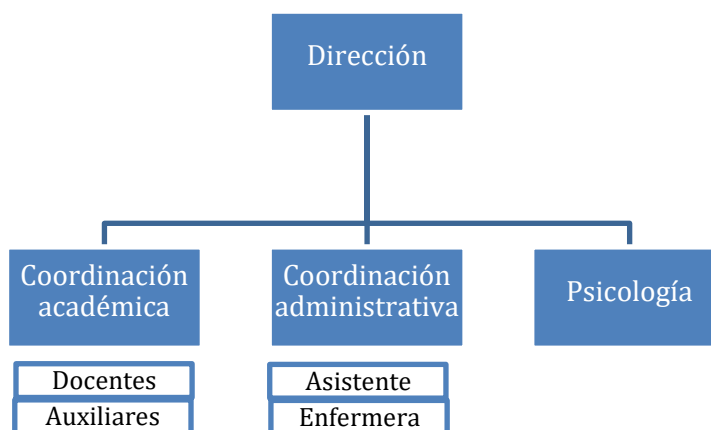
Teniendo en cuenta a Torres, describe que la administración es proceso de largo aliento, enmarcado en la educación y en el objeto de estudio que son los colegios Innova Schools, los cuales tiene en el mercado 10 años(2020),su proceso administrativo a estaba basado únicamente a las áreas del back office o soporte ,por el cual dentro de las sedes o escuelas ,dicha función se ha traslado mejoras y elaboración de FODAS para los reajustes respectivos. básicamente al equipo directivo, encabezado por el director(a),él cual lleva consigo toda la responsabilidad académica y de gestión administrativa, no siendo necesariamente administrado de profesión, por ello y en consecuencia la administración debe darse des el inicio del año escolar y continuar hasta la culminación del mismo con

La teoría neoclásica surge de la teoría clásica, esta teoría revive muchos conceptos y los ordena y los cuales son aplicados a la actualidad.

Chiavenato (2014 p. 21) Corriente iniciada por Fayol, que trata la administración como ciencia en la formación y estructuración de las organizaciones.

Chiavenato propone y declara en base a la corriente que inicio Fayol, que la administración debe es una estructuración de las organizaciones, en nuestro objeto de estudio viéndolo desde una micro visión, está conformada en sede por un equipo directivo integrada por psicólogos, coordinadores académicos y coordinadores de servicios o administrativos y liderado por el director, luego el coordinar académico dirige docentes ,el coordinador de servicios a los asistentes de soporte, asistente de sede y enfermera ,así como concesionario .(ver figura 1)

Figura 1. Organigrama de la escuela IE Innova Schools



Esta teoría surgió a principios del siglo XX y se identifica con Henri Fayol (1841-1925), su éxito se debía a los métodos más las cualidades personales. Agrupo las funciones del administrador. Para que las personas trabajen necesitaban la definición de lo que están tratando de lograr y de cómo sus tareas contribuyen al logro de metas de la organización. Hellriegel (2010)

Como afirma Hellriegel, la administración va más allá de métodos que se puedan implementar, sino como parte de las cualidades personales, por ello

el desempeño docente se debe tener en cuenta para sus sesiones, ahora bajo esta circunstancia, de manera virtual y al volver a la presencialidad con mayor énfasis para las interrelaciones con la comunidad educativa. Especialmente estudiantes y padres y madres de familia.

Stoner (1996, p38) Henri Fayol suele ser reconocido como el fundador de la escuela clásica de la administración, no porque fue el primero en estudiar el comportamiento gerencial sino porque fue el primero en sistematizarlo.

En línea a lo que menciona Stoner, efectivamente la sistematización de la administración enmarcada en la escuela clásica nace de la necesidad de tener un orden en los procesos empresariales, de la misma forma considerando que una escuela es una empresa teniendo procesos propios, planificación, organización, control y monitoreo en este caso con un servicio más no un producto y en esta circunstancia es sumamente importante por la evidencia de las estrategias docentes.

2.2.1.2. Exponente principal de la teoría neoclásica:

Henri Fayol (1841-1925)

De nacionalidad francesa, nació en Constantinopla, ingeniero industrial, civil y de minas.

En 1886 crea el primer modelo de procesos administrativo o los llamados principios básicos.

Dentro de sus principales obras publicadas tenemos.

- ✓ 1915 Administración Industrial General (Libro)
- ✓ 1918 Del papel de la administración positiva en la industria (escrito)
- ✓ 1923 La doctrina administrativa aplicada al Estado (artículo) Rodas (1988)

Empleando las palabras de Fayol ,definitivamente el buen funcionamiento de las empresas depende de las interrelaciones que se realicen entre sí ,él siendo

ingeniero industrial y de minas enmarco la importancia de organizar los procesos con miras a lograr el objetivo empresarial, en línea sus libros más renombrados precisan la importancia de la administración.

2.2.1.3 Otros representantes que contribuyeron con el pensamiento neoclásico:

1. Peter Ferdinand Drucker (1909-2005): Nació en Austria, trabajo como, prácticamente inventó la moderna Administración y se reconoce generalmente que desempeño un importante papel en la formación del pensamiento administrativo. Fue el primero en hacer claro que "no business without a customer" (no hay negocios sin un cliente).

De acuerdo con Drucker en el sector educación definitivamente no existe sin estudiantes actualmente varias escuelas se han visto golpeadas por esta situación de pandemia en donde la pérdida de trabajo de los padres de familia y el no poder pagar la pensión de estudios a generados la deserción de escuelas especialmente particulares golpeando la estructura financiera de las mismas, sin estudiantes son hay docentes.

2.-Harold Koontz (1909-1984): Fue consultor para organizaciones de negocios más grande de EEUU, es coautor de "Los principios de libro de gestión", su enfoque de Administración fue la gestión de relaciones humanas.

Como lo hace notar Koontz ,el enfoque de administración que sostiene en su libro también se alinea a las escuelas ,en este caso al objeto de estudio que son los docentes y su gestión administrativa, consideremos que si su desempeño se ve disminuido por algún proceso que no este desarrollando adecuadamente, definitivamente los estudiantes serán los que sentirán esta dificultad ya que ellos ,reciben el servicio educativo y los padres de familia como consecuencia ,la insatisfacción y posible no renovación de estudiante para el siguiente año.

3. Cyril J. O'Donnell (1909-2005): Nació en Lincoln, Nebraska, Fue coautor del libro Principios de Gestión, en todos los libros de administración que publicó, definió gestión como un proceso que consiste en un conjunto de funciones interdependientes.

Desde la posición de O'Donnell , la administración tiene que ser y es un proceso de funciones que son consecutivas y unas depende de otras y son causa y efecto, en el objeto de estudio y como lo mencionolíneas arriba si un docente no brinda una correcta planificación de clases y como consecuencia no hay una adecuado aprendizaje ,y en base a ello no hay una supervisión de dicho cumplimiento de parte de un equipo directivo, caemos en el error de no brindar un servicio educativo de calidad, decantando en que no tengan matrículas para elsiguiente año académico.

4.-. William Newman(1805-1897),de nacionalidad inglesa ,estudio filosofía y letras en la Universidad de Oxford.

Como base de Newman, incluye el diagnóstico y un pronóstico de posibles resultados, que suma a 6 la etapas del proceso administrativo, enfocados en que estas tareas son previas y concluyentes en base al objeto de estudio ,si lo trasladamos a la escuela ,el diagnóstico es básico desde el punto de vista comercial aparte de educativo y las posibles resultados también son externas pero importante en el proceso , por ejemplo el resultado de la investigación del mercado y los posibles clientes a tener, en este caso estudiantes.

2.2.1.4 Partes del proceso administrativo:

El representante de la administración clásica es Fayol y el considera un proceso administrativo.

Las funciones administrativas, consideradas como un todo integrado conforman el proceso administrativo, cuando la planeación, la dirección, la

organización y el control se considera de forma aislada son funciones administrativas. (Chiavenato, 2014).

Desde la posición de Chiavenato definitivamente en el sector educativo y en el objeto de estudio, se considera el proceso administrativo como un todo y en cadena, considerar que el docente es un administrador y debe seguir las etapas del proceso administrativo para realizar sus sesiones de aprendizaje e interrelación con la comunidad educativa.

Para Chiavenato, las partes del proceso administrativo se enmarcan en las principales características que debemos abordar y tener en cuenta para ligarlo al desempeño docente.

a) Planeación: (...) es la primera función administrativa porque sienta las bases para los demás es la que define cuáles serán los objetivos para alcanzar y que se debe hacer para llegar a ellos. Se trata de un modelo teórico para la acción futura. (...) Planear es definir objetivos y escoger de antemano el mejor curso de acción para alcanzarlos .Chiavenato(2014)

Tomando las palabras de Chiavenato, sí el docente no tiene clara esta primera parte del proceso administrativo se complica el logro del objetivo general que en este caso es el aprendizaje, por ello lo ligamos a la primera esta del marco del buen desempeño docente, debido a que la planeación es pilar fundamental para este profesor. Veamos los tipos de planes que también expresa en su libro, dentro de ellos tenemos tres tipos de planeación a tener en cuenta que guardan íntima relación con el desempeño docente.

- 1.-Planificación estratégica, que definitivamente es base y punto de partida, los docentes planifican en base a lo que el Ministerio de educación emite, el diseño curricular, luego sufre el proceso de adaptación propio de la institución educativa, para decantarlo en el aula. Este plan va de manera anual.
- 2.-Planificación táctica, esta es una planeación mediano plazo y se traslada a la planificación bimestral, trimestral y/o semestral que se realiza en la

institución educativa para dosificar los contenidos, competencias y capacidades a lograr.

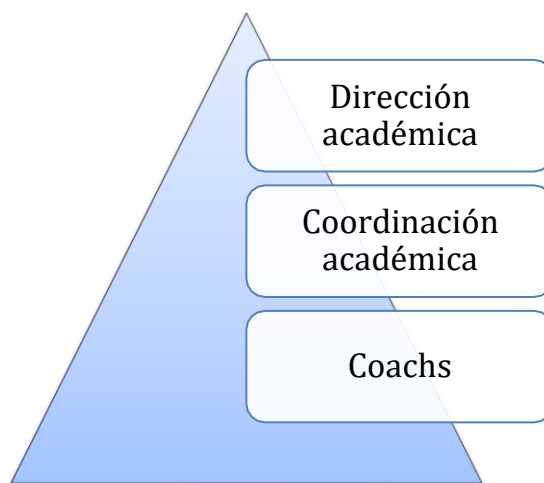
3.-Operacional, aquí se afina el espectro de la planificación docente y decanta en la planificación de la sesión de aprendizaje o sesión virtual, bajo esta nueva coyuntura que estamos viviendo. Una planeación diaria que involucra la ejecución.

Al revisar y evaluar a la planificación como parte del proceso administrativo, definitivamente corresponde relacionarlo con el trabajo docente, ya que conlleva las mismas etapas, que le sirven para ejecutar sus funciones y logar los aprendizajes.

b) Organización: Es la organización social dirigida hacia objetivos específicos que ha sido estructurada de forma deliberada, ha sido diseñada para obtener resultados. Chiavenato(2014)

Tomando esta referencia la organización en un docente, que es nuestro objeto de estudio, es posible alinear para que los objetivos para lograrlos, de ahí parte la organización de los mismo, el Ministerio de educación emite el diseño curricular y la institución educativa alinea los objetivos generales a específicos para enmarcar los aprendizajes. La organización en una estructura educativa privada se enmarca desde las áreas de soporte y decanta hasta el maestro asistente. Esta estructura permite que la información sea transformada en procesos más sencillos y para aplicarla en la sesión de aprendizaje. En el objeto de estudio existe una organización formal que nace de los planes y se agrupan todas las actividades a realizar por parte de los actores, que en este caso son los maestros. Nuestro objeto de estudio es una organización con características internacionales, actualmente tiene sedes en México y Colombia. (ver figura 2)

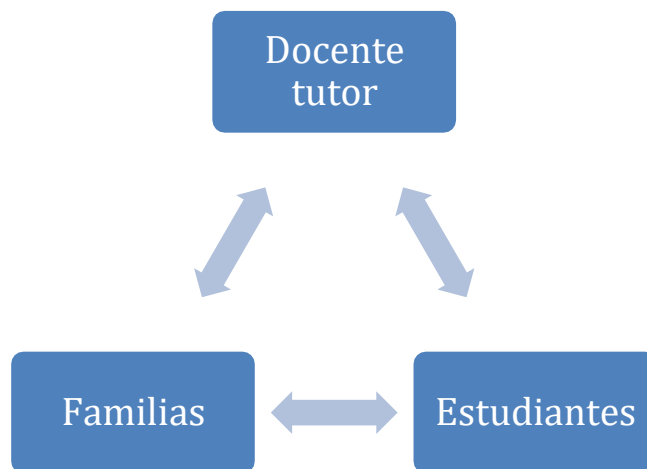
Figura 2. Organización académica de la IE Innova Schools



c) Dirección: (...) éste es el papel de la dirección, imprimir acción y dinamismo a la empresa. La dirección se relaciona con la acción, con ponerla en marcha y tiene mucho que ver con la persona. Está directamente relacionada con la actuación sobre los recursos humanos de la empresa. Refiere relación interpersonal con los niveles de la organización y sus respectivos subordinados. Chiavenato(2014)

En el marco de lo revisado, la dirección se alinea en como el docente dirige a sus estudiantes, padres de familia y pares. Por ello la dirección se ejecuta desde el momento en el docente enseña la parte práctica y vivencial del aprendizaje, es decir dirigir al estudiante para que logre su aprendizaje, dirigir al padre de familia para que aporte en el aprendizaje de su hijo y dirige a la comunidad educativa de la institución, para alinear los objetivos de aprendizaje. (ver figura 3)

Figura 3. Organización de los docentes -tutores con la comunidad educativa



d)Control: Es una función administrativa que busca asegurar que lo planeado, organizado y dirigido es para alcanzar los objetivos que se fijaron. El control consta de cuatro fases; establecer los estándares, observar el desempeño, comparar el desempeño con el estándar y corregir para eliminar variaciones o desviaciones. En cuanto a su alcance el control se presenta en tres niveles: estratégico, táctico y operacional. Chiavenato (2014)

Entonces al revisar esta bibliografía, el control determina el logro del objetivo, por ello se llama ciclo de la administración o del administrador, en línea y en referencia al objeto que estamos estudiando, los docentes tienen esa labor de controlar el aprendizaje en base a los estándares que se colocan por cada sesión y unidad de aprendizaje. En el marco actual, el docente es responsable de asegurar que la sesión cumpla los estándares y a través de una evaluación ya sea de inicio, proceso o final se cumplan, si no existiera esta última etapa como medios aprendizajes sería una gran pregunta, por ello los estándares también salen del diseño curricular y en base a ellos se engrana con la propuesta educativa de la institución, en este caso Innova Schools, región 4, zona norte. El control en tres niveles refiere lo siguiente.

