

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACION Y HUMANIDADES



Estrategia de gestión y evaluación de desempeño docente, en
la Escuela Militar de Chorrillos, 2019

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con Mención
en Gestión Pública

Autor

Fuentes Ramos, Juan José

Asesor:

Villanque Alegre, Boris

Código ORCID_ Asesor

0000-0002-1449-6989

Chimbote - Perú

2021

INDICE

1. PALABRAS CLAVE	iii
2. KEYWORD	iii
3. LINEAS DE INVESTIGACIÓN	iii
4. TÍTULO	iv
5. RESUMEN	v
6. ABSTRACT	vi
7. INTRODUCCIÓN	1
8. METODOLOGÍA	30
9. RESULTADOS	35
10. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	38
11. CONCLUSIONES	40
12. RECOMENDACIONES	41
13. AGRADECIMIENTO	42
14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
15. ANEXOS	45

PALABRA CLAVE

Tema	Estrategias de Gestión - Desempeño docente
Especialidad	Administración de la Educación

KEYWORD

Theme	Management Strategies - Teacher performance
Specialty	Education Administration

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Línea de Investigación	Preparación de docentes y desarrollo profesional
Área	5. Ciencias sociales
Sub área	5.3. Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación General (Incluye capacitación, pedagogía)

TITULO

Estrategia de gestión y evaluación de desempeño en el personal docente y administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2019

Management strategy and performance evaluation in the teaching and administrative staff of the Military School of Chorrillos, 2019

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las estrategias de gestión y el nivel de evaluación del desempeño del personal docente y administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2019. Para dar cumplimiento al propósito se empleó una investigación de tipo descriptivo con diseño no experimental-transaccional de corte correlacional y en una población de 180 participantes del cual se eligió 68 para la muestra correspondiente a partir de una muestra aleatorizada. La muestra seleccionada fue sujeta a la aplicación de dos cuestionarios debidamente validados y confiables cuyos resultados nos permiten llegar a la siguiente conclusión. Existe una correlación alta de $.875^{**}$ y una significancia de $0,000 < \text{que } 0,05$; condición suficiente para aceptar la hipótesis alternativa y por lo tanto se afirma que las estrategias de gestión guardan relación directa y significativa con las evaluaciones del desempeño docente en la Escuela Militar de Chorrillos.

ABSTRAC

The present research aims to determine the relationship between the management strategies and the level of performance evaluation of the teaching and administrative staff of the Military School of Chorrillos, 2019. To fulfill the purpose, a descriptive research was used with non-design. experimental-transactional correlational cut and in a population of 180 participants, of which 68 were chosen for the corresponding sample from a randomized sample. The selected sample was subjected to the application of two duly validated and reliable questionnaires, the results of which allow us to reach the following conclusion. There is a high correlation of .875 ** and a significance of 0.000 <than 0.05; This is a sufficient condition to accept the alternative hypothesis and therefore it is affirmed that the management strategies are directly and significantly related to the evaluations of teacher performance at the Military School of Chorrillos.

INTRODUCCION

En el presente trabajo de investigación como primer paso utilizamos la observación para definir la situación problemática que se vive en la Escuela Militar de Chorrillos (EMCH), en la cual las estrategias de gestión recién vienen desarrollándose paralelamente al contexto del proceso de renovación de la acreditación. El problema observado es que aun recién se están trabajando los procesos y sub procesos en la administración y por lo cual la gestión tiene aún deficiencias; consideramos que no se está supervisando ni exigiendo a los docentes del convenio y por ello su evaluación de su desempeño es observado constantemente por los supervisores y el controlador del Departamento de Planeamiento ni de la dirección de la EMCH., lo que nos conlleva relacionar las Estrategias de la gestión que tienen que asumir las acciones pertinentes de cada departamento involucrado en lo académico para luego retroalimentar en las diversas situaciones que se presenta para una mejor administración de la gestión para lograr la calidad educativa, que es lo que finalmente será evaluado durante la renovación de la acreditación.

Así mismo como efecto el desempeño de los docentes en el aula, quienes representan el facilitador, conductor de los aprendizajes, cuyo reflejo como dijimos de una buena planificación de la gestión basado en estrategias que encaminan un buen desempeño y como resultado el logro de sus capacidades en su perfil profesional de los futuros oficiales del ejército.

Entre los antecedentes encontrados para el presente estudio tenemos:

Rojas y González (2017). El autor en su investigación “Estrategia de Gestión Educativa para transformar la convivencia en el Colegio Eduardo Umaña luna de la localidad octava de Kennedy”, basada en la investigación de tipo cualitativo y de característica investigación Acción. Presentándose una investigación mixta por las características, en el cual inicialmente es de tipo cualitativo y posteriormente en el desarrollo es cuantitativa. En los capítulos el autor hace énfasis sobre los tipos de liderazgo y sus características, lo cual como forma de reconocimiento utiliza el diagnostico en el interior del colegio, encaminando de esta manera la gestión educativa, para ello también utilizo el ciclo de PHVA (Demming 1996), como aplicación en la educación, siendo una de las estrategias conocidas, la cual ayudo bastante el diagnóstico

para identificar la participación de los estudiantes y la forma de convivencia y finalmente para realizar la evaluación de las propuestas realizadas en la gestión e identificando las necesidades que el colegio tiene y posteriormente la forma como implementar estrategias para mejorar la convivencias docente y estudiantes.

Andrea (2019). Estrategias para la gestión de la educación a distancia en universidades públicas nacionales argentinas. Universidad nacional del Sur-Argentina; expresa que la educación a distancia (ED) es parte de la formación indirecta en Argentina, cuya incidencia es notables a medidas que va creciendo la población estudiantil en las universidades; cuyo objetivo de la investigación es proponer estrategias para la gestión con respecto a una educación distancia, principalmente en las instituciones públicas de Argentina. La metodología seguida en este trabajo es descriptiva con enfoque cualitativo y el tipo de estudio es de caso, para lo cual se contó con las universidades públicas como unidad de análisis, los datos de la fuente primaria fueron las entrevistas a los gestores de la educación a distancia. Los resultados encontrados fue que la gestión de educación a distancia se encuentra en procesos de implementación, con apoyo de las autoridades que generan la normatividad sobre la educación a distancia. Para su funcionamiento se recomienda contar con personal altamente capacitados. Otra de las estrategias fue destinar recursos trabajar en innovación y también para una nueva forma de monitoreo y evaluación con respecto a la calidad. Finalmente, los resultados muestran que las estrategias mencionadas están en el marco de la política del gobierno. Una de las principales aportaciones la sistematización de prácticas y estrategias para gestionar la educación a distancia.

Rojas y Salamanca (2019), en el estudio Estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia escolar. Universidad del Tolima facultad de ciencias de la educación maestría en educación. Ibagué-Tolima. Una de las estrategias que se menciona en el trabajo de investigación es convivencia para que los estudiantes se desarrollan con amplitud y en espacios integrados a su quehacer académico y otra estrategia que complementa es las buenas prácticas en ambientes saludables; en ese marco la investigación pretende diseñar varias estrategias de gestión educativa para lograr los objetivos institucionales y la convivencia educativa, de esta manera crear

una cultura en los estudiantes; para ello se trabajó con un enfoque cualitativo y cuantitativo, es decir con un enfoque mixto, dado que con la información recabada se utilizó la estadística para procesar la información, mediante instrumentos validados, pretendiendo dar solución al problema planteado sobre la convivencia escolar con la revisión de literatura y documentos primarios de las instituciones.

Marcos B. Vera-Mendoza (2018). Las estrategias educativas como vía para una gestión educativa eficiente. Ciencia de la Educación. Ecuador. Edición núm. 17, Vol. 3, No 3. En la revista de investigación se analizan dos variables, estrategia educativa y gestión educativa, de tal forma las estrategias utilizadas en la gestión muestren cambios en la gestión educativa, el trabajo busco implementar las estrategias educativas con los directivos, docentes y administrativos y posteriormente con la comunidad educativa, cuya participación tuvo como objetivo la superación de las relaciones humanas en el centro educativo. Como resultado se observó que la gestión educativa es eficiente, pero con el liderazgo del director; quien organiza, diseña e implementa la estrategia a utilizar en ese periodo educativo, finalmente también formulara estrategias de evaluación; pudiendo entender que una de las herramientas es la estrategia de gestión genera estrategias educativas.

Zamora (2018). Estrategias de gestión en educación superior: análisis desde los enfoques basados en resultados y en procesos. Revista electrónica calidad en la educación superior. (Universidad de Costa Rica, Costa Rica). Volumen 9, Número 2. El artículo analiza los enfoques de gestión por resultados y está a la vez analiza la gestión por procesos, sus características y beneficios de estas, en donde la información trae consigo insumos para tomar decisiones sobre el proceso de implementación, además considerado como herramienta de gestión generan impactos en la organización, en el manejo de recursos, planificación e identificación con la institución. Concluye en dicho trabajo la necesidad de articularse la metodología y el enfoque de gestión, basados en las estrategias de la institución y consecuentemente en los objetivos institucionales, por lo que se recomienda que cada institución de manejar o elegir un enfoque de gestión, y articular este enfoque institucional, logrando una serie de mejoras en los procesos educativos y también la sostenibilidad del modelo institucional.

Programa Escuelas de Calidad (2016). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Revista vivir mejor. Editorial JH Miranda. ISBN: 978-607-8017-35-5. La investigación tiene como propósito mejorar los resultados en la educación, en base a las transformaciones con respecto a su gestión, cuya estrategia en propio de las características de la institución, cuyo modelo esta basadas en la capacidad de tomar decisiones y básicamente del liderazgo del directivo, cuya responsabilidad es la mejora continua, a través de un enfoque estratégico.

Chávez y Olivos (2019). Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “modelo” Trujillo, 2018. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI-Perú. La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. El tipo de estudio es descriptivo-correlacional, con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 52 docentes y se les aplicó una encuesta con dos cuestionarios de 30 preguntas de la variables gestión directiva y 28 preguntas de la variable desempeño docente, estos instrumentos pasaron con una confiabilidad alto y fueron validados por expertos; los cuestionaros estaban con categorías de Likert, que fueron aplicados para recabar la información tanto de sus variables como de sus dimensiones. Los resultados fueron positivos al encontrar un coeficiente de correlación de Spearman de $r=0,877$ con un nivel de significancia $p=0,00 < 0,05$ y de esta manera se probó la hipótesis, la cual muestra que la gestión directiva y desempeño docente tienen una relación muy alta, por lo que las opiniones fueron muy buenas al respecto.

