

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA



LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, HUARAL 2021

TESIS

Presentada por:

Bach. Daniel Alberto IPINCE ANTUNEZ
ORCID: 0000-0003-1638-1840

Asesora:

Mag. Nay Ruth Madeleyne VILLACORTA CASTRO
ORCID: 0000-0002-0015-0020

Para Obtener el Grado Académico de:

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERU

2022

PÁGINA DEL JURADO

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO**

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

**“LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, HUARAL 2021”**

Presentada por:

Bach. Daniel Alberto IPINCE ANTUNEZ

Tesis sustentada y aprobada el 29 de diciembre de 2022; ante el siguiente jurado examinador:

PRESIDENTE : Dra. Rina María ÁLVAREZ BECERRA

SECRETARIO : Mtra. Jenny Gabriela HUAYTA CURO

VOCAL : Mag. Juan Carlos ROMAINA FLORES

ASESOR : Mag. Nay Ruth Madeleyne VILLACORTA CASTRO

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Daniel Alberto Ipince Antunez** en calidad de: egresado de la Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con DNI 46172508

Soy autor de la tesis titulada: **La gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.**

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara **19%** de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con

motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, 29 de diciembre de 2022

Daniel Alberto IPINCE ANTUNEZ

DNI 46172508



DEDICATORIA

A Dios:

Por darme la oportunidad de vivir y seguir avanzando a paso firme y seguro.

A mi esposa:

Diana, por ser mi compañera y guía motivacional para lograr lo mejor como familia.

A mis padres:

Adelina y Alberto, por forjarme con afecto, disciplina y coraje para ser un hombre de bien.

A mis hijos:

Jangyury y Jorge Antonio, quienes con su amor me acompañaron en la elaboración del estudio.

A mi amigo:

Nicolás Huertas, por brindarme sus aportes y experiencias exitosas en el cargo directivo.

A mi hermana:

Carolain por compartir su experiencia directiva en la investigación.

Daniel Alberto Ipince Antunez

AGRADECIMIENTO

A mi asesora, Mg. Nay Ruth Villacorta, por su valioso acompañamiento, orientación académica y científica en la culminación de la presente tesis.

A mi jurado informante, Mg. Juan Carlos Romaina Flores y, Mg. Jenny Gabriela Huayta Curo, por su valioso aporte académico en la presente tesis.

A los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Huaral quienes permitieron la realización del estudio.

A los directores de las Instituciones Educativas Públicas de Huaral, quienes en todo momento brindaron su predisposición para contribuir con la realización de la tesis.

Daniel Alberto Ipince Antunez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PÁGINA DEL JURADO	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
ÍNDICE DE APÉNDICES	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	3
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.2.1. Interrogante principal	7
1.2.2. Interrogantes secundarias	7
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.3.1. Justificación teórica	8
1.3.2. Justificación práctica	9
1.3.3. Justificación social	9
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.4.1. Objetivo general	9
1.4.2. Objetivos específicos	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	11
2.1.1. Antecedentes internacionales	11
2.1.2. Antecedentes nacionales	15
2.2. BASES TEÓRICAS	17
2.2.1. Variable gestión pedagógica	17

2.2.2.	Dimensiones de la gestión pedagógica	27
2.2.3.	Variable Desempeño docente	29
2.2.4.	Dimensiones de desempeño docente	35
2.3.	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	41
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		43
3.1.	HIPÓTESIS	43
3.1.1.	Hipótesis general	43
3.1.2.	Hipótesis específicas	43
3.2.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	44
3.2.1.	Identificación de la variable independiente	44
3.2.2.	Identificación de la variable dependiente	44
3.2.3.	Variables intervinientes	44
3.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	47
3.3.1.	Método de la investigación	47
3.3.2.	Tipo de investigación	47
3.4.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	48
3.5.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	48
3.6.	ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.6.1.	Unidad de análisis	48
3.6.2.	Espacio	48
3.6.3.	Temporalidad	49
3.7.	POBLACIÓN Y MUESTRA	49
3.7.1.	Unidad de estudio	49
3.7.2.	Población	49
3.7.3.	Muestra	49
3.8.	PROCEDIMIENTO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS	50
3.8.1.	Procedimiento	50
3.8.2.	Técnicas de recolección de datos	51
3.8.3.	Instrumentos para la recolección de datos.	51
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		54
4.1.	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	54

4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	54
4.3. RESULTADOS	56
4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA	60
4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	60
4.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS	70
APÉNDICE	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable Gestión pedagógica	45
Tabla 2. Operacionalización de variable Desempeño docente	46
Tabla 3. Muestra de estudio	50
Tabla 4. Distribución de frecuencias según la variable gestión pedagógica	56
Tabla 5. Distribución de frecuencias según dimensiones de la gestión pedagógica	57
Tabla 6. Distribución de frecuencias según la variable desempeño docente	58
Tabla 7. Distribución de frecuencias según dimensiones del desempeño docente	59
Tabla 8. Análisis de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	60
Tabla 9. Coeficiente de correlación entre la gestión pedagógica y desempeño docente	60
Tabla 10. Coeficiente de correlación entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente	62
Tabla 11. Coeficiente de correlación entre la dimensión orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de frecuencias según la variable gestión pedagógica	56
Figura 2. Distribución de frecuencias según dimensiones de gestión pedagógica	57
Figura 3. Distribución de frecuencia según variable desempeño docente	58
Figura 4. Distribución de frecuencia según dimensiones del desempeño docente	59

ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice 1. Matriz de Consistencia	79
Apéndice 2. Ficha técnica de los instrumentos	80
Apéndice 3. Cuestionario de gestión pedagógica	81
Apéndice 4. Cuestionario de desempeño docente	83
Apéndice 5. Confiabilidad de los instrumentos	85
Apéndice 6. Validación de los instrumentos	87
Apéndice 7. Solicitudes de autorización	107
Apéndice 8. Constancias de autorización	113
Apéndice 9. Formulario de <i>Google</i>	119
Apéndice 10. Base de datos	120

RESUMEN

El estudio de la gestión pedagógica y el desempeño docente resulta importante para el contexto de la realidad educativa, ya que permite tener indicadores que ayuden a la toma de decisión para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes. **Objetivo:** Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021. **Material y método:** Tipo básica, enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra se conformó por 260 docentes. Los instrumentos que se utilizaron para las dos variables fueron los cuestionarios. **Resultados:** La dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes destaca en la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021 con un nivel eficiente al 70%. Asimismo, la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes destaca en el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021 con un nivel eficiente al 72%. **Conclusión:** Existe relación positiva ($Rho = 0.872^*$) y significativa ($p < 0.05$) entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

Palabras claves: Gestión pedagógica, desempeño docente, liderazgo directivo, procesos, mejora, aprendizajes

ABSTRACT

To The study of pedagogical management and teacher performance is important for the context of the educational reality, since it allows having indicators that help in decision making for the improvement of student learning. **Objective:** To determine the relationship between pedagogical management and teacher performance in Public Educational Institutions, Huaral 2021. **Method:** Basic type, quantitative approach, correlational scope, non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of 260 teachers. The instruments used for the two variables were questionnaires. **Results:** The dimension orientation of pedagogical processes for the improvement of learning stands out in pedagogical management in public educational institutions, Huaral 2021, with an efficient level of 70%. Likewise, the dimension preparation for student learning stands out in the teaching performance in the Public Educational Institutions, Huaral 2021 with an efficient level of 72%. **Conclusion:** There is a positive ($Rho = 0.872^*$) and significant ($p < 0.05$) relationship between pedagogical management and teacher performance in Public Educational Institutions, Huaral 2021.

Keywords: Pedagogical management, teaching performance, executive leadership, processes, improvement, learning

INTRODUCCIÓN

En la actualidad resulta importante conocer la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, ello con la finalidad de presentar resultados, aportes y recomendaciones que nutran al constructo teórico de las variables. Dicho lo anterior, se hace una ligera descripción de los capítulos del presente estudio para considerar todo el trabajo desarrollado.

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021. Material y método: Básica, Cuantitativa, Correlacional, No experimental y transversal. Para lograr alcanzar los propósitos se aplicaron las técnicas de recolección de datos: las encuestas. Los instrumentos fueron los cuestionarios para ambas variables. Respecto a su estructura, se presenta los siguientes capítulos:

- En el capítulo I, EL PROBLEMA, se realiza la descripción del planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación y objetivos de la investigación.
- En el capítulo II, MARCO TEÓRICO, se presentan los antecedentes y las bases teóricas del tema de la investigación con la definición de conceptos
- En el capítulo III, MARCO METODOLÓGICO, se presentan las hipótesis, la operacionalización de variables, el tipo de investigación, el nivel de investigación, el diseño de investigación, ámbito y tiempo social de la investigación, la población y la muestra, así como el procedimiento, técnicas e instrumentos aplicados en la investigación.

- En el capítulo IV, RESULTADOS, se presenta la descripción del trabajo de campo, el diseño de la presentación de resultados, los resultados, la prueba estadística, la comprobación de hipótesis y la discusión de resultados
- Asimismo, se presentan las CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES, en donde se hace referencia a los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación.
- Finalmente se presentan las referencias bibliográficas de las citas expuestas en el trabajo, seguido del apéndice donde se encuentran la matriz de consistencia, los instrumentos utilizados y la matriz de datos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El compromiso y el acompañamiento al personal docente, entre estudiantes y familias, trae consigo un mejor sentido de pertenencia, se necesita con mayor creatividad aportes que brinden solución frente a cada uno de los intereses en cada contexto, el mismo que se encamina por parte del trabajo pedagógico para conseguir que la sociedad pueda evolucionar hacia el equilibrio de una mejora en su calidad de vida.

De acuerdo con Yasa et al. (2019) mencionan que el protagonismo sobre el desempeño docente es preponderante por su contribución a la calidad educativa, de este modo, los docentes en su práctica pedagógica se convierten en una herramienta que incrementan los niveles de calidad educativa, presentándose de modo directo en los procesos de enseñanza – aprendizaje, lo cual responde al rol fundamental sobre el acompañamiento pedagógico al estudiante.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO) hace referencia al docente como un ser social, dado que es el propio sujeto quien desempeña su rol sobre un marco institucional, el cual está considerado en la convivencia escolar como parte de su cultura; es así como las dificultades que se generan en torno a la formación de los estudiantes se agudizan y, se tiene deficiencia en las condiciones de vida (UNESCO, 2017).

También en el trabajo esto no queda de lado, se agregan a ellos el malestar económico, la crisis que exige el mayor compromiso del tiempo y que reduce los espacios que pudieran ser destinados a la investigación. Al

respecto, Seda (2012) hace referencia a un factor que interviene en la problemática actual relacionada con las actitudes, dicha situación se trata en el comportamiento que tiene el docente para hacer posible que se motiven a los estudiantes en su formación y por consiguiente se logre el éxito de la carrera docente.

Ante esto, las distintas realidades en las condiciones sociales y laborales de los docentes hacen que su trabajo difiera en uno y otro contexto, lo cual se refleja en los resultados contrapuestos de los estudiantes que de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2016) en el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) llevada a cabo en el 2015, refieren que existen resultados favorables en países como Singapur, Japón, Estonia, Finlandia y Canadá. Además, según el informe de PISA (2019) sobre las pruebas realizadas en el 2018, se tiene que los países asiáticos obtuvieron los primeros lugares.

En esta realidad el trabajo de los docentes se presenta de manera adecuada ante la dirección pedagógica, los factores que se consideran claves son el logro del éxito en educandos y escuelas de educación pública (UNESCO, 2019). Esa situación es desigual con relación a países de Latinoamérica donde los estudiantes alcanzaron puntuaciones menores al promedio, entre ellos México, donde sólo el 1% de la muestra obtuvieron los resultados esperados en sobresaliente. Ante esto, el docente es pieza clave en la práctica pedagógica y ejercicio de la mejora educativa; ya que tiene la óptica de lo que lo que la sociedad exige, necesita y puede contribuir con el desarrollo nacional; es por ello, que se han venido estableciendo distintas evaluaciones a los docentes.

De acuerdo con Galaz, Jiménez y Díaz (2019) sostienen que los modelos de evaluación aplicados al desempeño, que se vienen aplicando en los países de Chile y México, resultan ser evaluaciones menos formativas a la práctica educativa, porque no están aplicadas desde la vivencia de la escuela, no tienen en cuenta la construcción social y colectiva que trae consigo la función de la práctica docente. Estas evaluaciones tienen efectos negativos

por ser individualistas, rígidas y estandarizadas trayendo como consecuencia sanciones y castigos, dejando de lado el reconocimiento de la labor pedagógica. Asimismo, sostienen que el hecho de haber desnaturalizado el sentido más significativo del ser docente ha generado, en estos países, una insatisfacción permanente que solo encuentra consuelo cuando se hace un contraste con el desempeño docente en países donde se ubican por debajo de sus propios resultados.

También, cabe resaltar que los sistemas educativos de éxito, además de compartir la visión de la educación como el motor más importante del desarrollo social; todo ello, se enfocan en la profesión docente como el capital humano para lograrlo; y en este sentido, buscan conseguir a las personas más aptas para ser docentes y de centrar todos sus esfuerzos en fortalecerlos al más alto nivel competitivo, formándolos y capacitándolos de manera permanente (Carrasco, 2018). Es decir, esos países han sabido implantar medidas que les permitan atraer a los mejores candidatos para ejercer la docencia y del mismo modo hacerlos más competentes. Todo ello, ha generado que la profesión docente recupere su prestigio por ser esencial para la sociedad; situación que dista mucho de países donde tiene una baja consideración social (Manso y Ramírez, 2011).

A nivel nacional se generan constantes cambios sociales y problemas que repercuten en las instituciones educativas tales como el acceso a la tecnología, la cobertura educativa, los materiales educativos, la misma realidad educativa y familiar del entorno educativo, las condiciones laborales, entre otros. Para agregar, otro factor que influye es la insatisfacción de parte del personal docente, generado por lo descrito. Al respecto, Stromquist (2018) menciona que la carencia de motivación extrínseca desde la función del director, también compromete el desarrollo del equipo administrativo de la organización.

Por otro lado, los docentes al culminar su carrera profesional, se encuentran con una realidad distinta, un contexto que quizá muchos de ellos no imaginaron, partiendo desde lugares muy lejanos para acudir a sus

instituciones educativas a dictar clases; donde muchas veces tienen que asumir la función del director y enseñar a todos los grados a la vez; de esta manera tienen que crear las estrategias pertinentes que les faciliten impartir los conocimientos a todos sus estudiantes (Reátegui, 2020).

Además, añade Stromquist (2018) nada menos que un 27 % de los docentes de las escuelas públicas de Perú se ven en la necesidad de tener un segundo trabajo para completar los ingresos suficientes para mantener a la familia, ya sea en un colegio privado o en un pequeño negocio propio. En tal sentido se necesita brindar medidas de contingencia ante dicha desventaja económica, con incremento de recursos económicos y dotación de materiales que comúnmente se encuentran bajo la responsabilidad de compra del docente.

Todas estas situaciones podrían influir en el desempeño de los docentes que requieren del liderazgo que emplee cada director para llevar a cabo una gestión pedagógica adecuada que brinde resultados satisfactorios. Asimismo, dichos aspectos pueden reflejarse sobre la evaluación en torno a resultados de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (MINEDU), refieren que un 54% de docentes alcanzaron el nivel que oscilan entre muy deficiente y en proceso (MINEDU, 2018).

En tal situación, urge la necesidad de trabajar por mejorar las situaciones mencionadas; además de reponer la gestión pedagógica para recuperar la función en el rol del docente; ya que todo esto se convierte en los principales factores que traen como consecuencia la deficiencia en el logro de los aprendizajes que alcanzaron los estudiantes, así como lo mostraron los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) realizada en el 2018, donde solo una cantidad mínima logró alcanzar un porcentaje de nivel satisfactorio, siendo el caso de lectura al 16.2% y en matemática con un 14.1%; y hallándose un porcentaje considerable de estudiantes ubicados en los niveles previo al inicio e inicio (MINEDU, 2018). Asimismo, estos resultados reflejaron que existen grandes deficiencias tanto en el

acompañamiento pedagógico como en el rendimiento docente y, se convierten en grandes desafíos para la Educación Básica Regular (EBR).

Todo lo antes mencionado es una realidad que afecta a las distintas Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario de la provincia de Huaral; lográndose identificar en el desempeño profesional de los docentes la existencia de actitudes totalmente opuestas al avance del proceso y por ende, impiden el trabajo en mejora de la calidad educativa, agregándose a estos puntos la mala relación entre los mismos, escaso trabajo en equipo en función de las metas de la Institución Educativa, ausencia en el manejo de estrategias de la gestión en clase, no empleando retroalimentación para una correcta mediación en el propósito de los aprendizajes, dejando de lado la motivación y el interés de los estudiantes, la falta de cumplimiento de las normas de convivencia y por ende del reglamento interno de la institución; así mismo, que se presenten dificultades en cuanto a la eficacia escolar ya que los estudiantes no alcanzan el logro de los aprendizajes.

Frente a la problemática expuesta, se llega a la siguiente pregunta ¿existe relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Interrogante principal

¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021?

1.2.2. Interrogantes secundarias

- a) ¿Qué dimensión de la gestión pedagógica destaca en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021?
- b) ¿Qué dimensión del desempeño docente destaca en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021?

