



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**TESIS:**

**LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN  
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5048 “MARISCAL RAMÓN  
CASTILLA” – CALLAO, AÑO 2019.**

**PRESENTADO POR:**

**CONTRERAS ANGELES, BEATRIZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
EDUCACIÓN SECUNDARIA CON LA ESPECIALIDAD EN:  
GESTIÓN EMPRESARIAL**

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A Dios que siempre está presente en mi vida.

A mi familia por apoyarme en las buenas y en las malas, ser guía en cada paso que doy y por brindarme su apoyo incondicional para cumplir mis metas trazadas.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi alma mater la Universidad Alas Peruanas, a su plana docente por su gran ejemplo de profesionalismo, y a todas las personas que de una u otra manera me han apoyado a culminar la presente investigación.

## RESUMEN

El tema presenta gran relevancia, ya que una buena gestión pedagógica involucra una buena organización, planificación, ejecución y un buen control. Es por ello, que el director junto a los profesores debe estar bien preparados para que tengan un eficaz desempeño. Razón por la cual, se expuso como objetivo general: Analizar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la institución en mención.

La ruta metodológica que se siguió es de paradigma cuantitativo al expresarse en números, respaldándose en modelos y enfoques teóricos ajustándose a una tipología básica, diseño de carácter no experimental de línea transversal al no manipularse las variables, niveles descriptivo y correlacional; el grupo de estudio lo abarcaron 58 docentes de las especialidades de primaria y secundaria, con una muestra de orden probabilística estratificada, aplicación de fórmula estadística  $n = 51$ . Para recolectar datos se aplicó la encuesta como técnica investigativa, contando con las herramientas: el cuestionario de gestión pedagógica y el cuestionario de desempeño docente, con valores Likert.

Los resultados detallaron que hay prevalencia de los niveles regulares en los profesores, un 52,9% en la V1, y 51,0% en la V2 con una tendencia positiva. Para validar las hipótesis se usó el estadígrafo de Spearman ( $Rho=0,754^{**}$ ,  $p\_valor=0,000$ ), hallándose correlación alta positiva con un margen de error  $< 0,05$ , concluyéndose que hay relación directa entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente.

**Palabras Claves:** Gestión pedagógica, planificación de la enseñanza, evaluación, desempeño docente.

## ABSTRACT

The subject is highly relevant, since good pedagogical management involves good organization, planning, execution and good control. That is why the director, together with the teachers, must be well prepared for them to perform effectively. Reason for which, the general objective was stated: Analyze the relationship between pedagogical management and the performance of teaching staff in the institution in question.

The methodological route that was followed is of a quantitative paradigm when expressed in numbers, relying on models and theoretical approaches, adjusting to a basic typology, a non-experimental design of a cross-sectional line by not manipulating the variables, descriptive and correlational levels; The study group was comprised of 58 teachers from the primary and secondary specialties, with a stratified probabilistic sample, application of the statistical formula  $n = 51$ . To collect data, the survey was applied as an investigative technique, with the tools: the questionnaire of pedagogical management and the teacher performance questionnaire, with Likert values.

The results detailed that there is a prevalence of regular levels in teachers, 52,9% in V1, and 51,0% in V2 with a positive trend. To validate the hypotheses, the Spearman statistician was used ( $Rho=0,754^{**}$ ,  $p\_value=0,000$ ), finding a high positive correlation with a margin of error  $< 0,05$ , concluding that there is a direct relationship between pedagogical management and student performance. staff.

**Keywords:** Pedagogical management, teaching planning, evaluation, teaching performance.

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	ix
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO</b>	<b>11</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática	11
1.2. Delimitación de la investigación	14
1.2.1. Delimitación social	14
1.2.2. Delimitación temporal	14
1.2.3. Delimitación espacial	14
1.3. Problemas de investigación	14
1.3.1. Problema principal	14
1.3.2. Problemas específicos	14
1.4. Objetivos de la investigación	15
1.4.1. Objetivo general	15
1.4.2. Objetivos específicos	15
1.5. Hipótesis de la investigación	15
1.5.1. Hipótesis general	15
1.5.2. Hipótesis específicas	15
1.5.3. Identificación y clasificación de variables e indicadores	17
1.6. Diseño de la investigación	19
1.6.1. Tipo de investigación	19
1.6.2. Nivel de investigación	20
1.6.3. Método	20

1.7.	Población y muestra de la investigación	20
1.7.1.	Población	20
1.7.2.	Muestra	21
1.8.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
1.8.1.	Técnicas	22
1.8.2.	Instrumentos	23
1.9.	Justificación e importancia de la investigación	23
1.9.1.	Justificación teórica	23
1.9.2.	Justificación práctica	23
1.9.3.	Justificación social	24
1.9.4.	Justificación legal	24
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>		<b>25</b>
2.1.	Antecedentes de la investigación	25
2.1.1.	Estudios previos	25
2.1.2.	Tesis nacionales	26
2.1.3.	Tesis internacionales	28
2.2.	Bases teóricas	29
2.2.1.	Gestión pedagógica	29
2.2.2.	Desempeño docente	40
2.3.	Definición de términos básicos	52
<b>CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>		<b>54</b>
3.1.	Tablas y gráficas estadísticas	54
3.2.	Contrastación de hipótesis	64
<b>CONCLUSIONES</b>		<b>68</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>		<b>70</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>		<b>72</b>

1. Matriz de Consistencia
2. Instrumentos
3. Base de datos de los Instrumentos
4. Criterios de valoración del coeficiente de correlación

# INTRODUCCIÓN

En nuestros días se ha elevado las exigencias hacia el estado permitiendo mejorar la calidez educacional, siendo trascendental realizar y diferenciar las peculiaridades sobre la calidad educativa actualmente, en donde, la aptitud, la virtud de la labor del profesor, sus métodos formativos y las situaciones en las que le toca desempeñarse.

Es decir, al acoger estos requerimientos supone una labor inmediata, para conocer el papel del educador en el medio real, ¿quién es el profesor y que debe cumplir?, ¿en qué consiste su papel?. Conllevándolo en la medida a permutas referidos a la cantidad y calidad de acciones del profesor implicando un cambio en sus forma de comportarse, su cultura, su nivel de enseñar que conducen a sus instrucciones actuales en el colegio y con los cuales ha cohabitado en su profesión.

Por lo que, nuestro país necesita una educación eficiente conducido de una administración didáctica y calidez del servicio a toda la colectividad formativa; los cuales accederán al progreso seguido del país y en personal que las instituciones educativas se desenvuelvan de manera de administrar y ofrecer servicios adecuados para la alineación eficientemente de los alumnos.

Asimismo, de acuerdo a la realidad educacional se puede acotar que un inmensa cantidad de colegios públicos allegadas a la alineación escolar, brindan un deficiente servicio, conjuntamente revelan un mínimo discernimiento de los tipos de disposición de la prestación.

La investigación ha sido esquematizada en tres apartados:

Para el PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO como primer apartado, se manifestó la situación problemática, las delimitaciones, contrariedades del

estudio, formulación de objetivos e hipótesis, en lo metodológico se abarcó el diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos para recabar cifras, y justificando y dando relevancia al trabajo.

El MARCO TEÓRICO, abarca los antecedentes incorporados como referencia, bases teóricas, y terminología dando sustento al segundo capítulo.

En el 3er apartado, ANÁLISIS DE RESULTADOS, se elaboraron e interpretaron tablas y gráficos de las herramientas utilizadas acompañado de la validación de las suposiciones ( $H_a$ ).

Para concluir, se plasmó las conclusiones globales que responden a los supuestos, recomendaciones y fuentes bibliográficas siguiendo la línea de redacción APA (6ta edición).

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

En el ámbito de América Latina, la labor educativa ha ido creciendo hace poco es por esto que se observa su estructura al encontrarse en pleno auge de aumento esto la transforma en una doctrina creadora con muchas posibilidades de avanzar, y tiene como finalidad es crear aspectos positivos en el área de educación (OCDE, 2013).

El alcance que se quiere lograr en área educativa en toda Latinoamérica para este siglo XXI es disminuir la diferencia del ámbito educativo. Cada vez que la que hay más entrada en los colegios se agudiza la problemática de su calidad en aquellos planteles que han sido preparados para una educación integral. Ha escuelas a los que los alumnos asisten, pero tienen el problema que no logran alcanzar un conocimiento óptimo y en ocasiones egresan con la idea de que están bien preparados.

Uno de los problemas de la actualidad es que se les pide a los educadores por parte del estado la sociedad y los núcleos familiares lo que no pueden hacer por los alumnos. Lo que se exige a los planteles educativos en correlación a la culturización de las escuelas en función a su calidad y sus aspectos de crecimiento. Las nuevas exigencias del desempeño de los educadores no están acompañadas de una supervisión integral para que los educadores logren llevara cabo un buen desempeño en cada una de sus funciones, para actuar en cada cambio y responsabilizarse de las consecuencias de su labor. Todo educador debe orientar a los educandos de manera dinámica para estimular su participación en cada sesión de clases ya que, aunque posea todas las herramientas tecnológicas de no ser dinamizada sus clases no podrá haber un acto del saber.

El Minedu a través de proyectos educativos nos muestra un cambio en sistema de educación. Este enfoque da pie al nacimiento a los planteles y escuelas que deseamos, en cada uno de los educandos en todos los niveles de aprendizaje aun del mismo. (Minedu, 2012).

Hay una demanda en nuestro país para con la rectificación del nivel de calidad y su función en ámbito educativo, aun en sus secuencias para lograr el resultado esperado y sus consecuencias. Ya se ha observado que la parte educativa está trabajando sin el nivel esperado de enseñanza esto es debido a que algunos problemas como la desmotivación de los educadores y la administración de casi todos los directores que algún momento se desvinculan de sus labores como directivos para encargarse de asuntos políticos deteriorando así la labor educativa que se les ha encomendado.

Hay algunos directores que no saben medir las prioridades dentro de su función, por otra parte, algunos no muestran el querer fomentar los cambios para mejor la calidad educativa.

En los colegios de la Región Callao, se evidencia que las autoridades educacionales en los últimos años, no le proporcionan el sentido de significancia a la gestión pedagógica, debido a que estas se encuentran en constantes cambios, y no se muestran interesados en implementar y ejecutar el DCN, adaptado con las exigencias de los colegios; en tal sentido, proporcionar la fomentación de una diversificación curricular apropiada, donde la participación de los maestros se manifieste de forma activa, y se incluya en el PEI y la PCIE; de la misma manera interactúe directamente con los documentos normativos; incentivando a los educadores a la utilización de recursos innovadores y motivadores en la obtención de saberes; asimismo se puede percibir que no están dispuestos espontáneamente a llevar a cabo sus roles, considerando que las condiciones laborales no satisfacen lo que ellos necesitan, exigen sea valorado su desempeño educacional de parte de los que ejercen autoridad; igualmente no están satisfechos con la compensación económica que les da el Estado por la labor realizada.