Pérez (2016). La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red brisas del Chinchipe de puerto Huallape, del distrito de santa Rosa de la provincia de Jaén. Universidad nacional de Cajamarca-Perú. El desarrollo de la investigación tiene como objetivo general determinar la relación que hay entre la gestión directiva y el desempeño docente en instituciones Red Brisas de Chinchipe y tiene como propósito de plantear una propuesta con respecto a la gestión de los directivos. Para el estudio se tomó en cuenta una muestra de 12 personas las cuales fueron seccionados con criterio no probabilístico por una pequeña población, a las cuales se les aplico dos instrumentos, con cuestionarios cerrados de un total de 33 preguntas, el tipo de investigación fue descriptivo

correlacional, con enfoque cuantitativo. Los resultados confirmaron que la gestión directiva tuvo una alta aprobación de las opiniones de los encuestados, alcanzando en el nivel regular el 60% y mala el 34 %; y en caso del desempeño docente alcanzo en el nivel regular el 47% y mala 7% ; el resultado de la contrastación de las hipótesis resulto moderado al alcanzar un coeficiente de correlación de Pearson 0.541 y un valor de significancia < 0.05 ; por lo que concluye que existe una correlación entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas d la Red Brisas del Chinchipe-Jaén; finalmente se propone en caso de los directores un nuevo modelo de gestión directiva con sus respectivos indicadores, con la finalidad de mejorar el desempeño de los directivos.

Asto (2018). Estrategias de gestión institucional para mejorar el desempeño docente de las instituciones educativas nacionales del nivel de educación secundaria, distrito de Hunter, Arequipa, 2016. Universidad nacional de san Agustín-Perú. El objetivo de estudios es el mejoramiento de la Gestión institucional y el Desempeño docente, a través de las Estrategias de Gestión Institucional, proponiéndose encontrar la relación entre la Gestión de las estrategias y el Desempeño docente. Por lo que se tuvo como población las instituciones del nivel secundario del distrito de Hunter-Arequipa, en donde se desarrolló la investigación mediante instrumentos validados y el tipo de investigación fue descriptico-correlacional con enfoque cuantitativo. Los resultados fueron alentadores, al encontrar una relación directa entre las estrategias gestión institucional y el desempeño docente, aun estando en procesos con respecto a la política de trabajo en todas las instituciones, es decir se lleva a cabo en forma regular ya que hay todavía docentes que tiene dificultades en la parte pedagógica, faltándoles un criterio unificado y trabajo en forma eficiente y eficaz en la parte pedagógica, política y ética.

Para, Martos (2019) en su investigación tuvo como propósito encontrar la relación entre la Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa José Luis Purisaca Aldana, en Moyobamba; optó por una investigación de tipo correlacional, con diseño no experimental; trabajando en una población de 40 personas de la comunidad educativa, a quienes empleó dos instrumentos cerrados con escala de Likert que fueron validados por expertos y confiables para recoger

información en los resultados. Los resultados encontrados en la prueba de hipótesis en base al test e Spearman un coeficiente de correlación de 0.895 y una significancia de $0.000 < 0.05$; por lo que valido la relación significativa entre la Gestión Educativa y el desempeño docente; finalmente se recomendó impulsar y continuar gestionando en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba.

Ubillus (2019). Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la universidad de Piura. Facultad de ciencias de la educación. El siguiente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar cómo está relacionado la gestión educativa y el desempeño docente como parte de su función, en el nivel de enseñanza del nivel universitario. Por lo que la metodología seguido fue identificar el tipo de investigación que fue descriptivo correlacional, además por el tipo de variable se trabajó con un enfoque mixto y un diseño no experimental, con una muestra no probabilístico la cual se aplicó dos instrumentos para su recolección de información, validados y confiables, con apoyo para el análisis estadístico el software SPSS v25. Los resultados dieron como resultado una débil relación entre ellas, es decir no existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería, por lo que las opiniones de los encuestados en la estadística descriptiva fueron menores del 50%, siendo desfavorable una la prueba de hipótesis, solo encontrándose una baja correlación es sus dimensiones de estudio.

En el presente estudio las teorías que fundamentan el presente estudio está dado por una parte las estrategias de gestión y por otro lado el desempeño del personal docente y administrativo.

Estrategia de gestión

Según el Diccionario de Ciencias de la Educación, a la estrategia se puede entender como: "...el planteamiento conjunto de las directrices a seguir en cada una de las fases de un proceso..., guarda estrecha relación con los objetivos que se pretenden lograr..." (1995, pág. 593).

Bajo esta idea de estrategia se considera entonces que las estrategias de gestión para el nivel secundaria (básico), se llevará a cabo a partir del reconocimiento de sus capacidades de organización, de la actuación de los actores

involucrados, de las condiciones bajo las que operan la información y las políticas que se siguen para guiar los recursos a su disposición, con el propósito de dar cumplimiento a objetivos y metas en materia de lograr una educación de calidad. Es decir, cómo se relacionan estas capacidades para alcanzar retos y situaciones que implican el reconocimiento de las condiciones que prevalecen en lo académico, los estímulos económicos, la formación y actualización docente y la evaluación de la relación enseñanza- aprendizaje, para el logro de una educación de calidad.

Para Villajuana: define como dinámico e integral las actividades, en donde el objetivo es desarrollar competencias que satisfagan a los clientes. Describe como un procesos en la cual implica nuevas formas de pensar que apoya mejorar y reforzar las debilidades de una organización, evalúa la visión y misión, las estrategias y fortalezas en todas las etapas (Planeamiento, Organización, Dirección y Control), transformando el cambio de su contexto para mejorar ser de calidad los servicios y fomentar nuevos líderes en los trabajadores, enseñándoles que es necesario e importante el cambio, moviendo las ideas tradicionales y asumir nuevas responsabilidades que funcionen bien y por mucho tiempo.

Esto se encuadra dentro de los postulados de Peter Drucker donde plantea que el trabajo de un director sea evaluado primeramente su eficacia y luego su eficiencia observando sus accionar y actitud correcta. De estos dos razonamientos, Drucker opina que siempre uno predomina sobre otro, así la efectividad considera que es más importante, ya que eficiencia no compensa los errores en los objetivos.

Al preocuparse por los manuales militares con respecto a la Gestión Estratégica, el repertorio de The American Heritage define Gestión Estratégica como "la ciencia y el arte de comandancia militar aplicados a la planeación y conducción general de operaciones de combate en gran escala".

Se considera que uno de los principales temas en la planeación en la Gestión Estratégica, así, Alfred Chandler definió Gestión Estratégica como "la determinación de las metas y objetivos básicos a largo plazo en una entidad, junto con la adaptación de cursos de acción y la distribución de cursos necesarios para lograr estos propósitos".

Análogamente el autor, James B. Quinn del Dartmouth College tiene un concepto similar a Chandler, en donde precisa que, toda Gestión Estratégica tiene como base fundamental la planeación integrado, para lograr los objetivos de la organización. Esta concepción fue criticada por Henry Mintzberg de McGill University, en donde dice que no todo, responde a la planeación racional.

Mintzberg, conceptualiza que la Gestión Estratégica que antes de la planeación las estrategias provienen del interior de la organización sin ningún plan. Dicho criterio insiste que la estrategia es más de lo que se intente planificar, definiendo a la Gestión Estratégica como "un modelo en una corriente de decisiones o acciones"; por lo que se constituye una estrategia emergente o no planeada.

La gestión y las metas si importan

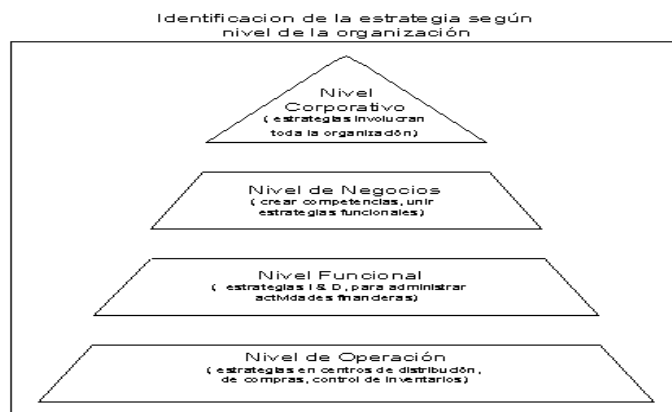
De las diversas teorías la gestión de los directivos no debe estar limitados a principios inamovibles con es la planeación u organización, lo que se debe considerar son los objetivos y las metas, para evitar que un mal planeamiento afecte a la organización, por ello las metas deben ser claros y medibles y con fechas para su logro, se consideran al menos por cuatro razones, la cual resumiremos como sigue:

- a. Dirección los proporcionan las metas. La organización con las metas tiene una dirección que debe lograr, tiene un sentido más claro los individuos responsables, reacciones a las mediciones de sus indicadores, superando las dificultades.
- b. Todos los esfuerzos van en dirección a las metas. Con los recursos limitados de las organizaciones se puede lograr metas de acuerdo a nuestras necesidades y comprometernos a cumplir con los escasos recursos; para ello coordinar acciones con demás individuos de la organización.
- c. Todos los planes y decisiones dependen de las metas. Todas las organizaciones planean y en ella principalmente están definidas las metas, por ello cuando se empieza el trabajo debemos conocer las metas, acercándonos a nuestra organización.
- d. Los procesos son evaluados por las metas. Muchas acciones comunes y continuas se convierten en metas, es decir se van estandarizando en el tiempo y la evaluación constante de los directivos, convirtiéndose en un elemento de control asegurando alcanzar las metas y con la flexibilidad de tomar acciones que se puedan corregir si salimos del camino.

Principios de las organizaciones basadas en la estrategia. Estos principios frecuentes que han tenido en común en aquellas instituciones exitosas que emplearon el cuadro de mando completo consisten en utilizar con rapidez estrategias innovadoras, para lo cual deberán lograr los resultados propuestos. Dicho cuadro describe las estrategias en forma clara y coherente y clara, todas las instituciones y organizaciones tienen establecidos, en muchos casos como en las finanzas las estrategias no se pueden describir, solo como teorías, métodos relacionados con ella, pero el marco integral permite disponer de un marco lógico a través de lo que se denomina “mapa estratégico”, que nos ayudan a diseñar nuevos sistemas de gestión estratégica.

Los activos tangibles son medibles por los mapas estratégicos y los cuadros de mando, los sistemas miden envolturas de la parte financiera, estos activos generalmente tienen que estar vinculados para tener valor. Al usuario se debe considerar que el resultado sea activos tangibles que utiliza como herramienta el mapa Estratégico y los cuadros de mando consideramos a la tecnología que permite medir la gestión y un cuadro de mando integral, las organizaciones crean una referencia común y comprensible para la totalidad de sus unidades y empleados.

Marco analítico de las estrategias. Se describe las estrategias genéricas de Michael Porter, los diferentes tipos de análisis estratégicos y su noción de grupos estratégicos. También es importante el aporte de George Yip en las estrategias, al igual que realizó por Thompson & Strickland, los cuales señalan el concepto de estrategia, a que organización aplicar y el pensamiento estratégico, señalando que hay cuatro pasos para seleccionar la estrategia más apropiada. Primero, ventaja competitiva sustentable, más importante que es el conocimiento o capital intelectual en base a la experiencia, motivación y sostenible en el tiempo. Segundo, a quienes se la va aplicar y a qué nivel de la organización, según la concepción de Thompson y Strickland existen 3 niveles: para los supervisores, a las jefaturas y al ejecutivo de las organizaciones donde existe una línea de actividades regulares y el éxito radicará en desarrollar una posición competitiva más poderosa a largo plazo.