- c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021?
- d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

La presente investigación presentó justificación teórica, ya que se sustentó en la medida que va a aportar información a la teoría de la gestión pedagógica, se sustenta en Fiedler (1967), Senge (2005), Pozner (2002) Chiavenato (2005) y Archer y Cameron (2013), quienes señalan las bases del liderazgo directivo. Asimismo, para la segunda variable desempeño docente se sustentan en Ausubel (1983), Rogers et al. (1987), Bandura (1999) y Mogollón y Solano (2011) quienes señalan las bases requeridas.

También, cabe destacar que diferentes autores abordaron la problemática que conllevan la relación con las dos variables de estudio con la finalidad de obtener aportes de mejora, recomendaciones para que la gestión pedagógica y el desempeño docente sea atendido de acuerdo a la realidad de cada contexto.

Asimismo, el estudio es importante porque reunió información real y confiable en base a las variables de estudio, ya que como propósito tiene en cuenta que los resultados ayudaron significativamente a detectar cómo se encuentra la gestión pedagógica en relación al director y el desempeño docente e identificar las fortalezas y debilidades a superar para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

1.3.2. Justificación práctica

La presente investigación presentó como justificación práctica, propuestas permitieron que los directores y docentes aprendan a tener un enfoque basado en el trabajo colaborativo, para lograr los mejores resultados y contribuir a que se realicen procesos eficientes. Al respecto, las seis Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario requieren recomendaciones que ayuden a fortalecer la gestión pedagógica y el desempeño docente que tanto hace falta a la práctica en la actualidad. En tal sentido, se necesita aportes que correspondan al contexto de la investigación del campo pedagógico para la mejora continua educativa.

1.3.3. Justificación social

La presente investigación se justificó a nivel social, porque partió de la necesidad del trabajo pedagógico entre directivos y docentes, teniendo énfasis en la gestión y desempeño, ello con la necesidad de mejorar los aspectos de atención y servicio del aprendizaje desde la práctica docente que brindan a los estudiantes. Asimismo, los resultados y recomendaciones beneficiaron a la población de la tesis Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario en la provincia de Huaral a nivel directivo, docente y estudiantil, para realizar un trabajo que se gestione y articule de modo activo con la comunidad.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la dimensión de la gestión pedagógica que destaca en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.
- b) Determinar la dimensión del desempeño docente que destaca en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.
- c) Determinar la relación entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.
- d) Determinar la relación entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El tema de gestión pedagógica y desempeño docente ha sido estudiado por diversos especialistas en los últimos años. Tanto en nuestro país como en diversas partes del mundo, encontramos estudios sobre la relación entre ambas variables. A continuación, se dará cuenta de los estudios en relación con el presente trabajo.

2.1.1. Antecedentes internacionales

En relación a estudios que sirven como antecedente internacional se tiene a **Peniche, Ramón, Guzmán y Mora (2020)** en su artículo científico titulado “*Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México*”; tuvo en su objetivo analizar la asociación entre los factores que afectan el desempeño docente. Para ello tomaron 23 escuelas consideradas de eficacia baja y 19 de alta eficacia. Los resultados revelaron que existen factores que son coincidentes y estas marcan diferencias en el desempeño docente. Asimismo, concluyeron que existen factores que afectan el desempeño profesional de los maestros.

Al respecto, los factores internos como el compromiso de los docentes, son clave principal para la consecución hacia las metas en la escuela y la educación; por otro lado, están los factores externos que afectan la responsabilidad que deben asumir en las metas y proyectos institucionales como los recursos y materiales pedagógicos, la carga horaria y la estabilidad laboral.

Ariza y Peñaranda (2019) en su tesis de maestría titulada *“Propuesta integral de gestión pedagógica como estrategia para el fortalecimiento del índice sintético de calidad educativa”*; tuvo como objetivo el diseño de una propuesta integral para incorporar procesos de nivel institucional y lograr que pueda mejorarse el desempeño y progreso en la institución de estudio. Asimismo, se empleó una muestra de 40 docentes y 2 coordinadores integrales. Además, en sus resultados sostiene que una gran mayoría de docente algunas veces, generan trabajo en equipo mostrando que es necesario potencializar esta debilidad, también señalan en sus resultados el hecho de lograr integrar a esas dinámicas motivacionales en el aula y trabajarlas con el equipo ya que muchas veces se efectúan de manera informal. Concluyó que los procesos de control, el seguimiento y evaluación hacia la práctica pedagógica permite tener conocimiento de cómo se está llevando a cabo y si está en camino de alcanzar los resultados esperados.

Al respecto la investigación aportó con la propuesta de valor significativa que una buena y coherente gestión pedagógica fortalece al desempeño docente, la misma que es necesaria para mejorar la práctica integral en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Wu et al. (2019) en su artículo científico titulado *“La inteligencia emocional y la autoeficacia del docente: Rol mediador del desempeño Docente”*; tuvo como objetivo conocer el nivel de relación entre la inteligencia emocional de los profesores y la autoeficacia, y probar si dicha asociación estaba mediada por el desempeño docente. El estudio se desarrolló por medio de tres cuestionarios relacionados con la inteligencia emocional, la autoeficacia y el desempeño docente. Asimismo, estuvo conformada por una muestra de 467 profesores de educación secundaria de China. Los resultados mostraron que el efecto total de la inteligencia emocional sobre la autoeficacia fue de 0.61, lo que indica que una inteligencia emocional más alta se correlaciona

positivamente con un nivel más alto de autoeficacia. Esta relación estuvo parcialmente mediada por el desempeño docente. Además, en el modelo mediador para el desempeño docente, el efecto directo de la inteligencia emocional sobre la autoeficacia de los docentes fue de 0.23 y el efecto mediador del desempeño docente sobre la relación entre la inteligencia emocional y la autoeficacia de los docentes fue de 0.45. Además, concluyen que los efectos directos como los mediadores fueron invariables según el género y la experiencia docente.

Al respecto, estos resultados revelaron que un aumento en la inteligencia emocional mejora en gran medida la autoeficacia de los maestros solo cuando las habilidades emocionales se utilizan con éxito para mejorar el desempeño de los maestros. En tal sentido es preciso destacar que se hace énfasis en la autoeficacia de la práctica que desempeñan los docentes, señalando que depende de la promoción que se brinde mediante la gestión pedagógica de la institución para implementar cambios en los métodos de enseñanza y adquirir técnicas para un mejor aprendizaje.

Radin y Riashchenko (2017) en su artículo científico “*La gestión pedagógica eficaz como camino hacia una enseñanza y aprendizajes internacionales exitosos*”; tuvo como objetivo describir la vitalidad en las innovaciones pedagógicas como herramientas para la enseñanza y el éxito de la enseñanza internacional. El estudio se llevó a cabo señalando las diferencias que ocurrieron después de la implementación de una innovación pedagógica. Tuvo una muestra de 40 docentes de Polonia. Asimismo, los resultados señalan que el juego ocurre en tres etapas, las cuales son: preparación, directa realización y análisis del progreso del juego y resumen. Además, cabe precisar que la opinión del desempeño docente se encuentra relacionada con la idea planteada de los estudiantes de primer y cuarto año. En tal sentido concluyeron que para lograr efectividad se deben plantear las

innovaciones que requieren mejorar la práctica docente, ya que son estas las que despiertan el interés a través de la enseñanza y aprendizaje.

Al respecto, este estudio permitió establecer como las evaluaciones que realizan los estudiantes y las sugerencias pueden dar luces para que surjan ideas innovadoras y potenciales en el trabajo del docente, los cuales son importantes en el desarrollo de la profesionalidad.

Moisés, Aznar y Agreda (2017) en su artículo científico titulado *“Liderazgo en la gestión pedagógica: una visión de los directores de secundaria”*; tuvo como objetivo analizar descriptivamente el liderazgo en la gestión pedagógica en las Escuelas Secundarias de Benguela en Angola. El estudio midió el nivel de las competencias del director relacionadas con la gestión, las habilidades humanas y técnicas. Tuvo una población de 70 directores de las cuales por delimitación de muestreo se trabajó con 55 directores. Los resultados presentaron porcentajes favorables del 65,5% en el nivel totalmente de acuerdo para la facilitación relativa en la construcción de ideas, el intercambio de experiencias y la interacción entre los actores del proceso de enseñanza - aprendizaje. Asimismo, concluyeron que la visión que tienen los directores sobre la gestión pedagógica, en su mayoría, consideran que debe brindar oportunidad para intercambiar experiencias, lograr la realización personal a través de la adquisición de competencias que permitan que los docentes consigan el objetivo de que sus estudiantes alcancen los conocimientos.

Al respecto, es preciso resaltar la gestión del líder directivo, porque debe ayudar a solucionar dificultades encontradas en la actuación pedagógica a través de la coordinación, monitoreo y capacitación que facilite la construcción de ideas de los actores educativos y la asignación y distribución de actividades.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En relación con los antecedentes nacionales se tiene al autor **Maldonado (2019)** en su tesis doctoral titulada “*La gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Lurín*”; tuvo como objetivo medir la relación entre ambas variables. La investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo correlacional. Asimismo, tuvo como población a 185 docentes de los cuales se obtuvo una muestra de 89 docentes. Los resultados revelaron que existe correlación significativa. Se concluyó que las variables propuestas tienen alto grado de valor con $Rho = 0,778$.

Al respecto, el estudio aportó en su relación con la temática, metodología; la misma que permitió nutrir de aportes sustanciales a la presente investigación.

García y Rodas (2018) en su tesis de maestría titulada “*Gestión pedagógica y práctica docente en la Institución Educativa N° 10145 Narcisa Landázuri de Campos, Motupe*”; tuvo como objetivo demostrar cuál era la relación entre las variables. Para ello, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional, con una muestra de 30 docentes. Los resultados revelan que la relación es directa y significativa. Se concluyó que la gestión potencia la práctica docente para cumplir los distintos propósitos. Al respecto, el estudio permitió nutrir la investigación por el aporte metodológico y la teoría.

Obispo (2017) en su tesis de maestría titulada “*La gestión pedagógica en el desempeño docente de la red 15- Ugel 01- Villa El Salvador, 2016*”; tuvo como objetivo medir la relación causal entre las variables de estudio. Para ello, el estudio se abordó desde el enfoque cuantitativo correlacional causal. La población que se integró para el estudio correspondió a 160 docentes, la misma conformó el estudio a

través de un muestreo censal. Los resultados revelaron que un 19,3% percibió que la variable gestión se relaciona causalmente con el desempeño docente. Se concluyó que existe influencia significativa entre las dos variables en estudio.

Al respecto, es preciso mencionar que esta investigación aportó de instrumentos validados para el presente estudio. Asimismo, la investigación fue necesaria para evidenciar cómo lograr un buen desempeño docente como elemento significativo donde puedan lograr que estos aprendizajes sean de calidad y por consiguiente promueva una mejora en la educación.

Navarrete, Menacho, Equiágola y Uribe (2018) en su artículo titulado *“El Liderazgo Pedagógico del director y su incidencia en el desempeño docente”*; el objetivo fue establecer relación causal entre las variables. Para ello tuvo un enfoque cuantitativo correlacional causal, el mismo que fue aplicado a 84 docentes por medio de un cuestionario. Los resultados revelaron que la respuesta predominante radica en el comportamiento que posee el docente en relación con su desempeño, siendo esta respuesta corroborada por un 56,5% con nivel alto. Concluyeron que los docentes perciben que la gestión del director posee un buen liderazgo a nivel pedagógico, lo cual influye para que estos resultados en el desempeño sean favorables.

Al respecto, la investigación demostró cómo el líder pedagógico efectivo genera condiciones que son necesarias para que pueda instaurarse comunidades de aprendizaje profesional donde el trabajo colaborativo hace posible que el desempeño docente sea bueno y en consecuencia genere la aceptación y el respaldo de cada uno de los miembros de la institución.

Estela (2018) en su tesis de maestría titulada “*Gestión educativa y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria del Distrito de Pimentel*”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las dos variables de análisis. Asimismo, estuvo constituida por una población de 70 docentes, se obtuvo una muestra estratificada de 21 docentes a los cuales se aplicó un cuestionario. En sus resultados se reveló un nivel bueno al 100% para la variable gestión educativa y un resultado del 66,7% que señaló un nivel regular en el desempeño docente. Concluyó que existe relación significativa en las variables de estudios presentando un coeficiente de Rho de Spearman de 0,645.

Al respecto, la investigación aportó en el estudio por el tipo de metodología empleada y por las variables que guardan relación en función a gestión y desempeño docente.

Los antecedentes presentados muestran el interés por estudiar la importancia que tienen estas variables en la institución educativa en estudio, ya que, en la provincia de Huaral, no se encuentran estudios realizados sobre ambas variables, lo cual genera la necesidad de proporcionar y abordar datos nuevos sobre este tema.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Variable gestión pedagógica

En relación con Álvarez (1998) quien señala, en la teoría de los procesos conscientes; que, su objeto es el proceso docente educativo por el cual toda estrategia debe estar dirigida a solucionar los problemas y cubrir las necesidades que puedan surgir y se contribuya a que puedan lograr eficiencia en relación a la formación de profesionales, teniendo en cuenta los intereses y la integración de los docentes; en esto tiene injerencia el liderazgo y la dirección global

con precisión a la toma de decisiones junto al proceso de comunicación.

El liderazgo directivo

Se destaca que el liderazgo directivo tiene relación con la gestión pedagógica; porque se encuentra dirigida por el director quien en esencia es el gestor, maestro y guía principal en el acompañamiento continuo al docente, lo mismo que responde al monitoreo requerido por el MINEDU (2014a) y deben ser alcanzados en conjunto para generar correcciones en la práctica diaria. Ante lo cual, Senge (2005) refiere que el liderazgo es la creación de un ambiente que favorece el perfeccionamiento de las personas que la integran, quienes comparten sus experiencias para volverse cada vez más capaces y sobre todo competentes en su desempeño, logrando así crear e innovar nuevas realidades.

Del mismo modo, Archer y Cameron (2013) consideran que el liderazgo es la habilidad de la persona, cuyo objetivo es fomentar y desarrollar el trabajo en equipo, logrando la colaboración en la organización, como elemento crucial, para la cohesión de los grupos y pares para que se impulsen a alcanzar un solo fin. Para reforzar lo mencionado anteriormente; se tiene que, Antúnez (1999) conceptualiza la gestión pedagógica como la dirección sobre un conjunto determinado de acciones que se encuentran orientados a la conducción de objetivos, siendo estos en un determinado plazo con movilización de recursos y elementos de planificación.

Gestión pedagógica

MINEDU (2014a) hace referencia que “la gestión pedagógica es el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela, liderado por el equipo directivo” (p. 13). Por tal motivo, estas actividades que son

llevadas a realizarse dentro de los procesos de aprendizaje deben ser ejercidas con liderazgo para alcanzar los propósitos de la educación y la proyección a futuro de la institución. En definitiva, para tener éxito en las instituciones educativas, los líderes deben ser capaces de construir relaciones, manejar conflictos y compartir el control para promover una colaboración efectiva donde más se necesita.

Gestión pedagógica en el directivo

Son múltiples las definiciones que distintos autores señalan en sus estudios sobre la gestión pedagógica del director; entre estos tenemos a Bolívar (2009) quien refiere que la gestión pedagógica es la dirección que se centra en la supervisión de las actividades que están enfocadas a que los aprendizajes se lleven a cabo con procesos de enseñanza que integren a los estudiantes; ello requiere que la gestión se centre en las prácticas y situaciones que se viven en el momento presente, para evaluar si es que ayudan a lograr las metas planteadas; y de no ser así, ejercer un cambio, transformarlas si es necesario en función de ir mejorando la práctica de los maestros en las aulas y así favorecer la educación en miras de mayor calidad. Asimismo, aclara que considerar la creación de ambientes necesarios con motivación que favorezca el trabajo es parte esencial del liderazgo que asume el director (Bolívar, 2009).

Dirección educativa

Batista (2007) manifiesta que la gestión de lo pedagógico corresponde a la dirección educativa y que constituye uno de los factores de mayor trascendencia; ya que tiene como tarea principal formar al ser humano, en su personalidad, como ser que se relaciona con la sociedad de manera pertinente haciendo uso de sus recursos, conocimientos, ideas y diferentes habilidades que ayudan a gestionar

o manejar los problemas para su bienestar propio y de la colectividad de la que forma parte.

Estas definiciones de gestión pedagógica marcan claramente que quienes dirigen el proceso educativo en las instituciones educativas no deben limitarse estrictamente a exigir que se ponga en funcionamiento los planes de estudio establecidos y que se siga rígidamente los programas planteados, sino que, deben ocuparse del desarrollo y permanente capacitación de los docentes y de las relaciones a nivel interpersonal que se establecen entre cada uno de los miembros de la institución; factor esencial que, por ende, repercutirá en cada estudiante para que le sea posible el desarrollo en relación de sus potencialidades y competencias ante la sociedad que hoy requiere.

Habilidades en el líder directivo

Según Fiedler (1967) (como se citó en Baron, 1989) sostiene que la persona que tiene a su cargo la gestión pedagógica, en este caso el líder, tiene la habilidad del poder sobre otras personas y sobre sí mismo, considerando que los miembros dentro de una institución puedan trabajar con entusiasmo para lograr los objetivos trazados; la actitud del líder genera ese valor agregado para mantenerlos unidos, razón por la cual muchas veces se define el logro de objetivos en torno a esa función.

Al respecto, el autor propone que un líder debe tener varios atributos para ser efectivo; el liderazgo se identifica por múltiples rasgos como las habilidades de tipo cognitiva, las habilidades sociales y las tendencias de disposición integradas. Asimismo, señala que los empleados deben tener la oportunidad de mejorar sus habilidades y adaptarse a sus demandas laborales en un entorno cambiante; esto también mejorará la imagen de la empresa, no solo por la lealtad de

sus empleados, sino también en términos del logro de sus objetivos, desarrollo de habilidades, motivación, productividad y rendimiento.