La IE Nro. 5048 “Mariscal Ramón Castilla” – Callao, no está alejada de la problemática nacional, en el año 2019 las actas arrojan los resultados, evidenciando bajos niveles respecto al logro de formación de los alumnos, esta realidad se ve reflejada en los bajos promedios, cursos desaprobados, inasistencia, abandono, repitencia de grado, etc. Si bien esta situación se da por diversos factores, se puede percibir que la gestión educacional del maestro está vinculada con su desempeño, por lo que cuando el mismo no progresa de forma oportuna en su labor, genera deficiencia en la calidad del servicio, lo cual será el resultado de un rendimiento académico por debajo de lo esperado.

Por otra parte, se ve manifestado la carencia de capacidades de parte de los profesores para guiar un proceso formativo que cumpla con las exigencias sugeridas, a través de una capacitación que logre que adquieran información técnica, teóricas, prácticas; asimismo una

comunicación eficiente que va a permitir tomar decisiones y optimizar su función en el plantel.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. DELIMITACIÓN SOCIAL**

Se tuvo como participantes a un grupo muestral integrado por docentes de la especialidad de primaria y secundaria de género mixto que laboran en el plantel.

### **1.2.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL**

La realización del estudio se ha efectuado en los meses de marzo a diciembre del año 2019 y se extendió en su revisión hasta fines del 2020 por la pandemia del Covid-19.

### **1.2.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL**

Se ha desarrollado concretamente en la IE Nro. 5048 “Mariscal Ramón Castilla”, ubicado en la Av. Alameda S/N, distrito del Callao, Región Callao, pertenece a la DREC Callao, la dirección del plantel está a cargo de la Mg. Lourdes Gudelia Quevedo del Carpio.

## **1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 5048 “Mariscal Ramón Castilla” – Callao, año 2019?

### **1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente?
  
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente?

- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente?

#### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 5048 “Mariscal Ramón Castilla” – Callao, año 2019.

##### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Establecer la relación entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente.
- b) Analizar la relación entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente.
- c) Identificar la relación entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente.

#### **1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Existe relación directa entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 5048 “Mariscal Ramón Castilla” – Callao, año 2019.

##### **1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- a) Existe relación directa entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente.
- b) Existe relación directa entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente.

- c) Existe relación directa entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente.

### 1.5.3. IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Tabla 1. *Matriz de operacionalización de las variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS		ESCALA DE MEDICIÓN
				Nº	Total	
<b>Variable Relacional 1 (X):</b>  Gestión pedagógica	Es el conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y PCIE, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa.	Planificación de la enseñanza	- Participación - Instrumentos de gestión - Unidad didáctica - Sesiones de aprendizaje	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8	8	<b>ORDINAL</b>  <b>Escala de Likert:</b> Muy frecuente..... ( 5 ) Con frecuencia..... ( 4 ) Algunas veces..... ( 3 ) De vez en cuando... ( 2 ) Rara vez..... ( 1 )  <b>Niveles:</b> Óptimo 74 - 100 Regular 47 - 73 Deficiente 20 - 46
		Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	- Trabajo en equipo - Saberes previos - Metodología activa	9, 10 11 12, 13, 14	6	
		Evaluación de los estudiantes	- Evaluación inicial - Evaluación Procesal - Retroalimentación	15 16, 17, 18 19, 20	6	
<b>Variable Relacional 2 (Y):</b>  Desempeño docente	Son las diversas actividades que el profesor realiza en su trabajo diario, preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases,	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Características de los estudiantes - Planifica la enseñanza	1, 2 3, 4, 5	5	<b>ORDINAL</b>  <b>Escala de Likert:</b> Siempre..... ( 3 ) Algunas veces... ( 2 ) Nunca..... ( 1 )
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Clima y convivencia democrática - Uso de estrategias y recursos	6, 7 8, 9, 10	8	

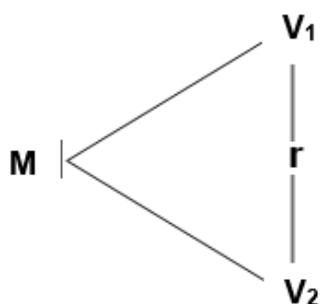
	calificación de los trabajos.		- Evaluación permanente	11,12,13		<b>Niveles:</b> Óptimo 48 - 60 Regular 34 - 47 Deficiente 20 - 33
		Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad	- Participación activa y mejora continua - Establece relaciones de respeto	14 15, 16	3	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Procesos de aprendizaje - Compromiso con su función social	17, 18 19, 20	4	

Fuente: Elaboración propia.

## 1.6. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se encuadró dentro de un diseño de carácter no experimental de línea transversal, no hay deliberación de las categorías y se va a emplear las herramientas en un tiempo concreto, para que de acuerdo a los objetivos se puedan plasmar sugerencias en beneficio de la institución. Del cual, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalaron que “son aquellos que se ejecutan sin la maniobra considerada de variables y en los que no se puede perder de vista los fenómenos en su contexto originario para luego ser examinados” (p. 149).

El esquema del diseño es el siguiente:



**Donde:**

M : Muestra

V<sub>1</sub> : Gestión pedagógica

V<sub>2</sub> : Desempeño docente

r : Relación entre la V<sub>1</sub> y V<sub>2</sub>

### 1.6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se amplió el conocimiento en base a teorías y modelos científicos ajustándose a una tipología básica. Para Sánchez y Reyes (2015), “es aquella acción que está orientada a la investigación de nuevas ideas y nuevos campos de exploración, donde no se considera ningún fin práctico específico e inmediato” (p. 107).

El trabajo tuvo una interpretación y expresión en números bajo el paradigma cuantitativo, Hernández, et al (2014), manifestaron que se “usa la recogida de datos para probar supuestos, basándose en el cálculo numérico y análisis estadístico, para establecer modelos de comportamiento y acreditar modelos teóricos” (p. 4). Se refleja en las tablas de distribución de frecuencias, gráfico de barras, y el análisis e interpretación de los resultados.

### **1.6.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Siguiendo la línea de Hernández, R. et al (2014), se presentó los niveles: descriptivo y correlacional. En el primero se pretendió medir, evaluar y recolectar datos sobre diversos aspectos y componentes del fenómeno a investigar, mediante el diagnóstico se intentó plasmar recomendaciones para la mejora del problema. En el segundo, el fin es identificar el grado correlativo de las variables que en cierta forma tienen un valor un tanto explicativo, para conocer si se consigue el propósito del estudio.

### **1.6.3 MÉTODO**

La metodología asumida en el estudio reflejó un carácter hipotético – deductivo, en vista que se formularon hipótesis para saber si hay rechazo o aceptación de las mismas. Sabino (2013), nos señaló que “viene a ser el camino o forma que tiene que seguir el investigador para poder efectuar de su actividad una experiencia científica, le permite comparar con la práctica misma” (p. 151).

## **1.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.7.1. POBLACIÓN**

El grupo de estudio estuvo conformado por 58 docentes de género mixto que laboran en la IE Nro. 5048 “Mariscal Ramón Castilla” – Callao, ejecutado durante el año 2019. Paso a describirla:

Tabla 2. *Distribución de la población*

<b>Docentes</b>	<b>Cantidad</b>	<b>% Población</b>
Primaria	22	37,9
Secundaria	36	62,1
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Institución en mención, 2019.

### 1.7.2. MUESTRA

Para determinar el grupo muestral se abarcó una tipología probabilística estratificada, se aplicó fórmula estadística, arrojando un total de 51 docentes.

#### Fórmula estadística:

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

Donde:

n = Tamaño muestral

Z<sup>2</sup> = Nivel

p y q = Probabilidades de éxito y fracaso (valor = 50%)

N = Población

E<sup>2</sup> = Error seleccionado

En nuestro estudio, para el cálculo de la muestra tenemos lo siguiente:

Z<sup>2</sup> = 1,96 (95%)

p y q = 0,5 (valor=50%)

N = 58

E<sup>2</sup> = 0,05(5%)

Por tanto:

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (58) \cdot (0,5 \cdot 0,5)}{(0,05)^2 \cdot (57) + (1,96)^2 \cdot (0,5 \cdot 0,5)} = \frac{3,8416 \cdot 14,5}{0,1425 + 0,9604} = \frac{55,70}{1,1029}$$

$$n = 50,51 \quad n = 51$$

Siendo el factor de afección igual a:

$$f = \frac{n}{N}$$

$$K = \frac{51}{58} = 0,879$$

Tabla 3. *Distribución de la muestra de estudiantes*

<b>Docentes</b>	<b>Cantidad</b>	<b>% Muestra</b>
Primaria	19	37,9
Secundaria	32	62,1
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Elaboración propia.

## 1.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

### 1.8.1. TÉCNICAS

Para alcanzar la información se utilizó la encuesta como técnica investigativa para medir la percepción de los docentes. Bernal (2014), lo definió como “es una estrategia descriptiva viable que precisa identificar a priori las preguntas a realizar, es muy utilizada como procedimiento de estudio, permitiendo la elaboración de datos de manera eficaz y rápida” (p. 213).

### **1.8.2. INSTRUMENTOS**

Para recabar datos se empleó el cuestionario como herramienta investigativa. Para lo cual, Bernal (2014), lo definió como “un conjunto de preguntas confeccionadas para formar los datos necesarios para lograr los objetivos necesarios del estudio, es un instrumento muy viable y confiable de gran utilidad, donde su construcción adquiere alto grado científico” (p. 217).

Se aplicaron dos instrumentos: Cuestionario sobre gestión pedagógica y cuestionario sobre desempeño docente, formulándose 20 ítems para cada uno, presentando valoraciones Likert, para ser evaluados en los niveles: Óptimo, regular y deficiente para tener un conocimiento de las características de los docentes.

La validez se estableció al contar con instrumentos validados expuestos en la ficha técnica (Anexo 2), y la confiabilidad se determinó con la prueba Alfa de Cronbach al presentar alternativas politómicas, primero se realizó a una prueba piloto a una pequeña muestra y luego a la totalidad adquiriendo niveles altos de fiabilidad (Anexo 3).

## **1.9. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.9.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Es pertinente en lo teórico, permitió construir y sistematizar un conjunto de ideas tendientes a elaborar un cuerpo conceptual y referencial sobre gestión pedagógica y desempeño docente, respaldándose en bases teóricas actualizadas de libros y enlaces webs que fueron visitar por la investigadora. Se revisó diferentes literaturas encaminadas con el tema, para tener un panorama actual y poder mejorarla.

### **1.9.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

En lo práctico, se fortaleció las prácticas pedagógicas que presentan los docentes, con la finalidad de promover nuevas experiencias

innovadoras entre los docentes ya sea en materia de capacitación y/o actualización con nuevas herramientas e instrumentos tecnológicos, para obtener una mejor educación de calidad, y sobre todo, a la afirmación de la profesionalidad docente que coadyuve a revalorar la carrera docente en la sociedad del conocimiento.

### **1.9.3. JUSTIFICACIÓN SOCIAL**

Es justificable, en la medida que pretendió responder a las reales necesidades sociales y culturales que nuestra sociedad actual enfrenta, esto en razón que aportará elementos de juicio válidos, los cuales constituirán referentes importantes para una adecuada gestión pedagógica del docente, constituyendo un factor estratégico en el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes y sean beneficiados los agentes educacionales en general.