1. Estratégico: Aquí no consideramos a que el estudiante logre aprendizaje requerido para cumplir satisfactoriamente el año académico y sea promovido al año siguiente. Por ello los estándares deben ser bien llegados y dirigidos.

2. Táctico: Aborda cada unidad bimestral, trimestral o semestral, en base a lo requerido para continuar con la unidad de aprendizaje, es decir conocimientos y competencias, que generen andamiaje para la secuencia de aprendizaje.

3.-Operacional: Tocamos pequeños logros diarios en clases, como evaluaciones orales, escritas, intervenciones, participación, etc, que generen el control del avance de la temática propuesta ara esa sesión.

Definitivamente las cuatro etapas se relacionan con el desempeño docente y ejecución de sus labores propias.

Por ello es necesario no dejar de ver la importancia que tiene como ente principal en el aprendizaje del estudiante.

Asimismo, complementamos la definición de Hellriegel a tener también en cuenta desde otro enfoque pero alineado al mismo objetivo.

- a) Planeación: Involucra determinar las metas de la organización y los medios para alcanzarlos.
- b) Organización: Proceso de decidir donde se tomarán las decisiones, quien ocuparía tal puesto y desempeñando que tareas y quien dependerá de quien en la empresa
- c) Dirección: O también denominado liderazgo, es motivar a terceros con la intención de que desempeñen tareas necesarias para alcanzar las metas de la organización.
- d) Control: Es el proceso que utiliza una persona un grupo o una organización para mantener el desempeño de forma permanente y aplicar acciones correctivas. Hellriegel (2010)

Tomando a ambos autores, el desempeño docente tiene amplia relación enmarcada en cada etapa del ciclo de administración por ello es trascendental tomarla para ajustar y reforzar practicas docentes que nos lleven a una educación óptima en el marco de este contexto de pandemia que saco a flote las deficiencias de estos procesos importantes quedebiera tener el docente en su ejecución diaria con los estudiantes.

2.2.2 Desempeño:

Iniciemos este punto enmarcando el concepto de desempeño para después comprender el desempeño docente propiamente dicho:

Desempeño laboral es el rendimiento laboral que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, sumado a sus características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el colaborador enmarcando en la actúa denominación y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Artículo que forma parte de la Tesis de opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas “Modelo del perfil de los cargos por competencias laborales del técnico medio en Construcción Civil para el mejoramiento de la formación y la eficiencia del trabajo”

Basándonos en lo antes descrito, aplicado a nuestro objeto de estudio, el desempeño en un marco objetivo va de la mano con el desarrollo de la habilidades del docente y como puede enfrentar con dicho aprendizaje, el cual trae desde la vida universitaria, la interrelación con los estudiantes y padres de familia.

El desempeño va más allá de una simple sesión de clases, sino enmarca como el docente enfrenta, asume, lidera y transfiere conocimientos y competencias a los estudiantes, en un marco sumamente complejo como es el que estamos viviendo.

El desempeño profesional en la práctica social del Mundo y Cuba:

El desempeño profesional, a partir de las habilidades como ha expresado el autor, juega un importante valor, ya que este se lleva a cabo por el Recurso Humano, con el dominio de sus acciones y constituye una variable necesaria para medir la eficiencia de la producción y del trabajo de las organizaciones. . En la Obra “ El Enfoque Sistémico en la Organización del Mejoramiento de los Recursos Humanos “(Añorga J..1997)(6) la Dr. Julia Añorga Morales expresa “puede intuirse que la profesión es por lo general, un determinado tipo de actividad escolarmente aprendida, lo que no excluye la posibilidad de afirmar que también existen profesiones ejercidas a partir del conocimiento que adquiere el individuo, a través de tradiciones familiares, sin una instrucción formalmente escolarizada” y define como profesional “a aquel individuo que a partir de una instrucción formalmente formalizada o no ejerce una profesión, demostrando en su actividad cuatro cualidades que lo definen como tal:

rapidez, exactitud, precisión y cuidado”(6). La Educación Avanzada; propicia y amplia el proceso de profesionalización a la formación de pregrado, capacitación y superación, atiende su integridad, diversidad y que mejore sus competencias para lograr un desempeño efectivo en correspondencia con las exigencias sociales". (45).

En base a lo que menciona la doctora Julia, autora de este artículo, debemos entenderla también no solo como aprendizajes en un centro de educación superior, sino e sus propias vivencias. Lo cual estoy de acuerdo, ya que el docente no solo enseñar la materia o área en la cual es especialista, además enseñara además con su lenguaje no verbal, transmitiendo también su propia cultura, vivencias, creencias a los estudiantes y la comunidad educativa, relacionando los aprendizajes propios del área que ejerce con los aprendizajes vívidos en los estudiantes que dirige.

Tomando a la Real academia de la lengua española, el desempeño está basado en la que aprendes y lo pones a disposición de la comunidad ,para buscar soluciones en común .Bajo el contexto que este año el Perú está viviendo cuán importante es el desempeño de cada uno de nuestros maestros peruanos ,debido a que deben cumplir el proceso de enseñanza aprendizaje ,sino también ser el soporte emocional en muchos casos ,porque llevan consigo la carga emocional de sus estudiantes ,cumplen en muchos casos el papel más allá de maestros a ser amigos y ahí es el punto de quiebre en donde loa maestros deben saber delimitar lo que ellos enseñanza desde le tema académico propiamente dicho hasta a transmisión de sus vivencias a los estudiantes.

2.2.2.1 Concepto de desempeño docente:

Desempeños como las activaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de las tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar

dichas tareas revelan la competencia de base de la persona. Ministerio de Educación (2014, p .29)

El Ministerio de Educación peruano, está viviendo una crisis muy delicada en este año, sino nosotros como investigadores analizamos el concepto de desempeño que dicha institución considera, podemos ver que nuestros maestros no estuvieron preparados para ello, por lo tanto, el desempeño y su concepto debiera tomar otro contexto y connotación para hacerlo o adaptarlo a nuestra realidad actual.

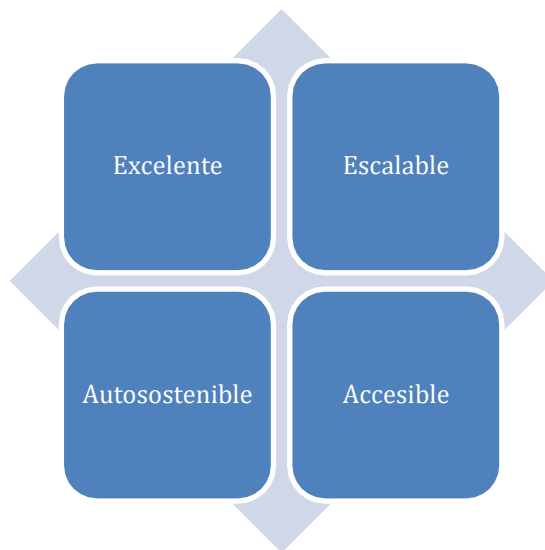
Conjunto de acciones concretas, se entiende como el cumplimiento de sus funciones, las cuales se ejercen en diferentes campos o niveles: en el contexto sociocultural, institucional, el aula y sobre todo el propio docente. Abdón (2003, p. 18)

Tomando a Abdón, todas las acciones que involucren funciones dentro de contextos variados y contribuyan con que le estudiante lleva a cabo su enseñanza aprendizaje cumplen como parte del concepto de desempeño docente.

El desempeño de los ejecutivos como la habilidad consiente en producir resultados cuantitativos y cualitativos durante un periodo prolongado en diversas tareas, puesto que la verdadera prueba de competencia era la productividad, el enfoque de la contribución debe ser en la medición de resultados laborales de la tarea asignada y no en los atributos personales. Flaherty (2001, p .283)

A juicio de Flaherty el desempeño va de mano con los resultados en cantidad y calidad durante una etapa, temporada o estación es importante recalcar que en enero contexto de nuestro objeto de estudio la periodicidad se enmarca en un año académico o escolar, que comprende 10 meses, dividido en este caso en 4 bimestres y a su vez en 8 unidades. (ver figura 4)

Figura 4. Características de las IE Innova Schools



2.2.2.2. Ideas claves para entender el desempeño:

1. Confusión entre teoría y práctica: La teoría educativa es el conocimiento formal que se produce sobre la educación y la práctica educativa, es la actividad que se desarrolla en las instituciones educativas.
El análisis procede de la unión entre a teoría y la práctica, sobre los conocimientos de los maestros y como impartirlos, bajo este contexto ha sido un año en el cual el docente se ha reinventado.
2. La universidad y la escuela como instituciones implicadas: Como consecuencia de vivir y desarrollar su trabajo en instituciones separadas, sus prácticas son autónomas y los problemas diferentes. Una vez finalizada la carrera son escasos los profesores que continúan indagando a través de lecturas en el conocimiento pedagógico.
En línea a este párrafo definitivamente los maestros han dejado el camino de la investigación, debió a las contingencias especialmente en el sector público, en cuanto a remuneración ,que los limita a seguir especializando llevando cursos ,diplomados y/o estudios de posgrado .
3. La formación inicial del profesorado y las culturas profesionales de los centros: Refiere a que le docente asuma la investigación y estas parten de sus propias necesidades, es necesario contar con centros y

profesionales que desarrollen su trabajo de investigación en estrecho contacto con las actividades docentes.

Dicho de otro modo, la formación básica o inicial del docente no es suficiente para poder afrontar una enseñanza aprendizaje al nivel en el que nos encontramos, por ello el tema de la investigación en los docentes, está solamente enmarcado a su sesión de aprendizaje y tal vez al área de ciencia y tecnología.

4. El “idioma” de los teóricos y los prácticos: El lenguaje de los académicos suele ser más amplio y riguroso y el de los maestros más simple y restringido y está más contextualizado. El primero se apoya en lo escrito en el segundo en la fuente oral.

En relación con la idea anterior definitivamente el lenguaje que usan los académicos va a ser más amplio justamente porque la investigación forma parte de un punto importante en su aprendizaje constante, versus en algunos maestros, podría decir, es simple para dejarse entender por los estudiantes. Pero ambos casos su idioma es enriquecedor, pero en distinta connotación.

5. La construcción histórica de quiebra teoría-práctica: Antes la carrera no era profesional y luego cambia a profesionalizarla. Álvarez (2013)

Tomando a Álvarez se plantea entonces que la carrera tuvo un proceso importante de profesionalización.