Teoría de la administración en la gestión pedagógica

Chiavenato (2007) manifiesta que los rasgos de personalidad más importantes de alguien que es líder son, primero; los rasgos físicos, su estado físico, la disposición para realizar tareas; el segundo, rasgos intelectuales, la facilidad con la que algunos tienen que enfrentar el problema confianza, la forma entusiasta en que presenta sus ideas y su forma de adaptación; el tercero, rasgo social, relación entre las demás personas con disponibilidad para ayudar, pro actividad y facilidad en la administración; el cuarto, rasgos relacionados con la tarea, demostrar iniciativa de participación persistencia en sus ideas y su búsqueda de logros.

Al respecto, la descripción hecha por el autor explica bien las características de cada líder y su comportamiento en el grupo de liderazgo. Hay del líder que impone todas las decisiones, al líder que los delega al grupo; la diferencia entre estos estilos se centra en la interrelación del líder y sus liderados y promueve la reflexión sobre el punto de acción de ambos.

Teorías relacionadas con la Gestión pedagógica

Pozner (2003) sostiene que la gestión pedagógica se compone de múltiples procesos que están orientados a brindar el soporte que requiere una persona y, también el propio equipo de trabajo, todo ello para orientar la tendencia de excelencia y compromiso, partiendo desde un aprendizaje organizacional.

Al respecto, el autor señala que las prácticas que conllevan a que el liderazgo genere transformaciones, son aquellos que contienen una visión de futuro basado en su comunicación, a fin de promover el trabajo en equipo para un solo objetivo.

Bolívar (2010) refiere que en la gestión pedagógica cada equipo directivo debe generar el dinamismo para promover los aprendizajes, como procesos que son de mejora, teniendo en cuenta a modelos de predictibilidad, asimismo como discontinuar procesos burocráticos ligados a la parte administrativa y ser partícipes y gestores en el mejoramiento educativo para dar prioridad a las agendas educativas a nivel político.

Al respecto el autor muestra cómo un proceso de cambio conlleva a un liderazgo basado en aprendizajes que dicho sea de paso se encuentra dentro del Manual del Buen Desempeño Directivo que denomina al director como líder pedagógico (MINEDU, 2014a).

Álvarez (2005) sostiene que la gestión pedagógica de cada institución educativa tiene como finalidad brindar las condiciones necesarias para el aprendizaje de los estudiantes; no obstante, todavía se hallan algunos sistemas centrados en el verticalismo de tal manera que obstruye el propio aprendizaje de sus profesionales.

Al respecto el autor precisa que el rol de director debe orientarse a ser líder de cambio, no solo limitarse a delegar o encargar funciones, sino ser parte del proceso de labor activa, para reconocer el talento humano con el que cuenta su institución y de esa forma generar aportes de valor en favor de una organización con clima de bienestar y satisfacción.

Tessio y Ríos (2015) sostienen que el equipo directivo hace referencia a los líderes que gestionan instituciones de alto rendimiento con eficacia, para ello, se desempeñan con aportes de valor considerables, como son el atender de modo directo a los estudiantes y brindar soluciones inmediatas, ya que estos puntos los consideran muy significativos en relación a la inclusión.

Al respecto, los autores mencionan que el equipo directivo se empodere y puedan ser partícipes en el progreso del aprendizaje de cada uno de sus estudiantes, con mucho criterio, empleando juicio

razonable para actuar con asertividad para atender y servir a su institución en favor de su propio crecimiento.

El acompañamiento pedagógico

La importancia de la gestión pedagógica radica en el acompañamiento pedagógico de acuerdo con MINEDU (2014a) en el Manual del Buen Desempeño Directivo se hace referencia a una estrategia de formación docente, cuyo propósito principal es mejorar la práctica continua de los docentes.

Al respecto, el Ministerio de Educación sostiene que esta labor debe ofrecerse en un clima institucional donde prime el diálogo y reflexión sobre su propia labor por parte de los mismos docentes; en resumen, se necesita que puedan ser autocríticos y autoevaluarse en su labor pedagógica para mejorar de forma continua.

Asimismo, Bolívar (2015) sostiene que el liderazgo son habilidades que se encuentran desde una demostración entre el educador y las pautas que debe seguir para brindar ayuda deliberada como guía en la mejora de los aprendizajes, teniendo en cuenta la parte metódica con que debe abordarse cada realidad docente.

Definiciones de la gestión pedagógica

En relación con la definición, según Amador (2009) señala que se basa en distintas teorías educativas para aplicar modelos en su práctica pedagógica. Asimismo, UNESCO (2011) afirma que es un proceso basado en el quehacer de la propia institución, así como también con los miembros que la conforman.

Sin embargo, Soubal (1998) sostiene que son acciones de modo instructivo que se encuentran incorporados con la gestión y administración efectuada por un responsable.

La práctica de la gestión pedagógica en la actualidad

En la actualidad, la práctica pedagógica, no solo se limita a parámetros instructivos o administrativos, sino que es una función dinámica, generadora de felicidad en la medida que pueda ser abordada por líderes que conviertan todos los aportes en mejoras significativas para la institución, la utilidad es un valor agregado que genera predominancia en cada uno del equipo que se integra en todos los ciclos o procesos que demanda la gestión pedagógica.

Asimismo, un adecuado desempeño docente requiere de una adecuada gestión pedagógica; ante esto, tenemos a Chen, Cerdas y Rosabal (2020) en su investigación en Costa Rica, señalan que, para que la gestión pedagógica se lleve a cabo de manera satisfactoria y, en tal sentido logre alcanzar las metas propuestas; ésta debe contemplar el involucramiento, así como también la actitud e innovación frente al cambio de parte de los docentes.

Asimismo, Olivas (2017) sostiene que la gestión pedagógica radica en torno a cada nivel de aprendizaje que alcanzan los estudiantes; dicha acción tiene injerencia principal en el director. Además, el autor, señala que se ha desarticulado el rol como maestro y guía por parte del director, esto también viene siendo generado por la aglomeración de funciones administrativas, las mismas que lo desligan del contexto que debe tener como gestor y líder pedagógico; razón por la cual, en ello, trasciende el éxito no sólo de la gestión pedagógica, sino de la mejora continua en función al desempeño docente.

Al respecto los autores nos muestran que, para alcanzar cristalizar las metas propuestas, estas deben de sincronizarse por medio de cambios que resulten ventajosos para la institución.

Características de la gestión pedagógica

En la gestión pedagógica, según Hidalgo (2009) (citado en Condor, 2019) menciona que debe tener presente, ciertas características para que su ejercicio se lleve a cabo de manera positiva. Entre estas características están llevar a cabo la aplicación de la normativa nacional y regional en el trabajo institucional orientado a la atención de los objetivos y de esta manera generar empoderamiento en el docente para la obtención de mejores resultados; llegar a concretizar el buen uso de los materiales educativos en la práctica docente para potencializar los resultados; fortalecer los canales de comunicación e información entre todos los miembros de la comunidad educativa, proponer y ayudar a ejecutar proyectos de innovación e investigación a los docentes y buscar el bienestar social desarrollando programas de atención. Si la gestión pedagógica cumple con las características mencionadas harán que el docente sienta el confort y su desempeño laboral será mucho mejor con la misión de ser generador integral en cada etapa de la escolaridad.

Importancia de la gestión pedagógica

En relación con la importancia, según Feito (2012) sostiene que permite la participación en distintos procesos escolares donde se puede comprender el sentido de la colaboración y trabajo en equipo, que asumido con compromiso aporta mayor beneficio a la institución.

No obstante, UNESCO (2004) afirma que esto hace posible que se generen esfuerzos que son adicionales y ello ocasiona que exista una creciente participación en la misma comunidad.

Asimismo, Lussier y Anchua (2016) refieren que los estilos democráticos son necesarios y relevantes para tener una mejor decisión a nivel pedagógico.

Por lo tanto, según Reyes, Trejo y Topete, (2017) enfatizan que el liderazgo está en relación con cada uno de los criterios que permite

la transformación de la institución buscando la mejor estrategia de trabajo, teniendo como guía cada uno de sus lineamientos de estructura prevista y la cultura organizacional integrada; para que con decisiones compartidas democráticamente pueda optimizar el compromiso en la institución.

Al respecto puede entenderse que la importancia de la gestión pedagógica es de carácter colaborativo, por tal razón requiere compromiso, reflexión constante para que la institución se fortalezca y genere mejores condiciones para la cristalización de metas en común.

Funciones del gestor pedagógico

En relación a las funciones del gestor pedagógico, según Reyes et al. (2017) sostienen que tiene relación con la complejidad de ser un agente para el sistema educativo y su cargo va enfocado hacia lograr los resultados que exige los lineamientos de la reforma educativa.

Asimismo, según Ramírez (2019) enfatiza que los resultados o hallazgos que se obtengan a través de procesos de investigación en las organizaciones educativas constituyen insumos necesarios para transformar no solamente la práctica docente a través de nuevas estrategias, prácticas pedagógicas, modelos curriculares u otros; sino que también pueden aportar información valiosa en torno a las funciones de planificación, organización, ejecución, evaluación, liderazgo, toma de decisiones, gestión financiera u otro componente del proceso de gestión educativa.

Al respecto se toman en cuenta las funciones de planificación, organización y otras como el seguimiento en la gestión, como ejes en la investigación. Por ello, actualmente, cabe destacar, que en esas funciones se brindan oportunidades para que los maestros asuman roles de liderazgo centrados en el aprendizaje, tales como liderazgo de equipo, entrenador de instrucción, sumados a la preparación docente,

desarrollo profesional e investigación y aprendizaje de los estudiantes; todo esto es realmente ventajoso tanto para profesores como para estudiantes.

2.2.2. Dimensiones de la gestión pedagógica

Las dimensiones de la variable gestión pedagógica se encuentran en referencia a los dominios o componentes del Manual del Buen Desempeño Directivo de acuerdo con MINEDU (2014a), las cuales son dos y, se presentan a continuación:

Dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Según MINEDU (2014a) sostiene que está relacionada con cada una de las competencias que posee el directivo para lograr ensamblar y ejecutar el cambio de la escuela, gestionando que se mejore los procesos de enseñanza y aprendizaje por medio de la organización con los miembros que laboran dentro de la institución, buscando la colaboración y el apoyo de las familias y la comunidad, permitiéndose un espacio para ir evaluando la eficiencia de la administración que se viene llevando a cabo.

Indicadores:

Los indicadores se encuentran de acuerdo a las cuatro competencias propuestas por el MINEDU (2014a) en el Marco del Buen Desempeño Directivo, las cuales se presentan a continuación:

Planificación institucional

Se encuentra a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos que tienen en cuenta al clima escolar, características que se tienen en los estudiantes y, su contexto, para la orientación de metas en el aprendizaje (MINEDU, 2014a).

Participación democrática

Se encuentra desde la promoción y participación de manera democrática de los diversos actores de la Institución Educativa, la relación con las familias y comunidad, considerando mejorar los aprendizajes; todo ello para que se propicie un clima escolar desde las bases del respeto, el estímulo, así como la colaboración mutua y, reconocimiento a la diversidad (MINEDU, 2014a).

Condiciones operativas

Se constituyen desde las condiciones operativas que brinden seguridad en los aprendizajes de calidad, los cuales favorecen a los estudiantes en general para que se ofrezca una gestión de equidad y eficiencia con los recursos humanos, materiales, tiempo y financieros, así como la prevención de riesgos (MINEDU, 2014a).

Procesos de evaluación

Son los procesos de evaluación acorde a la gestión de cada Institución Educativa y, se tiene atribuida a la rendición de cuentas para un marco de mejora continua y consecución de logros en los aprendizajes (MINEDU, 2014a).

Dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Según el MINEDU (2014a) sostiene que incluye las competencias del director encaminadas a mejorar el potencial de los docentes a través del desarrollo de la profesionalidad mediante procesos de formación o capacitación; y a la vez, realizar un monitoreo y acompañamiento constante a la labor de enseñanza de los profesores que está dirigida a los estudiantes. Asimismo, Soubal (2008) señala que la gestión de aprendizaje refleja el quehacer educacional y la respuesta que cada educador tiene para mejorar la formación del ser

humano; así también en relación a la orientación de los procesos pedagógicos se relaciona a la actividad por el cual las personas disponen la promoción de su desarrollo personal para que puedan actuar en la sociedad durante el transcurso de su vida.

Indicadores:

Los indicadores se encuentran de acuerdo a las dos competencias propuestas por el MINEDU (2014a) en el Marco del Buen Desempeño Directivo, las cuales se presentan a continuación:

Comunidad de aprendizaje

Es la promoción y el liderazgo de la comunidad de aprendizaje en interrelación docente con la Institución Educativa, como parte de la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y, una constante formación continua que se oriente en mejorar la práctica pedagógica en el aseguramiento de logros de aprendizaje (MINEDU, 2014a).

Gestión de la calidad pedagógica

Es la gestión de los procesos pedagógicos al interior de la Institución Educativa que surge desde el acompañamiento sistemático a los docentes sin excepción, contribuyendo de esta forma a la reflexión conjunta con la finalidad de alcanzar metas favorables en la mejora de los aprendizajes (MINEDU, 2014a).

2.2.3. *Variable Desempeño docente*

Teoría de la administración relacionada con el desempeño docente

En relación con la segunda variable, se tiene la teoría de aprendizaje humanista de Maslow, surgida en la década de los 60, a la cual se suman teóricos como Rogers y Hamachek (1987), quienes sostienen que el docente debe mantener una relación de respeto con

sus estudiantes, centrándose siempre en sus necesidades y reforzando las potencialidades de cada uno; esto permitirá un desarrollo y vínculo con el aprendizaje y su comportamiento, generando beneficios como altos niveles de perfeccionamiento; los docentes deben tomar como objetivos principales contribuir positivamente en las mejora de la persona siendo empáticos con sus estudiantes para así posibilitar los resultados positivos de los aprendizajes (Mosquera, 2015, las tendencias humanistas de Carl Rogers, Hamachek, A. Maslow).

Teorías pedagógicas relacionadas con el desempeño docente

Teoría de Ausubel

La teoría de Ausubel (1983) sostiene que se considera como docente al ser humano que guía las diversas situaciones de aprendizaje y logra que el estudiante se interese por buscar nuevos conocimientos y explicaciones que esclarezcan y amplíen sus ideas, satisfaciendo de esta manera las ansias que tiene de interrelacionarse con el medio que le rodea; lo cual es conseguido por la sistematización del planeamiento, programación, así como por la coordinación y la evaluación que el docente realiza en su labor.

Teoría de la eficacia

Además, se tiene la teoría de la eficacia según Bandura (1999) (citado por Prieto, 2007) que sostiene que la autoeficacia de los docentes contempla la capacidad de evaluarse constantemente para alcanzar un mejor rendimiento y del mismo modo se desempeñe de manera óptima. Al respecto, el autor sostiene que este punto ayudará a que cada docente realice una reflexión sobre su práctica diaria y proponer una acción de mejora continua a nivel educativo y profesional generando los mejores espacios y condiciones de calidad para obtener los mejores resultados.

Teoría de la Escuela Activa

Para agregar, se presenta la teoría pedagógica de la Escuela Activa de Mogollón y Solano (2011) quienes aportan en su propuesta integral y participativa en distintas comunidades internacionales presentar la característica de aplicarse a diferentes contextos. Al respecto, señalan que es un enfoque que rompe paradigmas y ofrece en forma integral una instrucción de carácter personalizado basada en crear vínculos fuertes entre la institución y la comunidad a fin de garantizar que los niños adquieran competencias con propósito de vida.

Teoría de la Autoevaluación Docente

Cuando un docente se evalúa a sí mismo, significa que reflexiona sobre sus prácticas y creencias docentes, al respecto, Fuentes y Herrero (1999) encuentran que los docentes están en constante búsqueda de superación y, la autoevaluación les ayuda a cambiar su desempeño siempre y cuando estén capacitados para ello, también Barber (1997) sugiere que el proceso de autoevaluación ayuda a identificar aspectos específicos que deben mejorar en la práctica docente.

En este sentido, el proceso de autoevaluación es un método para lograr que los docentes puedan evaluar y evaluar objetivamente su práctica para confirmar aciertos y corregir errores, otro modelo es la evaluación docente desde el propio punto de vista del docente (Arbesú y Argumedo, 2010), mencionan que además de la evaluación que dan los estudiantes, también deberían existir otras evaluaciones por parte de los docentes para buscar una herramienta con un carácter más versátil y sentido crítico.

Por lo tanto, la evaluación docente es una práctica social que incluye aspectos políticos, teóricos, metodológicos y éticos con implicaciones públicas y privadas para la sociedad, las instituciones y

los actores (Rueda, 2016). Por lo tanto, es importante que se aplique de manera diferente en la Institución Educativa en sus diferentes modalidades, ya sea desde la autoevaluación del propio docente, evaluación a partir de la opinión de alumnos, o desde la visión del director.

Definiciones del desempeño docente

En relación a las definiciones de desempeño docente, según Muchinsky (2002) sostiene que tiene relación con el comportamiento de quienes dirigen la enseñanza ya que pueden prestar atención, de modo verídico, a su actuar en la interacción con sus discípulos.

Asimismo, Montalvo (2011) sostiene que es la capacidad y aptitud de cada profesional para medir sus cualidades e ir potencializándolas. En tal sentido, Vasco (2001) sostiene que es la experiencia que tiene en la práctica y el conjunto de conocimientos que ha venido adquiriendo en su formación como ser humano.