Tercero, el estratega debe seleccionar las estrategias “tener el claro entendimiento del carácter particular de cada elemento en la coyuntura dada, y la capacidad de reestructurar estos elementos de la forma más adecuada buscando un objetivo el cual nos permitirá llegar a la visión de la organización.”. El estratega tiene que ser analítico, comunicador, tener habilidad mental y pronosticar situaciones para cumplir con los objetivos.

El cuarto paso es la comparación de las estrategias presentadas y sus evaluaciones, utilizando un marco de valorización para la elección de la estrategia, con la finalidad cumplir con las metas. Ver gráfico adjunto.



Dimensiones de la estrategia de gestión

Calidad de Procesos Educativos. Según NILDA GUTIÉRREZ Andrés (2005). Define como una de las formas de seguir una línea, pero no de un logro limitado. Los centros educativos de cualquier nivel tienen una organización basada en procesos y tienen un sistema de mejora continua que van cambiando en las diferentes etapas de la educación. La calidad tiene diferentes características, en esta oportunidad lo vemos como al todo que satisface a los clientes, se puede reflejar en el clima organizacional, en las funciones de los docentes y directivos, es decir vibran de hacer bien las cosas, con el objetivo de lograr los objetivos institucionales y con ello la mejorar continua que refleja en los directivos, docente y estudiantes, mediante aplicaciones de nuevas estrategias como parte de la calidad está involucrado los alumnos y sus padres que forman parte del grupo de interés del sistema de calidad. La calidad es el reflejo de las personas responsables y preparadas para utilizar estrategias, actividades directas e indirectas y muy racionales para minimizar y ahorrar acciones y actividades en pro de lograr buenos resultados. Muchos directivos no ven la mejora continua y ven que han realizado ya lo mejor y por ellos las oportunidades de van de las manos, dejando el descontrol de la organización.

Calidad del Personal Docente. Características de calidad. Según Javier Tourón, implanta una cadena de características que se pueden observar al docente y que estas se puedan evaluar la calidad docente, por lo cual se presenta una serie de condiciones para establecer a un buen docente:

1. Conocer el nivel de conocimiento sobre una materia que el docente tienen bajo su responsabilidad en su enseñanza aprendizaje.
2. No motivar extrínsecamente a los estudiantes, porque puede generar bajas expectativas del docente.
3. Como parte de la calidad docente, es necesario que las preguntas claras para su posterior evaluación.
4. Utilizar estrategias para la parte actitudinal y es necesario el rigor para luego ir bajando a medida que se van conociendo su aprendizaje los estudiantes.

5. Las relaciones sociales y afectivas con los grupos de interés, es decir docentes, padres de familia y estudiante, contribuye a la calidad de la formación de los educandos.

Se concluye con la observación que “tenemos que convertir la actividad educativa en una profesión tan basada en evidencias como la medicina o la ingeniería”. El informe “Mackinsay” describe uno de los métodos para seleccionar al mejor docente que tienen altos desempeño, cuyo mecanismo utiliza ciertos parámetros para poderlos identificar, por lo que presentamos estas características para la selección de docentes con alto desempeño de calidad:

1. Dominio del lenguaje o la capacidad de comprensión.
2. Dominio de las matemáticas de acuerdo a su nivel de enseñanza.
3. Dominio de capacidades interpersonales, con los grupos de interés.
4. Actualización constante en su especialidad.
5. Estar satisfecho y motivado para enseñar.

La calidad, están definida como la formación para la vida, es decir lo que aprendemos es como hacer las cosas y el saber cómo, lo cual repercutirá en el futuro de educando, ya que a medida que pasa el tiempo habrá situaciones más complejas que abordar en la educación y por tanto la búsqueda de la calidad es continua con nuevas habilidades y capacidades que la institución está constantemente gestionando para sus instituciones.

Administración moderna en educación. Según, Víctor Julio Baltodano Zúñiga (2009). Todo estudio con respecto a la administración de la educación, aun en el caso actual no tiene una receta o un estándar para su aplicación, está en función a las situaciones que se presentan y a la disposición de las herramientas que manejan, por ello se dice administración moderna y que el gerente educativo dispone para guiar a la institución, lo cual lo único debe estar apegado a sus funciones como planear, organizar, dirigir y controlar las actividades del centro a educativo. Por ello se general ciertas concepciones del gerente a fin de poder visualizar la situación y buscar la solución a esta, como hemos dicho no hay ningún marco teórico que

garantice el éxito, sino adaptando a situaciones que el director con experiencia y herramientas logre sus objetivos.

La educación va acompañada de valores y actitudes. En el caso de la Escuela Militar de Chorrillos (EMCH) los responsables de la educación, Director y Sub directores y cadetes, están sujetos a estos valores y actitudes que constituyen los Ejes Transversales en la Educación, así como las herramientas e instrumentos modernos, que forman parte del currículo de la EMCH, estos otros aspectos forman parte del campo del saber, el ser, el hacer y el convivir a través de las normas y reglamentos del Ejército del Perú.

VALORES INSTITUCIONALES	ACTITUDES
COMPROMISO CON LA EXCELENCIA INSTITUCIONAL (DIMENSIÓN: DEL SABER)	-Debe ser líder -Debe ser competitivo -Debe mostrar espíritu de superación -Debe demostrar iniciativa e ingenio -Debe fortalecer la identidad institucional
INTEGRIDAD (DIMENSIÓN: DEL SER)	-Proceder con honor ser leal -Ser veraz -Ser honesto -Actuar con dignidad tener autoestima
DISCIPLINA (DIMENSIÓN: DEL HACER)	-Ser responsable -Mostrar obediencia -Ser justo -Ser puntual -Ser respetuoso
VOCACION DE SERVICIO (DIMENSIÓN: DE CONVIVIR)	-Ser tolerante -Ser solidario -Ser perseverante -Mostrar coraje -Mostrar desprendimiento y entrega -Fortalecer el espíritu de cuerpo -Mostrar valor y patriotismo

Evaluación del desempeño humano

Chiavenato (2007), formula que “en el comportamiento de la persona es importante centrar el interés en el determinado puesto de trabajo que ocupa” (p. 243). Lo que quiere decir que cada personal es diferente y se debe poner interés y la evaluación conforme su desempeño, es decir es en forma individual la magnitud de esfuerzo que hace cada uno con sus capacidades y habilidades. Así mismo

Chiavenato, cita también en otro párrafo, “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro” (p. 243). Es decir que la evaluación es considerada como parte de la estimulación y las cualidades de los miembros, cuyas evaluaciones se dan en el desempeño, en mérito y de eficiencia en sus respectivas funciones. En el caso de la evaluación del desempeño a los miembros de una organización se hace con un plan muy dinámico a fin de evaluar todas las actividades educacionales, siendo esta una técnica en la función administrativa se permite detectar y analizar los problemas en el proceso educativo por los supervisores según el puesto que ocupa y del tipo de problema que se presenta que servirá posteriormente para definir políticas y retroalimentar a área de recursos humanos.

Responsabilidades en la evaluación del desempeño. La responsabilidad se delega a las autoridades competentes e idóneas y con ayuda de las herramientas globales y con el área de recursos humanos de la organización se procederá a la evaluación, lo que comúnmente corresponde al gerente y al equipo de trabajo, por lo que la política de la institución será lo último decidida en la evaluación del desempeño.

En el caso del Gerente, la responsabilidad recae en él, ya que como miembro de la alta dirección está en la obligación de evaluar a sus subordinados, cuya función es evaluar el desempeño del personal, con el apoyo del área de recursos humanos, la cual están ya definidos por política los medios y los criterios de la evaluación. En el caso del gerente que no esté capacitado dejara al área de recursos humanos para controlar el proceso de evaluación y darle seguimiento, sin perder la línea de autoridad.

En el caso de la propia Persona, cada miembro es responsable de su desempeño y también con capacidad de valoración está en la obligación de autoevaluarse, el cumplimiento de sus funciones, su producción y su eficiencia; cuya evaluación tienen indicadores que el gerente tiene conocimiento y que fácilmente puede seguir la autoevaluación.

Ahora en el caso del Individuo y el Gerente, se hace como en la antigua escuela, se evalúa por objetivos (APO), su implementación causa muchas tensiones dado la

arbitrariedad, la autocracia, y angustia que provoca en los involucrados. Con esta nueva APO, la evaluación del desempeño se orienta por los siguientes caminos:

Objetivos mediante consenso: es la participación en forma consensuada por el evaluador y el gerente, cuya negociación entre ambos se establece los objetivos, si ello se concreta la empresa obtiene beneficio en ambas partes.

Compromiso individual para lograr objetivos propuestos en conjunto: es cuando se presenta el acuerdo dado en una forma de contrato para lograr los objetivos que se han planteado. Para ello, el personal evaluado deberá acceder plenamente a los objetivos planteados en la empresa y de esta manera deberá aceptar el compromiso pactado con el gerente.

Objetivo de la evaluación del desempeño. Para, Chiavenato (2007), en su investigación nos plantea que la evaluación del desempeño se presenta por múltiples argumentos positivos a favor del trabajador, como también, algunos están en contra de la evaluación. No se tiene estudios con respecto a sus efectos, creyendo que la responsabilidad del área de los recursos humanos es completa y que la selección es un planteamiento rígido, mecanizado y que algunos opinan que es distorsionado y limitado a la evaluación de los desempeños de los evaluados. Se debe dar a conocer porque la evaluación, modificación del desempeño, siendo necesario la retroalimentación y reducir las disconformidades.

Objetivos intermedios de la evaluación:

- Capacidad para el puesto.
- Capacitación de sus funciones.
- Promover otros puestos.
- Motivación salarial por desempeño.
- Progreso en las relaciones humanas.
- Avance personal del empleado.
- Indagación en investigación de recursos humanos.

- Apreciación del potencial de los empleados.
- Motivación a mayor productividad.
- Conocer los indicadores del desempeño de la organización.
- Retroalimentación (*feedback*) al evaluado.
- Otras decisiones.

Objetivos de la evaluación del desempeño:

- Primero; Medición del potencial humano.
- Segundo; Dar su lugar al área de recursos humanos, en función a la buena organización.
- Tercero; Oportunidades de crecimiento y participación de todos los miembros en base a los objetivos de la organización y de los subordinados.

Beneficios de la evaluación del desempeño. Según, Chiavenato (2007), manifiesta que si una evaluación de desempeño ha sido planteada de manera correcta, coordinada y bien estructurado, traerá beneficios a corto, mediano y largo plazo; estos beneficios son:

Para el gerente:

- En principio la medición en la medición se debe eliminar la subjetividad y segundo evaluar el desempeño y el comportamiento de los docentes o trabajadores, con un sistema moderno.
- Para la mejora constante proporcionar medidas claras y específicas a los estándares de evaluación.
- Interactuar con los docentes o servidores con el propósito de hacerles entender el objetivo de la evaluación, que finalmente permitirá conocer su desempeño.