### **1.9.4. JUSTIFICACIÓN LEGAL**

Se amparó en las normativas legales de la **Ley General de Educación Nro. 28044 (2003)** resaltando en el Artículo 53° referido al estudiante, que es el centro del proceso y del sistema educativo. Le corresponde contar con un sistema educativo eficiente, asumir con responsabilidad su proceso de aprender, organizarse en Municipios Escolares u otras organizaciones estudiantiles, opinar sobre la calidad del servicio educativo que reciben, y otros estipulados.

También se respaldó en el **Marco del Buen Desempeño Docente (2012)**, asumiendo una nueva docencia para cambiar la educación: necesidad de cambios en la identidad, la docencia y los aprendizajes fundamentales, la escuela que queremos y la nueva visión del profesorado. Asimismo, hace referencia a la definición y propósitos, los cuatro dominios del Marco y las nueve competencias docentes y los desempeños.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ESTUDIOS PREVIOS**

Tafur (2014), presentó su trabajo “administración educativa y la mejora del aprendizaje en el colegio 3056 Gran Bretaña del distrito de Independencia”, Lima. Su enfoque ha sido el progreso en la correlación del crecimiento académico y la administración del colegio. Utilizando una metodología cuantitativa, descriptivo correlacional de línea transversal, no experimental. La prueba se llevó en educandos de la escuela, los datos se recolectaron por medio de un cuestionario tipo Likert teniendo como resultado expresado por los aprendices que el 78% de los educadores suelen explicar tomando en cuenta el conocimiento de los alumnos por individual, el 20 % dice que en algunas ocasiones el 2% señalan que no se da nunca. Por tal razón es por esto que hay una clara correlación entre la administración y su crecimiento durante el periodo escolar 2010, puesto que  $F_c = 0,72 > F_{tab} = 0,524$ , a un índice de equivocación del 5%.

Bello (2014), ha dado a conocer en su investigación “Acto evaluativo del crecimiento de la función del educador a nivel nacional (SIMCE), para educandos de cuarto grado a nivel comunal”, Chile. Su función es marcar la variedad la relación de cada nivel en la mejora de los educadores la formación de los profesores de los planteles del municipio y los resultados expuestos por las pruebas realizadas en el área de matemática y lenguaje (SIMCE), queriendo fijar la realidad diferente a través del tipo de sexo y su tiempo de estadía en la escuela, este trabajo es de carácter descriptivo y tuvo una muestra de 87 educadores además de los educandos que estudiaron el cuarto en sus aulas. Esta prueba dio a conocer que hay una correlación bastante grande entre la labor de los profesores y las consecuencias son que los alumnos dieron con una puntuación elevada en los exámenes realizados a nivel de la nación de la calidad educativa. Pero no queda esclarecido que las variantes como el sexo y el tiempo de duración por parte de los maestros tenga algo que ver con el resultado de estas.

### **2.1.2. TESIS NACIONALES**

Rosario (2016), estableció en su trabajo “gestión educacional y el crecimiento de los profesores del nivel secundario del colegio Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima, 2016”, Lima. La investigación se llevó a cabo con el propósito de indagar si la gestión afecta el progreso de los maestros. Es una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo y correlacional. Se tomó para estudiar doscientos setenta y cinco personas, divididas de la siguiente manera dos Directivos, tres administrativos, cuarenta educadores, ciento cincuenta alumnos del 4to y 5to año de secundaria y ochenta papás de este colegio, la categoría de muestra que se eligió de manera organizada no probabilística. Durante esta prueba se aplicaron dos tipos de instrumentos: un cuestionario que verifique y establezca la administración del colegio basada en treinta preguntas y estudia los componentes: gestión comunitaria, gestión pedagógica, gestión administrativa y la gestión institucional; seguido de otro para

evaluar la diferencia de cómo se desenvuelven los maestros , que está basada en veintiocho interrogantes y revisan las categorías: formación de los estudios de los alumnos , métodos de aplicados para enseñar a los educandos , correlación del plantel con la comunidad, crecimiento de la profesión del educador, todas la variables fueron analizadas por personas expertas y están clasificadas y altas para confiar en ellas 0,841 y 0,872 seguidamente .se mostró como resultado que hay correlación muy apegada entre la administración del nivel secundario y la productividad del profesor , llegando a una calidad de 0.837.

Yataco (2015), mostró la investigación “Administración y crecimiento de los educadores en el colegio Nro. 7057 Soberana Orden Militar de Malta Villa María del Triunfo 2013”, Lima. Se fijó como meta investigar lo relacionado con la administración del plantel y el crecimiento de los maestros. El trabajo se realizó bajo un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal. El estudio se aplicó a 100 profesores que aportaron datos sobre diferentes, y la muestra fue censal. Aplicando la encuesta para recolectar información de las variables también un cuestionario de veintiséis preguntas para la variable administración pedagógica y quince para el crecimiento de los profesores. Dando como resultado la existencia de una correlación con niveles medios estadísticamente ( $r= 0.561$  y  $p<0,05$ ) estas variables llevaron a la conclusión que los directivos fomentan y poseen un liderazgo que causa un crecimiento de la mejora educacional y realizar la profesión de los profesores.

Chipana (2015), llevó a cabo el estudio “Gerencia pedagógica y calidad educacional en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro – 2013”, Juliaca. Su misión fue dar a conocer la correlación que hay entre la gerencia pedagógica y la calidad de la educación local; esto llevo como resultado entender que la administración de la educación es el nacimiento de la teoría y práctica de lo que se

planifica , organiza, direcciona, coordina y evalúa y permite el crecimiento apropiado para que los alumnos participen de un aprendizaje; es por esto que la educación debe de ser de calidad para que cada alumno logre aprender y prepararse para las exigencias del crecimiento de la humanidad ,y llevar a cabo su función social como ser humano . Esta investigación es de carácter descriptivo – correlacional, fundamentada en el enfoque cuantitativo, esta muestra está basada en 381 profesores, gerentes y jefes de área de gestión pedagógica. Concluimos: poniendo en práctica el estadístico Chi Cuadrada el valor de la 48.879 confirmando la correlación directa y afirmativa entre la administración pedagógica con la calidad de la educación de los colegios en estudio.

### **2.1.3. TESIS INTERNACIONALES**

Rivadeneira (2014), llevo a cabo el trabajo “la labor del profesor para el crecimiento de la enseñanza y el aprendizaje. Investigación llevada a cabo en el primero, segundo y tercer año de bachillerato del colegio Fisco Misional Fray Agustín de Azkúnaga durante la etapa de estudio 2013-2014”, Ecuador. Su finalidad fue analizar la labor de los profesores con estudios en ciencias de la educación, tomando en cuenta las bases de la administración: legal, de planificación institucional y curricular, del arte de aprender, del liderazgo y de la comunicación. Es un trabajo exploratorio, de descripción, enfocado cuantitativamente, para esto se conformó una muestra de 5 profesores, utilizando para esto 2 instrumentos: el cuestionario de autoevaluación del desempeño de los educadores y un registro donde se observan el desempeño de los educadores. Conclusiones: en la medida de crecimiento de los procesos utilizados para enseñar los resultados allegaron una frecuencia de 8,74 relativa a muy bueno con un 15% frente al de menos porcentaje refiriéndose el último a si utilizan los bienes que generan saberes contantemente de 8,20 bajo cifras en un 82%. Recapitulación: cuando no se toma participación en la programación en ideas dirigidas a la instrucción y enmarcadas a seguir su progreso se debilita el crecimiento

de los planteles menguando las labores de los maestros y de todo el personal.

Aguirre (2014), ejecutó el estudio “rendimiento del educador y la correlación que existe al motivar a los alumnos del plantel Adventista Salvadoreña”; México. Su finalidad fue descubrir si hay incidencia del profesor tutor y la medida que se utiliza para motivar a los educandos, la investigación se realizó de manera descriptiva, correlacional, línea transicional. Para realizar la prueba se utilizaron 29 preguntas el nivel de estimulación del educando de 20. Para esta prueba se convocaron 194 educandos y se tomó como muestra a 172 aprendices. Conclusión: se evidencio la existencia de una correlación de significancia entre la amera de como los educandos se perciben y motivan su apreciación de la labor del profesor guía ( $p = 0.000$ ), también se halló variedad en la medida de la motivación en los educandos por variantes de la población de género ( $p = 0.002$ ) y nivel que estudian ( $p = 0.016$ ). Resultados: Se visualizó que incide de manera positiva mediana entre la labor del profesor guía y la estimulación de los educandos del ECAS.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. GESTIÓN PEDAGÓGICA**

#### **2.2.1.1. TEORÍAS Y ENFOQUES DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

##### **a) Teoría de gestión de calidad de Ishikawa**

Kaoru Ishikawa nació en la ciudad de Tokio - Japón en 1915, culmino sus estudios superiores en la Universidad de Tokio. Ishikawa en la actualidad es conocido gracias a sus grandes aportes a la educación de calidad a nivel del mundo. Ishikawa tenía como base manufacturar a costos bajos ya que las gerencias debían de saber administrar todos los recursos para orecer un diseño de calidad además de diseñarlo y producirlo para esto en la producción puede perfeccionar la técnica para insertar un control de calidad con precios reducidos.

Kaoru Ishikawa propuso al mundo entero las 7 herramientas básicas que son: gráfica de Pareto, diagrama de causa-efecto, estratificación, hoja de verificación, histograma, diagrama de dispersión, y gráfica de control de Schwartz. Su investigación está basada en la recolección y el análisis de datos. Estos aportes se han dispersado desde su nacimiento en esta industria, y a diferentes tipos de entidades desde privadas a públicas de carácter estatal, de salud, y colegios públicos y privados.

Actualmente la gestión educacional y el desempeño de los profesores se correlacionan en distintos modelos desde una sesión de clase tradicional hasta una en la que se use recursos tecnológicos como los informáticos, para que los educandos reciban una variedad de caracteres culturales mediante el paso del tiempo la diversidad de las estructuras de organización de los colegios son muchas, la concepción de la calidad toma un espacio muy grande y necesario en el SE ya que mismo debe de conducir al crecimiento en todos sus ámbitos.

Las nuevas tendencias que necesitan la movilización de personal como recursos humanos nos muestra una nueva corriente donde el proceso educativo para los profesores y los directores se vuelven una base de importante para el crecimiento de un país en la competencia en las que estamos inmersos en la actualidad. La cultura juega un papel fundamental para impedir que se logren las metas planteadas por ejemplo la cultura occidental está un poco reusada a la adaptación de esta corriente por parecer filosófica.

#### **b) Modelo de gestión pedagógica**

Este surge como resultado de la necesidad de sistematizar el trabajo que desempeña el encargado de la administración educacional de un colegio. La finalidad de este sistema consiste en registrar diariamente las vivencias, ejemplificando de manera precisa el progreso.

Es esencial, considerar que este es abierto y flexible, donde cada establecimiento educacional es un mundo individualizado, que consta de un reglamento particular y su propia cultura. Por lo tanto, la documentación utilizada se debe tomar solamente como dato referencial y el lector debe adaptarlo al contexto que corresponde.