Chiroque (2006) manifiesta que “los desempeños docentes son prácticas humanas y, como tal existe la necesidad de someterlos a evaluación”. Asimismo, el autor señala sobre la evaluación, al rendimiento de los docentes que permite recoger información real sobre la práctica de los docentes en relación a distintos aspectos, permite formular un juicio según los parámetros establecidos y valorarlas para tomar decisiones oportunas y pertinentes sobre la situación del rendimiento pedagógico de los maestros.

Además, en el Manual del Buen Desempeño Docente de acuerdo con MINEDU (2014b) se hace referencia al desempeño docente como la relación con su comportamiento, experiencia y función de cada maestro, ya que tiene como rol fundamental, facilitar e interactuar con sus estudiantes para el aprendizaje desde la experiencia del contexto real de cada Institución Educativa.

Características del desempeño docente

En relación con las características, según Espinosa (2014) sostiene que la formación inicial parte de la propia formación continua y esto se hace permanente en los educadores por la incidencia con que se orienta la calidad en el trabajo por ser considerado un reto. Asimismo, estos puntos se ejercen desde diferentes ópticas en realidades socioculturales diferentes, pero con el fin de cualificar su misión y reflexionar sobre el rol asumido (Vásquez, 2009).

Importancia del desempeño docente

En relación con la importancia, según Vega (2020) sostiene que el desempeño de los docentes se aplica con los distintos campos que pueden estar inmersos dentro del contexto social, cultural, así como del ambiente de trabajo. También, es preciso indicar que considerando un aula apropiada se desarrollará una mejor evaluación, como parte de un buen momento de aplicación determinada por ejercicio reflexivo; por ello nace la propuesta en que se pueda concretar la implementación de estándares para que la evaluación se dé en un correcto proceso.

Funciones del desempeño docente

Asimismo, en las funciones, según Sánchez y Teruel (2004) citado en Vega (2020) sostiene que por su utilidad gestiona la comprensión en la calidad del ejercicio a nivel pedagógico. Asimismo, Chacha (2009) sostiene que las funciones más abreviadas se centran en los aspectos curriculares, la instrucción, la evaluación, las metas y logros alcanzados, lo cual permite abordar de manera personalizada las actividades fundamentales que requiere para la actualización en su campo profesional o de especialidad.

El docente en el siglo XXI

En la actualidad el mundo globalizado ha emergido con cambios vertiginosos sobre el desarrollo de la era digital, ello plantea como respuesta una visión diferente entre las perspectivas de la sociedad a nivel tecnológico por medio de las conexiones y dispositivos electrónicos. Dicho ello, se requiere que la enseñanza se direcciona al cambio dinámico y evolutivo de las necesidades del contexto.

Viñals y Cuenca (2016) refieren que las redes en la actualidad han influido de modo notable en la gestión de los aprendizajes de los estudiantes, por ello, los autores Apolo, Bayes y Hermann (2015) mencionan que las competencias de la investigación se basan en el fortalecimiento que los estudiantes tienen en el conocimiento acerca de los contenidos de acuerdo a los distintos niveles educativos para la facilitación de la información.

En tal sentido, el docente debe de acudir a propiciar la innovación y el liderazgo para estimular y brindar orientación sobre los nuevos medios que surgen como parte de la respuesta de la evolución de la tecnología. Por tal razón, ello no significa que debe tener todos los conocimientos de tecnología, sino que sepa como emplearlas de manera eficiente para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes; ello con la consideración de abordar contenidos contextualizados y de interés para los estudiantes.

De acuerdo a Imbernon (2016) refiere que cuando se asume nuevas competencias para formarse en el ejercicio de la profesión docente para servir a la sociedad actual, debe de asumirse que la complejidad de dicha tarea va ser asumida con los cambios que originen los productos de las nuevas tecnologías a nivel de su estructura científica, social y educativa.

Freire (2005) menciona que las posibilidades que ofrece la tecnología son múltiples dado que enriquece de experiencias en los

aprendizajes, se encuentra asociado con las competencias digitales que se debe de comprender y, luego complementarse de manera libre, democrática en base a la educación.

En definitiva, se requiere que el docente del siglo XXI provea nuevas formas de enseñanza, considerando que el mundo se encuentra en constante cambio y, las generaciones actuales necesitan del acceso al mundo globalizado en interacción con nuevas competencias que impliquen el conocimiento del mundo digital, para obtener resultados que conlleven a transformar la educación con un cambio de actitud y entrenamiento de nuevas herramientas tecnológicas, conducirá a dinamizar la experiencia de enseñanza aprendizaje en las escuelas e Instituciones Educativas de los diferentes niveles para direccionarse de acuerdo al contexto real de cada comunidad y, que la misma se encuentre orientada a las situaciones actuales de las nuevas tecnologías.

2.2.4. Dimensiones de desempeño docente

Según el Manual del Buen Desempeño Docente de acuerdo al MINEDU (2014b) sostiene cuatro componentes o dominios que son las cuatro dimensiones principales para la variable en el presente estudio; las mismas se presentan a continuación:

Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según MINEDU (2014b) menciona que parte de la elaboración en conjunto de la programación curricular dentro del marco del enfoque de tipo inclusivo e intercultural y del mismo modo requiere conocer las características cognitivas de los estudiantes que se encuentran en relación a su contexto social y cultural para elegir aquellos materiales y estrategias idóneas.

Indicadores

Los indicadores se encuentran de acuerdo a las dos competencias propuestas por el MINEDU (2014b) en el Marco del Buen Desempeño Docente, las cuales se presentan a continuación:

Diagnóstico

Es el conocimiento y la comprensión de las características de todos los estudiantes en sus diferentes contextos como los contenidos disciplinares que se transmite en el proceso de enseñanza, el enfoque y, los procesos pedagógicos, con la finalidad de promover capacidades en su alto nivel y, formación integral (MINEDU, 2014b).

Planificación

Es la garantización de los aprendizajes que se brinda con la planificación de la enseñanza, ello se conduce de manera colegiada cuando se desea lograr en los estudiantes, procesos pedagógicos con el uso de los recursos que tenga disponible y, con ello se realice de manera formativa la evaluación como respuesta a la programación curricular que debe encontrarse en constante revisión (MINEDU, 2014b).

Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Según MINEDU (2014b) es la conducción que se realiza en el proceso de enseñanza en los contenidos disciplinares, por ello se requiere que el maestro asuma el rol de mediador para generar una mayor interacción desde la motivación permanente a los estudiantes, todo ello, con la reunión de estrategias de aprendizaje y medios didácticos que conlleven a experiencias de aprendizaje favorable.

Indicadores

Los indicadores se encuentran de acuerdo a las tres competencias propuestas por el MINEDU (2014b) en el Marco del Buen Desempeño Docente, las cuales se presentan a continuación:

Clima para el aprendizaje

Es la acción de generar un clima propicio para el aprendizaje manteniendo una convivencia de manera democrática en las expresiones para construir ciudadanos críticos e interculturales para que aporten propósitos de cambio positivo a su realidad (MINEDU, 2014b).

Proceso de enseñanza

Es la conducción del proceso de enseñanza considerando los contenidos disciplinares como parte del conocimiento y manejo de la información del uso de estrategias y recursos adecuados al contexto para hacer un espacio que conlleve a ser críticos y reflexivos sobre la solución de problemas de su entorno de acuerdo a las experiencias, intereses, utilidad y, su contexto cultural (MINEDU, 2014b).

Evaluación del aprendizaje

Se basa en la evaluación permanente en el aprendizaje de acuerdo con los propósitos institucionales que se preveen para una adecuada toma de decisión, también incluye a la retroalimentación de los estudiantes y, la relación con la comunidad educativa, considerando las diferencias individuales y culturales.

Dimensión, participación en la gestión articulada a la comunidad

Según MINEDU (2014b) hace referencia al modo de contribución de la institución educativa desde una perspectiva basada en democracia que genera una comunidad de aprendizaje, del mismo

modo permitir una comunicación positiva con todos los demás para concretizar el proyecto educativo institucional en concordancia con el clima institucional adecuado para permitir el ejercicio placentero en el trabajo de la práctica docente.

Indicadores

Los indicadores se encuentran de acuerdo a las dos competencias propuestas por el MINEDU (2014b) en el Marco del Buen Desempeño Docente, las cuales se presentan a continuación:

Participación activa y democrática

Es la participación de manera activa, democrática, crítica y colaborativa en la gestión de escuela, contribuye en la mejora continua de la construcción del Proyecto Educativo Institucional y, así se pueda generar aprendizajes de calidad (MINEDU, 2014b).

Relación con las familias

Se establece en las bases del respeto, colaboración y corresponsabilidad que se tiene en cada familia, comunidad y, otras Instituciones del Estado como son la sociedad civil; el aprovechamiento de saberes y recursos eficientes en los procesos educativos como alternativas de solución (MINEDU, 2014b).

Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Según MINEDU (2014b) hace referencia a los puntos claves del proceso y prácticas que se caracterizan por la forma en que se realiza el desarrollo en los docentes como parte de un equipo profesional. Asimismo, la reflexión que los mismos docentes realizan sobre su desempeño, sobre el desempeño de sus colegas y sobre el trabajo en equipo, además del compromiso asumido en los resultados del aprendizaje y del ejercicio ético de su labor.

Además, Gálvez y Milla (2018) sostienen que la preparación de los estudiantes hace referencia a la transformación del espacio geográfico, es decir la interacción para transferir la información; en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje sostienen que se vincula a la práctica docente observable y la calidad de enseñanza, la misma que depende de la formación profesional del docente; así también en relación a la gestión articulada los autores hacen referencia a la participación activa y colaborativa de los docentes para el intercambio de sus experiencias con la comunidad de acuerdo a sus propósitos, también, Gálvez y Milla (2018) mencionan en relación al desarrollo de la profesionalidad docente que se debe orientar a la reflexión por parte del docente afín de empoderarse con los procesos de enseñanza y aprendizaje que se problematizan en su ambiente; en tal sentido se podrán desarrollar espacios que generen ambientes agradables de trabajo y por ende un entorno confortable para los estudiantes y los miembros de la comunidad educativa.

Indicadores

Los indicadores se encuentran de acuerdo a las dos competencias propuestas por el MINEDU (2014b) en el Marco del Buen Desempeño Docente, las cuales se presentan a continuación:

Reflexiona sobre su labor

Es la reflexión sobre la práctica o experiencia de la labor docente, todo ello conduce a desarrollar procesos que contribuyan a un aprendizaje continuo a nivel colectivo e individual; con la finalidad de construir su identidad y responsabilidad como profesional (MINEDU, 2014b).

Ejercicio ético

Es cuando el profesional asume su profesión desde las bases de la ética como respeto de los derechos fundamentales de las personas y se demuestra mediante la honestidad, justicia, compromiso y justicia en su función social (MINEDU, 2014b).

Relación de los dominios del Marco del Buen Desempeño Docente con el Marco para la Enseñanza en los Estados Unidos

También, cabe señalar que Danielson (2013) reafirmó y adicionó componentes a los cuatro dominios del Marco para la Enseñanza (ME) en los Estados Unidos que implicaba que los maestros tengan que adquirir nuevas habilidades para lograr en los estudiantes un compromiso con el aprendizaje activo llegando a desarrollar el pensamiento y razonamiento crítico con capacidad para argumentar.

Se presentan cuatro dominios, señalados por el autor en la educación de los distintos estados de ese país, presentan componentes que están muy relacionados con las competencias que evidencian los cuatro dominios señalados por el MINEDU (2014b) en el Manual del Buen Desempeño Docente (MBBD).

Ante esto, el primer dominio tiene relación con el dominio planificación y preparación del estudiante; el segundo dominio con el entorno en el aula y la instrucción; el tercer y cuarto dominio con las responsabilidades profesionales, dominio que implica la reflexión sobre la propia práctica docente, las relaciones con los demás docentes y los miembros de la comunidad educativa (Vásquez, Cordero y Leyva, 2014).

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

- Acompañamiento: Es el enriquecimiento pedagógico en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Aprendizaje organizacional: Es la construcción de nuevos conocimientos en una organización.
- Clima de aula: Es aquel en donde los estudiantes, docentes y padres de familia perciben el apoyo y aceptación con respeto a pesar de sus diferencias o debilidades.
- Clima escolar: Es la percepción de las conductas en estudiantes, docentes y padres de familia en la escuela.
- Colectivo: Que pertenecen a un grupo de personas o comparten roles entre sus miembros.
- Competencias: Es el comportamiento multidisciplinario que permiten llevar a cabo un adecuado desarrollo en los desempeños.
- Comunidad: Es un concepto integrador que está relacionado con educar a los estudiantes entre familias y el entorno que los rodea.
- Dirección: Es el área encargada de planificar, coordinar, dirigir y monitorear las acciones en la institución educativa.
- Dominios: Es el ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños que inciden en los aprendizajes de los estudiantes.
- Ejercicio reflexivo: Se atribuye como la mejor manera de pensar.
- Empoderamiento: Adquisición de independencia para impulsar cambios positivos.
- Gestor: Es aquel que orienta y lidera la institución, empleando direccionamiento estratégico y con adecuado clima organizacional.
- Inmerso: Que dirige toda su atención a la actividad que se encuentra realizando.

- Intercultural: Se aplica a las diferentes culturas o que se encuentran relacionados con ella.
- Líder: Es aquel que promueve la integración por medio de la motivación en un determinado equipo de trabajo y colabora con la mejora del desempeño.
- Nuevas tecnologías: Son aquellas que se encuentran en relación con los medios digitales y telecomunicaciones en la actualidad.
- Potencial: Que se manifiesta para ser excelente, trascendental y dispone de fuerza hacia un determinado fin.
- Práctica pedagógica: Es el proceso de autoreflexión del docente que motiva a orientarse sobre una mejor decisión en las acciones de generar nuevos aprendizajes.
- Retroalimentación: Es la intervención que realiza el docente de acuerdo a los procesos de aprendizaje con la fortaleza y debilidad de los estudiantes de los aspectos a mejorar.
- Supervisión: Es el fortalecimiento de manera adecuada mediante coordinación y estímulo a los procesos pedagógicos para alcanzar la calidad educativa.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. *Hipótesis general*

- H_0 : No existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.
- H_a : Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

- a) La dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes destaca en la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.
- b) La dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes destaca en el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.
- c) Existe relación significativa entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.
- d) Existe relación significativa entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1. *Identificación de la variable independiente*

Como variable independiente se define a la gestión pedagógica, tuvo como dimensiones a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

3.2.2. *Identificación de la variable dependiente*

Como variable dependiente se define al desempeño docente, tuvo como dimensiones a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3.2.3. *Variables intervinientes*

Dada la coyuntura actual y la situación del contexto en el que se encuentra el personal docente, en la presente investigación no se realiza medición y control sobre las variables intervinientes, sin embargo, para efectos de referencia, se mencionaron a continuación: emergencia sanitaria, estado de pandemia, educación virtual.

Tabla 1*Operacionalización de variable Gestión pedagógica*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos	Escala
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Planificación institucional	1, 2	Eficiente (104-120 puntos) Regular (84-103 puntos) Deficiente (24-83 puntos)	Ordinal
	Participación democrática	3, 4, 5,		
	Condiciones operativas	6, 7, 8, 9, 10		
	Procesos de evaluación	11, 12, 13, 14, 15, 16		
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Comunidad de aprendizaje	17, 18, 19		
	Gestión de la calidad pedagógica	20, 21, 22, 23,24		

Nota: Elaborado según el Marco del Buen Desempeño Directivo (2014)

Tabla 2*Operacionalización de variable Desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos	Escala
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Diagnóstico	1,2,3,4		
	Planificación	5,6		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima para el aprendizaje	7,8,9		
	Proceso de enseñanza	10,11,12	Eficiente (104-120 puntos)	Ordinal
	Evaluación del aprendizaje	13,14	Regular (84-103 puntos)	
		Deficiente (24-83 puntos)		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa y democrática	15,16		
	Relación con las familias	17,18		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su labor	19,20,21		
	Ejercicio ético	22,23,24		

Nota: Elaborado según el Marco del Buen Desempeño Docente (2014)

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. *Método de la investigación*

El método que se empleó en esta investigación fue hipotético – deductivo, ya que partió desde la observación de los fenómenos para luego continuar con la formulación de hipótesis y explicar los fenómenos; la misma se sustentó de acuerdo a las proposiciones elementales que se llevaron a cabo en la comprobación y contrastación de hipótesis basadas en la realidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.3.2. *Tipo de investigación*

Según la finalidad: La presente investigación fue básica, ya que su intención principal consistió en determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Huaral durante el año 2021. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que es aquella que posee como propósito la búsqueda de nuevos conocimientos.

Según su naturaleza: La investigación fue cuantitativa, porque se orientó en obtener datos mediante la aplicación de los instrumentos que permitieron cuantificar las respuestas obtenidas y el uso de estadísticos para demostrar que las hipótesis planteadas son ciertas o falsas (Hernández y Mendoza, 2018).

Según el alcance temporal: La investigación fue transeccional o transversal, porque buscó recolectar los datos en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018)

Según la orientación que asume: La investigación fue orientada a la comprobación y contrastación de teorías. Utilizó técnicas de análisis cuantitativo.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación fue relacional, porque tuvo como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente. En tal sentido, se caracterizaron porque primero se midió ambas variables y luego se realizó la aplicación de pruebas de hipótesis correlacional con técnicas estadísticas para estimar su correlación.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

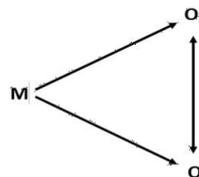
El diseño de la investigación fue no experimental, relacional transversal, ya que buscó determinar relación entre las variables de estudio (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). Asimismo, su representación es de la siguiente manera:

Dónde:

M: Muestra de estudio

O_x (V1): Gestión pedagógica

O_y (V2): Desempeño docente



3.6. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

3.6.1. Unidad de análisis

El estudio fue realizado a los docentes de seis Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Huaral.