Para el subordinado:

- En base a las normas de la institución se somete a ser evaluado su comportamiento y desempeño.

- El empleado o docente conoce que sus superiores conocen su desempeño por lo que solo que finalmente entender sus puntos fuertes y débiles.
- En base a la evaluación, pero más al conocimiento del docente o empleado puede asistir a capacitaciones y así mejorar en su puesto de trabajo.

Para la organización:

- En base a las evaluaciones la institución define su puesto de trabajo y la contribución que pueda hacer en el corto, mediano y largo plazo.
- En base a los resultados, se define los puestos de trabajo con los que han salido con una buena opinión, por lo que a muchos se le promociona desarrollar otras funciones.
- Al hacer los cambios, promoción o transferencia, recursos humanos se dinamiza y abre nuevas oportunidades a los empleados y diversos estímulos.

Métodos tradicionales de la evaluación del desempeño

Según, los estudios de Chiavenato, (2007), la dificultad se observa cuando se evalúa a las personas en grandes grupos en cuanto a su desempeño en las instituciones. Por ello, se realiza cambios para mejorar y emplear métodos más adecuados y populares para evaluar dichos desempeños. Estos métodos de evaluación son propios para evaluar el desempeño de sus colaboradores, docentes y empleados, se diseñó de acuerdo a sus necesidades y condiciones de trabajo.

Las herramientas para la evaluación del desempeño tienen parámetros medibles para la información que se registra y procesa en la evaluación del desempeño, cuya comunicación es permanente en la organización, estos métodos son:

- Una forma de evaluación en mediante escala gráficas.
- Otra que es bastante tradicional es la elección forzosa.
- Una evaluación tradicionalista es mediante la investigación del capo.
- Este método de incidentes críticos es mucho más preciso dado sus características.

- Una de las formas más prácticas es utilizar las comparaciones de pares.
- También otro método tradicionalista en utilizando las frases descriptivas.

Evaluación del desempeño, método mediante investigación de campo.

Este método utiliza las entrevistas, por ello es necesario especialistas en el campo de la evaluación, analiza situación de desempeño, situaciones directas con los subordinados, registrándose los orígenes y, sus funciones de su desempeño, este método utiliza un diagnóstico previo al movimiento de puestos, ya sea en el proceso y en casos más resaltantes en puestos superiores de la organización.

La información de estas evaluaciones de las diferentes formas es para planear y desarrollar el área de recursos Humanos, pero también para la institución, dado que se tiene que retroalimentar a fin de que los puestos de trabajos queden con elementos o subordinados que responden y que mantengan el mismo o mayor ritmo de avance de las instituciones.

Características del método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo. es un método indirecto de evaluación porque lo hace un grupo de personas que desconocen en forma directa la el desempeño de los subordinados y que ellos se encargan de dicha evaluación. No tiene ningún vínculo con los evaluados, resaltando que su función es como el de un asesor del supervisor, por los especialistas evalúan el desempeño mediante entrevista, según un orden y estas son:

Al Inicio haya una evaluación con 3 opciones

- Primero con opinión más que satisfactorio (+).
- Segundo con opinión satisfactorio ().
- Tercero con opinión menos que satisfactorio (-).

Planeación: Como resultado del desempeño, se planea, involucrando lo siguiente:

- Cuando es necesario se hace asesoría al trabajador.
- Se readapta en casos de cambio de puesto.
- Se capacita al trabajador.

- En los casos críticos se despide.
- En casos que tenga buena evaluación de promoción.
- Cuando es indispensable no se cambia de puesto.

Seguimiento: Es importante que el desempeño de cada empleado sea permanente.

Es por ello, que debemos tener en cuenta algunas ventajas que tiene una evaluación de desempeño a través de una investigación de campo.

Ventajas:

- Este método permite visualizar las capacidades, y habilidades, en base al análisis de estructura de puestos y a la formación profesional, es de responsabilidad en base a estas dos concepciones llegar a evaluar por el supervisor.
- Según este método el trabajo del especialista es asesorar al supervisor, entablando una relación estrecha a fin de conocer a los subordinados.
- También este método tiene la ventaja de una evaluación imparcial sobre las actividades del trabajador por lo se puede detectar las actitudes de su comportamiento, así como las causas que dificulta su trabajo.
- Puede cambiar y mejorar las deficiencias y mejorar el desempeño del trabajador.
- Se planea permanentemente capacitar mediante un plan y según el desempeño de los trabajadores con la intención hagan carrera.
- Resalta la responsabilidad en el proceso y en sus funciones del trabajador.

Recompensa organizacional

Existe en las instituciones y organizaciones programas de recompensa y estas son algunas:

- Selección de trabajadores altas capacidades.
- Acondicionar al trabajo permanente.
- El rendimiento general las recompensas.

Las políticas empresariales y de las organizaciones tienen programas de incentivos y recompensas para que el trabajador se eficiente, siendo muy útil para los gerentes y organizaciones, integrando la motivación para mejorar el rendimiento, esto con el fin de que el desempeño sea mayor, el gerente evalúa a los subordinados en forma presencial y sin ninguna ventaja.

Gibson, I. y Donnelly (2005), dice que “Se ha investigado mucho acerca de qué es lo que determina que el individuo se sienta satisfecho con las recompensas” (p.204). La literatura más amplia detalla de 5 conclusiones que presentamos en forma resumida:

Una de las conductas es la satisfacción cuando se recibe una recompensa; se siente bien si reciben menos de lo que ellos dicen se sienten insatisfecho, por ello los sentimientos de los individuos se comparan con otras personas sus capacidades en el desempeño laboral.

Por lo tanto, predomina la satisfacción de los empleados está bajo la motivación intrínseca y extrínseca, siendo esta mayor en las empresas, pero también dependiendo del nivel de educación, hay situaciones que se presentan por la edad y nivel de estudio. Las recompensas en muchas ocasiones traen o permiten a otros tipos de recompensas, es decir mayor comodidad, confort y otros como parte de su trabajo, es decir que las recompensas y la satisfacción es cambiante en los años de servicio y otro considerados como su formación o especialización.

El autor analiza este sistema de recompensas y los clasifica como categorías: la extrínsecas, como el sueldo, asenso etc. y la Intrínseca como parte de su formación, como la responsabilidad, el trabajador está sujeto consideran su esfuerzo que debe traerles recompensa.

Dimensiones del desempeño docente

Cumplimiento de sus funciones. Las instituciones prosperan gracias a personas idóneas y estos son los líderes directivo, ellos despliegan una serie de estrategias para conducir la organización, cumpliendo las metas institucionales; por lo que consideramos un líder pedagógico, que trabaja con los docentes; dado que la razón de ser son estudiantes en una institución educativa y una de las situaciones

complejas es clima escolar, ya que está involucrado la comunidad educativa y forman u lazo común.

La gestión educativa, asumida como “conjunto de acciones articuladas entre sí que emprende el equipo directivo en una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa” (Pozner, 1995); dinamiza nuevos procesos en la escuela, una nueva gestión que garantiza la enseñanza los de calidad, por lo resumimos en lo siguiente:

- En primera instancia tener un líder que dirige a la institución y busca mejorar los procesos y estándares de calidad.
- El fomento de la autonomía en los estudiantes de la organización, que logre involucrar a las actividades escolares.
- La toma de decisiones de la organización para acciones internas sea abiertas o cerradas dentro de la comunidad.
- Considerar que la evaluación es una forma de retroalimentarse para mejorar las cosas, es espíritu de aprendizaje de conocer este tipo de práctica para valorar y tener una oportunidad con ella.

Por lo que se considera para mejorar la educación debemos tener un líder pedagógico que conduce mediante políticas de la organización necesario revisar las funciones de un líder y reconocerlo con tal y no como una característica individual, cuyos resultados en lo más mínimo es democrática. Bolívar (1997), asiste que es un verdadero reto el que se pueda dirigir a una organización, más aún cuando se genera cambios, cuya resistencia, por lo que necesita de un empoderamiento y decisión conjuntamente con la comunidad educativa.

Consideramos los modelos de Kenneth Leithwood y otros (2006), como aquel que tiene un impacto en el aprendizaje de estudiante, por lo que considera cuatro tipos de prácticas que describiremos brevemente:

- Constituir una dirección
- Desplegar al personal

- Redelinear la organización
- Formalizar los programas educativos

Se considera las metas y objetivos que pregonan la institución, por lo tanto es necesario que este como prioridad la enseñanza, por lo que el líder debe planear, diseñar o rediseñar los procesos con la finalidad de mejorar, acompañado de ciertas estrategias y por supuesto de evaluación al docente, promoviéndolos como parte de la estimulación. En este ámbito los directivos tienen que liderar liberar mucho trabajo de conducción y por ellos también son llamados líderes pedagógicos. (Minedu, 2012)

Enseñanza de su asignatura. Cada docente comúnmente debe ser creativo, es decir en otras palabras utilizan estrategias, técnicas de enseñanza y por lo común son innovadores, planteando nuevos procedimientos para conducir la enseñanza y además se describen los procedimientos, base, normas e incluso los valores. La buena acogida del estudiante refleja el nivel de enseñanza y actitudes de los estudiantes generan mayor confianza para adquirir conocimientos.

Se considera que la educación universitaria está en constante cambio, nadie puede dudar de ello, la realidad social nos obliga a diferenciar de las nuevas demandas de trabajo, cada vez más especializados, por lo que es necesario precisar que la sociedad genera nuevos puestos de trabajo según las necesidades de esta; las nuevas metodologías ya han sido implementadas solo aun falta la evaluación constante de las que las dan es decir que necesariamente deben estar conducidos por un líder a fin de que las metas sean cumplidas y principalmente de las competencias sea cumplidas o logradas. Una de las fortalezas ya indicamos que es la creatividad, siendo esta la fuerza motriz de las estrategias innovadoras, que encaminan y orientadas al aprendizaje y al logro de las competencias del estudiante.

Un docente universitario es un individuo que tiene ciertas competencias para logra analizar y resolver situaciones que se van presentando a lo largo del aprendizaje, por lo que allí se visualiza su creatividad e innovación en su clase, en el taller en la enseñanza, que va delante con muchas ganas motivando a sus estudiantes. "El profesor universitario es un profesional de la enseñanza superior innovadora y

creativa, con dominio del contenido formativo y de estrategias didácticas, capaz de hacer que los alumnos se entusiasmen por aprender”. (La Torre y Violant, 2013)

Evaluación del aprendizaje del cadete. En el mundo militar el proceso de aprendizaje – enseñanza también se va cambiando de acuerdo a la ley universitaria, ya que es reconocida con una institución de nivel superior, los programas de estudio van de acuerdo al perfil profesional, por lo que las evaluaciones son integrales, es decir que se evalúa al inicio, proceso y final. Por ello las actualizaciones es sustentados y esta direccionado por la malla currículo y los sílabos de cada asignatura, esta convergen en las diferentes especialidades, porque las actividades esta constituidos por el planeamientos emanados de por directivas, como el que emana el cuartel general, el CEDE para su implementación tanto en la parte cognitivo procedimental y actitudinal, cuyo conocimiento está dividido básicamente en la parte humanística, social, científico, tecnológico e innovador.