2.2.2.3. La efectividad del desempeño docente:

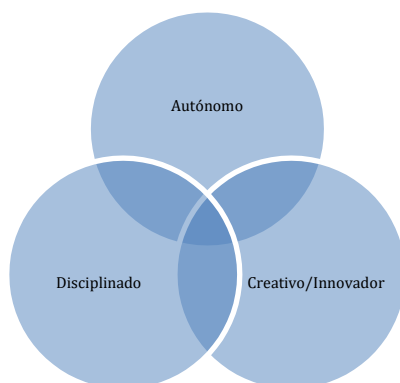
Características de los docentes que logran aprendizaje en sus estudiantes:

1. Están comprometidos con los estudiantes y su aprendizaje.
2. Conocen las materias que enseñan y saben cómo enseñarlas.
3. Son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil.
4. Piensan sistemáticamente acerca de sus prácticas y aprenden de la experiencia.
5. Son integrantes de comunidades de aprendizaje.
6. Poseen la habilidad verbal

7. Flexibilidad, perseverancia y motivación
8. Los estilos de trabajo subyacente y las normas de conducta que guían al docente, vinculadas a valores, compromisos y actitudes fundamentales.
9. Las micro conductas o las habilidades específicas para enseñar que se pueden identificar y aprender.
10. Generan un clima de aula que motive a los estudiantes a aprender y a trabajar de la mejor forma posible.
11. Pensar lógicamente, desglosar y discernir causa y efecto.
12. Habilidad de ver articulaciones y vínculos.
13. Establecer objetivos de complejidad conceptual.
14. Búsqueda de información y curiosidad intelectual.
15. Capacidad de anticiparse a los hechos y apropiarse de ellos.
16. Adaptarse a las necesidades y cambiar de estrategia si es necesario.
17. Comprender a los demás
18. Trabajar en forma colaborativa.
19. Obtener resultados positivos, produciendo una impresión favorable e influenciando a los demás. Álvarez (2013)

Empleando las palabras de Álvarez, ha reunido un conjunto de características que debe reunir el docente, para impactar en los aprendizajes y especialmente en los estudiantes. En nuestro objeto de estudio los docentes que laboran en Innova Schools deben reunir la siguiente característica principal para poder laborar en la institución. (ver figura 5)

Figura 5. Características principales de los docentes de las IE Innova Schools



Cualidades de un educador que busca la excelencia:

1. Capacidad de innovar.
2. Saber escuchar.
3. Saber preguntar.
4. Desarrollar empatía.
5. Paciencia y tolerancia
6. Aceptar limitaciones propias y ajenas.
7. La mejora en la calidad personal
8. Empeño de vivir en justicia. (Mañu Noain, José, 2011)

Aquí hablamos en base a Mañu de cualidades para que el docente sea de excelencia e impacte en los estudiantes. Si observamos la detalle podemos ver que nos habla de habilidades blandas o soft skills, las cuales no se enseñan en un casa de estudios, sino en el transcurrir de la vida diaria. Por ello el aspecto socio emocional del docente y desarrollo de las habilidades blandas, si es un tema que se debería revisar ya que el docente es una unidad y es un ser humano que

enseña a otros seres humanos a ser personas más allá de lo que aprendan en un salón de Casey n este caso en una sesión virtual.

2.2.2.4. Influencia del director en el desempeño docente:

El director debe tener un liderazgo pedagógico, para poder estimular al equipo docente y orientarlo hacia la mejora de la calidad del centro. En todos los casos habría que introducir estímulos que se basarán en el reconocimiento del trabajo bien hecho.

La cultura de la calidad procede del mundo empresarial, aplicable al mundo educativo, pero no debe hacernos perder de vista que los destinatarios de la calidad educativa son las personas, por eso al mejorar la calidad, mejorará la formación de niños y de los jóvenes para hacerlos más libres y responsables, es decir mejores ciudadanos, mejores personas. (Estruch Tobella, 2002)

Tomando a Estruch y en línea con Innova Schools, el director cumple la función de líder pedagógico para que la gestión de toda la institución marche como lo planificado, por ello su influencia en la comunidad docente es de alto impacto, en cuanto a la estructura de Innova Schools, el coordinador académico es quien está más e contacto con el docente, justamente para ver temas de aprendizajes en estudiantes.

2.2.2.5. Modelos de Evaluación de desempeño docente:

En este punto veremos algunos modelos de evaluación, que nos ayuden a garantizar la idoneidad de los docentes para con sus sesiones de aprendizaje como con sus propias habilidades y competencias, por ello tomaremos como referencia los siguientes modelos:

- a) Modelo centrado en el perfil del docente: Consiste en tener un patrón a imitar, pero es algo ideal ya que dista mucho de la realidad.
- b) Modelo centrado en resultados: Es el producto de su labor considerando el tipo de aprendizaje que obtiene sus estudiantes.
- c) Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: Como lleva a cabo las actividades del aprendizaje.

Modelo centrado en la práctica reflexiva: Tomar conciencia de su trabajo para ir en un proceso continuo de mejoramiento. (Abdón, 2003)

tomando a Abdón podemos interferir, que en este modelo en Innova Schools, funciona lo que le llamamos coach o entrenador, quien es el maestro modelo a seguir para los demás docentes nuevos o que les falta reunir ciertas características para su mejor desempeño.

Definitivamente los resultados en nuestra muestra son importantes, en este caso de Innova Schools, se persigue que el estudiante sea completo y prepáralo para la vida en general, no limitarlo a los aprendizajes académicos nada más.

Acotando el párrafo anterior, el desempeño del docente en las actividades, bajo este contexto ha sido realmente complicado, por ello debemos prepáralo para que asuma estos retos, que, bajo esta contingencia, fueron adaptados sobre la marcha.

Como se explica en este acápite la práctica reflexiva, es pilar importante en el docente, por ello la investigación debe ser parte de su constante aprendizaje y el Estado debe evaluar para el caso de las instituciones públicas, el seguir incrementando la banda salarial, que le dé a los docentes la oportunidad de seguir aprendiendo y mejorarse continuamente.

2.2.2.6 Aspectos limitantes en el desempeño docente:

Al hablar de aspectos limitantes tengamos en cuenta que podría muchas situaciones que aportan a esta limitación, pero depende del enfoque de cual se mire, aquí dentro de las situaciones percibidas como problemáticas en cuanto al desempeño docente encontramos:

a) Relaciones con las condiciones y el contexto del trabajo:

1. Esto abarca el tiempo disponible para corregir evaluaciones, cuadernos, trabajos, desarrollo de tareas.
2. La poca disponibilidad en el ámbito de asesoramiento y supervisión.
3. La falta de definiciones y objetivos claros sobre lo que hay que hacer.

b) Vinculadas a las relaciones humanas:

1. El trabajo con los colegas, la relación con los directivos.
2. Las características sociales de los alumnos
3. La relación con los padres de familia
4. El manejo de disciplina en clase.

c) Relacionados con la enseñanza:

1. El dominio de los nuevos contenidos.
2. Las formas de planificar y el tiempo para hacerlo.
3. El proceso de evaluación.

(Tenti Fanfani, 2007)

Esta limitación de las condiciones laborales actualmente ha sido primordial, bajo el contexto de no tener tareas o trabajos físicos por corregir, así como evaluaciones.

Las relaciones humanas tomado a Tenti, son partes importantes en el desempeño y en nuestro objeto de estudio, en Innova Schools la comunidad educativa tiene una gran parte de injerencia en las relaciones tripartitas, entre escuela, estudiantes y padres de familia.

La enseñanza en cuanto a los contenidos, competencias y /o habilidades a impartir, van de la mano con la capacidad de organización y planificación que el docente debe hacer en su quehacer diario.

2.2.3 Competencias docentes:

2.2.3.1 Concepto:

Para poder definir desempeño docente debemos entender que este es parte de las competencias docentes que debe tener el maestro por ello debemos entender en primera instancia el concepto de competencias, sus características, sus componentes y sus modelos fundamentales.

Se entiende la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber

(...) La competencia es más que un saber en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición en hacer las cosas con claridad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones. Ministerio de Educación (2014).

Tomando al Ministerio de educación, el docente debe estar enfocado en que los estudiantes desarrollen las habilidades y competencias necesaria para avanzar al siguiente al grado inmediato, pero no dejar de lado que esas competencias que él debe tener le otorgan una responsabilidad en el cual la enseñanza se transforme en un propósito para el educando.

La competencia es una serie de comportamientos, los cuales constituyen el universo de habilidades didácticas necesarias o desempeños para una eficiente y eficaz labor profesional docente (...) estos abarcan los valores, las actitudes, las capacidades, juicios y habilidades lo que constituye la calidad personal del docente. Dicha capacidad debe ser adquirida y desarrollada a través de la preparación teórica y el entrenamiento empírico. Un proceso formativo se da a través de dos grandes áreas el racional y el cognoscitivo. (Pilonieta, 2006)²

Para Piloneta y para mí, como investigadora, este es un concepto más alineado al objeto de estudio, Innova Schools. Se busca un docente con desarrollo y dominio de su área que ira a impartir, sino que tenga presente los cinco valores innova que lo representa:

Honestidad: Somos íntegros y transparentes en lo que decimos y hacemos, mostramos coherencia, consistencia y respeto por los demás, y nos comprometemos a cumplir con lo que ofrecemos, a expresarnos con libertad y a actuar con justicia y ética, y de acuerdo a los reglamentos de la organización.

Buena vibra: Tenemos siempre una actitud positiva frente a toda circunstancia, afrontamos nuestros errores con asertividad y aprendemos de

ellos, y mostramos alegría y disposición para el aprendizaje, la colaboración y la productividad.

Pasión por lo que hacemos: Nos sentimos motivados y apasionados por trabajar por la educación y el desarrollo del país. Nos guía la transformación del país y que amando lo que hacemos lograremos alcanzar el desarrollo del Perú.

Vocación de servicio: Mostramos empatía y sensibilidad frente a las necesidades de los demás ya sean nuestros compañeros de trabajo, los estudiantes y de la sociedad; y movilizamos nuestros conocimientos, confianza y experiencia para su atención y satisfacción.

Actitud innovadora: Pensamos fuera de la caja para descubrir soluciones y oportunidades de mejora, velando por la mejora continua y el progreso. Estamos abiertos a nuevas alternativas, proponemos ideas y las ponemos a prueba dentro de un ambiente divertido y responsable.

Hellriegel (2010,p. 4)“Las competencias gerenciales son el conjunto de conocimientos ,habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintos clases de organización.”

La referencia que hace Hellriegel, involucra los aspectos administrativos, los cuales muchas veces no han sido tomados en cuenta, si bien es cierto la faculta de educación de nuestra digna casa de estudios brinda el curso de administración de la educación, deberíamos darle más énfasis a ello, por lo que esta investigación demuestra fehacientemente, que los docentes deben ser administradores de su comunidad educativa, sin dejar de ser docentes de carrera.

En el mundo empresarial existen dos posibilidades de concretar un comportamiento competente en un colaborador: Ser leal, cumplidor y conseguir un desempeño óptimo de forma sostenida y continua. Es el conjunto de conocimientos y cualidades profesionales necesarias para que le

empleado pueda desarrollarse, un conjunto de funciones o tareas que integran su ocupación. (Fernández Lopez, 2006)

Tomando a Fernández definitivamente las competencias docentes, se basan en conocimientos y cualidades que debe tener el ser humano para optar por esta profesión, por ello están importante que existan canales regulares y constantes para una adecuada evaluación de la vocación de servicio, por ello actualmente podemos ver que algunos docentes no tienen vocación de servicio , así como las diferentes habilidades que se requieren para ejercer la docencia.

- Lo que una persona es: Características personales
- Lo que una persona hace: Procesos, tareas, datos que usa
- Lo que una persona puede hacer: Características profesionales

2.2.3.2. Características de las competencias docentes:

Dentro de las características de las competencias debemos resaltar que son propias, ya que dan respuestas a las necesidades reales de cada organización. No existe competencias estándares.

Las características de a competencias docentes dentro de un marco actual que se está viviendo, han tenido que sufrir mutaciones y adaptaciones, por ello adicional a lo menciona líneas arriba, el docente debe tener la característica de adaptabilidad al cambio inmediato, considerando que no hay nada estable y esta coyuntura ha contribuido a que los docentes tengan diferentes características que las que tenían los docentes del año 2019, siendo más precisos antes de la pandemia global.

2.2.3.3. Componentes de las competencias docentes:

En las competencias los dos componentes básicos son, conocimientos y cualidades profesionales. (Fernández Lopez, 2006)

Declara Fernández que los dos competentes básicos de los docentes son los conocimientos y las cualidades profesores, pero en este contexto actual, podemos considerar que un componente adicional tiene que ser las competencias digitales, que bien cierto es, podrían estar dentro de ellos conocimientos, pero dichas competencias, no han sido impartidas por ninguna institución educativa, al menos en el Perú en el que el docente egrese de sus aulas con competencias digitales, lo que ha hecho que los docentes aprendan y/o autogestionen su propio aprendizaje virtual en base a estas nuevas demandas cognitivas.

2.2.3.4 Modelo de competencias fundamentales docentes:

- a) Planear: Es orientar el proceso formativo a partir de las necesidades identificadas, teniendo en cuenta el contexto en el cual se realiza su acción, se subdivide en:
 - 1) Necesidades de objetivos: Involucra formular objetivos prever factibilidad, establecer congruencia y representatividad.
 - 2) Contenidos: Aprende lo que es importante y sinérgico, involucra seleccionar, explicar, tener coherencia y secuencia.
 - 3) Estrategias: Diseño de situaciones de aprendizaje que involucra, seleccionar, organizar. Prever factibilidad y prever efectividad.
- b) Orientar: El maestro como un diseñador y mediador, cumple principalmente con las competencias y los desempeños en el terreno de la organización, la motivación y la información. Se subdivide en:
 - 1) Organizar: Es el conjunto de acciones que permiten ordenar acciones y movimientos, recursos y funciones, involucra el dar instrucciones, organizar condiciones, estructurar el grupo, el manejarlo, el regular la participación y asesorar el trabajo del estudiante.
 - 2) Motivar: Conjunto de acciones y recursos que faciliten la adquisición y mantenimiento de comportamientos, integradas por el manejar aprobación, variar estímulos, tomar decisiones, estimular creatividad y manejar las preguntas.