3.6.2. Espacio

El estudio fue realizado a los docentes de seis Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Huaral, situado en los distintos puntos de la provincia.

3.6.3. Temporalidad

El estudio se realizó durante el año 2021.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1. Unidad de estudio

La Unidad de estudio estuvo conformada por los docentes de seis Instituciones Educativas Públicas de la Provincia de Huaral durante el 2021.

3.7.2. Población

La población estuvo conformada por los docentes de seis Instituciones Educativas Públicas del Nivel EBR Secundaria pertenecientes a la UGEL 10 - Huaral, siendo los siguientes: IE. Nuestra Señora del Carmen con 65 docentes, IE. Andrés de los Reyes con 50 docentes, IE. Jorge Basadre con 50 docentes, IE. Los Naturales con 25 docentes, IE. INEI N° 34 con 60 docentes, IE. Augusto Salazar Bondy con 30 docentes, IE. José Carlos Mariátegui con 30 docentes, IE Nuestra Señora de Fatima con 40 docentes. Al respecto, según Hernández et al. (2014) sostiene que “es el conjunto de casos que concuerdan con determinadas especificaciones: participantes u otros seres vivos” (p. 206).

3.7.3. Muestra

En relación con la muestra fue de tipo no probabilística, ya que se eligió a las instituciones de modo intencional y conveniente por el investigador; estuvo conformada por 260 docentes de seis instituciones de la Provincia de Huaral. Al respecto, Hernández et al. (2014) sostienen que “es un subgrupo de la población” (p. 172).

Tabla 3*Muestra de estudio*

Institucion Educativa	Muestra
Nuestra Señora del Carmen	65
INEI N° 34	60
Jorge Basadre N° 20386	50
Los Naturales N° 20407	25
Augusto Salazar Bondy	30
José Carlos Mariátegui	30
Total	260

Criterios de inclusión: La investigación estuvo comprendida por seis Instituciones Educativas Públicas del Nivel EBR Secundaria pertenecientes a la UGEL 10 - Huaral, siendo 1) Nuestra Señora del Carmen, 2) IE. Jorge Basadre N° 20386, 3) IE. Los Naturales N° 20407, 4) IE. INEI N° 34, 5) IE. Augusto Salazar Bondy, 6) IE. José Carlos Mariátegui. Asimismo, se incluyó a los docentes nombrados y contratados.

Criterios de exclusión: Docentes que se encuentran con licencia o permiso por salud. Docentes de los niveles EBR Inicial, EBR Primaria, Educación Básica Especial (EBE), Educación Básica Alternativa (EBA). Docentes que no se dispusieron apoyar en el llenado del formulario.

3.8. PROCEDIMIENTO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.8.1. Procedimiento

Para el procedimiento de procesamiento de datos se elaboró un formulario en *Google forms* donde se incluyeron los dos cuestionarios, con la finalidad de automatizar la recolección de datos y realizar una correlación adecuada por cada participante, posteriormente se procesó en el software de hoja de cálculo del software Microsoft Excel y, SPSS

V25.0. Luego de ello, se continuó con el procesamiento de acuerdo a lo que se especifica en los capítulos siguientes.

3.8.2. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta. Al respecto Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) sostienen que es una técnica muy utilizada en las investigaciones sociales y por tal sentido en investigaciones de tipo pedagógico y educacional. La recolección de datos se realizó previo permiso a la dirección de la institución educativa teniendo un tiempo estimado de 30 minutos para responder los dos instrumentos.

3.8.3. Instrumentos para la recolección de datos.

En relación a los instrumentos, se utilizaron los cuestionarios con la escala de tipo Likert – Ordinal, la cual se basa en una escala psicométrica orientada a emplearse con cuestionarios y escalas para encuestas, teniendo una amplia utilización en torno a la investigación (Hernández et al., 2014).

Ficha técnica del cuestionario de gestión pedagógica

Nombre: Cuestionario de gestión pedagógica

Autor : MINEDU (2014a)-Manual del Buen Desempeño Directivo

Objetivo: Determinar la percepción de los docentes sobre la gestión pedagógica

Duración: 15 minutos aproximadamente

Validez: Por juicio de expertos.

Categorías: Eficiente, regular y deficiente

Estructura: El cuestionario consta de 24 ítems; Escalas: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre. Niveles: Eficiente (104-120); Regular (84-103); Deficiente (24-83)

Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente

Nombre: Cuestionario de desempeño docente

Autor : MINEDU (2014b)-Manual del Buen Desempeño Docente

Objetivo: Determinar la percepción de los docentes sobre su desempeño docente

Duración: 15 minutos aproximadamente

Validez: Por juicio de expertos.

Categorías: Eficiente, regular y deficiente

Estructura: El cuestionario consta de 24 ítems; Escalas: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre. Niveles: Eficiente (104-120); Regular (84-103); Deficiente (24-83).

El segundo instrumento que mide a la variable desempeño docente, tuvo como objetivo determinar la percepción de los docentes sobre su desempeño docente, por lo tanto, para un mejor control sobre las limitaciones que presenta la variable como es la autoevaluación, la subjetividad; las consideraciones fueron las siguientes: 1) Para correlacionar las puntuaciones correctamente con la misma muestra, se sistematizó la encuesta en un solo enlace de formulario virtual para que se automatice el orden de respuestas en la base de datos. 2) Para evitar un sesgo, los jueces de expertos sugirieron aplicar ajuste en el baremo en los niveles y rangos para evitar la tendencia de puntuaciones altas en la escala, logrando así un mejor análisis de datos. 3) Para que los docentes marquen sus respuestas con sinceridad, honestidad y seguridad se consideró que no consignen sus datos, para mantener el anonimato y confidencialidad de sus respuestas.

La validez, en forma general, está referida a la gradualidad que tiene un instrumento para precisar la medición en la variable a medir. (Hernández et al. 2014). Además, en relación a los instrumentos de la variable gestión pedagógica y desempeño docente que se

administraron; se realizaron mediante cuestionarios que tienen como autor al MINEDU (2014a, 2014b) y validado por juicio de expertos, siendo estos cinco profesionales en Ciencias de la Educación con grado de Magister, Maestro y Doctor, quienes brindaron sus aportes para mejorar la pertinencia, consistencia y claridad en los ítems de los cuestionarios para lograr una mejor obtención de la información de las variables y dimensiones en los participantes encuestados.

La confiabilidad del instrumento está referida a la gradualidad que presenta el resultado tras aplicarse al mismo sujeto u objeto (Hernández et al., 2014). Al respecto se determinó mediante prueba piloto a 20 docentes se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,973 para la variable gestión pedagógica y 0,957 para la variable desempeño docente; lo cual demuestra una alta confiabilidad significativa en los instrumentos de la investigación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

En relación con el trabajo de campo, se elaboró un registro mediante el uso del formulario único de *Google forms* para que pueda automatizarse la encuesta en los docentes y con ello generar la presentación de los datos en una base de datos en Microsoft Excel 2016 para presentarse de acuerdo a las dimensiones, puntajes y niveles obtenidos.

Para lograr el trabajo de campo, se contó con el apoyo de los directores, coordinadores de las Instituciones Educativas, con la finalidad de compartir el enlace que contenía el formulario para que cada docente pueda colaborar en completar las respuestas del formulario.

La coyuntura actual, obligó a que se realicen dichos procedimientos ya que no está permitido la reunión colectiva de personas. Asimismo, se respetó los protocolos de bioseguridad para el proceso de la investigación.

4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para el diseño y la presentación de resultados se sistematizaron datos mediante los programas Microsoft Excel para trasladar el contenido al SPSS V.25 donde se llevó a cabo el análisis descriptivo por medio de tablas y gráficos de frecuencia y para el análisis inferencial se realizó previamente el análisis de Kolmogorov - Smirnov (K-S) para decidir el tipo de coeficiente de correlación a usar en la comprobación de la hipótesis. A continuación, el esquema de presentación de resultados:

Estadística descriptiva:

- Tablas de frecuencias de la variable gestión educativa
- Niveles y porcentajes según la variable gestión educativa
- Tablas de frecuencias según las dimensiones de la variable gestión educativa
- Niveles según las dimensiones de la variable gestión educativa
- Tablas de frecuencias de la variable desempeño docente
- Niveles según la variable desempeño docente.
- Tablas de frecuencias según las dimensiones de la variable desempeño docente
- Niveles según las dimensiones de la variable desempeño docente

Prueba de Normalidad de *Kolmogorov – Smirnov***Estadística inferencial**

- Comprobación de hipótesis general
- Comprobación de hipótesis específicas

4.3. RESULTADOS

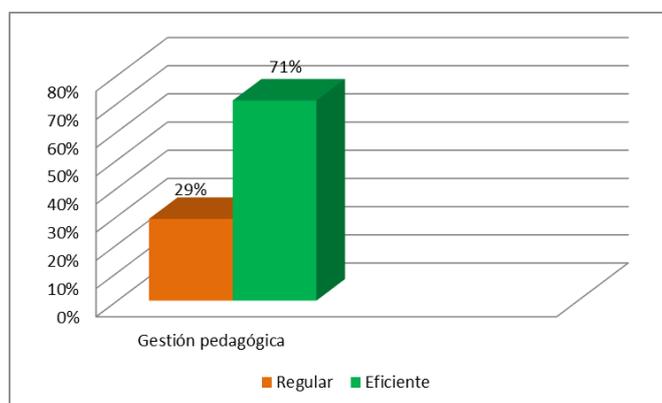
Tabla 4

Distribución de frecuencias según la variable gestión pedagógica

Nivel	Frecuencias	Porcentaje
Regular	75	29,0
Eficiente	185	71,0
Total	260	100,0

Figura 1

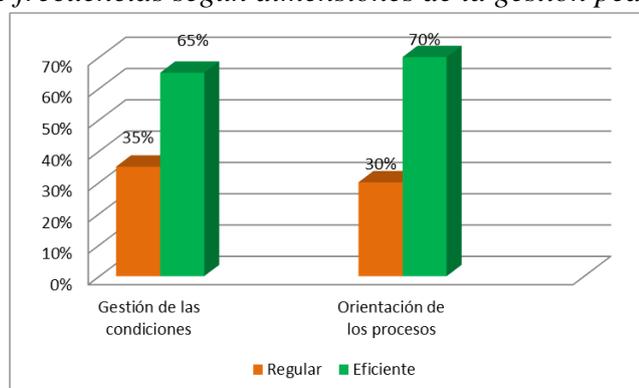
Distribución de frecuencias según la variable gestión pedagógica



En la tabla 4 y figura 1, se presentan las frecuencias según la variable gestión pedagógica en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021; en cuanto a los resultados obtenidos se revela un nivel eficiente al 71%, en tanto se demuestra que los docentes perciben que a nivel directivo se ha conseguido de forma eficiente una correcta gestión pedagógica, ello evidencia la toma de decisiones que corresponden al cargo directivo de manera eficiente; también se tiene un nivel regular al 29% lo que refleja que solo un porcentaje mínimo considera que las prácticas del gestor pedagógico están en camino de alinearse a la misión, visión y valores institucionales.

Tabla 5*Distribución de frecuencias según dimensiones de la gestión pedagógica*

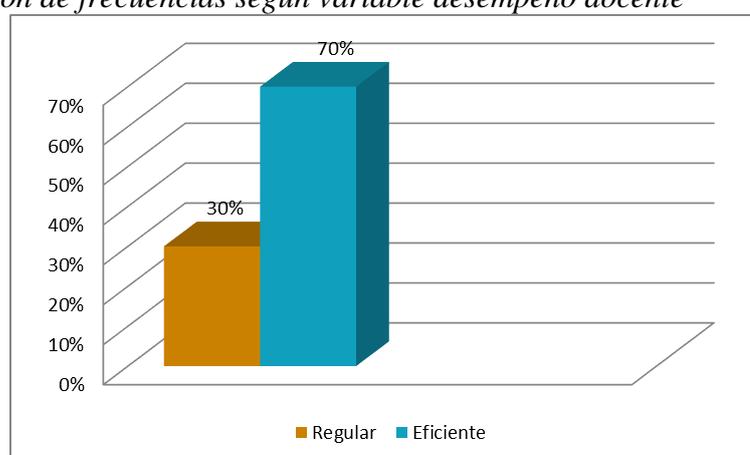
	Gestión de las condiciones		Orientación de los procesos	
	Frecuencias	%	Frecuencias	%
Regular	91	35	78	30
Eficiente	169	65	182	70
Total	260	100	260	100

Figura 2*Distribución de frecuencias según dimensiones de la gestión pedagógica*

En la tabla 5 y figura 2, se presentan las frecuencias según las dimensiones de la variable gestión pedagógica en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021; en cuanto a los resultados obtenidos se revela que los niveles de la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes presenta un nivel eficiente con 65%, ello evidencia que se generan las condiciones y, el ambiente necesario para gestionar la mejora en los aprendizajes de los estudiantes, además con ello se demuestra que no se han logrado los indicadores de planificación institucional, participación democrática, condiciones operativas y procesos de evaluación. Por otro lado, en los niveles de la dimensión orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes obtuvo un nivel eficiente al 70%, con ello se evidencia que los procesos de acompañamiento y desarrollo de la profesionalidad del docente se encuentra enfocada desde la acción de las competencias del directivo para la mejora de los aprendizajes.

Tabla 6*Distribución de frecuencias según la variable desempeño docente*

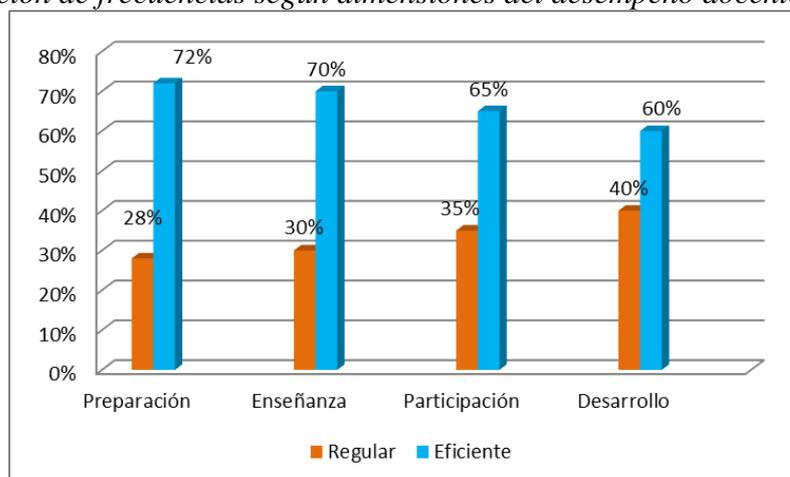
Nivel	Frecuencias	Porcentaje
Regular	78	30,0
Eficiente	182	70,0
Total	260	100,0

Figura 3*Distribución de frecuencias según variable desempeño docente*

En la tabla 6 y figura 3, se presentan las frecuencias según la variable desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021; en cuanto a los resultados obtenidos se revela que los docentes perciben un desempeño con nivel eficiente al 70% y un nivel regular al 30%. En tal sentido se estima a niveles descriptivos que los docentes poseen un alto compromiso y sentido de responsabilidad profesional, por cuanto se brinda la mejora en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes partiendo desde un eficiente diagnóstico, planificación y clima de aula favorable; sí como la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en relación a su proceso y evaluación formativa; la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se propicia de manera activa y democrática con los docentes para el aprendizaje de los estudiantes; finalmente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se genera la reflexión del proceso de labor pedagógica, su ejercicio ético como profesional competente para propiciar las condiciones favorables en la integración de los aprendizajes en la escuela.

Tabla 7*Distribución de frecuencias según dimensiones del desempeño docente*

	Preparación		Enseñanza		Participación		Desarrollo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Regular	73	28	78	30	91	35	104	40
Eficiente	187	72	182	70	169	65	156	60
Total	260	100	260	100	260	100	260	100

Figura 4*Distribución de frecuencias según dimensiones del desempeño docente*

En la tabla 7 y figura 4, se presentan las frecuencias según las dimensiones de la variable desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021; los resultados revelan que los docentes perciben un desempeño con nivel eficiente con 72% para la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, un nivel eficiente para la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con 70%, un nivel eficiente de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con 65% y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, presentó un nivel eficiente con 60%. Al respecto, es considerable que el docente en su constante perfeccionamiento identifique las debilidades para generar oportunidades de mejora en el aprendizaje de los estudiantes. Dicho, ello, es el maestro y guía que acompaña el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes y, propicia vínculos que articulen a la comunidad educativa.

4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA

Tabla 8

Análisis de normalidad de Kolmogorv-Smirnov

	Estadístico K - S	Sig.
V1: Gestión pedagógica	,113	,003
V2: Desempeño docente	,125	,026

En la tabla 8, se muestran los resultados obtenidos mediante la prueba de normalidad utilizando el programa estadístico SPSS, y considerando que se trata de una muestra mayor de 30 docentes, se utilizó el análisis de *Kolmogorov-Smirnov*, que en primer lugar arrojó una significancia de 0,003 para la variable gestión pedagógica y de 0,026 para desempeño docente. En este caso, ya que ambas son menores a 0,05, se infiere que son pruebas no paramétricas, para lo que se procedió a aplicar el Rho de Spearman para obtener la correlación entre ambas variables.