Asimismo, es producto de la unión entre la teoría y la práctica en la promoción de un PC en una escuela. Abordado de forma práctica, planteado para aquellos que tienen el compromiso de sacar a flote todo el proceso de enseñanza-aprendizaje en un ente educacional. De igual manera, repercute en la formación, es decir, se deben gestionar la administración de recursos económicos, la convivencia, entre otros que estén dentro del aula. La presentación del mismo consiste en dar a conocer brevemente cada uno de sus componentes y demostrar la forma en que se lleva al ámbito práctico.

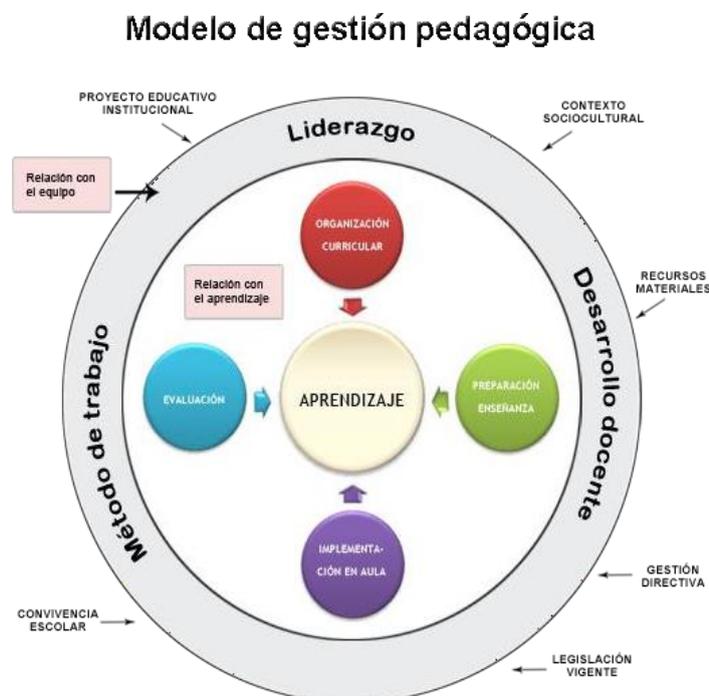


Figura 1: *Modelo de gestión pedagógica*

Fuente: <https://direccionacademica.jimdo.com/modelo>

El funcionamiento de este modelo se ha implementado dentro de un colegio que, en las evaluaciones nacionales externas, ha sido calificado de alta calidad.

Los componentes representan los aspectos elementales que se debe tener en consideración para ejecutar un proceso de enseñanza – aprendizaje bueno. Estos son:

**En relación con el aprendizaje:**

- Preparación de la formación.
- Organización curricular.
- Evaluación de la obtención de saberes.
- Implementación en el aula.

**En relación con el equipo de trabajo:**

- Progreso del maestro.
- Liderazgo.
- Método de trabajo.

**2.2.1.2. DEFINICIONES DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Batista (2012), enfatizó que es:

Un proceso que promueve la orientación, coordinación, evaluación y regulación de las acciones pedagógicas y de índole socio-psico-pedagógicas que ejecuta el colectivo a través un trabajo metodológico y personalizado mediante la vinculación manifestando la dialéctica que determina el carácter sistémico, integrador y consiente, de este proceso de formación integral de los alumnos (p. 25).

Por otra parte, Montoya (2010), aportó que es el “conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procedimientos pedagógicos, revisión y valoración, que

tienen que estar orientadas al logro de los objetos planteados en el PEI y PCIE, que garantiza brindar mejora el servicio y la calidad educacional”. (p. 67).

Freeman (2002), recalcó que es “el proceso por medio del cual el director como líder pedagógico promueve la participación, planificación y organización convirtiéndose en el que anima, orienta, involucra y motiva a la comuna educacional a unificar esfuerzos y voluntades a fin de lograr que todos los alumnos se formen para la vida” (p. 102).

También se define como la transformación a través del accionar y la toma de decisiones, que el colegio hace para lograr las metas establecidas. Requerimientos para un funcionamiento exitoso son: Tener en cuenta la estructura educacional, habilidad de negociación, capacidad de dirección y gerencia, capacidad de negociación.

El perfil del director del colegio es indispensable en el proceso, incluyendo saberes fundamentados del curso, empatía, innovación, comunicación efectiva, confiabilidad, y la disposición para fomentar el dialogo y la resolución de problemas.

### **2.2.1.3. CARACTERÍSTICAS DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Hidalgo (2011), propuso cuatro particularidades esenciales, son las siguientes:

**El clima escolar:** Laborar en un ámbito que genere tranquilidad, respeto y seguridad provee a los maestros herramientas para cultivar situaciones de oportunidades para supervisar, revisar y establecer compromiso con el acto de educar. Asimismo, obtener logros y fines en conjunto que concede el aprovechamiento de las aptitudes personales y dar fuerza al equipo de trabajo. Por esta razón es un requisito indispensable para el funcionamiento en el entorno educacional.

**El trabajo en equipo:** Consiste el cumplimiento de una serie de requerimientos ya que no es solo el acto de asignar el trabajo en partes iguales entre los participantes de un ente, estos son:

- Estar presto a integrar un equipo por voluntad y espontaneidad.
- Tener conciencia y la voluntad de colaborar.
- Poseer formación en y para la colaboración, sabiendo que cada quien tiene sus propias habilidades desarrolladas y diferenciadas.
- Disponerse a tomar acuerdos para establecer las metas y propósitos en común.

**Centrar la atención en los objetivos de la Institución Educativa:** Tiene que ver con el trabajo para garantizar el bienestar del colegio logrando los proyectos propuestos y consolidando una comunicación efectiva que permita gestionar correctamente y llegar a la meta trazada.

**Nuevos roles del docente en la gestión pedagógica:** El maestro desempeña un papel fundamental ya que cumple funciones esenciales y de mucha significancia siendo intermediario en la formación pedagógica, con la responsabilidad como guía, facilitador, consejero, brindando un acompañamiento que favorece notablemente el proceso educacional como está previsto en el currículo, para el progreso integral del alumno (p. 17).

#### **2.2.1.4. DIMENSIONES DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Los componentes que se han utilizado en la presente investigación son:

##### **Dimensión 1: Planificación de la enseñanza**

La planificación permite ordenar y guiar los procesos formativos de necesidad para dar continuidad a los fines educacionales. Lo que se busca es que el maestro comprenda la productividad en la utilización de este recurso porque le va a permitir ganar tiempo y organizar

adecuadamente el trabajo. Sin embargo, muchas veces se ha visto el procedimiento y a los instrumentos de planificación como un requerimiento que sencillamente corresponde a una exigencia de las autoridades.

Por otra parte, la planificación pedagógica da lugar a la reflexión y permite tomar decisiones oportunamente, tener claro qué requieren en su formación los alumnos, qué se debe llevar al aula y cómo se puede organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos para que la instrucción sea adquirida por todos, y de esta forma brindar atención a todos.

Hidalgo (2011), Detalló que planificar para instruir:

Un hecho que ocupa un lugar fundamental entre las tareas pedagógicas del colegio, a la vez que permite organizar el trabajo de clase en los entornos diversos que hay en el desempeño como facilitador: los días del calendario académico direccionados a la organización (al inicio, en la mitad y al término de la etapa de estudio), los espacios temporales de reflexión pedagógica de la plana de maestros y todos los demás ambientes que la escuela disponga para la preparación de la formación (p. 85).

La colaboración de todos los miembros del grupo de trabajo es vital para nutrir el proceso de coordinación con los aportes de todos quienes están vinculados en la formación de los infantes. Por esta razón, surge la necesidad de que la escuela tome en cuenta la promoción de instancias regulares y sistemáticas para que el equipo pueda dar alcance a los propósitos planteados.

## **Dimensión 2: Ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje**

En esta parte del proceso, intervienen el estudiante y el profesor. El alumno como protagonista de su formación y el maestro como un

mediador, que proporciona las bases necesarias para que el infante construya sus saberes. En esta interacción se experimenta el ambiente educacional. Se necesita como una condición para lograr obtener éxito.

De acuerdo a Tarazona (2005), “es el cumplimiento del plan, viene a ser la consolidación misma de las tareas programadas, siempre bajo el monitoreo y control de la autoridad” (p. 8).

El procedimiento de obtención de saberes se expone como el momento en el cual el alumno juega un papel protagónico y el maestro cumple con un rol de facilitador de los procesos pedagógicos. Son los educandos quienes forman sus saberes a partir de la lectura, redacción de textos, aporte de vivencias y su reflexión sobre ellas, intercambios de opiniones con sus compañeros y el profesor. En este ámbito, se quiere lograr que el alumno disfrute su instrucción y obtenga un compromiso con sus saberes por el transcurso de su vida.

### **Dimensión 3: Evaluación de los estudiantes**

Se basa en un proceso de observación y valoración continúa registrando los datos que evidencian el logro de los fines de obtención de saberes de los alumnos y que incluye procedimientos de retroalimentación, guiados a impulsar el mejoramiento de la metodología de formación y los resultados obtenidos.

Esta definición consiste en que el maestro es responsable de orientar al educando a alcanzar el fin establecido y no sea basado en la ponderación calificada, con esta visión de la evaluación se tiende a dejar a un lado la tradición de estudiar para el examen. Ahora lo que se quiere es que este aprenda de cada experiencia vivida, y se prepare para la vida.

Tal como lo mencionaron Díaz-Barriga y Hernández (2010), “la evaluación del proceso formativo es un trabajo esencial, porque brinda

aportes al maestro dotándolo de un mecanismo de autocontrol que regula y le permite conocer las causas de las dificultades u obstáculos que se presentan y generan perturbación” (p. 124), en este mismo orden las prácticas evaluativas se involucran directamente en las de estudio (formas puntuales de estudiar) que emplean los educandos y en la forma asumida para dicho proceder.

#### **2.2.1.5. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Vilcahuamán (2015), enfatizó de los principios generales, estas son:

- a) Función proyectada en los alumnos: el principal objetivo institucional es la formación de ellos.
- b) Nivel de rango y autoridad puntualmente establecida: para garantizar el accionar dentro de la organización.
- c) Puntualización exacta en la toma de decisiones: conlleva a establecer las exigencias correspondientes a todos y cada una de los individuos involucrados.
- d) Certeza en la determinación de vías de participación: para que el concurso de los actores educacionales esté relacionado estrechamente con los propósitos institucionales.
- e) Fijación del personal de acuerdo a su aptitud y especialidad: consideradas las habilidades y capacidades del profesorado y personal administrativo.
- f) Organización coordinada, determinante y fluida: para mejorar la coherencia de acciones.
- g) Genuinidad y comunicación continúa: al contar con procedimientos de comunicación promueve una atmosfera beneficiosa de relaciones.
- h) Revisión y control eficaces y propicios para el impulso continuo: para que sea más fácil la obtención de información clara y para generar una toma de decisiones efectiva (p. 44).

### 2.2.1.6. FUNCIONES DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

De acuerdo a Vilcahuamán (2015), los roles que debe cumplir este proceso son:

**La planificación:** En esta etapa, el director con su grupo toma la decisión qué y cómo hacerlo, para convertir al colegio en un centro de excelencia pedagógica, en concordancia al proyecto educativo que orienta los procesos de saberes en el aula, a partir de una diagnosis de su condición real, el tener claros los propósitos a lograr, los planes de acción a seguir y los recursos asignados. También, se tomará como herramienta fundamental a los otros ciclos del proceso de dirección.