- 3) Informar: Involucra transmitir información (habilidad para la selección y adecuada diseminación de información), manejar la redundancia (renovar mensajes de distintas formas y maneras) manejar la retroalimentación (hacer uso adecuado de la pregunta, respuesta que pueden aparecer, en función de nuevos aprendizajes y avances significativos).
- c) Evaluar: Identificar y determinar el estado en que se encuentran los procesos de formación en sus diversas etapas, en función de los objetivos y propósitos previamente determinados a fin de dar explicaciones de fallas y aplicar los ajustes correspondientes: Involucran:
- 1) Medir: A través de los instrumentos se determina el estado presente de algún aspecto de proceso formativo en relación con los objetivos determinados, involucra usar técnicas (validez y confiabilidad), usar instrumentos (elaborar adecuadamente medios para poder obtener información confiables, saber cuantificar (tomar datos obtenidos para emitir juicio y tomar decisiones).
 - 2) Diagnosticar: Identificar para detectar posibles fallas del proceso formativo, involucra el definir problemas (identificar y enunciar de manera clara y precisa los posibles problemas), explicar (enunciar las posibles causas de los fenómenos) y formular alternativas (encontrar y explicar diversos medios y soluciones a los problemas)
 - 3) Retroalimentar: Manejar la información y sus fuentes, involucra seleccionar alternativas (para escoger la alternativa que ponga en equilibrio el proceso formativo), aplicar correctivos (se aplica de manera controlada, oportuna y adecuada) y analizar resultados (competencia para desarrollar diversos tipos de análisis establecido para cada uno de ellos, los criterios más pertinentes al proceso formativo. Piloneta (2006)

Considera Piloneta, ya una estructura en cuanto al modelo de competencias fundamentales, que, al revisar al detalle, esta argumentado y sostiene tres

competencias fundamentales, planear, orientar y evaluar, lo cual se asemeja a los cuatro pasos del proceso administrativos.

2.2.4 Dominios

En el Ministerio de Educación consideran el Marco del Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y desempeño que caracteriza una buena docencia y que son exigibles a todo docente en la educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen los profesores y las profesoras del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos sus estudiantes. (Ministerio de Educación, 2014)

En base a lo que menciona el MINEDU, en marco del buen desempeño docente reúne adicional a las competencias los dominios que los caracteriza para ejercer adecuadamente sus funciones y logren aprendizajes sus estudiantes.

2.2.4.1 Concepto

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en el aprendizaje 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. Ministerio de Educación (2014)

Declara el MINEDU, que el dominio reúne todos los conocimientos que debe tener el profesional de dicha carrera.

Dominios del Diseño Curricular Nacional (MINEDU)

1) Dominio 1: La preparación:

En este dominio debemos mirar y comprender que detrás de una sesión de aprendizaje hay una planificación, desagregada en

programas curriculares, unidades de aprendizaje, sesiones de aprendizaje, momentos de la sesión propiamente dicha, en el marco de lo que el MINEDU establezca y de las horas pedagógicas indiquen, es decir no solo es planear que contenidos impartir sino el tiempo a invertir. Es sumamente importante mirar la preparación con el tiempo, como mencionamos líneas arriba, sino que recursos o medios debo usar para la ejecución, por ello se dice que es trascendental el apoyo de la sesión de aprendizaje con medios y recursos que ayuden a que el tema tratado se entienda, por ello el docente debe dominar los contenidos de su área (docente de secundaria) o su nivel (docente de inicial y primaria). Es importante mirar que actualmente el enfoque inclusivo abre un gran abanico de posibilidades para su tratamiento de manera diferencial, en esta tesis no se ha abordado el tema, sin embargo, no debemos verlo como algo aislado, ya que actualmente la inclusión tiene un papel sumamente importante en las escuelas.

2) **Dominio 2:** La enseñanza:

En este dominio debemos ver como desarrollamos el proceso de impartir los conocimientos, mirando también los diferentes enfoques y las diferentes regiones en donde se aplican los contenidos curriculares. Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Aquí vemos todo lo relacionado al como enseñamos, para asegurar que aprendan, desde la motivación inicial, de proceso y final hasta la extensión o tarea o proyecto, no se puede dejar del lado el clima del aula en los aprendizajes, por el los y las docentes deben generar estrategias uso de recursos, tiempo para lograr ello y algo importante recordar que cada estudiante aprende de manera diferente, por el cual una sola estrategia no nos asegura el aprendizaje del grupo . En este dominio nos muestra la gran diversidad de ejes que debemos tener en cuenta para mejorar aprendizajes.

3) **Dominio 3:** La participación articulada con la comunidad:

Debemos tener en cuenta que la educación no solo se limita a un salón de clases y a escuela, sino que lleva un impacto en la comunidad, aquí se inserta el Proyecto educativo Institucional o denominado PCI, el cual incluye a la comunidad, padres y madres de familia, instituciones del sector público como Comisaria, Postas médicas, Hospitales, Municipio u otras comunidades según el distrito en donde esté ubicada la escuela, aquí involucraos a toda la comunidad entendiendo que esta función es de todos y no sólo y absoluta responsabilidad de la escuela. Aquí los padres y madres de familia juegan un rol tripartita relevante. Debido a que si no apoya desde casa, lo trabajado en la escuela será más difícil el avance en el aprendizaje de las y los estudiantes. En este dominio vemos la importancia de la comunidad de aprendizajes, teniendo en cuenta que el docente se enmarca en la ejecución de su área, pero de manera colegiada es decir transversal también con otras áreas. Asimismo, nos hace referencia este dominio a los instrumentos de gestión, como el Proyecto educativo institucional, del cual emanan todos los demás instrumentos de gestión que debe tener las escuelas para justamente armonizar los aprendizajes con la comunidad, al tener el término de clima favorable refuerza la importancia de que el clima de las y los estudiantes sea el más favorable para lograr aprendizajes.

- 4) **Dominio 4:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:
Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

En base a los dominios mencionados y sus conceptos líneas arriba, las competencias involucradas van de la mano con el desempeño que el

docente actual debe tener, desde el trabajo colegiado, enfocado de distintas maneras hasta el logro de habilidades y competencias que requiere los y las estudiantes de este siglo.

Como lo hace los cuatro dominios están alineados a las cuatro etapas del proceso administrativo, que va de la mano con nuestro objeto de estudios. Cada uno de los dominios reúne entre 2 a 4 competencias específicas que hacen que el desempeño docente sea una labor completa, si es que se ejecuta como tal, debemos considerar que en el marco actual del contexto coyuntural que estamos viviendo, no se está cumpliendo todas las competencias de los tanto en la educación pública como en la privada, que sucede en la educación privada en el objeto de estudio y bajo la propuesta académica que nosotros tenemos en Innova Schools, la parte de las competencias y/o habilidades duras del docente no es suficiente para lograr aprendizaje en nuestros estudiantes ya que la habilidades blandas, cobran una mayor representatividad ,para darle el soporte socio emocional y constructivista ,propuesta en base a la cual trabaja esta institución a nivel latinoamericano .

2.2.5 Profesión docente:

2.2.5.1 Concepto

Un profesional es una persona que ha desarrollado la capacidad y la habilidad para identificar y comprender el ámbito de su actuación, elaborar y conceptualizar problemas, darle solución y efectivizar la debida prestación de servicios a su sector (...) se habla del diseño de espacios y dinámicas en donde ocurre el aprendizaje (...)es un ejercicio que exige una preparación exigente y un entrenamiento adecuado de manera permanente. La profesión responde ante todo a un fenómeno social (...) desarrollo de personas que conforman las comunidades para el logro de lo fundamenta, la equidad. Pilonieta (2006)

Entrando a lo que postula Piloneta y a la profesión docente, nace de una necesidad social, en la cual se busca y se buscó el agrupar personas para impartir ciertos conceptos, retomando la historia de la educación ,la cual nace desde los labores de la Grecia y Atenas ,y decanta en la actualidad con propuestas virtuales, semipresenciales y presenciales, por ello la profesión docente no debe dejarse de ver como una respuesta a una necesidad social, por ello, refiere la importante formación docente por la importante labor que es ,transmitir no solo conocimientos sino también vivencias, que pueden marcar a educando para su vida futura.

(...) son evidente dos imágenes contradictorias dominantes en función del maestro como actor técnico vs. actor moral. La imagen tecnócrata o burocrática concibe al maestro como que dan conocimiento y siguen y aplican normas. El actor moral como artífice y artesano ve la enseñanza, como una transformación de los estudiantes. Fullan y Stiegelbauer (2011)

Relacionan Fullan y Stiegelbauer entre dos aspectos importante lo que saben y lo que son, por ello habla de dos actores ,en línea a lo antes vistos es docente es una unidad.

2.2.5.2 Etapas del desarrollo profesional docente:

1. Formación inicial:

a) El docente se enfrenta cuando observa la realidad, que la práctica real de la enseñanza no corresponde a los esquemas ideales en los que se ha formado (...) pero merece la pena reclamar una foguea docente universitaria próxima a la escuela para que el realismo en la tarea de enseñar no solo proceda de la práctica (...) sino también del itinerario formativo durante esta primera fase.

2. Profesorado principiante:

Si a la dureza de la enseñanza, que lleva la docente novel a cuestionar su formación inicial, le añadimos una crisis de identidad profesional y una socialización en centros convencionales, los ingredientes necesarios para

hace que ese profesor deje de buscar conexión entre lo que hace y la investigación educativa.

3. Estabilización profesional:

(...)el profesorado entra en esta etapa cuando ha logrado dominar todos aquellos elementos que en los primeros momentos le generaba angustia, desde la organización del aula con el alumnado, a la relación con sus compañeros, el equipo directivo y las familias y sin duda ,cuando ha conseguido una plaza definitiva, siendo satisfecha la expectativa profesional y la cuestión contractual(...)el ajuste definitivo y toma de responsabilidades(...)en este periodo decide dedicarse a la enseñanza(...)puede hacer curso de formación(...)así como dedicarse de manera autodidacta para tratar de relacionar la teoría y la práctica.

4. Experimentación y diversificación:

En esta etapa suelen asumir proyectos (...) depende de cada cual y su circunstancia (...) el profesorado más motivado es posible que se lance hacer cursos y a leer sobre diferentes ciencias de la educación, tratando de buscar respuestas a sus inquietudes intelectuales y prácticas. Quien desea ser un profesional no espera (...) tomará en sus manos la responsabilidad de formarse, asimismo y aprovechará las oportunidades que el sistema de formación permanente le brinde

5. Evaluación de la propia actividad:

En esa etapa donde ponen en duda el sentido de su actividad (...) aparecen notas de cansancio y rutina (...) sentimientos de crisis y sensación de estabilización y tranquilidad hacía lo venidero (...) una cuestión de promoción.

6. Conservadurismo y quejas:

La etapa que es la antesala a la jubilación, se cuestiona el sistema educativo y el sistema político los intentos de reforma y sus repercusiones (...) también se lamentan de los problemas de la infancia con la que tiene que trabajar, dé las familias, del equipo directivo, de la legislación existente, etc. Mostrándose

escépticos y apáticos con cualquier iniciativa del cambio con independencia de la instancia que lo proponga. La monotonía y el desencanto en reformas o iniciativas innovadoras son clave para entender las lamentaciones y las actitudes moderadas de una buena parte del profesorado.

7. Serenidad y distanciamiento.

(...) los niveles de ambición decaen con un efecto sobre la dedicación profesional (...)son años de relación ,suelen prestar más atención su tiempo libre, con actividades tractivas desvinculados de la enseñanza(...)contribuyendo un referente negativo para las nuevas generaciones.

En las etapas del desarrollo profesional, el docente suele pasar por diferentes estadios los cuales enmarcan que como profesión se inicie con muchas expectativas de aprendizaje y logros constantes, decantando en una etapa de aburrimiento y tedio. Estos aspectos se pueden ver en las muchas instituciones educativas públicas y privadas .En el objeto de estudio ,las etapas se enmarcan de diferente manera, por ejemplo la etapa inicial hasta la estabilización profesional, el docente ingresa con categoría de “docente innova”, luego de ello , pasa la etapa de experimentación y diversificación, un siguiente escalón para el nivel de “docente experto”, luego pasa al etapa de la evaluación de la propia actividad, en donde ella contribuye con su experiencia en la sede pasando a ser “docente mentor”. Las dos últimas etapas de conservadurismo y serenidad forman parte del cierre en sus carreras profesionales, esta línea de carrera contribuye a que el docente no llegue o demore su llegada a la etapa de serenidad y distanciamiento de a carrera docente, debido a Innova Schools, ofrece línea de carrera a los colaboradores.

2.2.5.3 El lugar del docente en la sociedad:

El y la docente en nuestra sociedad y si enmarcamos desde un punto más objetivo en nuestro objeto de estudio en Lima en las IE de , Los Olivos, Comas Carabaylo y Huacho, podemos ver que su realidad en nuestra sociedad es para la enseñanza aprendizaje, los docentes que laboran en bajo este radio de acción, tienen características particulares ,diferentes a los de otras zonas de Lima, Su rol en a sociedad es más ceñido a estar al tanto de la necesidades de los estudiantes ,también ellos son hijos de padres de una economía emergente ,por le cual se suelen identificar más con su realidad.