4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

- H₀: No existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.
- H_a: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

Tabla 9

Coefficiente de correlación entre la gestión pedagógica y desempeño docente

		Correlaciones		
Rho de Spearman	V1: Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,872*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	260	260
	V2: Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,872*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	260	260

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

En la tabla 9, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la variable gestión pedagógica y desempeño docente se puede apreciar que hay correlación positiva alta ($Rho = 0.872^*$) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

En relación con los resultados obtenidos en la Tabla 5 y Figura 2, los niveles y porcentajes que destacan en las dimensiones de la variable gestión pedagógica en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021, es la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, con un nivel eficiente al 70%.

Hipótesis específica 2

En relación con los resultados obtenidos en la Tabla 7 y Figura 4, los niveles y porcentajes que destacan en las dimensiones de la variable desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021, es la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes con un nivel eficiente al 72%.

Hipótesis específica 3

- H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.
- H_a : Existe relación significativa entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

Tabla 10

Coefficiente de correlación entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente

		Correlaciones		
Rho de Spearman	D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Coefficiente de correlación	1,000	,805*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	260	260
	V2: Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,805*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	260	260

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

En la tabla 10, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente se puede apreciar que hay correlación positiva alta (Rho = 0.805*) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

Hipótesis específica 4

- H₀: No existe relación significativa entre la dimensión orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.
- H_a: Existe relación significativa entre la dimensión orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

Tabla 11

Coefficiente de correlación entre la dimensión orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente

		Correlaciones		
Rho de Spearman	D2: Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes	Coefficiente de correlación	1,000	,870*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	260	260
	V2: Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,870*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	260	260

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

En la tabla 11, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente se puede apreciar que hay correlación positiva alta (Rho = 0.870*) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre la dimensión orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

4.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación tiene como propósito la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021. Al respecto, dicha problemática expuesta, ha sido contrastada con la realidad de seis instituciones educativas, teniendo como coyuntura la actual pandemia producida por la COVID-19. Para ello, con la finalidad de establecer mejoras significativas a partir de los hallazgos, se hace referencia a los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis.

De acuerdo con la hipótesis general, se determinó la relación entre la variable gestión pedagógica y desempeño docente, se encontró correlación positiva alta (Rho = 0.872*) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye

que existe relación positiva y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

En la primera hipótesis específica, la dimensión que destaca en la variable gestión pedagógica en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021 es la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes con un nivel eficiente al 70%.

En la segunda hipótesis específica, la dimensión que destaca en la variable desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021, es la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes con un nivel eficiente al 72%.

En la tercera hipótesis específica, se determina que la relación entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente, presenta correlación positiva alta ($Rho = 0.805^*$) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

En la cuarta hipótesis específica, se determinó la relación entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente, presenta correlación positiva alta ($Rho = 0.870^*$) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre la dimensión orientación para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

Al respecto, estos resultados coinciden con Ariza y Peñaranda (2019) quienes concluyen que los procesos de control en su institución educativa se fundamentaron en el seguimiento y evaluación de la práctica pedagógica. Todo ello, con la intención de tener en cuenta el conocimiento de cómo se está llevando a cabo la gestión pedagógica y, si se encuentra en camino de alcanzar los resultados esperados.

Asimismo, coinciden con Maldonado (2019), también con García y Rodas (2018) y Obispo (2017), quienes en sus hallazgos coinciden con un ($Rho = 0,850$), con relación a la gestión pedagógica, ésta es necesaria para lograr un buen desempeño docente como elemento significativo donde puedan lograr que estos aprendizajes sean de calidad y por consiguiente promueva una mejora en la educación.

En la misma línea de ideas, coinciden con Navarrete, Menacho, Esquiagola y Uribe (2018) quienes en su investigación señalan que el líder pedagógico efectivo obtuvo una correlación positiva alta ($Rho = 0.765$), concluyen que las condiciones necesarias se generan con la finalidad que se instaure comunidades de aprendizaje profesional donde el trabajo colaborativo hace posible que el desempeño docente sea eficiente y en consecuencia genere la aceptación y el respaldo de cada uno de los miembros de la institución. Además, coinciden con Estela (2018) quien en su investigación determina que existe correlación positiva ($Rho = 0.678$) entre las variables gestión pedagógica y desempeño docente.

Para reforzar, dichos resultados, coinciden con Wu et al. (2019) concluyeron que el desempeño de los docentes contribuyó a la autoeficacia del desempeño docente y la inteligencia emocional; la misma tuvo dependencia de las condiciones que aseguren el desarrollo de sus habilidades emocionales para gestionar el logro del aprendizaje en estudiantes a su cargo. A su vez, revelan que la autoeficacia en la práctica que desempeñan los docentes depende de la promoción que se dé en la gestión pedagógica de la institución para implementar cambios en los métodos de enseñanza y adquirir técnicas para un mejor aprendizaje.

Asimismo, Gálvez y Milla (2018) sostienen que la preparación de los estudiantes hace referencia a la transformación del espacio geográfico, es decir la interacción para transferir la información; en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje sostienen que se vincula a la práctica docente observable y como la calidad de enseñanza depende mucho de la formación profesional del docente; así también en relación a la gestión articulada hacen referencia a la participación

activa y colaborativa donde los docentes conforman un grupo de interaprendizajes a favor de las necesidades de la comunidad.

CONCLUSIONES

Primera: Existe relación positiva ($Rho = 0.872^*$) y significativa ($p < 0.05$) entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

Segunda: La dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes destaca en la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021 con un nivel eficiente al 70%.

Tercera: La dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes destaca en el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021 con un nivel eficiente al 72%.

Cuarta: Existe relación positiva ($Rho = 0.805^*$) y significativa ($p < 0.05$) entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

Quinta: Existe relación positiva ($Rho = 0.870^*$) y significativa ($p < 0.05$) entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directores de las seis Instituciones Educativas Públicas de Huaral que se propicie una gestión pedagógica acorde a las dimensiones de gestión de orientación y procesos para la mejora de los aprendizajes, todo ello para fortalecer las competencias profesionales en los docentes y mejorar las relaciones entre toda la comunidad educativa; asimismo de esta forma se podrá encaminar a todo el equipo que integra la búsqueda de propósitos institucionales.

Segunda: Se recomienda a los directores de las seis Instituciones Educativas Públicas de Huaral, capacitar a los docentes para la mejora de su desempeño en función a su preparación, enseñanza y participación en la comunidad educativa de modo que la articulación sea eficiente, ya que, ante las posibilidades de desventaja económica y diversidad cultural sea clave para la identidad recíproca entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Todo ello, para alcanzar metas que logren beneficiar a la gestión de los aprendizajes.

Tercera: Se sugiere que tanto el director como los docentes de las seis Instituciones Educativas Públicas de Huaral, cumplan sus funciones en relación de las dimensiones y compromisos que asumen en su práctica docente prevista desde los componentes del MINEDU, permitiendo el desarrollo de una mejor gestión en el propio entorno laboral. Además, el desempeño docente debe integrar sus funciones considerando la realidad de toda la comunidad educativa.

Cuarta: Se sugiere que tanto el director como los docentes de las seis Instituciones Educativas Públicas de Huaral, manejen comunicación continua para efectuar un trabajo colaborativo eficiente, considerando como finalidad el empoderamiento del rol profesional, así como aspectos organizacionales que se encuentran en la misión y visión que son integrados para conseguir mejores resultados a favor de todos los miembros de la comunidad educativa.

Quinta: Se recomienda que para futuras investigaciones se puedan contrastar o cruzar los resultados del desempeño docente con fichas de observación de manera presencial aplicadas por el directivo, evaluador externo como acompañantes pedagógicos de acuerdo al nivel educativo para hacer un contraste con el informe de desempeño docente, ello con la intención de no generar limitaciones en cuanto a la medición mediante la percepción en la variable desempeño docente.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2005). *¿Es posible convertir nuestras escuelas en organizaciones que aprenden para mejorar?* <https://www.redalyc.org/pdf/551/55130142.pdf>
- Álvarez, C. (1998). *Pedagogía como ciencia. Epistemología de la educación*. Editorial Pueblo y Educación. <https://tinyurl.com/2hawxbtb>
- Amador, J. (2009). *La Alianza por la Calidad de la Educación Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública*. Documento núm. 74 2009.45-Modelos de Gestión en la Educación Básica. <https://tinyurl.com/yyde5j97>
- Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. *Educación* 24, 1999 89-110. <https://raco.cat/index.php/Educacion/article/view/20705>.
- Apolo, D., Bayés, M., & Hermann, A. (2016). Cambios educativos en los procesos de lectura digital: la pedagogía del ciberespacio como estrategia de procesamiento de contenidos en la era de internet. *Revista de Estudios para el Desarrollo Social de la Comunicación*, (12), 222-239. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456603>
- Arbesú, M., y Argumedo, G. (2003). El uso del portafolio como recurso para evaluar la docencia universitaria. *Red Iberoamericana de Investigación sobre Cambio y Eficacia Escolar (RINACE)*. http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1_e/art10.pdf
- Archer, D., & Cameron, A. (2013). *Collaborative Leadership: Building Relationships. Handling Conflict, Sharing Control*. <https://doi.org/10.1108/HRMID-01-2014-0015>
- Ariza, K., & Peñaranda, E. (2019). *Propuesta integral de gestión pedagógica como estrategia para el fortalecimiento del índice sintético de calidad educativa*. (Tesis de maestría). <http://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/4927>

- Barber, L. (1997). In: Millman, J., Darling, L. Manual para la evaluación del profesorado. La Muralla, 1997. p. 300-315.
- Baron, M. (1989). El modelo de Contingencia de Fiedler en Procesos. *Revista Psicología Social. Vol.4 Cap.2. pp.139-150.*
- Batista. (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa.* Cuba: Bahía Solano, Universidad Tecnológica de Chocó.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2544446>
- Bolívar, A. (2009) *Una dirección para el aprendizaje. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación - Volumen 7, Número 1.*
- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? *Revista Internacional de Investigación la educación.* España: Magis. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281023476005>
- Bolívar, A. (2015). Construir localmente la capacidad de mejora: Liderazgo pedagógico y Comunidad Profesional. En XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa (Conferencia Magistral). Chihuahua: Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE). <https://goo.gl/EBQKLT>
- Carrasco, M. (2018). Perspectivas y delineamientos de la educación en corea del sur. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27723>
- Chacha, N. (2009). *Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello.* (Tesis de maestría): Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/14209>
- Chen, E., Cerdas, V., & Rosabal, S. (2020). *Modelos de gestión pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativos costarricenses.* Universidad Nacional, Costa Rica.
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-2.16>.
- Condor, M. (2019). *Gestión pedagógica y calidad educativa en la Institución Educativa 3063 Patricia Natividad Sánchez de Independencia.* (Tesis de maestría): Universidad Nacional de Educación.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3590>

- Escribano, E. (2017). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*. Vol 42. Num2
<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Estela, T. (2018). *Gestión Educativa y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria del Distrito de Pimentel*. (Tesis de maestría): Universidad César Vallejo.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30171>
- Feito, R. (2012). *Los retos de la participación escolar: Elección, control y gestión de los centros educativos*. <https://tinyurl.com/2hamv9c9>
- Freire, P. (2005). *Pedagogía del oprimido*. Madrid: Siglo XXI.
<https://tinyurl.com/y97pfvtq>
- Fuentes, M., y Herrero, J. (1999). Evaluación docente: Hacia una fundamentación de la autoevaluación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. Vol 2(1), 1999. <http://www.ub.edu/obipd/wp-content/uploads/2020/03/Dialnet-EvaluacionDocente-2796473.pdf>
- Galaz, A., Jiménez, M., y Díaz, A. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles educativos vol.41 no.163 México*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177&lng=es&tlng=en
- García, W., & Rodas, J. (2018). *Gestión pedagógica y práctica docente en la institución educativa N° 10145 Narcisa Landazuri de campos, Motupe*. (Tesis de maestría): Universidad César Vallejo.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31738>
- Gutiérrez, B. (2007). La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. *Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocó*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2544446>

- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2903563.pdf>
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/1545>
- Imbernon, F. (2016). *La profesión docente ante los desafíos del presente y del futuro*. <https://tinyurl.com/2qvfwyj>
- Lussier, R., & Anchua, C. (2016). *Liderazgo: Teoría, Aplicación Y Desarrollo de Habilidades*. <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Maldonado, M. (2019). *La gestión pedagógica y su relación con el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Lurín*. (Tesis doctoral): Universidad Nacional Federico Villarreal.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4000?locale-attribute=en>
- Manso, J., & Ramírez, E. (2011). *Formación inicial del profesorado en asia: atraer y retener a los mejores docentes*. Foro de Educación, N° 13, 2011, pp. 71-89. ISSN: 1698-7799.
<https://forodeeducacion.com/ojs/index.php/fde/article/view/43/41>
- MINEDU (2014a). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Directivos construyendo escuela. Lima, Perú.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MINEDU (2014b). *Marco del Buen desempeño Docente*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- MINEDU (2018). *¿Qué aprendizajes logran nuestros estudiantes?*
<http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/Informe-Nacional-ECE-2018.pdf>

- Mogollón, O., y Solano, M. (2011). Escuelas activas apuestas para mejorar la calidad de la educación.
- Moisés, J.V., Aznar, I. y Agreda, M. (2017). Liderança na Gestão Pedagógica: uma visão dos Directores das Escolas Secundárias. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 8(1). 74 – 90.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6045682>
- Muchinsky, P. (2002). Una introducción a la psicología industrial y organizacional 158.7/m942p p.a. & partners. <https://tinyurl.com/2dra6fu9>
- Navarrete L., Menacho I., Esquiagola E., Uribe Y. (2019). The Director's Pedagogical Leadership and its incidence in Teaching Performance, *Journal of Global Education Sciences*, vol. 1, no 1, 2019, pp. 43-52.
<https://doi.org/10.32829/ges.v1i1.74>
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J., y Romero, H. (2018) *Metodología de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa y redacción de la tesis*. (5a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Obispo, R. (2017). *La gestión pedagógica en el desempeño docente de la red 15-Ugel 01- Villa El Salvador, 2016*. (Tesis de maestría): Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8409>
- OCDE (2016). *Resultados clave 2015*. <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus-ESP.pdf>
- Pamplona, S. (2019). *El legado de Seymour Papert*. Análisis de la usabilidad de seis experiencias de aprendizaje construccionistas en un curso de postgrado sobre Tecnología Educativa. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/98862>
- Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C., y Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. DOI: <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Pozner, P. (2003). *La gestión escolar. Secretaría de Educación Pública (SEP)*. Antología de gestión escolar. México: SEP.
<https://www.gob.mx/sep/documentos/antologia-de-gestion-escolar-programa-nacional-de-carrera-magisterial>

- Prieto, L. (2007). *Autoeficacia del profesor universitario*. Eficacia percibida y práctica docente. Madrid: Narcea, 199 páginas.
<https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/25279>
- Radin, M., & Riashchenko, V. (2017). Effective pedagogical management as a road to successful international teaching and Learning. *Forum Scientiae Oeconomia*. Volume 5.
<http://bazekon.icm.edu.pl/bazekon/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171533070>
- Reátegui, A. (2020). Modelo de Gestión pedagógica para mejorar el desempeño docente del nivel Inicial en la UGEL El Dorado, 2019. (Tesis doctoral): Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41733>
- Reyes, V., Trejo, M., & Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 8, núm. 15.
<https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006002.pdf>
- Rogers. C. (1987). *Tendencias humanistas*. <https://vdocuments.mx/las-tendencias-humanistas-de-carl-rogers-hamachek.html>
- Rueda, M. (2016). Reflexiones Generales a Considerar en el Diseño y Puesta en Operación de Programas de Evaluación de la Docencia. *Revista iberoamericana de Evaluación Educativa (RIIED)*. Vol 3 (1e).
<https://revistas.uam.es/riee/article/view/4552>
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Senge, P. (2005). *La Quinta Disciplina en la Práctica*. <https://tinyurl.com/2qvae9g4>
- Soubal, S. (1998). *Una nueva forma de pensar en Gestión Pedagógica*. Cuba: Universidad de Ciego de Ávila. <https://tinyurl.com/2pcwwq4b>

- Stromquist, N. (2018). *La situación del personal y la profesión docente en el mundo*. <https://www.ei-ie.org/es/item/25722:la-condition-du-personnel-enseignant-et-de-la-profession-enseignante-dans-le-monde>
- Tessio, A., & Ríos, G. (2015). Gestión escolar y proyectos educativos: un análisis en escuelas secundarias estatales de la ciudad de Córdoba. *Cuadernos de educación* N° 13. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/Cuadernos/article/view/11479>
- UNESCO (2004). *Gestión de la educación en América Latina y el Caribe: ¿Vamos por un buen camino?* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000149269>
- UNESCO (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- UNESCO (2017). *Una mirada a la profesión docente: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docente*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260917>
- UNESCO (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: reflexiones para el contexto peruano*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372172>
- Vasco, E. (2001). *Maestros, Alumno y Saberes. Investigación y Docencia en el Aula*. Santafé de Bogotá: Cooperativa editorial Magisterio.
- Vega, J. (2020). *Competencias directivas y la gestión institucional del Instituto de Educación Superior América, Chimbote – 2019*. (Tesis de maestría): Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39208>
- Viñals, A. y Cuenca, J. (2016). El rol del docente en la era digital. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. N° 86. Vol 30. Cap 2. p. 103-114. <http://hdl.handle.net/11162/126979>
- Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R., & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47(3), e7869 DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.7869>

Yasa, A., Chrisyarani, D., Utama, D., & Werdiningtiyas, R. (2019). Evaluating teaching performance in elementary schools based on multi-criterion decision making. *Journal of Physics Conference Series*. DOI: [10.1088/1742-6596/1402/7/077109](https://doi.org/10.1088/1742-6596/1402/7/077109)

APÉNDICE

Apéndice 1. Matriz de Consistencia

La gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Interrogante general ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021?</p> <p>Interrogantes específicas ¿Que dimensión de la gestión pedagógica destaca en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021?</p> <p>¿Que dimensión del desempeño docente destaca en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la dimensión de la gestión pedagógica que destaca en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.</p> <p>Determinar la dimensión del desempeño docente que destaca en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.</p> <p>Hipótesis específicas La dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes destaca en la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.</p> <p>La dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes destaca en el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Huaral 2021.</p>	Variable independiente: Gestión pedagógica (X)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Participación • Condiciones • Procesos 	1-2 3-5 6-10 11-16	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Eficiente (104-120) Regular (84-103) Deficiente (24-83)
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidad • Gestión 	17-19 20-24		
			Variable dependiente: Desempeño docente (Y)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostico • Planificación 	1-4 5-6	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Eficiente (104-120) Regular (84-103) Deficiente (24-83)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Clima para el aprendizaje • Proceso de aprendizaje • Evaluación 	7-9 10-12 13-14		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud democrática • Familia de aprendizaje 	15-16 17-18		
			Desarrollo de profesionalidad de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su labor • Docente ético. 	19-21 22-24		
METODOLOGÍA							
<p>Tipo: Básica.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Alcance: Transversal.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p>	<p>Población: 260 docentes perteneciente a seis Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Huaral.</p> <p>Muestra: No probabilístico, constituido por 260 docentes.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>V.I: MBD Directivo (2014).</p> <p>V.D: MBD Docente (2014).</p> <p>Técnicas: Encuesta mediante <i>Google Forms</i></p>						

Apéndice 2. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del cuestionario de gestión pedagógica

Nombre	: Cuestionario de gestión pedagógica.
Autor	: MINEDU (2014a) - Manual del Buen Desempeño Directivo.
Objetivo	: Determinar la percepción de los docentes sobre la gestión pedagógica
Duración	: 15 minutos aproximadamente.
Validez	: Por juicio de expertos.
Categorías	: Eficiente, Regular, Eficiente
Estructura	: El cuestionario consta de 24 ítems; Escalas: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre. Niveles: Eficiente (104-120); Regular (84-103); Deficiente (24-83).

Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente

Nombre	: Cuestionario de desempeño docente.
Autor	: MINEDU (2014b) - Manual del Buen Desempeño Docente.
Objetivo	: Determinar la percepción de los docentes sobre su desempeño docente.
Duración	: 15 minutos aproximadamente.
Validez	: Por juicio de expertos.
Categorías	: Eficiente, regular y deficiente.
Estructura	: El cuestionario consta de 24 ítems; Escalas: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre. Niveles: Eficiente (104-120); Regular (84-103); Deficiente (24-83).

Apéndice 3. Cuestionario de gestión pedagógica

Instrucciones: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante a la gestión pedagógica del director, por tal motivo le pido leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Marca una (x) en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores:

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

N°	Dimensiones/ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.						
1	Participa en la planificación institucional como Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno.					
2	Promueve espacios de participación y organización de la comunidad educativa para discutir los documentos de gestión escolar para la mejora de los aprendizajes.					
3	Genera un buen clima escolar propiciando el buen trato en las relaciones interpersonales.					
4	Fomenta la participación organizada de las familias en actividades pedagógicas.					
5	Toma decisiones inmediatas en situaciones de conflicto para la mejora del clima escolar.					
6	Gestiona el buen uso de los materiales educativos entregado por el Ministerio de Educación.					
7	Supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase					
8	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en favor de las metas de aprendizaje.					
9	Promueve una cultura de riesgo para asegurar la integridad de la comunidad educativa.					
10	Promueve formación y capacitación continua acorde a las necesidades de los docentes.					
11	Desarrolla mecanismos que faciliten compartir información que produce la institución educativa: ferias, canal en youtube, página web.					
12	Desarrolla acciones para promover una cultura de transparencia y evitar la corrupción.					
13	Utiliza información presentada por los diversos equipos de trabajo institucionales para mejorar la marcha de la gestión escolar.					

14	Facilita información al docente para desarrollar proyectos educativos innovadores con los estudiantes.					
15	Comparte recursos TIC en las reuniones para fortalecer la gestión del aprendizaje.					
16	Genera espacios de reflexión con los docentes para evaluar y mejorar la gestión del aprendizaje					
Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.		1	2	3	4	5
17	Genera espacios de trabajo colaborativo y reflexión del trabajo pedagógico para la mejora de los aprendizajes.					
18	Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.					
19	Estimula la iniciativa de los docentes por la innovación e investigación pedagógica centrada en los aprendizajes de los estudiantes.					
20	Orienta y promueve la participación de los docentes en la planificación curricular teniendo en cuenta la realidad local y cultural.					
21	Propicia una práctica docente donde se incluya el aprendizaje colaborativo y la diversidad existente en el aula.					
22	Monitorea y orienta la práctica docente sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos pertinentes.					
23	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes.					
24	Motiva a los docentes en el uso de los resultados de la evaluación para retroalimentar a los estudiantes y reflexionar sobre su propio desempeño.					

Apéndice 4. Cuestionario de desempeño docente

Instrucciones: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante en su desempeño, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Marca una (x) en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores:

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

Nº	Dimensiones/Ítems	Escala				
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4	5
1	Demuestra conocimiento actualizado en la disciplina, teorías, práctica pedagógica y didáctica de las áreas que enseña.					
2	Conoce las características de sus estudiantes, de sus necesidades especiales y de sus contextos.					
3	Incluye el uso de las TIC en su programación anual, unidades y sesiones de aprendizaje.					
4	Planifica, en el trabajo colegiado, situaciones de aprendizaje para mejorar los resultados de sus estudiantes.					
5	Diseña una evaluación de forma sistemática, permanente, formativa y diferencial para sus estudiantes.					
6	Elabora sus sesiones de aprendizajes teniendo en cuenta estrategias que favorecen el conflicto cognitivo y el aprendizaje significativo de sus estudiantes.					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4	5
7	Promueve un ambiente acogedor entre sus estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo, la empatía y la colaboración.					
8	Comunica continuamente a sus estudiantes las altas expectativas que tiene de las posibilidades de aprender de todos y cada uno de ellos.					
9	Reflexiona con los estudiantes sobre experiencias y tipos de discriminación y exclusión.					
10	Controla la ejecución en su programación anual de aprendizaje, para introducir cambios oportunos ante situaciones imprevistas.					
11	Emplea materiales diversos teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.					
12	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes.					
13	Utiliza métodos y técnicas que le permite evaluar de forma diferenciada los aprendizajes de sus estudiantes.					

14	Sistematiza los resultados en la evaluación de aprendizajes para la toma de decisiones y retroalimentación oportuna con los estudiantes.					
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		1	2	3	4	5
15	Participa en la gestión anual del Proyecto Educativo Institucional.					
16	Participa activamente en los planes de mejora involucrándose en los equipos de trabajo institucional.					
17	Fomenta trabajos colaborativos con las familias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					
18	Comparte, a través de reuniones con las familias, los retos que presenta en su trabajo pedagógico, sus avances y resultados.					
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		1	2	3	4	5
19	Participa en experiencias significativas de formación y desarrollo profesional.					
20	Reflexiona, a través de comunidades virtuales con profesionales, sobre su práctica pedagógica.					
21	Tiene conocimiento de la normatividad básica que rige el sistema educativo especialmente de la gestión pedagógica y de la función docente.					
22	Aplica prácticas, en su acción formadora, que van de acorde con las necesidades de los estudiantes.					
23	Resuelve conflictos diversos en la escuela aplicando criterios éticos y sociales.					
24	Actúa respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.					

Apéndice 5. Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1. Gestión pedagógica

Visible: 48 de 48 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48					
1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
2	4	3	2	2	2	5	3	3	3	5	3	3	4	2	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	2	3	2	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	3	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	5	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	5	5	4	3	1	1	1	1	5	5	4	3	1	1	1	5	5	4	3	1	1	1	5	5	4	3	1	
6	2	3	1	2	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
7	3	2	2	3	2	5	2	3	1	3	1	2	3	1	2	2	1	1	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	2	2	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	2	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1
11	3	4	2	3	2	5	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
12	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3		
15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
16	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
17	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
18	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
19	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4			
20	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3			
21																																																					
22																																																					
23																																																					

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivos Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Conjunto de datos
- Escala: V1: Nivel de gestión pedagógica
- Título
- Resumen de estadísticas

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos1] C:\Users\V\Desktop\VALIDACION TESIS TACNA\CONFIABILIDAD\Confiabilidad Daniel Ipince.sav

Escala: V1: Nivel de gestión pedagógica

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.973	24

Variable 2. Desempeño docente

Confiabilidad Daniel Ipince.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

24: p11

Visible: 48 de 48 variables

	p01	p02	p03	p04	p05	p06	p07	p08	p09	p010	p011	p012	p013	p014	p015	p016	p017	p018	p019	p020	p021	p022	p023
4	4	3	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
6	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
7	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5
8	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
11	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
12	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
13	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
14	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4
15	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
17	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
20	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
21																							
22																							
23																							
24																							
25																							
26																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 22:35 19/10/2021

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Conjunto de datos
- Escala: V1: Nivel de desempeño docente
- Título
- Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Escala: V2: Nivel de desempeño docente
- Título
- Resumen de Estadísticas