La evaluación curricular y el perfil del egresado son dos pilares que se administran, bajo el planeamiento académico de acuerdo a las necesidades de la formación profesional de cada arma, para la cual existe una serie de documentos que paralelamente hay que gestionar a fin de los presupuestos satisfagan cada año académico y que no conlleva a mejorar dado que la EMCH, siendo una institución doblemente acreditada hace una trabajo excepcional con sus docentes a fin de mantener la acreditación y mejor cada vez en todos los aspectos educativos.

En cumplimiento de las normas y directivas del SIEDE, la JEDUCE del COEDE, se evalúa el currículo cada tres año e igualmente el perfil profesional del recién egresado, por lo que en ella esta los cambios de la malla curricular y el plan de estudios, por lo que ambos están directamente relacionado con el proceso de enseñanza-aprendizaje, cuyo estudio se hace con un comité y un programa de reuniones que estará transcrito en un libro de actas para sentar precedente, la planificación lo hace el Negociado de Planeamiento y programación, por lo que es necesario alimentar la información que viene de las escuelas de arman y de las evaluación de los Oficiales recientemente egresado, entre otros aspecto para llegar a un consenso y de esta forma se hace y se da cumplimiento a la directivas,

elevándoles estos al COEDE para su aprobación.

Entonces la evaluación del cadete es integral, evaluándose antes, durante y después del proceso, las competencias adquiridas será el resultado del diseño curricular indicado líneas arriba, así Cano (2008) en su estudio dice que es causa y a la vez efecto de los aprendizajes, en la que se evaluara la parte cognitiva, procedimental y la actitudinal, sugiere el uso de instrumentos que, para la evaluación, es decir una evaluación 360 grados. El uso de los instrumentos de medición de los aprendizajes utiliza indicadores y descriptores para la evaluación por competencias y en algunos casos incluso será necesario evaluar el aspecto psicofísico dado forma parte de su formación profesional.

Relaciones interpersonales. La relaciones interpersonales es más intenso en las instituciones militares, como es el caso de la Escuela Militar de Chorrillos, así Sirviera, (2014) define como las personas se comunican, expresan sentimientos, opinión y oportunidad de interactuar y de compartir ideales, es decir conocerse íntimamente bajo ciertas reglas la cual es importante en todo grupo humano que interactúa con conocimiento e incluso es situaciones controversiales o de alegría, este es el ámbito en la cual están inmiscuidos los cadetes durante los cinco años de estudio, creando un compañerismo muy fuerte por que día a día se interactúa en los mismos quehaceres. Una situación menos intensa es el caso de los docentes, dado que hay grupos que solo van por horas, y otro que son nombrados que, si están las ocho horas de trabajo, en el caso de la Escuela es un número muy reducido y trabajan en diferentes ambientes salvo en muy pocos casos hay reuniones conjuntas, por lo que resaltamos la personalidad positiva, los valores entre otros de los docentes.

Según Silviera (2014), considera 4 relaciones interpersonales y son:

- El conocimiento o percepción: Opinión de las demás personas después de una observación, aun siendo del mismo.
- La impresión: La impresión que nos da por primera vez de una persona sea buena o mala de los desconocidos y de los conocidos, vienen al recuerdo de su conocimiento y asocia al momento. También se habla de una percepción no es neutral, condiciona a la persona, para su reconocimiento e interés.

- La reducción o simplificación: la mente reduce y piensa de lo particular a lo general de la persona, también calificando a la persona en forma parcial.
- El permanecer o persistir: persiste en la imagen primaria e intenta nuevamente para confirmar.

Todos los individuos son afectados de alguna manera por la impresión, traduciéndose en una estrecha y pobre percepción, con inexactitud como la simplificación. (Bolaños, 2015)

El presente estudio se justifica a partir de los siguientes aspectos:

Pedagógica. La investigación contribuirá en el cumplimiento del plan estratégico al 2021 y en la renovación de la acreditación, con mirar en la mejorar la calidad educativa, que se transmuta en oportunidades de desarrollo económico político y social. Los resultados de los estudios muestran que los resultados serán de calidad si se cuenta docentes altamente calificados. Desde esta perspectiva, la Escuela Militar de Chorrillos se centra en mantener e incrementar la calidad de sus docentes basados en evaluaciones permanentes durante el año académico.

Teórica. Los resultados del estudio va a favorecer las materias educacionales para fortalecer la teoría y sustentar las estrategias utilizadas en la de gestión administrativa de la Escuela Militar de Chorrillos que es considerado un centro de estudios de nivel universitario que forma oficiales del Ejército del Perú, es menester mantener la calidad docentes mediante capacitaciones y actualizaciones mediante las Estrategia de gestión que le permita contribuir al logro de la Imagen institucional, como también los preceptos morales, sociales, ecológicos y físicos, que permitan fomentar en los Cadetes la reflexión y creatividad para la solución de problemas, el aprendizaje de los contenidos y en función del desarrollo de la sociedad. De esta manera se obtendrá como producto final un profesional con la suficiente capacidad potencial profesional y competitividad que le permita contribuir en el desarrollo de la institución.

El beneficio social de la investigación, porque contribuirá en el desarrollo de las capacidades blandas, dado que el paradigma socio cognitivo humanista conlleva la formación en valores y actitudes que hoy en esta coyuntura social y política en que

vivimos no hace reflexionar que todavía en la Escuela Militar de Chorrillos hay un potencial en la formación en valores que tanto necesita nuestra sociedad, además el resultado contribuye a afianzar y desarrollar las capacidades superiores que formara parte del perfil profesional de Oficial egresado y la cual en sus centros de trabajo reflejara la competencia de cada Oficial dentro de su especialidad.

Como aporte científico, los resultados permitirán coadyuvar a tener como referente dentro de la comunidad científica los hallazgos sobre las estrategias de gestión relacionadas al desempeño del personal que labora en la Escuela Militar de Chorrillos. Asimismo, será precedente para otras investigaciones con características similares.

Entre los problemas encontrados sobre las estrategias de gestión aún tiene algunas deficiencias; dado que el desempeño docentes no ha mejorado mucho con respecto a los años anteriores, por lo una de la falencias de la gestión es que no se está considerando rigurosamente la supervisando ni exigiendo a los docentes del convenio y por ello su evaluación de su desempeño es observado mucho de ellos, básicamente en lo que corresponde en su desempeño, hay una especie de rechazo de algunos docentes del convenio por no utilizar las normas y reglamentos de la EMCH, no se ajustan a la metodología del modelo T, por lo que esta resistencia hace que algunos docentes sean constantemente supervisados por el controlador del Departamento de Planeamiento, pero que muchos informes no son atendidos dada la coyuntura de acreditación, fallando la gestión de la dirección de la EMCH; por lo que las funciones o desempeño del docente del convenio no ha mejorados y la preocupación va más allá de cambiar al docente, sino del rompimiento con la cultura educacional con que ellos vienen, por lo que se formula la siguiente pregunta de investigación.

Tanto a nivel mundial y nacional las estrategias de gestión se encuentran parametrados bajo un sistema de dominio del sistema dominante, es por ello que muchos países del tercer mundo no pueden emerger y salir con estrategias de gestión propias y orientadas hacia las metas institucionales.

Esta problemática se ve reflejada también en la Escuela Militar de Chorrillos por lo que se encuentra limitada el desempeño y las estrategias de gestión

innovadoras vienen siendo frustradas por seguir modelos tradicionales que ni ayudan a desarrollarse como institución.

Todo lo mencionado conduce a plantear la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre las estrategias de gestión y la evaluación del desempeño del personal docente y administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2019?

Conceptuación y operacionalización de las variables:

Conceptualmente queda definida: Las estrategias de gestión son procesos sistemáticos que permiten conducir una organización hacia objetivos de corto y largo plazo, en la cual se identifican metas muy importantes y es aquí donde se requiere las estrategias para lograrlas.

El desempeño docente son logros académicos reflejados en los estudiantes, donde el docente asume implícitamente el factor de cambio en el aprendizaje y así mismo asume los malos resultados educativos.

Operacionalmente queda definida: La variable estrategias de gestión tiene cuatro (4) dimensiones, Calidad de procesos educativos y se medirá con seis indicadores, la dimensión calidad del personal docente se medirá con tres indicadores, la dimensión administración moderna se medirá con tres indicadores y la dimensión valores y actitudes se medirá con dos indicadores.

Así mismo la variable evaluación del desempeño docentes tiene cuatro (4) dimensiones; cumplimiento de las funciones y se medirá con siete indicadores, la dimensión enseñanza de la asignatura se medirá con ocho indicadores, la dimensión evaluación del aprendizaje del cadete se medirá con siete indicadores y la dimensión relaciones interpersonales se medirá con cuatro indicadores; siendo todas variables cualitativas.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMAS
V1: Estrategias de Gestión	1.-Calidad de procesos educativos.	- Documentos de gestión -Asegurar la calidad de enseñanza -Asegurar la calidad del aprendizaje. -Fomentar la participación de la planta orgánica. -Organiza el plan anual -Actualiza su magepro	

	2.-Calidad del personal docente.	- Garantizar la calidad del docente. -Potencia la gestión de recursos humanos. -Programa actividades de actualización docente	1 al 25
	3.-Administración moderna.	- Establecer sistema de investigación. - Disponer de una organización adecuada. -Trabaja de acuerdo a los procesos y subprocesos	
	4.-Valores y actitudes.	-Fortalecer el liderazgo en valores. -Promover la formación Multidisciplinaria.	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMAS
V2: Evaluación del desempeño Docente	1.Cumplimiento de sus funciones	-Innovador en su materia. -Nivel de conocimiento en su materia. -Alta y clara comunicación -Orden y disciplina en clase. -Desvelo por el logro educativo. -Organización de la clase. -Apreciación de los aprendizajes.	1 al 25
	2.Enseñanza de su asignatura	-Promueve la participación en clase. -Aplica estrategias en clase. -Formación de valores. -Alcance de la clase. -Estimulación en clase. -Utiliza materiales en clase. -Da cuenta sobre las actividades -Evalúa en clase.	
	3.Evaluación del aprendizaje del cadete	-Evalúa en todo momento -Es honesto en sus evaluaciones -Toma decisiones consensuadas en el aprendizaje del cadete -Muestra compromiso con metas de aprendizaje individuales -Muestra compromiso con metas de aprendizaje grupales -Busca un objetivo común durante el aprendizaje -Optimiza el aprendizaje en conjunto	
	4.Relaciones interpersonales	-Muestra confianza en los grupos de trabajo Es cooperativo con su grupo de trabajo -Es colaborador durante el aprendizaje - Es comunicativo en el proceso de enseñanza – aprendizaje. - Consensua y articula propuestas en el aula.	