2.2.5.4. Rol del docente en el siglo XXI:

1. Respetar las diferencias: El docente debe observar y estimular, teniendo en cuenta las diferencias físicas, intelectuales, hábitos de vida, raciales y religiosas.
2. Despertar reconociendo la diversidad de inteligencias: A través de las manos solidarias, mentes lucidas, sentidos atentos, corazón alegre, voluntad firme, autoconocimiento y autoestima.
3. Ayuda a suprimir sentimientos negativos: Como las burlas, odios, violencias, etc.
4. Hace surgir al hombre nuevo: El cual debe tener las características de ser solidario, libre, tolerante, creativo, esperanzado, inserto en el mundo, abierto al cambio.

(La Banca, 2010)

Ahora, al docente del siglo XXI, nos demanda recalcar, como lo mencionamos líneas arriba, que se involucre competencias digitales, alternas, dinámicas y de amplio espectro para poder mejorar su desempeño.

2.3 Marcos conceptuales o Glosario

1. Administración: Es la dirección racional de las actividades de una organización con o sin fines de lucro, ello implica planeación, organización, dirección y control de las actividades realizadas en una organización, diferenciadas por la división del trabajo.
2. Competencias docentes: La competencia es una serie de comportamientos, los cuales constituyen el universo de habilidades didácticas necesarias o desempeños para una eficiente y eficaz labor profesional docente, estos abarcan los valores, las actitudes, las capacidades, juicios y habilidades lo que constituye la calidad personal del docente
3. Desempeño docente: Las activaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia
4. Dominio: Un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en el aprendizaje de los estudiantes
5. Gestión: Uso adecuado de los recursos para lograr los objetivos institucionales planteados
6. Profesión docente: Un profesional docente es una persona que ha desarrollado la capacidad y la habilidad para identificar y comprender el ámbito de su actuación, elaborar y conceptualizar problemas, darle solución y efectivizar la debida prestación de servicios a su sector.
7. Teoría neoclásica de la administración: Teoría que reúne los principios de la teoría clásica y los reivindica en la actualidad
8. Planeación: Involucra determinar las metas de la organización y los medios para alcanzarlos.
9. Organización: Proceso de decidir donde se tomarán las decisiones, quien ocuparía tal puesto y desempeñando que tareas
10. Dirección: Es motivar a terceros con la intención de que desempeñen tareas necesarias para alcanzar las metas de la organización.
11. Control: Es el proceso que utiliza una persona un grupo o una organización para mantener el desempeño de forma permanente y aplicar acciones correctivas.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Operacionalización de variables:

Variable X Independiente: La administración clásica

Variable Y Dependiente: Desempeño docente

VX	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORES Y ESCALAS DE MEDICIÓN
La administración clásica de la administración.	La administración clásica, surge de la teoría clásica, esta teoría revive muchos conceptos y los ordena y los cuales son aplicados a la actualidad. Teniendo como base a la planeación, organización, dirección y control, como ejes principales de la teoría y su aplicación actual	Planeación	Definir la misión	1.¿Participas en la elaboración de la misión y visión del la I.E?	Siempre=5 A veces=3 Nunca=1
			Formular los objetivos	2.¿Conoces los objetivos generales que busca lograr la I.E?	
			Desglosar objetivos	3.¿Conoces que objetivos de tu área debes cumplir en base al objetivo general de tu I.E?	
			Definir los planes	4.¿En base a los objetivos de tu área ,tienes tu plan específico para el bimestre?	
			Programas actividades	5.¿Sabes ejecutar mediante una programación las actividades a realizar de manera bimestral?	
		Organización	Dividir el trabajo- Especialización	6.¿Distribuyes tareas en base a las habilidades y competencias de tus estudiantes?	
			Determinar actividades- Especialización	7.¿Una vez distribuidas las tareas, coordinar las actividades puntuales a ejecutar?	
			Agrupar actividades Departamentalización	8.¿Agrupas actividades teniendo en cuenta que sean similares en su ejecución y tiempo?	
			Asignar recursos	9.¿Elaboras un presupuesto previo de lo que vas a gastar teniendo en cuenta la cuota por evento a realizar?	
			Asignar actividades-cargos Definir autoridad y responsabilidad	10.¿Cuentas con coordinadores responsables para los diferentes eventos?	
		Dirección	Designar personas	11.¿Cuenta con un comité de aula y designas responsabilidades puntuales y definidas?	
			Coordinar esfuerzos	12.¿Los padres de familia aportan en las actividades y/o eventos a realizarse ?	
			Comunicar	13.¿Mantienes al padre de familia constantemente comunicado sobre las actividades mediante la agenda, las llamadas telefónicas , las entrevistas personales y reuniones bimestrales?	

			Motivar	14. ¿Realizas programas de motivación a tus estudiantes y padres de familia para participar en las actividades programadas?	
			Liderar	15. ¿Crees que lideras los eventos escolares de manera organizada teniendo en cuenta cumplir lo planificado?	
		Control	Definir los estándares o criterios	16. ¿Elaboras rúbricas de evaluación para los aprendizajes de tus estudiantes?	
			Monitorear y observar el desempeño	17. ¿Para medir el aprendizaje, tú evaluación es constante?	
			Comparar el desempeño	18. ¿Cuentas con un ranking de mérito por estudiante ,por curso y/o área que te haga visualizar y comparar el desempeño entre ellos?	
			Evaluar el desempeño	19. ¿Utilizas las rúbricas para evaluar los aprendizajes de tus estudiantes?	
			Emprender acciones correctivas	20. ¿Cuentas con un programa de refuerzo académico y consultorías diarias?	

VY	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORES Y ESCALAS DE MEDICIÓN
Desempeño docente	Desempeños como las activaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de las tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revelan la competencia de base de la persona. Ministerio de Educación (2014 ,p .29)	Dominio I Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Competencia 2 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	1. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	Siempre=5 A veces=3 Nunca=1
				2. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	
				3. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	
				4. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	
				5. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	
				6. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	
		Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 4 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.	7. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	
				8. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	
				9. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	
				10. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	
				11. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	
				12. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo	

			<p>construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad</p>	<p>13. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p> <p>14. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno</p> <p>15. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados</p>
		<p>Dominio III Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>Competencia 5 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.</p>	<p>16. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p>
				<p>17. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</p>
				<p>18. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna</p>
				<p>19. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</p>
				<p>20. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>

3.2 Tipo y diseño de la investigación:

- Básica
- Por su enfoque: Cuantitativo
- Por su nivel: Descriptivo
- Por su tiempo: Transversal

Diseño de la investigación: No experimental - Correlacional

3.3 Población y muestra:

Los colegios Innova Schools están dividido por 8 regiones, de las cuales, se estudiará a los docentes de la región 4 de Lima y Provincia, debido a que soy directora de una sede de dicha región. (ver cuadro 1)

La población es de 315 docentes de las 7 sedes de la región 4, dichas sedes son las siguientes:

Cuadro 1. Número de docentes por sede

Distrito/Provincia	Nombre de la escuela	Nro. de docentes
Carabayllo	Carabayllo 1 Enace	61
Carabayllo	Carabayllo 2 San Antonio	30
Comas	Comas 1 Condorcanqui	53
Comas	Comas 2 El Retablo	43
Huacho	Huacho	42
Los Olivos	Los Olivos 1 Villasol	41
Los Olivos	Los Olivos 2 Santa Ana	45

La muestra es de 123 docentes de las 4 sedes de la región 4, dichas sedes son las siguientes(ver cuadro2)

Cuadro 2. Número de docentes de la muestra

Distrito/Provincia	Nombre de la escuela	Nro. de docentes
Los Olivos	Los Olivos 2 Santa Ana	21
Comas	Comas 2 El Retablo	38
Carabayllo	Carabayllo 2 San Antonio	26
Huacho	Huacho	38

Para la toma de muestra se ha considerado los siguientes aspectos en la sección de las sedes de la región:

1. Una por distrito
2. Cuentan con la misma cantidad de años de existencia.
3. La plana docente tiene la cantad de años igual a la sede.
4. Los cuatros sedes tiene en promedio el mismo número de docentes y de hombre versus mujeres.

3.4 Instrumento de recolección de datos:

Técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario.

La investigación será mediante cuestionario a los docentes y se aplicó mediante Google forms debido a que los colegios aún no se han reactivado las actividades.

Se convocó mediante las directoras a los docentes, se habilitó el formulario por un día, luego se cerró y se procedió a realizar el trabajo estadístico.

Con el apoyo de cada directora de sede se logró cumplir con la cantidad de docentes elegidos.

CAPÍTULO IV :RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

En base a las pruebas estadísticas tomadas y ejecutadas, pasaremos a explicar el análisis.

Se aplicó a los datos la prueba de normalidad de Kolmorov-Smirnov ya que la muestra es más de 50 personas por los datos presentado en la tabla muestran que los datos provienen de una distribución no normal por lo que se empleara el estadístico no paramétrico que nos permitirá medir la correlación de las variables como es la prueba de correlación Rho de Spermán.

La interpretación de los resultados nos lleva a concluir que si existe una relación entre administración y desempeño docente en los docentes de Innova Schools, región 4 y norte de Lima.

Al revisar los antecedentes tanto locales, nacionales e internacionales, todos demuestran una relación entre ambas variables.

4.2 Prueba de hipótesis

A continuación, veremos las pruebas de hipótesis de la investigación.

Cuadro 3. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Administración	,102	12	,003
		3	
Desempeño docente	,150	12	,000
		3	

HIPOTESIS GENERAL

Ho: La administración clásica no se relaciona con el desempeño de los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

Ha: La administración clásica se relaciona con el desempeño de los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

Cuadro 4. Correlación entre la administración clásica y el desempeño de los docentes

			Administración clásica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Administración clásica	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,680**
		N	123	123

Desempeño docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,680**	1,000
	N	,000	.
		123	123

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

Los datos que se muestran en la tabla respecto a la hipótesis general muestran un coeficiente Rho de Spearman = ,680 lo que indica una correlación moderada así mismo se obtuvo que el p_valor = ,000 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 lo que permite afirmar que la administración clásica se relaciona con el desempeño de los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

HIPÓTESIS ESPECIFICA PRIMERA

Ho: La planeación no se relaciona con la planificación de la enseñanza de forma colegiada de los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

Ha: La planeación se relaciona con la planificación de la enseñanza de forma colegiada de los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

Cuadro 5. Correlación entre la planeación con la planificación de la enseñanza en forma colegiada

	Planeación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	Planeación	Preparación de sesiones
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,303**
			.	,001

	N	123	123
Preparación de sesiones	Coeficiente de correlación	,303**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	123	123

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

Los datos que se muestran en la tabla respecto a la hipótesis específica primera se tiene que el coeficiente Rho de Spearman = ,303 lo que indica una correlación baja así mismo se obtuvo que el p_valor = ,000 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 lo que permite afirmar que la planeación se relaciona con la preparación de sesiones de aprendizaje para los estudiantes de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

HIPÓTESIS ESPECIFICA SEGUNDA

Ho: La organización no se relaciona con la conducción del proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

Ha: La organización se relaciona con la conducción del proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

Cuadro 6. Correlación entre la organización y la conducción del proceso de enseñanza con dominio disciplinar

			Organización	Conducción del proceso enseñanza
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,368**
		Sig. (bilateral)	.	,000

	N	123	123
Conducción del proceso enseñanza	Coeficiente de correlación	,368**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

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

Los datos que se muestran en la tabla respecto a la hipótesis específica segunda se tiene que el coeficiente Rho de Spearman = ,368 lo que indica una correlación baja así mismo se obtuvo que el p_valor = ,000 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 lo que permite afirmar que la organización se relaciona con el proceso de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

HIPÓTESIS ESPECIFICA TERCERA

Ho: La dirección se relaciona con la participación activa con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

Ha: La dirección se relaciona con la participación activa con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

Cuadro 7. Correlación entre la dirección con la participación activa

		Dirección	Participación activa
Rho de Spearman	Dirección	1,000	,500**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	123	123
	N	,500**	1,000

Participación activa	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

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

Los datos que se muestran en la tabla respecto a la hipótesis específica tercera se tiene que el coeficiente Rho de Spearman = ,500 lo que indica una correlación moderada así mismo se obtuvo que el p_valor = ,000 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 lo que permite afirmar que la dirección se relaciona con la participación activa con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

HIPÓTESIS ESPECIFICA CUARTA

Ho: El control no se relaciona con la evaluación permanente del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales realizado por los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

Ha: El control se relaciona con la evaluación permanente del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales realizado por los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

Cuadro 8. Correlación entre el control y la evaluación permanente

			Control	Evaluación permanente
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
Evaluación permanente	Evaluación permanente	Coeficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

N	123	123
**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).		

Los datos que se muestran en la tabla respecto a la hipótesis específica cuarta se tiene que el coeficiente Rho de Spearman = ,499 lo que indica una correlación moderada así mismo se obtuvo que el p_valor = ,000 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 lo que permite afirmar que el control se relaciona con la evaluación permanente del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales realizado por los docentes de las IE Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia 2020.

4.3 Presentación de resultados

En esta sección revisaremos a presentación de resultados teniendo en cuenta los diferentes valores asignados para la prueba de hipótesis.