**La organización:** Representa la forma estructurada para el progreso de la gestión del plantel, haciendo más sencillo el proceso integrador y de coordinación de las tareas de los maestros, alumnos y otros agentes; la aplicación de los medios para dar avance a los procesos, programas y proyectos, que generan la repartición del trabajo y de funciones, basado en un rango de autoridad y responsabilidad y una categoría de las vinculaciones entre sus actores y con el medio que los rodea.

**La dirección:** Se vincula con el liderazgo, el incentivar y crear un ambiente organizacional por parte de los directivos y del profesorado, que integre las potencialidades de los diferentes actores, a partir del cumplimiento de todos con el proyecto educativo para mejorar el ejercicio y la administración de los recursos del plantel.

**El control y seguimiento:** Para lograr los propósitos y fines establecidos se debe incluir un ajuste a la programación y a la asignación de recursos a los diferentes individuos o unidades del plantel. Para asegurar la ejecución de esta de acuerdo a la visión de responsabilidades y distribución del trabajo que se preparó. (p. 44).

### **2.2.1.7. LA GESTIÓN PEDAGÓGICA BAJO LOS LINEAMIENTOS DE LA INNOVACIÓN EDUCATIVA**

La entendemos como un grupo de procedimientos, tareas e ideas, sistematizadas, a través del cual se implementan medidas para generar cambios en las prácticas educativas actuales. Es un proceso o trayecto que se pone como meta evidenciar la vida en las aulas, la organización de los colegios, la dinámica de la comunidad educacional y la cultura profesional del maestro.

En este sentido, se promueve la comprensión de lo esencial que se convierte la innovación educativa desde las diferentes miradas, especificando su finalidad, la cual consiste en modificar lo que se vive, alterando actitudes y pensamientos, al igual que métodos e intervenciones logrando transformar y mejorar los procesos de formación. Por tanto, este proceso va asociado a la modificación y tiene un componente que no se nota con facilidad pues va más a lo afectivo. Se lleva a cabo en las diferentes propuestas como: Cambios curriculares, prácticas evaluativas, utilización de herramientas tecnológicas para la tarea formativa, entre otras, y en el avance de proyectos materializados por medio del trabajo colaborativo.

Sin embargo, es significativo hacer mención que no todo procedimiento innovador se lleva a cabo de igual forma, y para ello también se destaca lo que se logra obtener de ello. Las innovaciones educativas son proyectos socio-educativos generadores de cambios de la manera de pensar y prácticas donde se hace general en una mirada social e ideológica.

El propósito principal de la función pedagógica bajo los establecimientos de este planteamiento ha sido lograr una mayor calidad de los avances pedagógicos, a partir de la transformación de las formas de gestión de las escuelas, impulsando la reforma de un modelo de

fundamentado en la habilidad para tomar decisiones fortaleciendo el liderazgo compartido, trabajo en equipo, participación social responsable, prácticas profesionales flexibilizadas que den respuesta a la diversas capacidades de los alumnos y que esté basada en el acto evaluativo para mejorar continuamente la planificación estratégica.

## **2.2.2. DESEMPEÑO DOCENTE**

### **2.2.2.1. TEORÍAS QUE SUSTENTAN EL DESEMPEÑO DOCENTE**

#### **a) La teoría del Aprendizaje Significativo de David Ausubel**

El autor en el año 1983, propone la representación de cada uno de los factores, elementos, condiciones y tipos que aseguran la captación, la asimilación y la retención del contenido que la escuela ofrece al alumnado.

Dando cuenta de los movimientos por los que se permite adquirir y retener la labor del educador en el colegio. Hace énfasis en las situaciones que ocurren en el aula cuando los alumnos aprenden, en la significancia de esos saberes, tomando en cuenta lo requerido para la producción de esta formación, en los datos obtenidos y el proceso evaluativo.

Ausubel, confirma que el cumplimiento de la función del educador solo será eficiente cuando se dé el cumplimiento de algunos elementos factores: trascendencia, mediación del significado intencionalidad y de los sentimientos de competencia, reciprocidad, y logro. Estos harán que el educando persista en la actitud que favorezca un conocimiento de significancia y primordial para esto el aprendiz debe de sentirse en capacidad para reconocer que todos estos recursos le darán las herramientas para ser un ser exitoso.

Por otro sentido, el planificar en acto de enseñar debe de establecerse en cuatro grupos: los métodos y estrategias formativas, los contenidos de los saberes, la organización social en el aula y la consecución de los contenidos.

Ausubel (1983) argumenta que no nombra a los educadores solo en los indicios anteriores si no que suma tres planteamientos adicionales para lograr que aprendizaje sea de significancia.

**Significatividad lógica:** El contenido que se presenta debe de ser organizado para poder construir conocimientos significativos y de manera susceptible.

**Significatividad psicológica:** Esto significa que educando vincule el conocimiento que se presenta con otros conocimientos ya internos y adentrados en su base cognitiva.

**Motivación:** Es conocido que, para lograr alcanzar el progreso de cualquier trabajo, tiene mucho que ver la disposición del alumno, si tiene ganas de superarse y el incentivo para superar las limitaciones o necesidades internas. Tiene que haber además una disposición subjetiva para el acto de aprender y construcción de saberes.

Ausubel (1983) concibió el trabajo pedagógico del maestro como la forma de mostrar lo que contiene su instrucción y de qué forma ese contenido toma relevancia para el alumno.

Es natural decir que un buen maestro debe poseer saberes sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos den sentido a su formación; también saberes pedagógicos consolidados que le brinden herramientas para alcanzar dichos saberes, así como respecto de las particularidades generales e individuales con cada educando.

## **b) Teoría Socio Cultural de Lev Vigotsky**

El trabajo de Vigotsky (1978) asigna al maestro una tarea fundamental, al definirlo como facilitador y guía del progreso formativo que

al utilizar estrategias e incorporarlas logre consolidar saberes más estructurados. En muchas investigaciones, similares a la presente, se concluye que la instrucción generada en equipo es más efectiva que los producidos de forma individualizada, de lo que se desliga, sin mayor análisis, que la formación a la que el niño está estrechamente vinculado, como un lazo inquebrantable, al contexto social en el cual desconoce.

Según Vigotsky (1978), el crecimiento cognitivo es un proceso social que tiene su origen en el momento en que el individuo abre sus ojos al mundo, y es asistido por otros más capacitados en cuanto al dominio de aptitudes y capacidades que se dan en el espacio socio cultural en el que desempeña una función. Es decir, es el producto que surge de la interrelación del individuo que aprende y el conjunto de personas mediadoras que enseñan.

Para ser efectivo en su labor debe saber los intereses de los alumnos, sus particularidades, las particularidades que han ido evolucionando en cada uno de ellos, los estímulos de sus ámbitos, comunitarios, educacionales, familiares, y mostrar en contexto las tareas y destrezas, etc.

De igual modo, no importa el curso que se enseñe, ni el grado de instrucción, siempre se debe tener en cuenta las siguientes destrezas cognoscitivas, que son aspectos a nivel preciso para la construcción del saber:

- Enseñar sobre el pensar; es igual, que decir, propiciar a los alumnos a concientizar acerca de sus propios procesos y estrategias mentales logrando controlarlos.
- Instruir al pensamiento; es decir, desarrollar en los educandos una cantidad de capacidades cognitivas que permitirán que sean óptimos sus procedimientos racionales.

### **2.2.2.2. DEFINICIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Fernández (2010), le da la definición siguiente “estrategias realizadas por los educadores en su acto de enseñar cotidiano, planificación de temas, atención a los educandos, realización de actividades educativas, puntualización de los objetivos” (p. 390).

Torres (2008), expresa “es la secuencia de actividades realizadas por el profesor, a través del progreso de su planificación en el salón de clases, que se establece mediante el logro de la función básica, y tiene el fin de cumplir los temas de formación del grado de instrucción donde labora” (p. 28).

El Ministerio de Educación (2012), dio a conocer:

Define los dominios, las competencias y los desempeños que expresan la docencia los cuales exigen a los profesores de la especialidad de primaria regulares de la nación. Establece una correlación táctica y sociable con el estado, los profesores y la sociedad enfocados en las competencias que se quiere que manejen los educadores de la nación, en todas las etapas de su crecimiento profesional, con la finalidad de cumplir con la enseñanza de los educandos. (p. 17).

Se puede definir, como el escenario educativo y el desempeño de los profesores como actividades didácticas que son llevadas a cabo por los educadores con sus aprendices en el salón de clases, por medio de métodos didácticos que permitan alcanzar el éxito curricular en los aprendizajes.

### **2.2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Un aspecto crucial en la profesión del educador es concretar si se puede tomar o manejar como una profesión científica.

Castillo (2010), dio como referencia que hay la existencia de dos grupos de estos conocimientos reconocidos, “la primera los contenidos acerca de la materia que se va a enseñar y la segunda la capacidad de relación con los contenidos y el sistema para enseñarlos y evaluarlos” (p. 91).

Estas competencias poseen caracteres de la gestión del profesor además de constituir actualmente la concepción para su manejo en la administración del recurso humano en el sistema educativo, dirigida a mejorar la vinculación del profesor y la gerencia educativa

A continuación, algunas características de un buen desempeño del maestro entre ellas están:

- Las destrezas en la disciplina.
- Las aptitudes en la organización de los contenidos.
- Las habilidades relacionadas con la variedad del saber.
- Las competencias en la incorporación de nuevas tecnologías de la comunicación y de la información.
- Los alcances en evaluación.
- Desempeños en el área de ética, en la acción educacional.
- Cualidades en el área social, en la acción profesional.

Las particularidades nombradas son adecuadas por medio de los conocimientos, destrezas y actitudes en una función del profesor adecuándose en diversos escenarios y observando efectos buenos de la labor de los profesores que logran un crecimiento en los conocimientos de los educandos siendo esto repuesta de la excelente preparación de los educadores los cuales deben presentar responsabilidad además de indagar e investigar.

#### **2.2.2.4. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Las categorías que se han considerado en la presente investigación son las siguientes:

##### **Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

El Minedu (2012), en la Guía del Marco del Buen Desempeño destacó que:

La preparación para la formación de los alumnos, consiste en planificar la tarea pedagógica por medio del diseño del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Hace mención a los saberes de las particularidades más destacadas características, culturales, materiales e inmateriales, cognitivas y sociales de sus educandos, el control de los contenidos programáticos y actitudinales, así como seleccionar el recurso, estrategias de formación y su evaluación. (p. 18).

Sungur (2010), explicó que “la motivación vinculada especialmente al acto de aprender, los motivos que afectan esta cualidad en clase y finalmente las sugerencias que podrían ser tomadas en cuenta por los planteles para aumentar el hecho motivacional dentro del aula de clases” (p. 324).

En síntesis, los maestros tienen que evidenciar una actitud de positivismo en cuanto al trabajo e implementar destrezas en la comunicación no verbal que aumenten las posibilidades al alumno de establecer una conexión en el momento en que el profesor presenta su clase.