Hipótesis

Las estrategias de gestión se relacionan directamente y significativamente con la evaluación del desempeño docente de aula en la Escuela Militar de Chorrillos, 2019.

Objetivos

Objetivo General

Determinar si las estrategias de gestiones se relacionan con la evaluación del desempeño en docentes y administrativos de la Escuela Militar de Chorrillos, 2019.

Objetivos específicos

Identificar el nivel de evaluación del desempeño en docentes y administrativos de la Escuela Militar de Chorrillos, 2019.

Describir el nivel de estrategias de gestión desde la percepción de docentes y administrativos de la Escuela Militar de Chorrillos, 2019.

Determinar cómo las estrategias de gestión se relacionan con el cumplimiento de sus funciones de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2019.

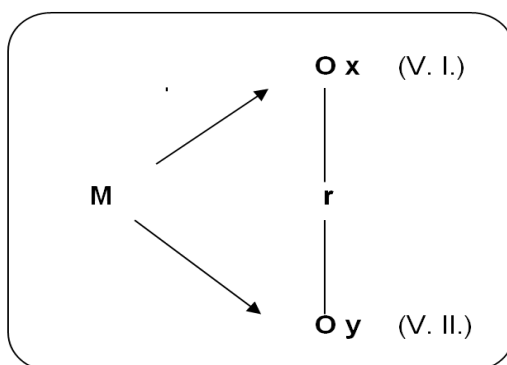
METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación. Es un estudio descriptivo, donde se percibe que ninguna de las variables está influenciada de ninguna manera, sino que utiliza métodos de observación para llevar a cabo el estudio; como lo detalla (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

El diseño de investigación. Para el presente estudio se eligió al diseño no experimenta- transaccional de corte correlacional, ya que no se manipula las variables ni se controla, este tipo de diseño comúnmente son descriptiva – correlacionales, su atributo es la observación. (*Julio Verne.2006*)

El esquema del diseño Descriptivo Correlacional es:



Denotación:

M = Muestra

O_x = Variable 1 (Estrategias de gestión)

O_y = Variable 2 (Desempeño docente)

r = Relación entre variables

La población está conformada por 180 administrativos, docentes y oficiales superiores e inferiores como sigue:

Tabla 2

Población de la Escuela Militar de Chorrillos

	PERSONAL EMCH	NUMERO DE PERSONAS
1	Administrativos	45
2	Docentes de planta	65
3	Docentes contratados	45
4	Oficiales superiores	8
5	Oficiales Inferiores	22
	TOTAL	180

Fuente: Propia investigadores

La muestra se determinará de cada grupo del personal EMCH como sigue:

El tamaño de la muestra se obtuvo de la aplicación de la fórmula de aleación simple estratificada siguiente:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

z = Desviación estándar

d = Error de muestreo

p = Probabilidad de ocurrencia de casos

$q = 1-p$

N = Tamaño del universo de la población=180

n = Muestra simple

Valores estadísticos constantes para determinar el tamaño de una muestra estadísticamente significativa.

$z = 1.65$ (95%)

$E = 0.05$ (5%)

$p = 0.5$ (50%)

Aplicando la fórmula tenemos:

$$n = \frac{(1.65)^2 (0.5 \times 0.5) 180}{(0.05)^2 (180-1) + (1.65)^2 (0.5 \times 0.5)} = 109$$

$$n_{\text{óptimo}} = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Obteniéndose un muestra optimo de 68 entre administrativos, oficiales y docentes:

Tabla 3

Distribución del tamaño de la muestra estratificada

	Personal	Población	Coefficiente de Conversión	Muestra
1	Administrativos	45	25%	17
2	Docentes de planta	65	36%	25
3	Docentes contratados	45	25%	17
4	Oficiales superiores	8	4%	3
5	Oficiales Inferiores	22	12%	8
	TOTAL	180		68

Fuente: Propia Investigadores

Técnicas e instrumentos de investigación. La encuesta se empleó para ambas variables “estrategias de gestión” cuyas preguntas esta por grupos o dimensiones; e igual para la variable “desempeño docente”; cuyas preguntas del instrumento se diseñó en base a sus dimensiones y sus respectivos indicadores.

Con respecto al instrumento se aplicó el cuestionario con preguntas para la evaluación de la Estrategias de gestión, además la observación y descripción provienen del ambiente donde se desarrolló el estudio, instrumentos debidamente estructurados en la Escuela Militar de Chorrillos que se aplicó al personal seleccionado.

La validación del instrumento, estuvo dado mediante juicio de expertos o jueces quienes valoraron la consistencia interna de cada instrumento, como se detalla:

Tabla 4

Validación de instrumento mediante juicio de expertos

Expertos	Grado	Valoración
Luis Claros Dianderas	Magister	Suficiencia
José Collao Arce	Magister	Suficiencia
Josué Callupe Astuhuamán	Magister	Suficiencia

Fuente: Elaboración propia.

Igualmente se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de fiabilidad del alfa de Cronbach, en escala tipo Likert, obteniéndose el siguiente índice de confiabilidad:

Índice de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Para V1: Alfa de Cronbach	N de elementos
,605	25
Para V2: Alfa de Cronbach	N de elementos
,630	25

Tabla 5

Criterio de confiabilidad de Valores

No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Los resultados son suficientes por lo que se podrá aplicar los instrumentos a la muestra y serán validos dado la apreciación de los expertos (se detalla en el anexo)

Procesamiento y análisis de la información. Con respecto a las técnicas de procesamiento, la información se plasmó en una hoja de cálculo, la cual se consolidó en tablas estadísticas y gráficos de barras que muestren las tendencias correspondientes de análisis y en cuanto a la contrastación de las hipótesis se realizó mediante la técnica de la Rho de Spearman; para ello se utilizara el SPSS22.

Para el análisis de datos, se utilizó la técnica estadística Kolmogorov-Smirnov; del cual se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 6

Resultado de la prueba de normalidad para ambas variables

Pruebas de normalidad					
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.

Evaluación docente	,209	68	,000	,855	68	,000
Estrategias de gestión	,311	68	,000	,823	68	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Resultado de la prueba normal con el Software SPSS22 para si es normal o no la muestra en estudio, determinándose mediante Kolmogorov-Smirnov, el p-valor para la variable Estrategias de Gestión (0,000) y para la Evaluación Docente (0,000) cuyos valores son menores que el nivel de significancia (0,05), por lo tanto, utilizaremos la distribución no paramétrica.

RESULTADOS

Estadística descriptiva con respecto al objetivo general la evaluación docente, se presenta las tablas de frecuencias y con respecto a las estragáis de gestión:

Tabla 7

Nivel de evaluación de desempeño en docentes, administrativos de la Escuela Militar de Chorrillos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mal	15	22,1	22,1	22,1
Regular	14	20,6	20,6	42,6
Bien	21	30,9	30,9	73,5
Muy bien	18	26,4	26,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Propia de Investigador

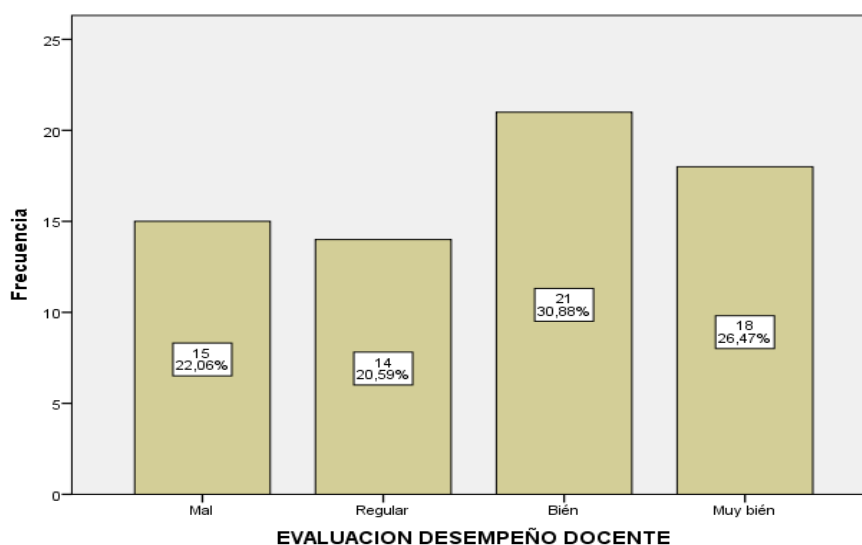


Fig. 1 Evaluación del desempeño docente.

En la tabla y figura 7, observamos que la mayor concentración está en la categoría “bien” (30,9%), seguida por muy bien con 26.4%, regular 20.6% y mal un 22.1%; la que nos indica que se logra un buen nivel en la evaluación del desempeño docente.

Tabla 8

Nivel de Estrategias de Gestión desde la percepción de docentes y administrativos de la Escuela Militar de Chorrillos

Estrategias de gestión				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	10	14,7	14,7	14,7
Regular	39	57,4	57,4	72,1
bien	17	25,0	25,0	97,1
Muy bien	2	2,9	2,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Propia de Investigador

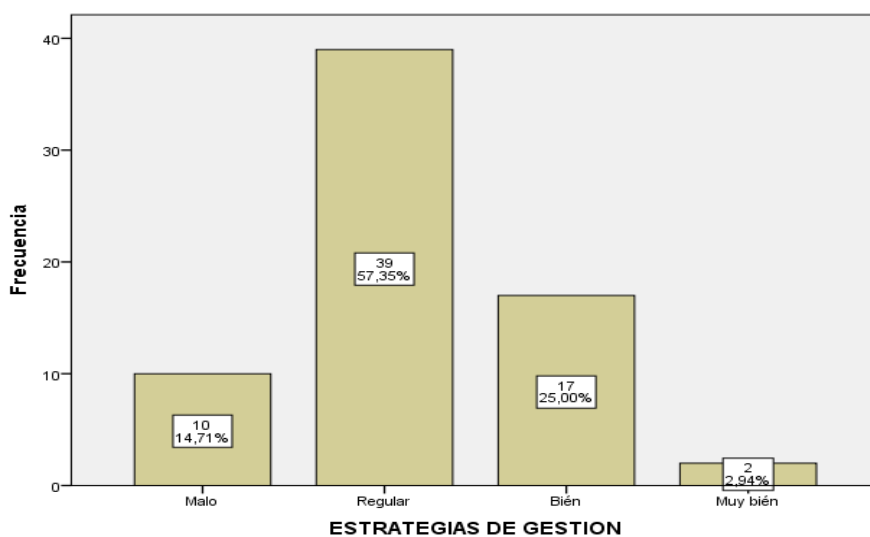


Fig. 2 Estrategias de Gestión.

En la tabla y figura 8 observamos que la mayor concentración de las frecuencias está en la categoría “regular” (57,4%), seguida por el nivel bien con 25%, malo 14. 7% y muy bien 2,9%; la que nos indica que se logra un nivel apreciable en las estrategias de Gestión entre un nivel regular y bueno.