RELIABILITY

```

/VARIABLES=p01 p02 p03 p04 p05 p06 p07 p08 p09 p010 p011 p012 p013 p014 p015 p016 p017 p018 p019
p020 p021 p022 p023 p024
/SCALE('V2: Nivel de desempeño docente') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

Escala: V2: Nivel de desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	24

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 22:40 19/10/2021

Apéndice 6. Validación de los instrumentos

Variable 1. Gestión pedagógica

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Vásquez Trejo, César Wilfredo
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. Profesión: Licenciado en Educación Secundaria/Ingeniero Industrial
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente Nombrado
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario de nivel de gestión pedagógica
- 1.7. Autor del instrumento: Manual del Buen Desempeño Directivo - MINEDU (2014)
- 1.8. Programa de postgrado: Docencia Universitaria y Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

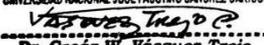
3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 23 de agosto del 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

 Dr. César W. Vásquez Trejo
 DOCENTE DNUJ 390

Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Marcelo Quispe, Luis Alberto
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Educación
- 1.3. Profesión: Licenciado en Educación
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Autónoma del Perú
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente Contratado
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario de nivel de gestión pedagógica
- 1.7. Autor del instrumento: Manual del Buen Desempeño Directivo - MINEDU (2014)
- 1.8. Programa de postgrado: Docencia Universitaria y Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X	
SUMATORIA PARCIAL						30	
SUMATORIA TOTAL							30

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 30

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 23 de agosto del 2021



 Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Miñope Gómez, Miguel Ángel
- 1.2. Grado Académico: Maestro en Ciencias de la Educación
- 1.3. Profesión: Licenciado en Educación / Ingeniero Agrónomo
- 1.4. Institución donde labora: Colegio Manuel Ramírez Barinaqa. Hermanos Maristas.
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente Contratado
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario de nivel de gestión pedagógica
- 1.7. Autor del instrumento: Manual del Buen Desempeño Directivo - MINEDU (2014)
- 1.8. Programa de postgrado: Docencia Universitaria y Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X	
SUMATORIA PARCIAL						30	
SUMATORIA TOTAL							30

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 30

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 23 de agosto del 2021



 Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Lecca Ascate Daniel
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. Profesión: Licenciado en Educación Secundaria
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente Nombrado
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario de nivel de gestión pedagógica
- 1.7. Autor del instrumento: Manual del Buen Desempeño Directivo - MINEDU (2014)
- 1.8. Programa de postgrado: Docencia Universitaria y Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 23 de agosto del 2021


Escuela de Posgrado - José Faustino Sánchez Carmona
Dr. LECCA ASCATE DANIEL
DOCTOR EN DNU 260

Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Albitres Falcon, Edgar Percy
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Educación
- 1.3. Profesión: Licenciado en Educación Secundaria
- 1.4. Institución donde labora: MINEDU
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente Contratado
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario de nivel de gestión pedagógica
- 1.7. Autor del instrumento: Manual del Buen Desempeño Directivo - MINEDU (2014)
- 1.8. Programa de postgrado: Docencia Universitaria y Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	22
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 23 de agosto del 2021



D.N.S. N.º 160/6937

 Firma

Variable 2. Desempeño docente

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Vásquez Trejo, César Wilfredo
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. Profesión: Licenciado en Educación Secundaria/Ingeniero Industrial
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente Nombrado
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario de nivel de desempeño docente
- 1.7. Autor del instrumento: Manual del Buen Desempeño Docente - MINEDU (2014)
- 1.8. Programa de postgrado: Docencia Universitaria y Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

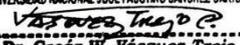
3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 23 de agosto del 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

 Dr. César W. Vásquez Trejo
 DOCENTE DNUJ 390

Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Marcelo Quispe, Luis Alberto
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Educación
- 1.3. Profesión: Licenciado en Educación
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Autónoma del Perú
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente Contratado
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario de nivel de desempeño docente
- 1.7. Autor del instrumento: Manual del Buen Desempeño Docente – MINEDU (2014)
- 1.8. Programa de postgrado: Docencia Universitaria y Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malos	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X	
SUMATORIA PARCIAL						30	
SUMATORIA TOTAL							30

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 30

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 23 de agosto del 2021



Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Miñope Gómez, Miguel Ángel
- 1.2. Grado Académico: Maestro en Ciencias de la Educación
- 1.3. Profesión: Licenciado en Educación / Ingeniero Agrónomo
- 1.4. Institución donde labora: Colegio Manuel Ramírez Barinaga, Hermanos Marista.
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente Contratado
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario de nivel de desempeño docente
- 1.7. Autor del instrumento: Manual del Buen Desempeño Docente - MINEDU (2014)
- 1.8. Programa de postgrado: Docencia Universitaria y Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X	
SUMATORIA PARCIAL						30	
SUMATORIA TOTAL							30

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 30

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 23 de agosto del 2021



 Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Lecca Ascate Daniel
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. Profesión: Licenciado en Educación Secundaria
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente Nombrado
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario de nivel de desempeño docente
- 1.7. Autor del instrumento: Manual del Buen Desempeño Docente - MINEDU (2014)
- 1.8. Programa de postgrado: Docencia Universitaria y Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 23 de agosto del 2021

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carmona

Dr. LECCA ASCATE DANIEL
 DOCTOR EN DNU 260

 Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Albitres Falcon, Edgar Percy
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Educación
- 1.3. Profesión: Licenciado en Educación Secundaria
- 1.4. Institución donde labora: MINEDU
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente Contratado
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario de nivel de desempeño docente
- 1.7. Autor del instrumento: Manual del Buen Desempeño Docente - MINEDU (2014)
- 1.8. Programa de postgrado: Docencia Universitaria y Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	22
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 23 de agosto del 2021



D.N.S. N.º 160/6937

 Firma

Apéndice 7. Solicitudes de autorización



UPT UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA ESCUELA DE POSTGRADO

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

SOLICITO: Autorización para aplicación de instrumentos para medir la gestión pedagógica y el desempeño docente para tesis de Maestría.

SEÑORA. RUTH MARGOT PAUCAR LOPEZ
DIRECTORA DE LA IE. AUGUSTO SALAZAR BONDY – CHANCAY – HUARAL.

Yo, Daniel Alberto Ipince Antunez, identificado con DNI N° 46172508, domiciliado en Panamericana Norte Km 80 - Chancay, con celular 963704253, Bachiller en Educación, egresado del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Privada de Tacna, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo identificado una problemática coyuntural dentro de la emergencia sanitaria, he decidido optar por realizar mi investigación titulada **"RELACIÓN ENTRE NIVEL DE GESTIÓN PEDAGÓGICA Y NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS, HUARAL 2021"**; con ello como parte de la fundamentación y resultados, requiero aplicar el cuestionario de gestión pedagógica y desempeño docente en su prestigiosa institución, mediante un enlace (link) de *Google Forms*. Además, quiero hacer referencia que las conclusiones y recomendaciones obtenidas en el estudio permitirán la mejora continua en vuestra institución.

POR LO EXPUESTO:
Pido a Usted acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Chancay, 14 de setiembre del 2021.

Daniel Alberto Ipince Antunez
DNI. N° 46172508



UPT
UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

SOLICITO: Autorización para aplicación de instrumentos para medir la gestión pedagógica y el desempeño docente.

SEÑORA. CAROLAIN JESUS IPINCE ANTUNEZ.
DIRECTORA DE LA IE. N° 20386. JORGE BASADRE – AUCALLAMA - HUARAL

Yo, Daniel Alberto Ipince Antunez, identificado con DNI N° 46172508, domiciliado en Panamericana Norte Km 80 - Chancay, con celular 963704253, Bachiller en Educación, egresado del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Privada de Tacna, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo identificado una problemática coyuntural dentro de la emergencia sanitaria, he decidido optar por realizar mi investigación titulada “**RELACIÓN ENTRE NIVEL DE GESTIÓN PEDAGÓGICA Y NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS, HUARAL 2021**”; con ello como parte de la fundamentación y resultados, requiero aplicar el cuestionario de gestión pedagógica y desempeño docente en su prestigiosa institución, mediante un enlace (link) de *Google Forms*. Además, quiero hacer referencia que las conclusiones y recomendaciones obtenidas en el estudio permitirán la mejora continua en vuestra institución.

POR LO EXPUESTO:
Pido a Usted acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Chancay, 14 de setiembre del 2021.

Daniel Alberto Ipince Antunez
DNI. N° 46172508



UPT
UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

SOLICITO: Autorización para aplicación de instrumentos para medir la gestión pedagógica y el desempeño docente.

SEÑOR. TOMÁS ADRIÁN JURADO ZEVALLOS
DIRECTOR DE LA IE. INEI 34 - CHANCAY – HUARAL.

Yo, Daniel Alberto Ipince Antunez, identificado con DNI N° 46172508, domiciliado en Panamericana Norte Km 80 - Chancay, con celular 963704253, Bachiller en Educación, egresado del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Privada de Tacna, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo identificado una problemática coyuntural dentro de la emergencia sanitaria, he decidido optar por realizar mi investigación titulada “**RELACIÓN ENTRE NIVEL DE GESTIÓN PEDAGÓGICA Y NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS, HUARAL 2021**”; con ello como parte de la fundamentación y resultados, requiero aplicar el cuestionario de gestión pedagógica y desempeño docente en su prestigiosa institución, mediante un enlace (link) de *Google Forms*. Además, quiero hacer referencia que las conclusiones y recomendaciones obtenidas en el estudio permitirán la mejora continua en vuestra institución.

POR LO EXPUESTO:
 Pido a Usted acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Chancay, 14 de setiembre del 2021.

Daniel Alberto Ipince Antunez
 DNI. N° 46172508



UPT
UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

SOLICITO: Autorización para aplicación de instrumentos para medir la gestión pedagógica y el desempeño docente.

SEÑOR. TEODORO ANDRÉS DULANTO SEMINARIO.
DIRECTOR DE LA IE. N° 20407. LOS NATURALES - HUARAL.

Yo, Daniel Alberto Ipince Antunez, identificado con DNI N° 46172508, domiciliado en Panamericana Norte Km 80 - Chancay, con celular 963704253, Bachiller en Educación, egresado del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Privada de Tacna, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo identificado una problemática coyuntural dentro de la emergencia sanitaria, he decidido optar por realizar mi investigación titulada “**RELACIÓN ENTRE NIVEL DE GESTIÓN PEDAGÓGICA Y NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS, HUARAL 2021**”; con ello como parte de la fundamentación y resultados, requiero aplicar el cuestionario de gestión pedagógica y desempeño docente en su prestigiosa institución, mediante un enlace (link) de *Google Forms*. Además, quiero hacer referencia que las conclusiones y recomendaciones obtenidas en el estudio permitirán la mejora continua en vuestra institución.

POR LO EXPUESTO:
 Pido a Usted acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Chancay, 14 de setiembre del 2021.

Daniel Alberto Ipince Antunez
 DNI. N° 46172508



UPT
UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

SOLICITO: Autorización para aplicación de instrumentos para medir la gestión pedagógica y el desempeño docente.

SEÑORA. GAVI VICTORIA PARDO PAREDES
DIRECTORA DE LA IE. NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN – HUARAL.

Yo, Daniel Alberto Ipince Antunez, identificado con DNI N° 46172508, domiciliado en Panamericana Norte Km 80 - Chancay, con celular 963704253, Bachiller en Educación, egresado del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Privada de Tacna, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo identificado una problemática coyuntural dentro de la emergencia sanitaria, he decidido optar por realizar mi investigación titulada “**RELACIÓN ENTRE NIVEL DE GESTIÓN PEDAGÓGICA Y NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS, HUARAL 2021**”; con ello como parte de la fundamentación y resultados, requiero aplicar el cuestionario de gestión pedagógica y desempeño docente en su prestigiosa institución, mediante un enlace (link) de *Google Forms*. Además, quiero hacer referencia que las conclusiones y recomendaciones obtenidas en el estudio permitirán la mejora continua en vuestra institución.

POR LO EXPUESTO:
Pido a Usted acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Chancay, 14 de setiembre del 2021.

Daniel Alberto Ipince Antunez
DNI. N° 46172508



UPT
UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

SOLICITO: Autorización para aplicación de instrumentos para medir la gestión pedagógica y el desempeño docente.

SEÑOR. PERCY LUIS VENTURA GODOY
DIRECTOR DE LA IE. N° 20388. JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI – PASAMAYO - HUARAL.

Yo, Daniel Alberto Ipince Antunez, identificado con DNI N° 46172508, domiciliado en Panamericana Norte Km 80 - Chancay, con celular 963704253, Bachiller en Educación, egresado del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Privada de Tacna, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo identificado una problemática coyuntural dentro de la emergencia sanitaria, he decidido optar por realizar mi investigación titulada “**RELACIÓN ENTRE NIVEL DE GESTIÓN PEDAGÓGICA Y NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS, HUARAL 2021**”; con ello como parte de la fundamentación y resultados, requiero aplicar el cuestionario de gestión pedagógica y desempeño docente en su prestigiosa institución, mediante un enlace (link) de *Google Forms*. Además, quiero hacer referencia que las conclusiones y recomendaciones obtenidas en el estudio permitirán la mejora continua en vuestra institución.

POR LO EXPUESTO:
 Pido a Usted acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Chancay, 14 de setiembre del 2021.

Daniel Alberto Ipince Antunez
 DNI. N° 46172508

Apéndice 8. Constancias de autorización



UGEL N° 10
Unidad de Gestión
Educativa Local - Huaral.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA DE AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA "AUGUSTO SALAZAR BONDY DEL DISTRITO DE CHANCAY.

AUTORIZA

Al Bachiller **Daniel Alberto Ipince Antúnez**, identificado con DNI. N° 46172508, egresado del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Privada de Tacna, con la finalidad que pueda aplicar los cuestionarios y/o encuestas, para recabar información necesaria para su trabajo de investigación (TESIS):

"RELACIÓN ENTRE NIVEL DE GESTIÓN PEDAGÓGICA Y NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS, HUARAL 2021".

Se expide la presente a solicitud al interesado para los fines que estime conveniente.

Chancay 20 de setiembre del 2021

M.C. Ruth Margot Paucar López
DIRECTORA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EBR N°20386
"JORGE BASADRE" - AUCALLAMA
UGEL N° 10 HUARAL



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA DE AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N°20386 "JORGE BASADRE" DEL DISTRITO DE AUCALLAMA, JURISDICCION DE LA UGEL N° 10 DE HUARAL, QUIEN SUSCRIBE:

AUTORIZA

Al Bachiller **Daniel Alberto Ipince Antunez**, identificado con DNI. N° 46172508, egresado del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Privada de Tacna, con la finalidad que pueda aplicar los cuestionarios y/o encuestas, para recabar información necesaria para su trabajo de investigación (TESIS):

"RELACIÓN ENTRE NIVEL DE GESTIÓN PEDAGÓGICA Y NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS, HUARAL 2021".

Se expide la presente a solicitud al interesado para los fines que estime conveniente.

Aucallama, 15 de setiembre del 2021.



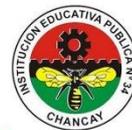
Mtra. Carolin Jossip Ipince Antunez
DIRECTORA
I.E. P.B. N° 20386 "JORGE BASADRE" - AUCALLAMA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 34

Honradez – Disciplina - Trabajo

Calle Mariscal Cáceres N° 162 - Chancay
Teléfono 377-1828
R.M. N° 2296-57



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

AUTORIZACIÓN

QUIEN SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 34 DE LA JURISDICCIÓN DEL DISTRITO DE CHANCAY, PROVINCIA DE HUARAL

AUTORIZA:

Al Bachiller Daniel Alberto Ipince Antunez, identificado con DNI. N° 46172508, egresado del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Privada de Tacna, con la finalidad que pueda aplicar los cuestionarios y/o encuestas, para recabar información necesaria para su trabajo de investigación (TESIS):

"RELACIÓN ENTRE NIVEL DE GESTIÓN PEDAGÓGICA Y NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS, HUARAL 2021".

Se expide la presente a solicitud de los interesados, para los fines que crea conveniente, a los 21 días del mes de setiembre del 2021.

Atentame

Dr. Tomás Adnan Jorado Zavallón
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUC. PÚBLICA N° 34 - CHANCAY



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CARTA DE AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "LOS NATURALES" DE HUARAL, DE LA JURISDICION DE LA UGEL N° 10-HUARAL, QUIEN SUSCRIBE:

AUTORIZA

Al Bachiller **Daniel Alberto Ipince Antúnez**, identificado con DNI. N° 46172508, egresado del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Privada de Tacna, con la finalidad que pueda aplicar los cuestionarios y/o encuestas, para recabar información necesaria para su trabajo de investigación (TESIS):

"RELACIÓN ENTRE NIVEL DE GESTIÓN PEDAGÓGICA Y NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS, HUARAL 2021".

Se expide la presente a solicitud al interesado para los fines que estime conveniente.

Huaral, 16 de septiembre del 2021





I.E. "Nuestra Señora del Carmen"
Huaral



"Año del Bicentenario :200 años de Independencia".

CARTA DE AUTORIZACIÓN.

La directora de la Institución Educativa Pública NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN, de la UGEL No10-Huaral con código modular No0286260.

AUTORIZA.

Al bachiller Daniel Alberto IPINCE ANTUNEZ, identificado con DNI. No 46172508, egresado del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, de la Universidad Privada de Tacna, con la finalidad de que pueda aplicar los cuestionarios y/o encuestas, para recabar información necesaria para su trabajo de investigación (TESIS).

"RELACION ENTRE EL NIVEL DE GESTIÓN PEDAGÓGICA Y NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS, HUARAL 2021".

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime convenientes.

Huaral 22 de Setiembre 2021.




GAVI V. PAREDO
DIRECTORA
I.E. Ntra. Sra. DEL CARMEN
HUARAL



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CARTA DE AUTORIZACIÓN

El director de la IE N° 20388 "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI"

AUTORIZA

Al Bachiller **Daniel Alberto Ipince Antunez**, identificado con DNI. N° 46172508, egresado del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Privada de Tacna, con la finalidad que pueda aplicar los cuestionarios y/o encuestas, para recabar información necesaria para su trabajo de investigación (TESIS):

"RELACIÓN ENTRE NIVEL DE GESTIÓN PEDAGÓGICA Y NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS, HUARAL 2021".

Se expide la presente a solicitud al interesado para los fines que estime conveniente.

Aucallama, 15 de setiembre del 2021



Percy Luis Ventura Godoy
DIRECTOR
IE N° 20388 "JCM"

Apéndice 9. Formulario de Google

Questionario de Nivel de Gestión Pedagógica

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA ESCUELA DE POSTGRADO

Cuestionario de Nivel de Gestión Pedagógica

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante de la gestión pedagógica del director, por tal motivo se solicita leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. La escala de puntaje y valores son: 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A Veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre.

danielpinco@gmail.com (no compartidos) Cambiar de cuenta

*Obligatorio

1. Participa en la planificación institucional como Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno. *

1 2 3 4 5

Nunca Siempre

Questionario de Nivel de Desempeño Docente

INSTRUCCIONES: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante de su desempeño, por tal motivo se solicita leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. La escala de puntaje y valores son: 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A Veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre.

1. Demuestra conocimiento actualizado en la disciplina, teorías, práctica pedagógica y didáctica de las áreas que enseña. *

1 2 3 4 5

Nunca Siempre

2. Conoce las características de sus estudiantes, de sus necesidades especiales y de sus contextos. *

1 2 3 4 5

Nunca Siempre

3. Incluye el uso de las TIC en su programación anual, unidades y sesiones de aprendizaje *

Link: <https://forms.gle/beNixWBirC3w8qSK7>

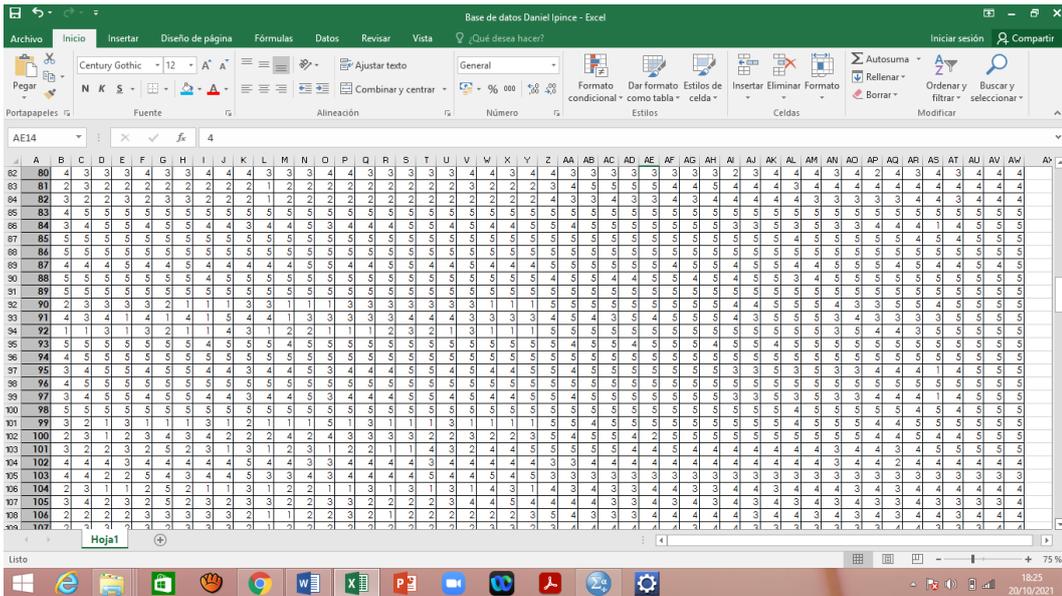
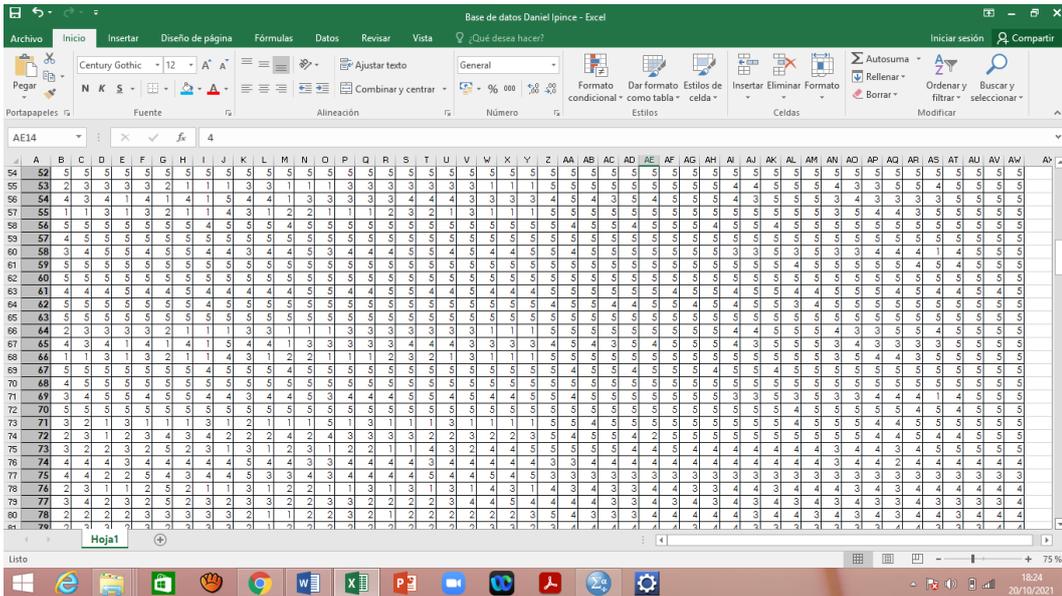
Apéndice 10. Base de datos

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following structure:

- Columns:** A-Z, AA-AM, AN-AP, AQ-AS, AT-AV, AW-AX.
- Row 1:** Headers for 'V1: Gestión pedagógica' (p1-p24) and 'V2: Desempeño docente' (p01-p24).
- Row 2:** 'Sujeto' followed by 48 data cells.
- Rows 3-28:** Data rows for subjects 1 through 28, each containing 48 numerical values.
- Row 29:** 'Hoja1' label.

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following structure:

- Columns:** A-Z, AA-AM, AN-AP, AQ-AS, AT-AV, AW-AX.
- Row 1:** Headers for 'V1: Gestión pedagógica' (p1-p24) and 'V2: Desempeño docente' (p01-p24).
- Row 2:** 'Sujeto' followed by 48 data cells.
- Rows 21-64:** Data rows for subjects 21 through 64, each containing 48 numerical values.
- Row 65:** 'Hoja1' label.



This screenshot shows a Microsoft Excel spreadsheet titled "Base de datos Daniel Ipince - Excel". The ribbon includes "Inicio", "Insertar", "Diseño de página", "Fórmulas", "Datos", "Revisar", and "Vista". The "Inicio" ribbon is active, showing options for text, font, and alignment. The spreadsheet grid shows columns A through AW and rows 160 through 187. The data consists of numerical values, primarily 4s and 5s, arranged in a regular pattern. The status bar at the bottom indicates "Hoja1" and a zoom level of 75%.

This screenshot shows a continuation of the Microsoft Excel spreadsheet from the previous image, displaying rows 187 through 214. The interface and ribbon are identical. The data continues with numerical values (4s and 5s) in the same structured layout. The status bar at the bottom shows "Hoja1" and a zoom level of 75%.