## **Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Este elemento está comprendido por diagnosticar el proceso de instrucción a través de un enfoque que considere la inclusión y la diversidad en todas sus formas. Refiere la mediación pedagógica del maestro en el desenvolvimiento de un ambiente grato a la formación, el dominio de los contenidos, la motivación constante de sus educandos, el avance de diferentes estrategias pedagógicas y evaluativas, así como el uso de recursos didácticos propicios y significativos. Agrega también el uso de criterios e instrumentos variados que hacen más sencillo el poder detectar el logro y los retos en este acto formativo, además de los aspectos de la instrucción que se hace necesario reforzar.

De otro lado, Michel (2008), manifestó que:

El acto de aprender es un complemento al de enseñar, a través del cual el educando retiene y diseña los contenidos expresados por el maestro o los que alcanza por la indagación a través de otros recursos; de igual forma hace otras tareas que inmiscuyen los procesos cognoscitivos, y es así como se va conectando con los saberes, siempre con la ayuda del profesor. (p. 12).

Anijovich y Mora (2010), señalaron que “se trata de orientaciones generalizadas con respecto a la impartición de saberes tomando en consideración qué se quiere lograr la comprensión de los alumnos.” (p. 19).

A manera personal, es fundamental que el maestro comunique a los alumnos los resultados de su formación vinculados con el desempeño que hace revisión y evalúa, a través de la retroalimentación y el progreso de las destrezas en el ambiente de oportunidades de saberes.

### **Dimensión 3: Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad**

Involucra la colaboración en la función de la escuela o la red de colegios desde una mirada democrática para coordinar la comunidad de saberes. Habla acerca de la transmisión efectiva con todos los actores que participan, en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, así como contribuir con instaurar un ambiente institucional beneficioso. Toma en cuenta darle valor y respeto a la comunidad y sus particularidades con la corresponsabilidad de los papás en los resultados de la formación.

Tapia (2010), consideró que “la gestión de la comunicación refiere al control que consiste en la participación activa, teniendo en cuenta la decisión, ejecución para mejorar en los alumnos las tareas, y logros de su formación” (p. 98).

Resumiendo, el progreso comunal es significativo tanto para la comunidad como para el colegio, porque logra que se les den destino a los recursos para la elaboración de proyectos; por ello, este acoplamiento debe establecerse con miembros de ambos sectores.

### **Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Se describe el proceso y las prácticas que enfatizan la formación y progreso de la comunidad profesional de profesores. Muestra la reflexión sistemática sobre su ejercicio pedagógico, la de sus compañeros, el trabajo en equipo, el apoyo con sus pares y su participación en tareas de crecimiento profesional. Incluye la puntualidad en los procesos y los datos resultantes de la formación y el dominio de información referente al modelo e implementación de las políticas educacionales a escala nacional y regional.

La transformación social ha producido un cambio profundo en el trabajo de los profesores, su imagen y también la estimación que tiene su tarea ante la sociedad.

Prieto (2004), afirmó que “la profesionalización del educador tiene como fin delimitar la rectitud del ejercicio de la función del maestro: la sensibilización a lo humano, a los principios esenciales que humanizan verdaderamente al hombre es el hecho que lo compromete en su rol de educador” (p. 49).

Desde otra perspectiva, la identidad del maestro consiste en un progreso dinámico y que debe tener continuidad, a la vez social y personal, generando diferentes procedimientos de socialización entendidos como procesos de vida y de relaciones, vinculados a una realidad socio-histórica y profesional.

#### **2.2.2.5. FUNCIONES DEL DOCENTE**

El acto de aprender es el resultado del trabajo del alumno, donde la función del maestro está basada en producir las condiciones que aumentan las posibilidades de lograr específicamente elaborar lo planteado. Es fundamental la práctica ya que a través de ella se le da la oportunidad al alumno de establecer vínculos necesarios, aunque sea otro quien manifieste dichas relaciones.

Joyce, Weil y Calhoun (2012), indicaron que los maestros (o quizás los sistemas para enseñar) funcionan mediante las siguientes funcionalidades al enseñar:

- Comunicar los propósitos al alumno.
- Proyectar reforzamientos a través de estímulos.
- Aumentar la atención de los educandos.
- Apoyar al alumno a que recuerde los temas dados anteriormente.
- Propiciar momentos para promover el hacer.
- Diagnosticar la continuidad en el acto de aprender.
- Incentivar y promover la formación (p. 438).

Los investigadores mencionados, indican que el maestro los induce a generalizar todo respecto a la forma en que aprenden, de manera que puedan dirigir a otras experiencias las nuevas destrezas y saberes. Para lograr una meta bien definida se necesita informar al educando qué se espera que el elabore.

En ese sentido, el rol del profesor no es solo el llevar a cabo una cantidad de reglas pedagógicas o educacionales, las horas de clase, la asistencia puntual al colegio, sino que trasciende: formar seres humanos con capacidad de pensamiento crítico, con visión, independiente, entre otros, enmarcados de la obtención de saberes.

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

El Minedu (2012), en el Marco del Buen Desempeño del Maestro, refirió sobre los dominios, la cual se detallan:

**Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** Corresponde a la organización de las tareas pedagógicas a través de la creación del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.

**Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:** Refiere a la interrelación pedagógica del maestro en el progreso de un ambiente propicio para la formación, el control de los temas, la motivación permanente de sus educandos, el avance de diversos métodos y formas de evaluar, así como la implementación de recursos con un rango de relevancia y apropiados para el nivel de estudio.

**Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad:** Comprende la activación participativa en el desempeño del plantel o la red de escuelas desde un punto de vista libre que permite la vinculación en la instrucción comunitaria.

**Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:** Se lleva a cabo como proceso poniendo en práctica las generalidades y particularidades en la formación del profesional. (p. 19).

**Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente:**

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión educacional y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos formativos.
- b) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo educacional.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los profesores, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica instructiva.
- d) Promover que los maestros reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que representan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la instrucción.

**Las nueve competencias docentes:**

1. Planifica la formación de manera colegiada garantizando la coherencia entre los saberes que quiere lograr en sus alumnos.
2. Crea un ambiente idóneo para la instrucción, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones.
3. Evalúa permanentemente la obtención de saberes de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.
4. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando justicia, compromiso, responsabilidad, honestidad, con su desempeño social.
5. Conoce y comprende las particularidades de todos sus educandos y sus contextos.
6. Participa activamente, con actitud crítica, colaborativa y democrática, en la gestión del colegio.

7. Establece vínculos de colaboración, respeto y corresponsabilidad con los papás, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad.
8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de formación continua de modo personal y masivo.
9. Conduce el proceso de instrucción con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de recursos propicios y dinámicas adaptadas a los requerimientos.

#### **2.2.2.7. ROL DEL DOCENTE INNOVADOR**

En la actualidad, la aptitud y la dedicación basada en el profesionalismo exigido, da lugar a que el maestro tenga una responsabilidad significativa. Ya que de las exigencias planteadas depende que los alumnos entiendan lo que hacen, es decir, la forma en que se les muestran los temas, la motivación que se les da, la manera de organizarse.

Todas estas generalidades están fundamentadas en las tareas que se deben realizar conjuntamente con ellos, promoviendo que la formación y la obtención de saberes son un proceso de progreso mutuo.

Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), mostraron que es esencial asumir un papel novedoso que involucra una cantidad de tareas a elaborar:

- Propiciar un ámbito de respeto y confianza.
- Planificar dinámicas de formación que respondan a las necesidades.
- Facilitar que los educandos aprendan a aprender.
- Conocer las particularidades de los infantes a nuestro cargo.
- Estimular la creatividad e innovación.
- Promover canales de comunicación.
- Promover el ejercicio mental.
- Ofrecer apoyo para construir saberes.
- Tener en cuenta las aportaciones de los aprendices.

- Valorar el esfuerzo. (p.118).

### 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

**Calidad docente:** Son cualidades que se generan de forma representativa que manifiestan los atributos en el ejercicio profesional de un maestro y pone en evidencia los rangos y alcances en eficiencia, efectividad y eficacia de su proceder.

**Desempeño docente:** Herramienta implementada por el profesional pedagógico, consiste en el proceder del maestro, quedando en manifiesto la interrelación dialéctica de las destrezas educacionales para guiar, controlar, evaluar, orientar, su gestión.

**Dirección pedagógica:** Es la función de guía y supervisión a los que están bajo autoridad. Su propósito principal es la formación, brindando datos significativos para sus tareas, dando revisión a los métodos utilizados para la elaboración del trabajo.

**Ejecución pedagógica:** Es la acción ejercida para ejecutar de manera conjunta sus propósitos a través de los representantes organizacionales del quehacer educacional.

**Evaluación del desempeño docente:** Es una formación imprescindible en el proceder evaluativo educacional, a través de este se le da una ponderación al proceder académico. Tiene que ver con la detección en la aplicación de medidas estructurales, que permitan corregir adecuadamente cualquier falla generada con el fin de lograr la eficiencia y efectividad en las metas propuestas.

**Gestión educativa:** Consiste en la ejecución funcional comprendida por el conjunto de tareas, aplicaciones, fundamentales del proceso educacional.

**Gestión pedagógica:** Procedimiento elemental del funcionamiento del plantel y los miembros que lo comprenden: el acto evaluativo de la obtención de saberes, uso de estrategias innovadoras, la implementación de los recursos necesarios y materiales educativos.

**Gestión:** Es un proceso que consiste en la resolución de ciertas tareas laborales que los directivos tienen que ejecutar con el objeto de alcanzar metas propuestas de la institución.

**Rol facilitador:** Se basa en la habilidad de negociar y facilitar el proceso de formación, desempeñada por el maestro, teniendo como finalidad el avance de los alumnos en los diferentes programas abordados.