Cuadro 9. Niveles y baremos de la variable administración clásica

	BAJO	REGULAR	ALTO
ADMINISTRACIÓN	20- 46	47 - 73	74 -100
Planeación	5-11	12- 18	19 -25
Organización	5-11	12- 18	19 -25
Dirección	5-11	12- 18	19 -25
Control	5-11	12- 18	19 -25

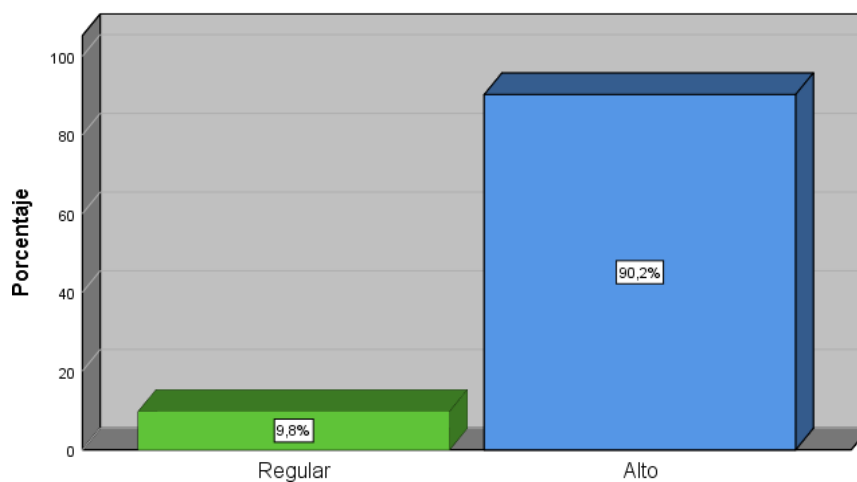
Cuadro 10. Niveles y baremos de la variable desempeño docente

	INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
DESEMPEÑO DOCENTE	20- 46	47 - 73	74 -100
Planifica la enseñanza de manera colegiada	5-11	12- 18	19 -25
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos	5-11	12- 18	19 -25
Participa activamente con actitud democráticamente crítica	5-11	12- 18	19 -25
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos	5-11	12- 18	19 -25

Resultados descriptivos**Variable Administración clásica****Cuadro 11. Frecuencia y porcentajes de la variable administración clásica**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	12	9,8
	Alto	111	90,2
	Total	123	100,0

Figura 6. Porcentajes de la variable administración clásica

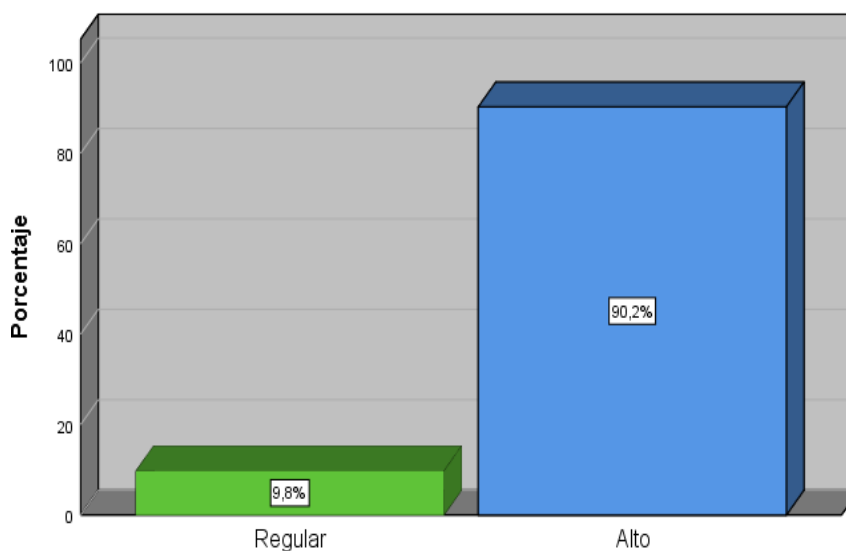


Los resultados que se presentan en la tabla y figura respectiva muestran que del total de los docentes encuestados el 9,8% considera en un nivel regular la administración clásica que se da en el Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia, 2020; mientras que el 90,2% considera en un nivel alto.

Cuadro 12. Frecuencia y porcentajes de la dimensión planeación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	12	9,8
	Alto	111	90,2
	Total	123	100,0

Figura 7. Porcentajes de la dimensión planeación

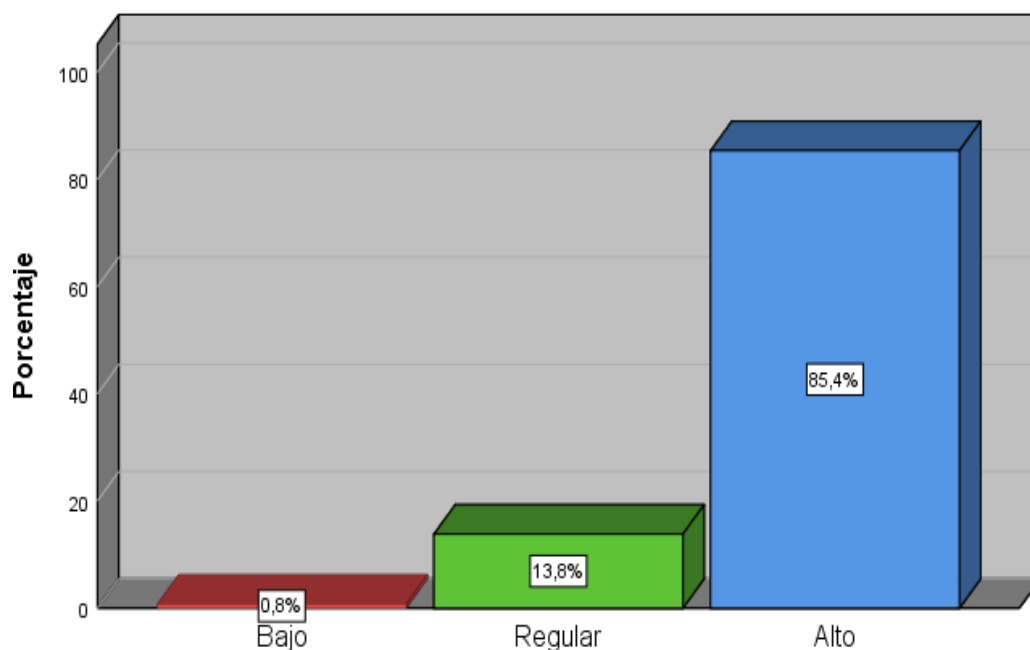


Respecto a los resultados de la dimensión planeación, los resultados que se presentan en la tabla y figura respectiva muestran que del total de los docentes encuestados el 9,8% considera en un nivel regular el proceso de planeación que se da en el Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia, 2020; mientras que el 90,2% considera en un nivel alto.

Cuadro 13. Frecuencia y porcentajes de la dimensión organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	,8
	Regular	17	13,8
	Alto	105	85,4
	Total	123	100,0

Figura 8. Porcentajes de la dimensión organización

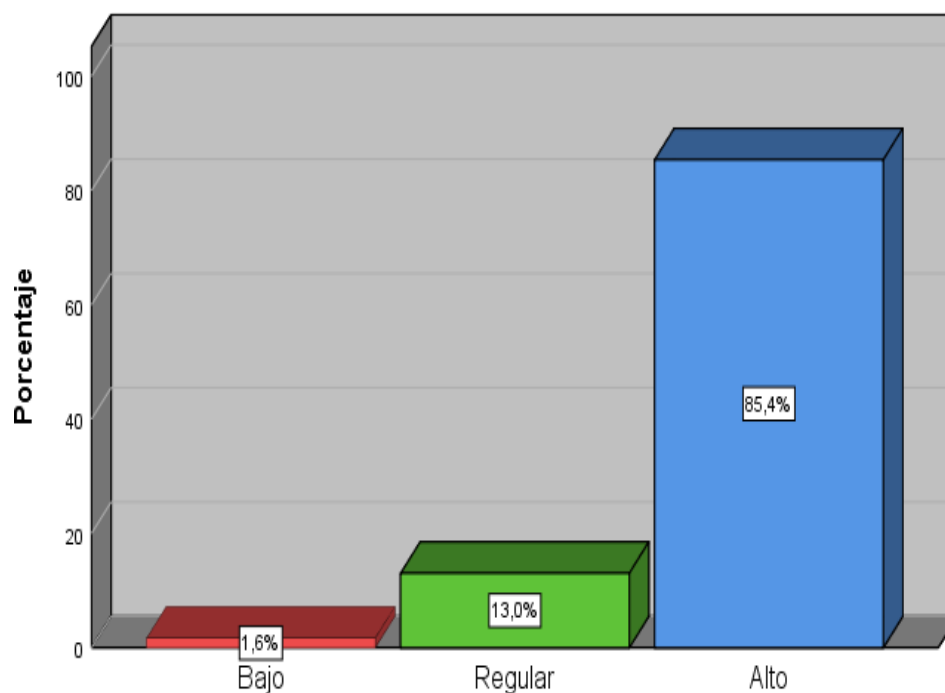


Respecto a los resultados de la dimensión organización desde la perspectiva de ellos docentes del Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia, 2020; el 0,8% considera en un nivel bajo, el 13,8% lo considera en un nivel regular y el 85,4% lo considera en un nivel alto.

Cuadro 14. Frecuencia y porcentajes de la dimensión dirección

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	1,6
	Regular	16	13,0
	Alto	105	85,4
	Total	123	100,0

Figura 9. Porcentajes de la dimensión dirección

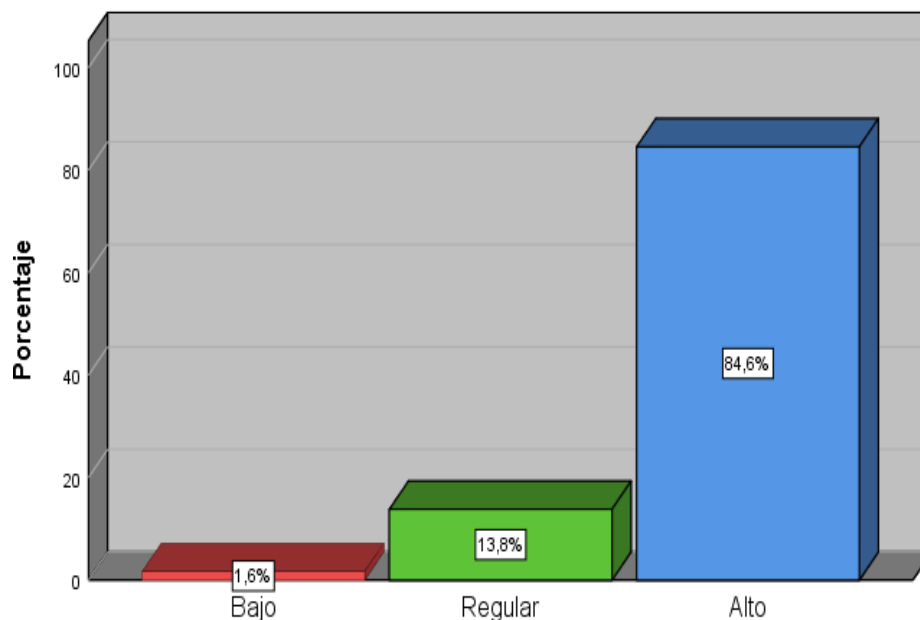


En cuanto a los resultados que se evidencian en la tabla y figura respecto a la dimensión dirección, los docentes de la región 4 de Lima y Provincia, 2020, el 1,6% lo considera en un nivel bajo, el 13% lo considera en un nivel regular y el 85,4% lo considera en un nivel alto.

Cuadro 15. Frecuencia y porcentajes de la dimensión control

		Frecuenci a	Porcentaj e
Válido	Bajo	2	1,6
	Regular	17	13,8
	Alto	104	84,6
	Total	123	100,0

Figura 10. Porcentajes de la dimensión control



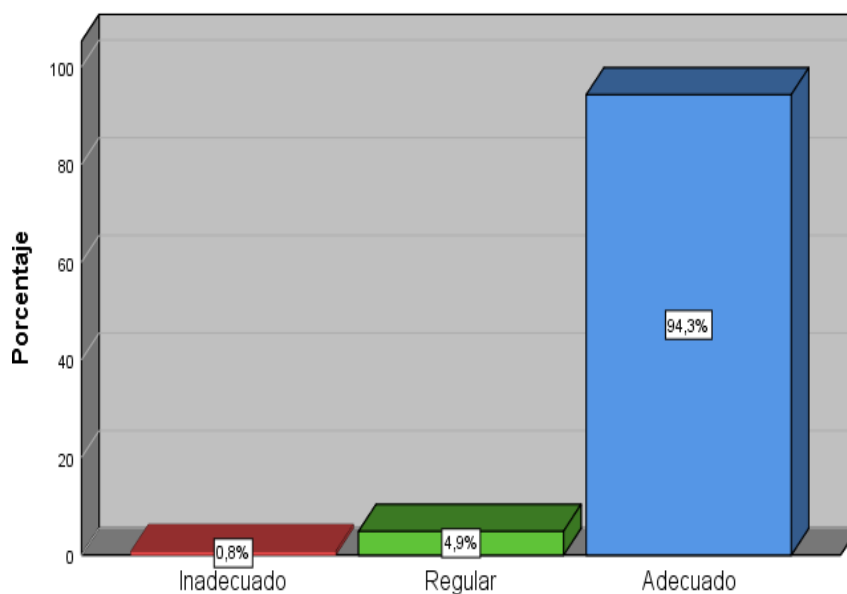
En cuanto a los resultados que se evidencian en la tabla y figura respecto a la dimensión control, los docentes del Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia, 2020, el 1,6% lo considera en un nivel bajo, el 13,8% lo considera en un nivel regular y el 84,6% lo considera en un nivel alto.