Prueba de hipótesis

Prueba de Hipótesis de la evaluación del desempeño docente con las estrategias docentes

Prueba de Hipótesis

Consideraremos: $H_0 = H_a$

$H_0 \neq H_a$

Donde H_0 : Hipótesis nula

H_a : Hipótesis de estudio o alterna

Hipótesis General

H_a : Las estrategias de gestión se relacionan directamente y significativamente con la evaluación del desempeño docente de aula en la EMCH-2019.

H_0 : Las estrategias de gestión no se relacionan directamente y significativamente con la evaluación del desempeño docente de aula en la EMCH-2019.

Tabla 9

Coefficiente de correlación de Evaluación Desempeño Docente y estrategias de gestión.

			Evaluación docente	Estrategias de gestión
Rho de Spearman	Evaluación docente	Coefficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Estrategias de gestión	Coefficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 9 se puede apreciar que existe una correlación alta de .875** y una significancia de $0,000 < \alpha < 0,05$; condición suficiente para aceptar la hipótesis alternativa y por lo tanto se puede afirmar que las estrategias de gestión guardan relación directa y significativa con las evaluaciones del desempeño docente en la Escuela Militar de Chorrillos.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados muestran que existe correlación directa al obtener una Rho de .875** con una significancia de $0,000 < \text{que } 0,05$; condición suficiente para aceptar la hipótesis alternativa y por lo tanto se puede afirmar que las estrategias de gestión guardan relación directa y significativa con las evaluaciones del desempeño docente en la Escuela Militar de Chorrillos.

En nuestro estudio podemos inferir que las estrategias de gestión utilizados repercute o incide en los resultados de la evaluación del desempeño docente, al observar que el nivel de relación de las variables de estudio medido por el coeficiente de correlación de Spearman es alta de .875 y con una significancia de $0,000 < \text{que } 0,05$; con la cual deducimos que las estrategias de calidad del educando, del docente y una administración moderna se logra buenos resultados en las evaluaciones del desempeño docente. Estos resultados guardan relación con Rojas y González (2017). Quién expresa que las estrategias conocidas ayudo bastante el diagnóstico para identificar la participación de los estudiantes y la forma de convivencia y finalmente para realizar la evaluación de las propuestas realizadas en la gestión e identificando las necesidades que el colegio tiene y posteriormente la forma como implementar estrategias para mejorar la convivencia docente y estudiantes.

Andrea (2019), aporta que para su funcionamiento se recomienda contar con personal altamente capacitados. Otra de las estrategias fue destinar recursos trabajar en innovación y también para una nueva forma de monitoreo y evaluación con respecto a la calidad. Finalmente, los resultados muestran que las estrategias mencionadas están en el marco de la política del gobierno. Una de las principales aportaciones la sistematización de prácticas y estrategias para gestionar la educación a distancia.

Rojas y Salamanca (2019), quien indica que una de las estrategias que se menciona en el trabajo de investigación es convivencia para que los estudiantes se desarrollan con amplitud y en espacios integrados a su quehacer académico y otra estrategia que complementa es las buenas prácticas en ambientes saludables; en ese marco la investigación pretende diseñar varias estrategias de gestión educativa para lograr los objetivos institucionales y la convivencia educativa, de esta manera crear

una cultura en los estudiantes.

Marcos y Mendoza (2018). Como resultado se observó que la gestión educativa es eficiente, pero con el liderazgo del director; quien organiza, diseña e implementa la estrategia a utilizar en ese periodo educativo, finalmente también formulara estrategias de evaluación; pudiendo entender que una de las herramientas es la estrategia de gestión genera estrategias educativas.

Zamora (2018). Concluye que existe la necesidad de articularse la metodología y el enfoque de gestión, basados en las estrategias de la institución y consecuentemente en los objetivos institucionales, por lo que se recomienda que cada institución de manejar o elegir un enfoque de gestión, y articular este enfoque institucional, logrando una serie de mejoras en los procesos educativos y también la sostenibilidad del modelo institucional.

Todos estos trabajos revisados guardan relación con el presente estudio donde los desempeños docentes tiene mucho que ver con las estrategias de gestión que exista en una institución, en este caso en la Escuela Militar de Chorrillos.

CONCLUSIONES

El nivel alcanzando sobre el desempeño desde la percepción de docentes y administrativos de la Escuela Militar de Chorrillos, observamos que la mayor concentración está en la categoría “bien” (30,9%), seguida por muy bien con 26.4%, regular 20.6% y mal un 22.1%; la que nos indica que se logra un buen nivel en la evaluación del desempeño docente.

El nivel de aplicación de estrategias de gestión desde la percepción de docentes y administrativos de la Escuela Militar de Chorrillos, la mayor concentración de las frecuencias está en la categoría “regular” (57,4%), seguida por el nivel bien con 25%, malo 14. 7% y muy bien 2,9%; la que nos indica que se logra un nivel apreciable en las estrategias de Gestión entre un nivel regular y bueno.

Se determinó la correlación de las variables estrategias de gestión y desempeño docente con un coeficiente de Spearman 0,875 siendo esta alta y mostrando las evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula con una significancia p-valor 0,000 menor que el 5%; por lo que se concluye que las estrategias de gestión guardan relación directa y significativa con las evaluaciones del desempeño docente en la Escuela Militar de Chorrillos.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos podemos formular las siguientes recomendaciones:

Al concluir el trabajo de investigación, observamos que un buen porcentaje de la muestra de estudio, cae en la categoría “regular”, por ello recomendamos la necesidad mejorar las estrategias de gestión de la sección de planeamiento y de la sub dirección académica para elaborar un plan semestral en la que se haga un seguimiento retroalimentado después de cada evaluación de su desempeño del docente en las aulas, ya que está íntimamente relacionado cuanto mejor sea las estrategias de gestión, resultara buenos resultados de las evaluaciones del desempeño docente en las aulas.

Al concluir el trabajo de investigación, observamos que un buen porcentaje de la muestra de estudio, cae en la categoría “regular”, por ello cabe la necesidad de profundizar las estrategias para hacer un seguimiento al cumplimiento de sus funciones del docente porque conocemos con los resultados obtenidos que estas guardan relación directa, por ello que propondríamos recomendar al departamento de registro y evaluación tenga un personal exclusivo para supervisar las clases que pueden ser periódicas o inopinadas en de todos los años.

Así mismo también observamos que un buen porcentaje de la muestra de estudio, cae en la categoría “bien”, recomendando mantener mediante actualizaciones en vacaciones a los docentes, con nuevas estrategias de enseñanza y continuando con el modelo señalado por le EMCH, cuyo resultado nos muestran la relación directa entre las Estrategias de gestión y la enseñanza del docente en las diferentes asignaturas.

Al concluir el trabajo de investigación, observamos que un buen porcentaje de la muestra de estudio, cae en la categoría “bien”, por ello cabe la necesidad seguir manteniendo las buenas formas de evaluación, también recomendando la utilización de las rubricas en las evaluaciones de procesos, en exposiciones, grupales e individuales, presentación de trabajos y otros que el departamento crea necesario en los diversas asignaturas, con lo que inducimos la utilización de otros activos en post de mejorar la calidad educativa.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por ser el soporte en el quehacer de mi vida y por brindarme su apoyo incondicional y su gran entrega en los momentos de cansancio y flaqueza; A Ustedes que son parte de mi mundo que me estimulan constantemente a continuar el camino de la superación.

A ti Dios Padre, por todas tus bendiciones y por guiarme por el camino correcto en todas mis acciones como estudiante de la maestría.

A nuestra Institución, el Ejército del Perú por acogernos y darnos la oportunidad de formarnos como profesionales.

A los profesores de la Maestría, que día a día fueron los que nos motivaron con sus tareas y la comunicación permanente para lograr cumplir nuestros objetivos planteados en este nuevo caminar profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrea, M. (2020). *Estrategias para la gestión de la educación a distancia en universidades públicas nacionales argentinas*. Universidad nacional del Sur-Argentina.
- Asto, J. (2018). *Estrategias de gestión institucional para mejorar el desempeño docente de las instituciones educativas nacionales del nivel de educación secundaria, distrito de Hunter, Arequipa, 2016*. Universidad nacional de san Agustín-Perú.
- Baltodano, V. (2009). Revista Electrónica. Aportes de la Administración moderna a la gerencia educativa. Universidad Nacional Nicoya, Costa Rica.
- Bolaños, J. (2015). Tesis. "Relaciones Interpersonales docentes y manejo de Conflictos administrativos educativos. Universidad Rafael Landívar.
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa "modelo" Trujillo, 2018*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI-Perú.
- Martos, S. (2019). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba, 2019*. Universidad católica sedes Sapientiae-Perú
- Mintzberg. (2015). Lineamientos de Planeamiento Estratégico. Edit. Mc Graw Hill. México.
- Gutiérrez, A. (2015), Libro: Calidad en los servicios Educativos, Ed. Ediciones Díaz de Santos. España.
- Pérez, C. (2016). *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red brisas del Chinchipe de puerto Huallape, del distrito de santa Rosa de la provincia de Jaén*. Universidad nacional de Cajamarca-Perú.
- Programa Escuelas de Calidad (2016). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Revista vivir mejor. Editorial JH Miranda*. ISBN: 978-607-8017-35-5

- Revista Científica (2012). “General José María Córdova”, Bogotá D.C. (Colombia)
Sección Educación. Vol 10, Núm 10, Año 2012, Junio.
- Rojas N. y González I. (2017). Tesis de grado: “Estrategia de gestión educativa para transformar la Convivencia en el colegio Eduardo Umaña luna de la Localidad Octava de Kennedy”. Universidad libre facultad de Ciencias de la Educación. Bogotá
- Rojas, E. y Salamanca, F. (2019). *Estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia escolar*. Universidad del Tolima facultad de ciencias de la educación maestría en educación. Ibagué-Tolima.
- Saturnino de la Torre y Violant, (2013). Estrategias creativas en la enseñanza universitaria. Universidad de Barcelona.
- Touron, J. (2011). Artículo: Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación y Doctor. Universidad Johns Hopkins.
- Ubillus, M. (2019). *Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la universidad de Piura*. Facultad de ciencias de la educación
- Venegas Cesar. (20216). La Competitividad en el Sistema Educativo Peruano. Tesis Maestría
En Administración. PUC. 2006.
- Vera, M. (2018). Las estrategias educativas como vía para una gestión educativa eficiente. *Ciencia de la Educación*. Ecuador. Edición núm. 17, Vol. 3, No 3
- Zamora, E. (2018). Estrategias de gestión en educación superior: análisis desde los enfoques basados en resultados y en procesos. *Revista electrónica calidad en la educación superior*. (Universidad de Costa Rica, Costa Rica). Volumen 9, Número 2

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN

Instrucciones:

Estimado directivo, el instrumento tiene por finalidad conocer vuestra percepción respecto a las Estrategias de Gestión en su institución educativa. En tal sentido, solicitamos vuestra colaboración marcando una alternativa por cada ítem del cuestionario con la veracidad que caracteriza su persona. Valoración: 3 = Muy bien, 2 = Bien, 1 = Regular y 0 = Deficiente

Cuestionario	Muy bien(3)	Bien (2)	Regular (1)	Malo (0)
Dimensión 1				
1.-Planea los documentos de gestión	3	2	1	0
2.-Asegurar y fomentar la calidad de enseñanza-aprendizaje.	3	2	1	0
3.-Organiza el plan anual y magepro	3	2	1	0
4.-El profesor demuestra orden y disciplina en clase.	3	2	1	0
5.-El docente prepara y planifica su clase.	3	2	1	0
6.-El profesor hace entender fácilmente sus clases.	3	2	1	0
7.-El docente realiza su programación anual en marzo	3	2	1	0
Dimensión 2				
8.-Fomentar la participación de la planta orgánica.	3	2	1	0
9.-El profesor conoce suficiente de su materia como para impartirla	3	2	1	0
10.-El profesor fomenta la participación de profesionales de diferentes especialidades en la tarea educativa.	3	2	1	0
11.-El docente tiene sus documentos técnico-pedagógicos al día.	3	2	1	0
12.- El profesor está capacitado para desempeñar sus labores en clase	3	2	1	0
13.-El docente evalúa de manera justa y adecuada.	3	2	1	0
Dimensión 3				
14.-Garantizar la calidad del docente.	3	2	1	0
15.-Potencia la gestión de recursos humanos.	3	2	1	0
16.-Programa actividades de actualización docente	3	2	1	0
Dimensión 4				
17.-Establecer sistema de investigación.	3	2	1	0
18.-Disponer de una organización adecuada.	3	2	1	0
19.-Trabaja de acuerdo a los procesos y subprocesos	3	2	1	0
Dimensión 5				
20.-Fortalecer el liderazgo en valores.	3	2	1	0
21.-Promover la formación multidisciplinaria	3	2	1	0
22.-El profesor evita reuniones no importantes o improductivas.	3	2	1	0
23.-Promueve los valores institucionales	3	2	1	0
24.-Es honesto con sus colegas cuando trabaja en equipo.	3	2	1	0
25.-El profesor muestra compromiso con la institución	3	2	1	0

Instrumento N° 2:

EVALUACIÓN AL DOCENTE

Instrucciones

Estimado docente, el instrumento tiene por finalidad conocer vuestra percepción desempeño docente. En tal sentido, solicitamos vuestra colaboración marcando una alternativa por cada ítem del cuestionario con la veracidad que caracteriza su persona.

Valoración: 3 = Muy bien, 2 = Bien, 1 = Regular y 0 = Deficiente

CUESTIONARIO	Muy bien(3)	Bien (2)	Regular (1)	Malo (0)
Dimensión 1				
1.-Capacidad para hacer interesante su materia.	3	2	1	0
2.-Grado o dominio de la materia.				
3.-Comunicación verbal clara y fluida.	3	2	1	0
4.-Manejo de orden y disciplina en clase.				
5.-Preocupación por el rendimiento del alumno.	3	2	1	0
6.-Planificación de la clase.				
7.-Evaluación justa y adecuada.	3	2	1	0
Dimensión 2				
8.-Fomenta la participación activa en clase.				
9.-Utilización de estrategias para el aprendizaje.	3	2	1	0
10.-Contribución a la formación de valores.				
11.-Entendimiento de la clase.	3	2	1	0
12.-Motivación en clase.				
13.-Uso de materiales educativos.	3	2	1	0
14.-Informe sobre actividades y la evaluación.				
Dimensión 3				
15.-Evalúa en todo momento				
16.-Es honesto en sus evaluaciones	3	2	1	0
17.-Toma decisiones consensuadas en el aprendizaje del cadete				
18.-Muestra compromiso con metas de aprendizaje individuales	3	2	1	0
19.-Muestra compromiso con metas de aprendizaje grupales				
20.-Busca un objetivo común durante el aprendizaje	3	2	1	0
21.-Optimiza el aprendizaje en conjunto				
Dimensión 4				
22.-Muestra confianza en los grupos de trabajo				
23.-Es cooperativo con su grupo de trabajo	3	2	1	0
24.-Es colaborador durante el aprendizaje				
25.-Es comunicativo en el proceso de enseñanza –aprendizaje.	3	2	1	0

Anexo 2: Validez y confiabilidad

Validación de instrumento mediante juicio de expertos

Expertos	Grado	Valoración
Luis Claros Dianderas	Magister	Suficiencia
José Collao Arce	Magister	Suficiencia
Josué Callupe Astuhuamán	Magister	Suficiencia

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad de los Instrumentos

Estadísticas de fiabilidad	
Para V1: Alfa de Cronbach	N de elementos
,605	25
Para V2: Alfa de Cronbach	N de elementos
,630	25

Anexo 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

TITULO: ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE AULA, EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS-2019

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO
¿De qué manera las estrategias gestión se relaciona con la evaluación del desempeño docente de aula en la EMCH-2019?	Determinar si las estrategias gestiones se relacionan con la evaluación del desempeño docente de aula en la EMCH-2019.	Las estrategiasde gestión se relacionan directamente y significativamente con la evaluación del desempeño docente de aula en la EMCH-2019.	VI: Estrategias Gestión	-Calidad de procesos educativos. -Calidad del personal docente. -Administración moderna. -Valores y actitudes.	- Asegurar y fomentar la calidad de enseñanza-aprendizaje. - Garantizar la calidad del docente. -Fomentar la participación de la planta orgánica. -Establecer sistema de investigación. - Disponer de una organización adecuada. - Potenciar la gestión de recursos humanos. -Fortalecer el liderazgo en valores. -Promover la formación Multidisciplinaria.	-Tipo de investigación: Descriptiva correlacional -Diseño: No experimental -Población: 180 Oficiales administrativos y docentes
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVOS ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO				
1. ¿De qué manera las estrategias gestión se relacionan con el cumplimiento de sus funciones de los docentes en el aula en la EMCH-2019? 2. ¿De qué manera las estrategias gestión se relacionan con la enseñanza de su asignatura del docente en el aula en la EMCH-2019? 3. ¿De qué manera las	1. Determinar cómo las estrategias gestión se relacionan con el cumplimiento de sus funciones de los docentes en el aula en la EMCH-2019. 2. Determinar cómo las estrategias gestión se relacionan con la enseñanza de su asignatura del docente en el aula en la EMCH-2019. 3. Determinar cómo las	1. Las estrategias gestiónse relacionan positivamente con cumplimiento de sus funciones de los docentes en el aula en la EMCH-2019. 2. Las estrategias gestión se relacionan positivamente con la enseñanza de su asignatura del docente en el aula en la EMCH-2019. 3. Las estrategias gestión	V2: Evaluacion del desempeño Docente	1.Cumplimiento de sus funciones 2.Enseñanza de su asignatura 3.Evaluacion del aprendizaje del cadete 4.Relaciones interpersonales	-Capacidad para hacer interesante su materia. -Grado o dominio de la materia. -Comunicación verbal clara y fluida. -Manejo de orden y disciplina en clase. -Preocupación por el rendimiento del alumno. -Planificación de la clase. -Evaluación justa y adecuada. -Fomenta la participación activa en clase. -Utilización de estrategias para el aprendizaje. - Contribución a la formación de valores. -Entendimiento de la clase. -Motivación en clase.	-Muestra: 68 Oficiales administrativos y docentes Instrumentos -Lista cotejo -Encueta (Instrumento de evaluación del coordinador-jefe de área al docente – instructor. Instrumento de evaluación directa por pares

<p>estrategias gestión se relacionan con la evaluación de los aprendizajes del cadete por los docentes en el aula en la EMCH-2019?</p> <p>4. ¿De qué manera las estrategias gestión se relacionan con las relaciones interpersonales del cadete y el docente en el aula en la EMCH-2019?</p>	<p>estrategias gestión se relacionan con la evaluación de los aprendizajes del cadete por los docentes en el aula en la EMCH-2019.</p> <p>4. Determinar cómo las estrategias gestión se relacionan con las relaciones interpersonales del cadete y el docente en el aula en la EMCH-2019.</p>	<p>se relacionan positivamente con la evaluación de los aprendizajes del cadete por los docentes en el aula en la EMCH-2019.</p> <p>4. Las estrategias gestión se relacionan positivamente con las relaciones interpersonales del cadete y el docente en el aula en la EMCH-2019.</p>			<p>-Uso de materiales educativos. -Informe sobre actividades y la evaluación. Evalúa en todo momento -Es honesto en sus evaluaciones -Toma decisiones consensuadas en el aprendizaje del cadete -Muestra compromiso con metas de aprendizaje individuales -Muestra compromiso con metas de aprendizaje grupales -Busca un objetivo común durante el aprendizaje -Optimiza el aprendizaje en conjunto</p>	<p>Ficha de evaluación del cadete al docente)</p>
--	---	---	--	--	--	--

Matriz operacional de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMAS
V1: Estrategias Gestión	Calidad de procesos educativos.	- Planea los documentos de gestión -Asegurar y fomentar la calidad de enseñanza-aprendizaje.	1 al 13
		-Fomentar la participación de la planta orgánica. -Organiza el plan anual -Actualiza su magepro	
	Calidad del personal docente.	- Garantizar la calidad del docente. -Potencia la gestión de recursos humanos. -Programa actividades de actualización docente	
	Administración moderna.	- Establecer sistema de investigación. - Disponer de una organización adecuada. -Trabaja de acuerdo a los procesos y subprocesos	
	Valores y actitudes.	-Fortalecer el liderazgo en valores. -Promover la formación Multidisciplinaria.	
V2: Evaluación del desempeño Docente	1.Cumplimiento de sus funciones	-Capacidad para hacer interesante su materia. -Grado o dominio de la materia. -Comunicación verbal clara y fluida. -Manejo de orden y disciplina en clase. -Preocupación por el rendimiento del alumno. -Planificación de la clase. -Evaluación justa y adecuada.	1 al 25
	2.Enseñanza de su asignatura	-Fomenta la participación activa en clase. -Utilización de estrategias para el aprendizaje. - Contribución a la formación de valores. -Entendimiento de la clase. -Motivación en clase. -Uso de materiales educativos. -Informe sobre actividades y la evaluación.	
	3.Evaluación del aprendizaje del cadete	-Evalúa en todo momento -Es honesto en sus evaluaciones -Toma decisiones consensuadas en el aprendizaje del cadete -Muestra compromiso con metas de aprendizaje individuales -Muestra compromiso con metas de aprendizaje grupales -Busca un objetivo común durante el aprendizaje -Optimiza el aprendizaje en conjunto	
	4.Relaciones interpersonales	-Muestra confianza en los grupos de trabajo -Es cooperativo con su grupo de trabajo -Es colaborador durante el aprendizaje - Es comunicativo en el proceso de enseñanza –aprendizaje. - Consensua y articula propuestas en el aula.	