Variable desempeño docente

Cuadro 16. Frecuencia y porcentajes de la variable desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	1	,8
	Regular	6	4,9
	Adecuado	116	94,3
	Total	123	100,0

Figura 11. Porcentajes de la variable desempeño docente

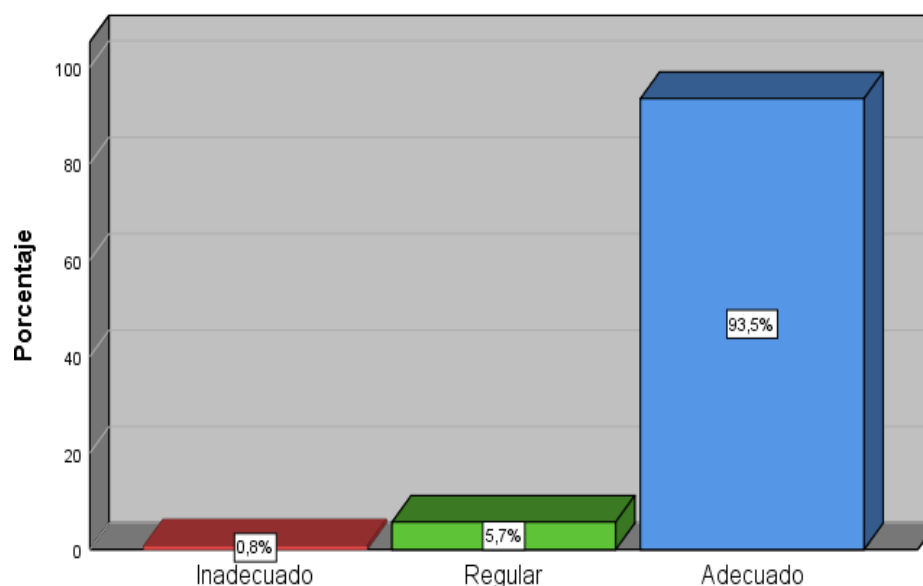


Respecto al desempeño docente los datos que se evidencian en la tabla y figura respectiva muestran que del total de los encuestados el 0,8% considera en un nivel inadecuado el desempeño de los docentes de la IE Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia, 2020; el 4,9% lo considera en un nivel regular y el 94,3% lo considera en un nivel adecuado.

Cuadro 17. Frecuencia y porcentajes de la competencia planifica la enseñanza de forma colegiada

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	1	,8
	Regular	7	5,7
	Adecuado	115	93,5
	Total	123	100,0

Figura 12. Porcentajes de la competencia planifica la enseñanza de forma colegiada

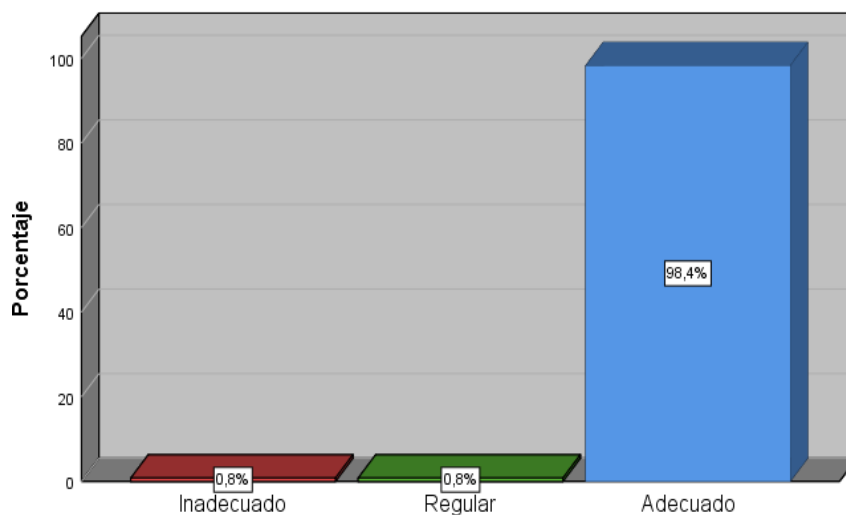


En cuanto a la competencia planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión; el 0,8% de los docentes del Innova Schools de la región 4 de Lima y Provincia, 2020, que fueron encuestados consideran que esta en un nivel inadecuado mientras que el 5,7% consideran en un nivel regular y el 93,5% lo considera en un nivel adecuado.

Cuadro 18. Frecuencia y porcentajes de la competencia conduce el proceso de enseñanza

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	1	,8
	Regular	1	,8
	Adecuado	121	98,4
	Total	123	100,0

Figura 13. Porcentajes de la competencia conduce el proceso de enseñanza

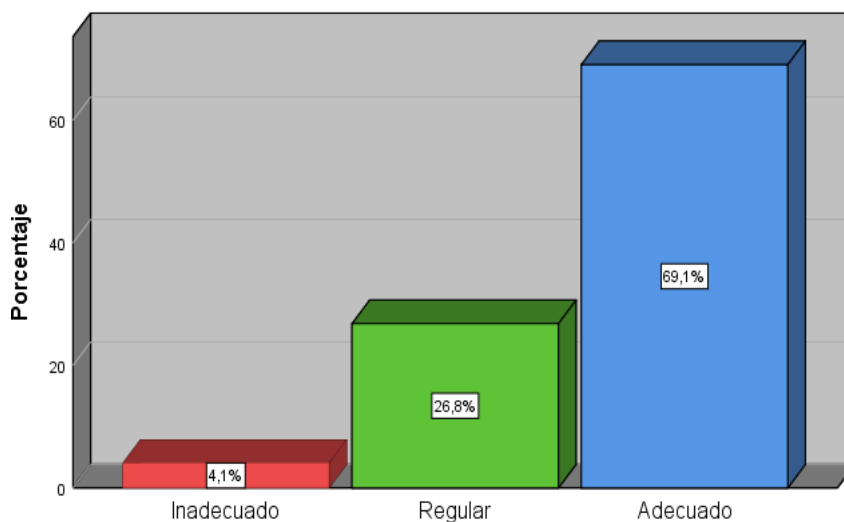


En cuanto a la competencia conduce el proceso de enseñanza ,en la tabla y figura respectiva evidencian que del total de los encuestados el 0,8% lo considera en un nivel inadecuado; mientras que el 0,8% lo considera en un nivel regular y el 98,4% lo considera un nivel adecuado.

Cuadro 19. Frecuencia y porcentajes de la competencia participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	5	4,1
	Regular	33	26,8
	Adecuado	85	69,1
	Total	123	100,0

Figura 14. Porcentajes de la competencia participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa

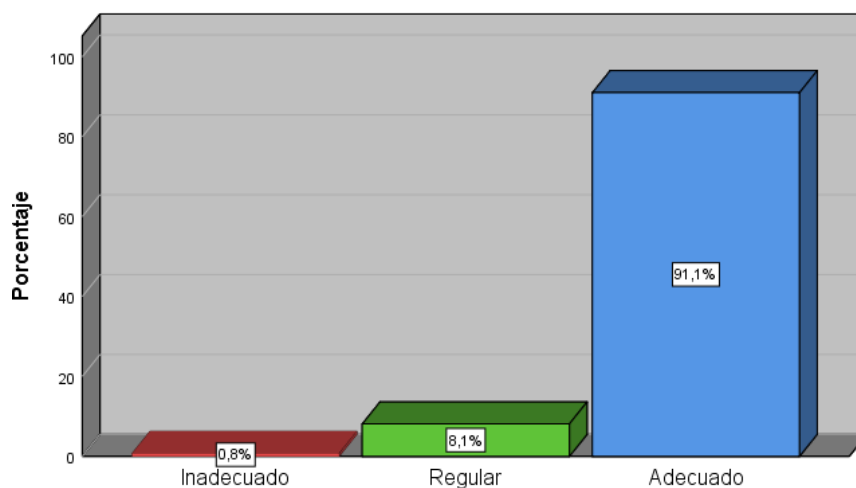


En cuanto a la competencia participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad; los datos que se muestran en la tabla y figura respectiva evidencian que del total de los encuestados el 4,1% lo considera en un nivel inadecuado; mientras que el 26,8% lo considera en un nivel regular y el 69,1% lo considera un nivel adecuado.

Cuadro 20. Frecuencia y porcentajes de la competencia evalúa permanentemente el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	1	,8
	Regular	10	8,1
	Adecuado	112	91,1
	Total	123	100,0

Figura 15. Porcentajes de la competencia evalúa permanentemente el aprendizaje



En cuanto a la competencia evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos instruccionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales; los datos que se muestran en la tabla y figura respectiva evidencian que del total de los encuestados el 0,8% lo considera en un nivel inadecuado; mientras que el 8,1% lo considera en un nivel regular y el 91,1% lo considera un nivel adecuado.

Discusión de resultados:

En base a estos resultados mostrados y evaluando los antecedentes de las investigaciones consultadas, observo que la mirada como administrador de los y las docentes y la enseñanza, no se ha evidenciado, con la debida importancia que debe tener.

Enmarcan todas las revisadas en cuanto al desempeño y la gestión básicamente del aprendizaje por el cual nuevamente estos resultados son favorables y nos llevaba a confirmar esta necesidad desde un punto más importante.

(Segura Gonzalo, 2005)considerando en esta tesis, busca que le director debe capacitarse en temas administrativos para una mejor gestión, sin reforzar que es necesario también con el equipo docente.

(Martinez Rojas F. J., 2016)para esta colega en su tesis para el doctorado ya concibe que si es necesario capacitar al equipo docente en gestión educativa con una correlación de 0.87 entre las variables trabajadas. Asimismo, en esta misma línea (**Sandoval Ríos, 2014**)también concibe la necesidad de fortalecer la gestión administrativa del equipo docente y esto bajo una mirada ya más de región.

CONCLUSIONES:

La investigación de la tesis nació como una problemática que observe en dos instituciones corporativas grandes en la educación básica peruana, bajo el régimen privado y en base a los resultados obtenidos tenemos las siguientes conclusiones:

Primera: La investigación nos concluye que es necesario incorporar horas pedagógicas en la formación docente desde un marco administrativo, por consiguiente, urgen un cambio en ello.

Segunda: Los resultados corroboran una relación moderada del 0,68 con significancia en todas las hipótesis planteadas, de ellos que los docentes deberían tener esos conocimientos impartidos desde la universidad y/o institutos pedagógicos.

Tercera. Para el caso de Innova Schools, y los colegios de la región 4, zona norte y Huacho, los docentes manejan el aspecto pedagógico enmarcado en competencias, según lo que la escuela trabaja y además utilizan parte de la administración clásica en su día a día sin necesariamente conocer sus etapas.

Cuarta: Una conclusión importante es que, bajo el contexto del 2020-2021, los estudiantes de educación deben conocer las etapas del proceso administrativo, especialmente para saber desarrollar sus sesiones de aprendizaje y relación con la comunidad educativa.

Quinta: En el contexto de la pandemia, se comprueba que la administración (gestión de la educación) favorece a un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.

RECOMENDACIONES:

Primera. - Es necesario la reestructuración la malla curricular de las universidades e institutos superiores, para el pregrado, de esa manera los prepararemos mejor para enfrentar este tipo de situaciones como las vividas en pandemia, donde en muchos casos los docentes se abrumaron con tantas actividades docentes más las labores propias de sus hogares.

Segunda. -A las autoridades de nuestra casa de estudio, Facultad de Educación-Escuela Profesional de Educación - UNMSM, elaborar un análisis comparativo de los planes de estudio 2003, 2013 A, 2013 B y 2018, en lo pertinente a cursos de administración educativa (gestión de la educación)

Tercera. - El MINEDU debe recomendar y/o exigir que en las instituciones educativas de EBR impartir un curso de administración educativa (gestión de la educación) enfocada en las necesidades actuales(pandemia)

Las investigaciones locales, nacionales e internacionales, en el Perú no tenemos una escuela de administración enfocada en docentes y más la preocupación va por que el docente sepa hacer bien una sesión de aprendizaje y ahora bajo el contexto 2020-2021 y los años venideros, el docente ha demostrado que debe y es necesario saber administración y mínimo sus cuatro procesos fundamentales.

Cuarta. — El Colegio de Profesores del Perú (CPPe) debe propiciar la exigencia de constituir o crear una escuela de administración enfocada en docentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Abdón, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Lima: Ediciones especiales magisterio.
- Alarcón, José Guillermo. (2005). *Competencias pedagógicas*. Bogotá -Colombia: Cooperativa Magisterio.
- Alvarez Alvarez, C. (2013). *Enseñanza y desarrollo profesional*. Madrid-España: La Muralla.
- Arraiza Alvarado, J. J. (2013). Tesis. *Formación profesional permanente, desempeño profesional de docente y rendimiento académico de los estudiantes del IV, VI, VIII y X ciclo de la facultad de educación de la UNMSM*. Lima, Lima, Perú.
- Asprelli, M. C. (2011). *La didáctica en a formación docente*. Santa fe -Argentina: Homo Sapiens.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Distrito federal-México: Pearson-Prentice Hall.
- Camargo Conde, J. (2009). Tesis. *El tipo de gestión administrativa de los directores y la calidad educativa en los IST públicos de la provincia de Huancayo*. Huancayo, Junin, Perú.
- Carrasco Diaz, S. (2002). Tesis. *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA*. Huacho, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: Mc Craw Hill.
- Daft, R. (s.f.).
- Daft, R., & Marcic, D. (2007). *Introducción al administración*. Distrito federal-México: Thomson.
- Estruch Tobella, J. (2002). *Dirección profesional y calidad educativa*. Barcelona-España: Praxis.

- Feijoo Mora, M. E. (2016). Tesis. *Estandares de desempeño de los docentes y su incidencia en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela general básica Augusta Mora de Franco de la parroquia de Machala*. Machala, Perú.
- Fernández Lopez, J. (2006). *Gestión por competencias*. Madrid-España: Prentice Hall.
- Flaherty, J. (2001). *Peter Drucker: La esencia de la administración moderna*. México: Pearson Educación.
- Fullan, M., & Stiegelbaver, S. (2011). *El cambio educativo*. Distrito Federal-México: Trillas.
- Hellriegel, Don. (2010). *Administración un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Learning.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc GrawHill.
- https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral. (2019). Obtenido de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral.
- https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/perezh_300607.pdf. (2019). Obtenido de https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/perezh_300607.pdf.
- Hurtado, D. (2008). *Principios de administración*. Medellín- Colombia: Fondo Editorial ITM.
- Kant, I. (2008). *Sobre pedagogía*. Córdoba-Argentina: Grupo Editor.
- La Banca, C. M. (2010). *Cambios en la educación*. Buenos Aires- Argentina.
- Mañu Noain, José. (2011). *Docentes competentes*. Madrid-España: Narce s.a.
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2013). *Desarrollo profesional docente*. Madrid-España: Narce s.a.
- Martinez Rojas, F. (2010). Tesis. *Plan de estudios, aulas unidocentes, el desempeño docente y la calidad educativa en el nivel primario de la red educativa*

rural, sector alto amazonas del distrito de Fernando Lores, provincia de Maynas. Maynas, Loreto, Perú.

Martinez Rojas, F. J. (2016). Tesis . *Gestión administrativa y la competencia docente en el Instituto científico y técnico del ejercito*. Lima, Lima, Perú.

Martinez Velez, F. A. (2014). Tesis. *Evaluación de la gestión administrativa y su influencia en al calidad educativa del colegio militar N°10 Abdon Calderón a nivel de bachillerato*. Quito, Quito, Ecuador.

Mendizabal Martel, M. B. (2011). Tesis. *Evaluación de la calidad de gestión administrativa y su relación en el desempeño docente*. Lima, Lima, Perú.

Ministerio de Educación. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima-Perú: Corporación Gráfica Navarrete.

Ñaupas, Humberto. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogota-Colombia: Ediciones de la U.

Olivares Acuña, N. (2014). Tesis. *Los instrumentos de gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la IE César Vallejo de Pamplona baja del distrito de SJM Ugel 01*. Lima, Lima, Perú.

Paccha Espinoza, J. A. (2016). Tesis. *Relación de la gestión administrativa en el desempeño docente de la escuela San José de Canto Piñas*. Oro, Ecuador.

Pilonieta, G. (2006). *Evaluación de competencias*. Bogotá-Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Pinzas Soto, D. (2016). Tesis. *La evaluación de desempeño docente y su influencia en la calidad del servicio educativo en la escuela de educación básica Febres Cordero*. El oro, Ecuador.

Ramirez Cordona, C. (2012). Tesis. *La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales*. Manizales, Colombia, Colombia.

Rodas Carpizo, Alejandro. (1988). *Administración básica*. Distrito Federal-México: Limusa.

Sandoval Ríos, J. E. (2014). Tesis. *Gestión administrativa y desempeño docente en los IS de Pacasmayo*. Pacasmayo, La Libertad, Perú.

Segura Gonzalo, A. (2005). Tesis. *Relación entre la organización administrativa y los aspectos académicos de los alumnos en los C.E rurales de Pomata*. Puno, Puno, Perú.

Stoner, James. (1996). *Administración*. México: Perason educación.

Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.

Tenti Fanfani, E. (2007). *La condición docente*. Buenos Aires-Argentina: Slglo XXI.

Torres, Z. (2007). *Teoría general de la adiminstración*. México: Grupo editorial Patnet.

Yavar Simón, I. (2013). Tesis. *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría de Lima Cercado*. Lima, Lima, Perú.

Zabalza Beraza, Miguel. (2012). *Profesora(e)s y profesión docente*. Madrid -España: Narce s.a.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/ INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACIÓN/ MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación entre la administración clásica y el desempeño de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 4, de Lima y Provincia 2020?	Determinar la relación entre la administración clásica y el desempeño de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 4, de Lima y Provincia 2020?	La administración clásica se relaciona con el desempeño de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 4, de Lima y Provincia 2020.	<u>Variable independiente:</u> La administración clásica Dimensiones: Planeación Organización Dirección Control	P: Definir la misión P: Formular los objetivos P: Desglosar objetivos P: Definir los planes P: Programas actividades O: Dividir el trabajo- Especialización O: Determinar actividades- Especialización O: Agrupar actividades Departamentalización O: Asignar recursos	<u>Tipo de</u> <u>Investigación:</u> Cuantitativa <u>Tipo de estudio:</u> Básica aplicada <u>Nivel:</u> Correlacional <u>Diseño:</u> Descriptiva Transversal	Población 315 Muestra 123 1. Comas El Retablo 2. Carabayllo San Antonio 3. Los Olivos Santa Ana 4. Huacho	Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario de encuesta

				<p>O:Asignar actividades-cargos</p> <p>Definir autoridad y responsabilidad</p> <p>D:Designar personas</p> <p>D:Coordinar esfuerzos</p> <p>D:Comunicar</p> <p>D:Motivar</p> <p>D:Liderar</p> <p>C:Definir los estándares o criterios</p> <p>C:Monitorear y observar el desempeño</p> <p>C:Comparar el desempeño</p> <p>C:Evaluar el desempeño</p> <p>C:Emprender acciones correctivas</p>	<p>Tiempo _____ de aplicación.</p> <p>2020</p> <p><u>Instrumentos:</u></p> <p>Encuesta al docente</p>		
P.E.1¿ Cómo se relaciona la planeación y la planificación de la enseñanza de forma colegiada para los estudiantes de los docentes de los colegios Innova Schools	O.E.1.Establecer la relación entre la planeación y la planificación de la enseñanza de forma colegiada para los estudiantes de los	H.E.1 La planeación se relaciona con la planificación de la enseñanza de forma colegiada para los estudiantes de los docentes de los	<p><u>Variable</u></p> <p><u>Dependiente:</u></p> <p>Desempeño docente</p> <p><u>Dimensiones:</u></p>	<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</p>			

de la región 4 de Lima y provincia 2020?	docentes de los colegios Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020.	colegios Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020.	Dominio I Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	programación curricular en permanente revisión Competencia 4 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.			
P.E.2¿ Qué relación existe entre la organización y la conducción del proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares de los estudiantes por parte de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020?	O.E.2 Conocer la relación entre la organización y la conducción del proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares de los estudiantes por parte de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020.	H.E.2 La organización se relaciona con y la conducción del proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares de los estudiantes por parte de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Dominio III Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6 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 este pueda generar			

<p>P.E.3¿Cuál es la relación entre la dirección y la participación activa, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela por parte de los docentes de los colegios de Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020?</p>	<p>P.E.3Identificar la relación entre la dirección y la participación activa, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela por parte de los docentes de los colegios de Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020.</p>	<p>P.E.3La dirección se relaciona con la participación activa, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela por parte de los docentes de los colegios de Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020.</p>		<p>aprendizajes de calidad.</p> <p>Competencia 5 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.</p>			
<p>P.E.4¿ Existe relación entre el control y la evaluación permanente del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales de los docentes de los colegios Innova Schools</p>	<p>O.E.4 Determinar la relación del control y la evaluación permanente del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales de los docentes de</p>	<p>H.E.4 El control se relaciona con la evaluación permanente del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales de los docentes de los colegios Innova</p>					

de la región 4 de Lima y provincia 2020?	los colegios Innova Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020	Schools de la región 4 de Lima y provincia 2020.					
--	---	--	--	--	--	--	--

Anexo 2 :Operacionalización de variables

VY	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
La administración clásica	La administración clásica surge de la teoría clásica, esta teoría revive muchos conceptos y los ordena y los cuales son aplicados a la actualidad.	La variable administración será medida en base a los indicadores que deben tener el proceso administrativo enmarcado en la docencia de la educación básica regular, por ello las cuatro dimensiones se	Planeación	Definir la misión	1. ¿Participas en la elaboración de la misión y visión del I.E?	Siempre= 5 A veces=3 Nunca=1
				Formular los objetivos	2. ¿Conoces los objetivos generales que busca lograr la I.E?	
				Desglosar objetivos	3. ¿Conoces que objetivos de tu área debes cumplir en base al objetivo general de tu I.E?	
				Definir los planes	4. ¿En base a los objetivos de tu área ,tienes tu plan específico para el bimestre?	
				Programas actividades	5. ¿Sabes ejecutar mediante una programación las actividades a realizar de manera bimestral?	

	correlacionarán con sus indicadores ,se aplicará una encuesta a docentes con 20 preguntas.	Organización	Dividir el trabajo-Especialización	6.¿Distribuyes tareas en base a las habilidades y competencias de tus estudiantes?	
			Determinar actividades-Especialización	7.¿Una vez distribuidas las tareas, coordinar las actividades puntuales a ejecutar?	
Agrupar actividades Departamentalización	8.¿Agrupas actividades teniendo en cuenta que sean similares en su ejecución y tiempo?				
		Organización	Asignar recursos	9.¿Elaboras un presupuesto previo de lo que vas a gastar teniendo en cuenta la cuota por evento a realizar?	
			Asignar actividades-cargos Definir autoridad y responsabilidad	10.¿Cuentas con coordinadores responsables para los diferentes eventos?	
		Dirección	Designar personas	11.¿Cuenta con un comité de aula y designas responsabilidades puntuales y definidas?	
			Coordinar esfuerzos	12.¿Los padres de familia aportan en las actividades y/o eventos a realizarse ?	
			Comunicar	13.¿Mantienes al padre de familia constantemente comunicado sobre las actividades mediante la agenda,las llamadas telefónicas , las entrevistas personales y reuniones bimestrales?	
Motivar	14.¿Realizas programas de motivación a tus estudiantes y padres de familia para participar en las actividades programadas?				
Liderar	15.¿Crees que lideras los eventos escolares de manera organizada teniendo en cuenta cumplir lo planificado?				

				Definir los estándares o criterios	16-¿Elaboras rúbricas de evaluación para los aprendizajes de tus estudiantes?
			Control	Monitorear y observar el desempeño	17-¿Para medir el aprendizaje, tú evaluación es constante?
				Comparar el desempeño	18.¿Cuentas con un ranking de mérito por estudiante ,por curso y/o área que te haga visualizar y comparar el desempeño entre ellos?
				Evaluar el desempeño	19.¿Utilizas las rúbricas para evaluar los aprendizajes de tus estudiantes?
				Emprender acciones correctivas	20.¿Cuentas con un programa de refuerzo académico y consultorías diarias?

VY	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño docente	Desempeños como las activaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia.	La variable desempeño docente, se tendrá en consideración que emana del Ministerio de educación en el	Dominio I Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso	1. Elaboras la programación curricular analizando con tus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. 2. Seleccionas los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco	Siempre= 5 A veces=3 Nunca=1

<p>Proviene del inglés performance o perform y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de las tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base d la persona. Ministerio de Educación (2014 ,p .29)</p>	<p>Marco del buen desempeño docente ,donde abordaremos los dominios I,II,II ,en relación a las competencias 2,4,5 y 6 que van de la mano con la investigación.</p>	<p>pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión</p>	<p>curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes</p>
	<p>Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio</p>		<p>3. Diseñas creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</p>
			<p>4. Contextualizas el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes</p>
			<p>5. Creas, seleccionas y organizas diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.</p>
<p>6. Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</p>			

			<p>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.</p>	<p>7. Desarrollas, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes</p> <p>8. Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</p> <p>9. Utilizas recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.</p> <p>10. Manejas diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales</p>	
		<p>Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los</p>	<p>Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela,</p>	<p>11. Interactúas con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>12. Participas en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora</p>	

		estudiant es	contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad	continua involucrándose activamente en equipo de trabajo 13. Desarrollas individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. 14. Integras críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno 15. Compartes con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	
		Dominio III Participa ción en la gestión de la escuela	Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y	16. Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. 17. Elaboras instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	

		articulada a la comunidad	retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	<p>18. Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna</p> <p>19. Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</p> <p>20. Compartes oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>
--	--	---------------------------	--	---