## CAPÍTULO III

### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

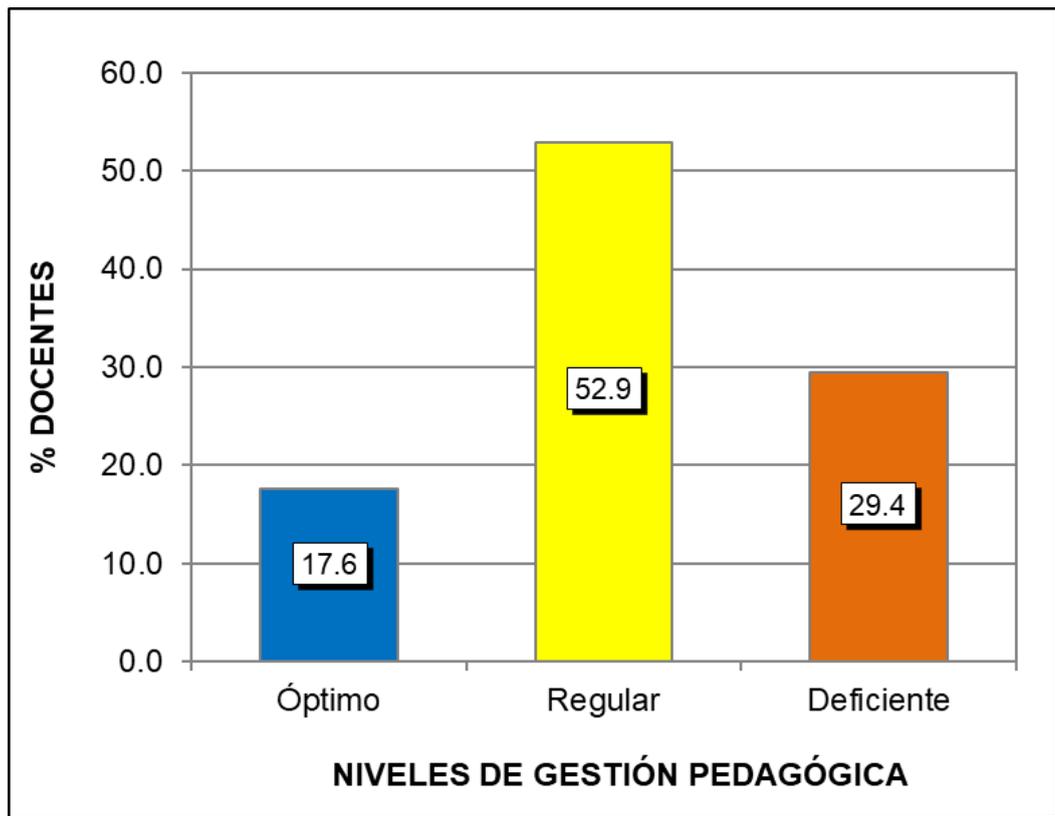
#### 3.1. TABLAS Y GRÁFICAS ESTADÍSTICAS

#### RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Tabla 4. *Puntaje total del cuestionario sobre gestión pedagógica*

<b>Niveles</b>	<b>Puntaje</b>	<b>fi</b>	<b>F%</b>
Óptimo	74 - 100	9	17.6
Regular	47 - 73	27	52.9
Deficiente	20 - 46	15	29.4
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos (Anexo 3).



*Gráfico 1.* Puntaje total del cuestionario sobre gestión pedagógica

Se distingue de un grupo muestral integrado por 51 docentes simbolizado por el 100%, que el 17,6% presentaron rangos óptimos, el 52,9% niveles regulares y el 29,4% índices deficientes; prevaleciendo en la mayoría los niveles regulares en la herramienta de la V1 en sus componentes: Planificación, ejecución y evaluación.

Tabla 5. Dimensión planificación de la enseñanza

Niveles	Puntaje	fi	F%
Óptimo	30 - 40	9	17.6
Regular	19 - 29	28	54.9
Deficiente	8 - 18	14	27.5
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

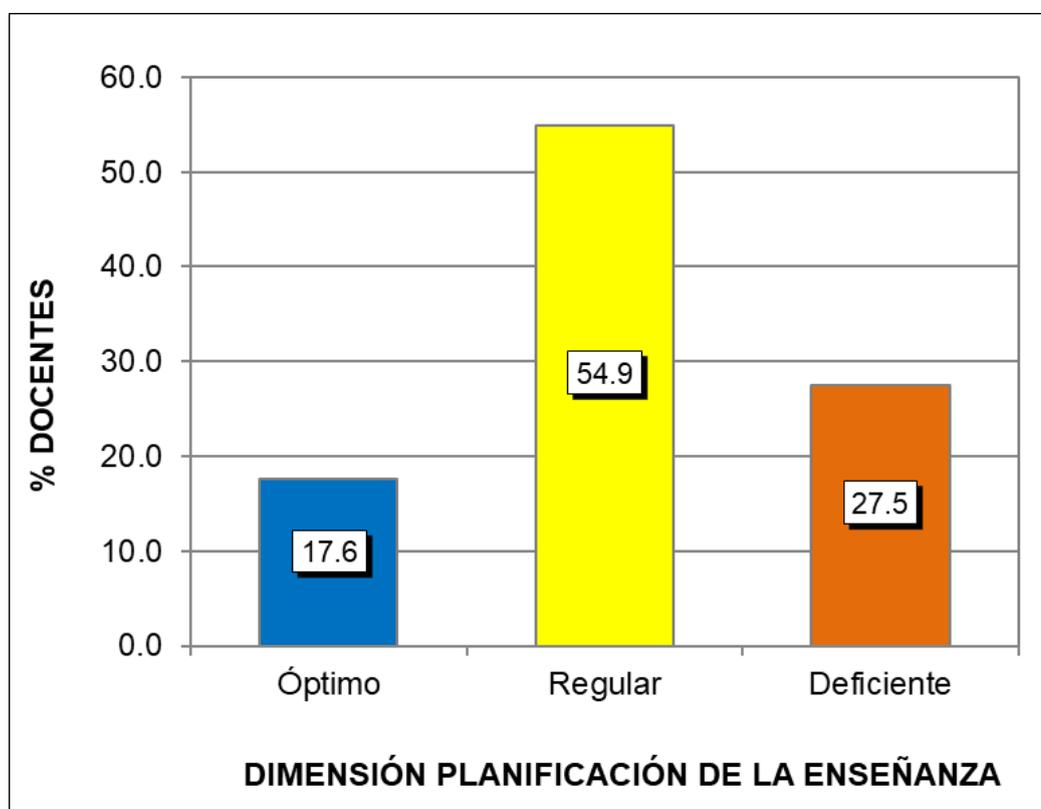


Gráfico 2. Dimensión planificación de la enseñanza

Se percibe de un grupo de participantes conformado por 51 docentes representado por el 100%, que el 17,6% alcanzaron niveles óptimos, el 54,9% índices regulares y el 27,5% niveles deficientes; interpretándose que hay un mayor porcentaje por la tendencia regular en esta categoría de la Variable 1.

Tabla 6. *Dimensión ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje*

Niveles	Puntaje	fi	F%
Óptimo	23 - 30	10	19.6
Regular	15 - 22	26	51.0
Deficiente	6 - 14	15	29.4
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

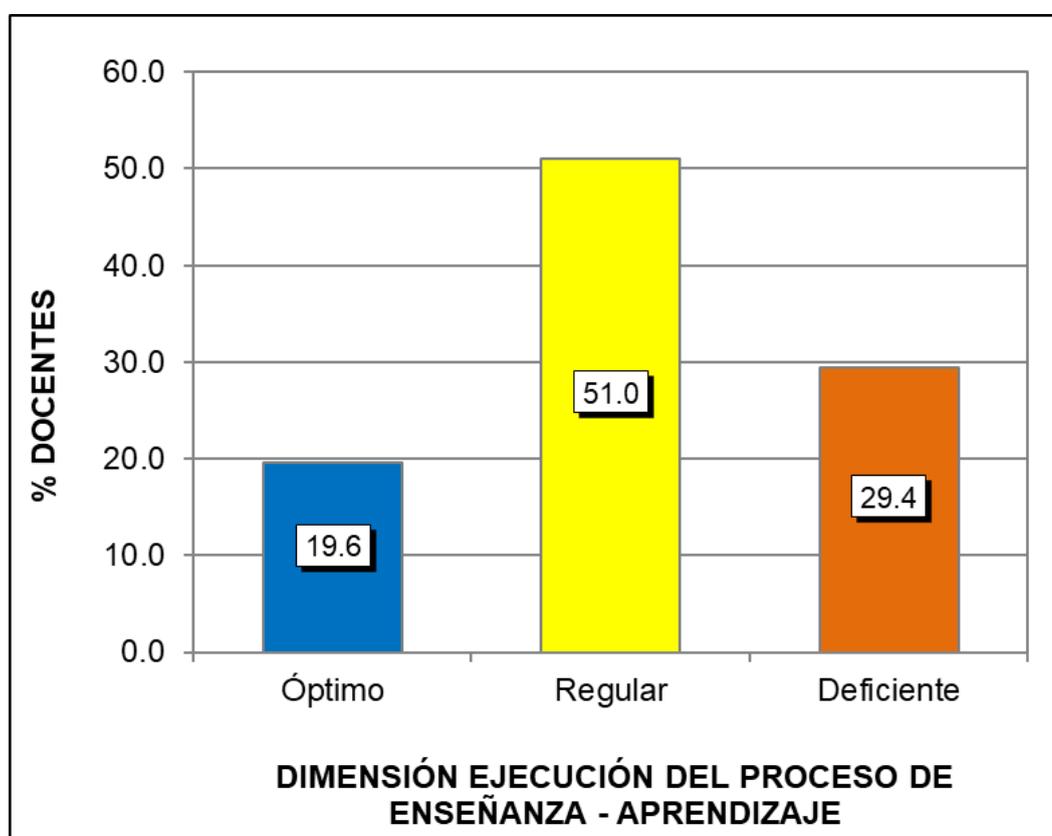


Gráfico 3. Dimensión ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje

Se denota que una muestra integrada por 51 docentes reflejado por el 100%, que el 19,6% obtuvieron niveles óptimos, el 51,0% índices regulares y el 29,4% niveles deficientes; hallándose una mayor inclinación por los rangos regulares en este componente de la V1.

Tabla 7. Dimensión evaluación de los estudiantes

Niveles	Puntaje	fi	F%
Óptimo	23 - 30	11	21.6
Regular	15 - 22	25	49.0
Deficiente	6 - 14	15	29.4
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

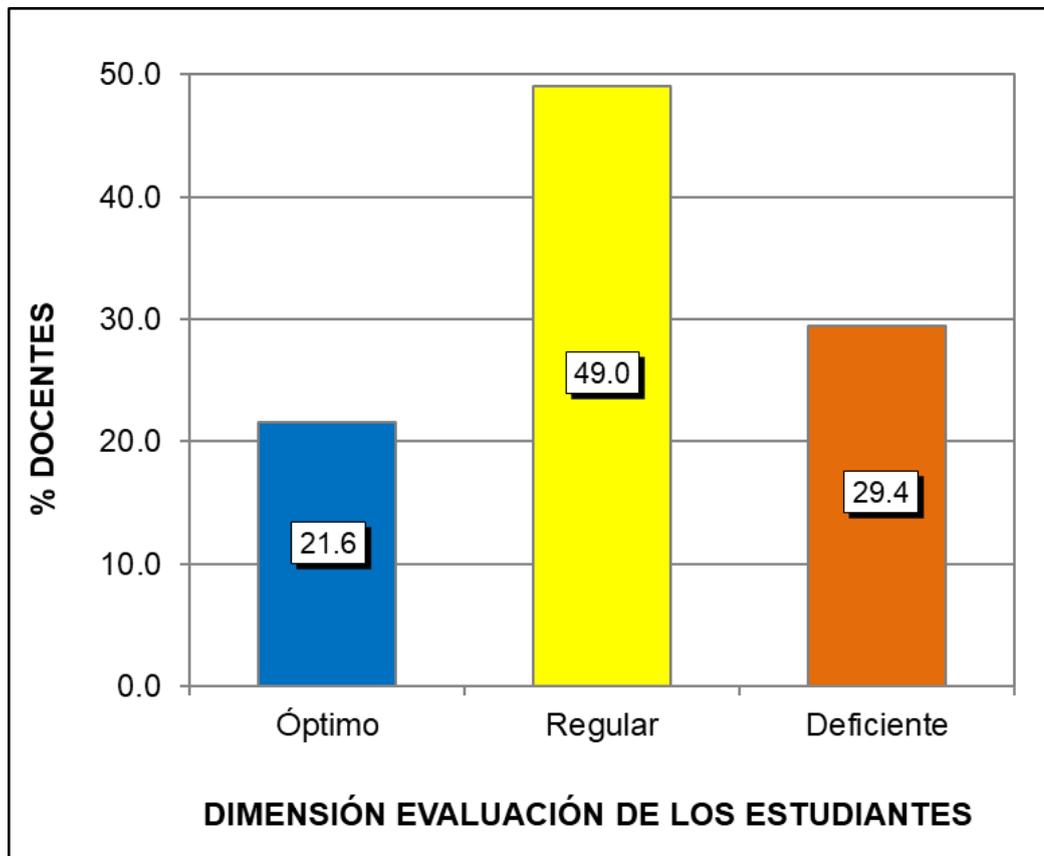


Gráfico 4. Dimensión evaluación de los estudiantes

Se observa de un grupo muestral de 51 docentes representado por 100%, que el 21,6% lograron rangos óptimos, el 49,0% niveles regulares y el 29,4% índices deficientes; determinándose una mayor inclinación por la tendencia regular en esta dimensión de la Variable 1.

## RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 8. Puntaje total del cuestionario sobre desempeño docente

Niveles	Puntaje	fi	F%
Óptimo	48 - 60	13	25.5
Regular	34 - 47	26	51.0
Deficiente	20 - 33	12	23.5
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

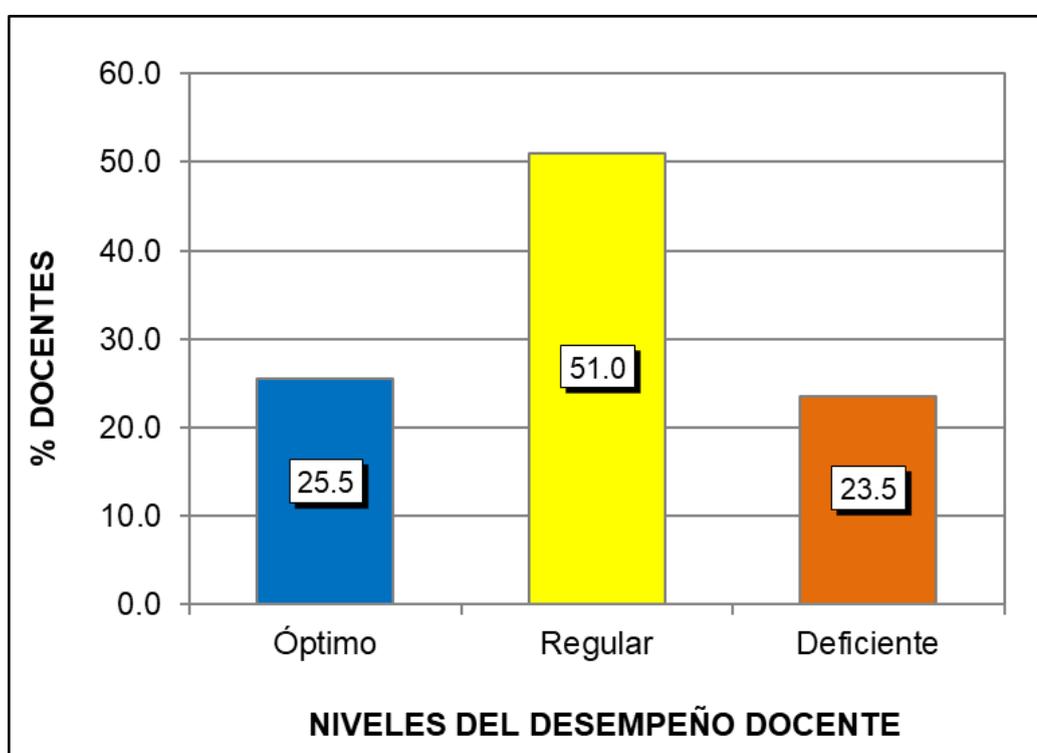


Gráfico 5. Puntaje total del cuestionario sobre desempeño docente

Se percibe de una muestra de 51 docentes denotado por el 100%, que el 25,5% presentaron rangos óptimos, el 51,0% niveles regulares y el 23,5% índices deficientes; identificándose una mayor cantidad por los niveles regulares en el instrumento de la V2 en sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad.

Tabla 9. Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Niveles	Puntaje	fi	F%
Óptimo	13 - 15	16	31.4
Regular	9 - 12	30	58.8
Deficiente	5 - 8	5	9.8
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

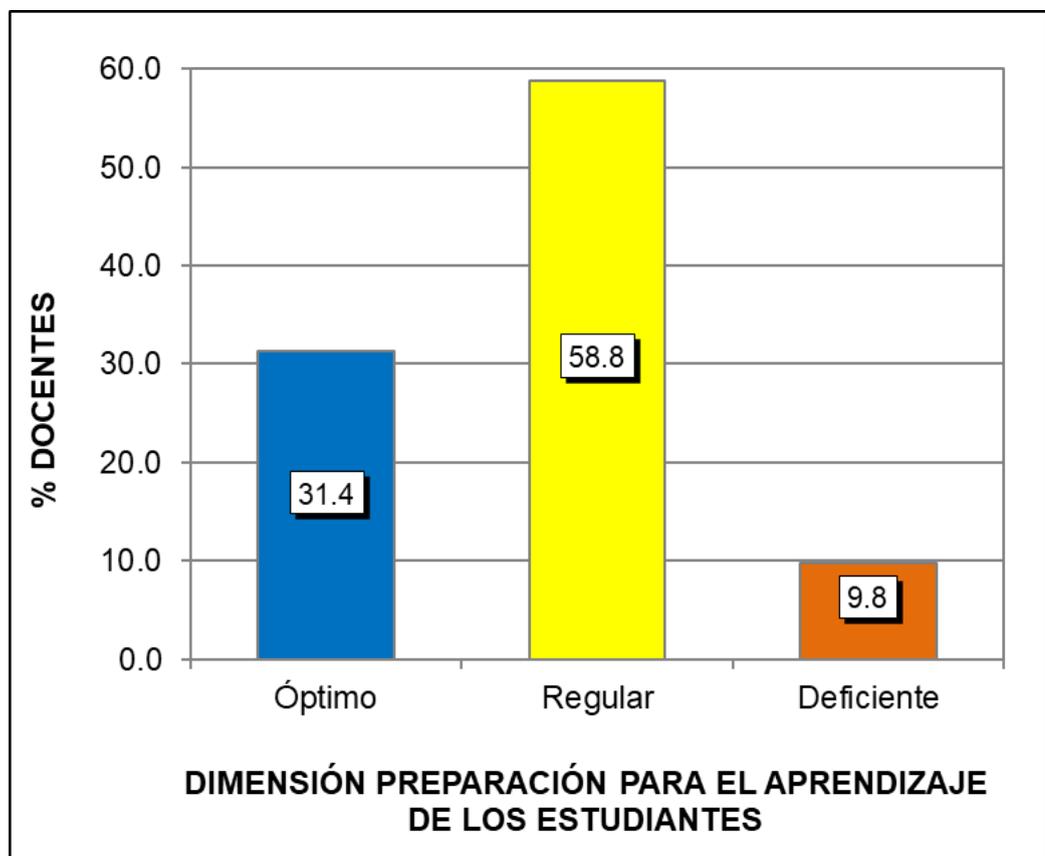


Gráfico 6. Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Se visualiza de un grupo de participantes conformado por 51 docentes simbolizado por el 100%, que el 31,4% obtuvieron rangos óptimos, el 58,8% índices regulares y el 9,8% niveles deficientes; evidenciándose una mayor prevalencia por la tendencia regular en esta categoría de la V2.

Tabla 10. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Niveles	Puntaje	fi	F%
Óptimo	20 - 24	13	25.5
Regular	14 - 19	26	51.0
Deficiente	8 - 13	12	23.5
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

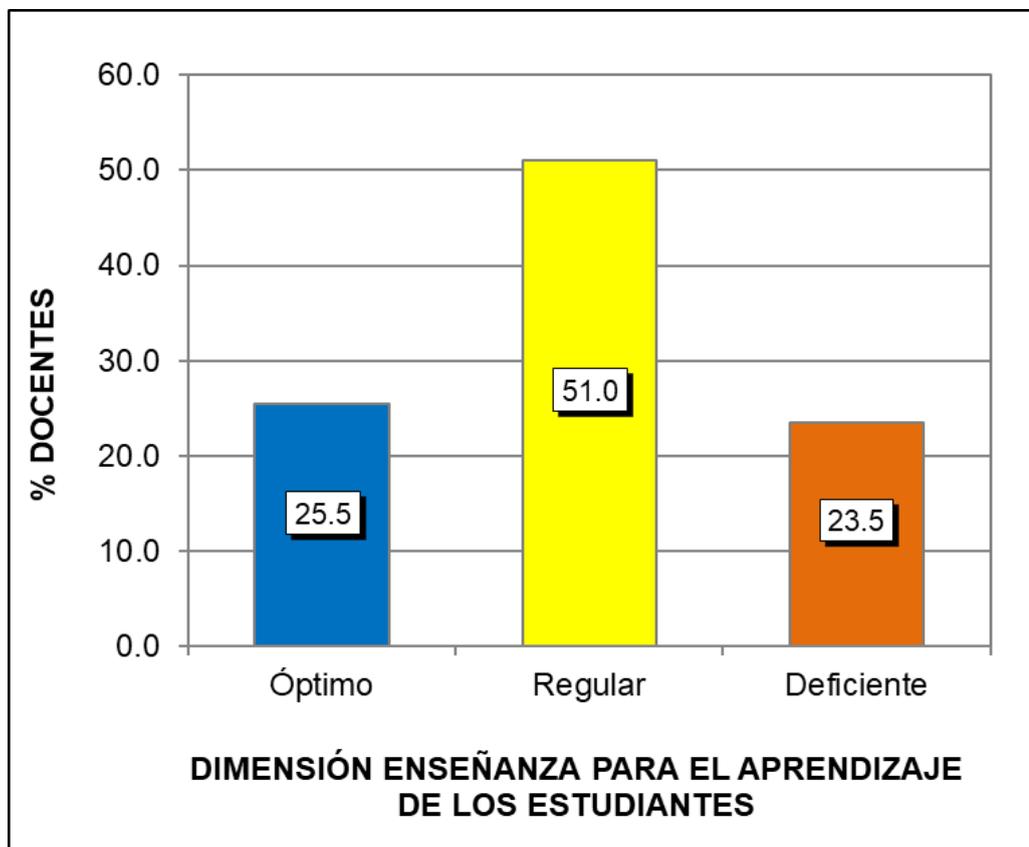


Gráfico 7. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Se observa de un grupo de estudio de 51 docentes denotado por el 100%, que el 25,5% alcanzaron niveles óptimos, el 51,0% índices regulares y el 23,5% niveles deficientes; demostrándose un mayor porcentaje por los rangos regulares en esta dimensión de la Variable 2.

Tabla 11. *Dimensión participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad*

Niveles	Puntaje	fi	F%
Óptimo	8 - 9	17	33.3
Regular	6 - 7	21	41.2
Deficiente	3 - 5	13	25.5
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

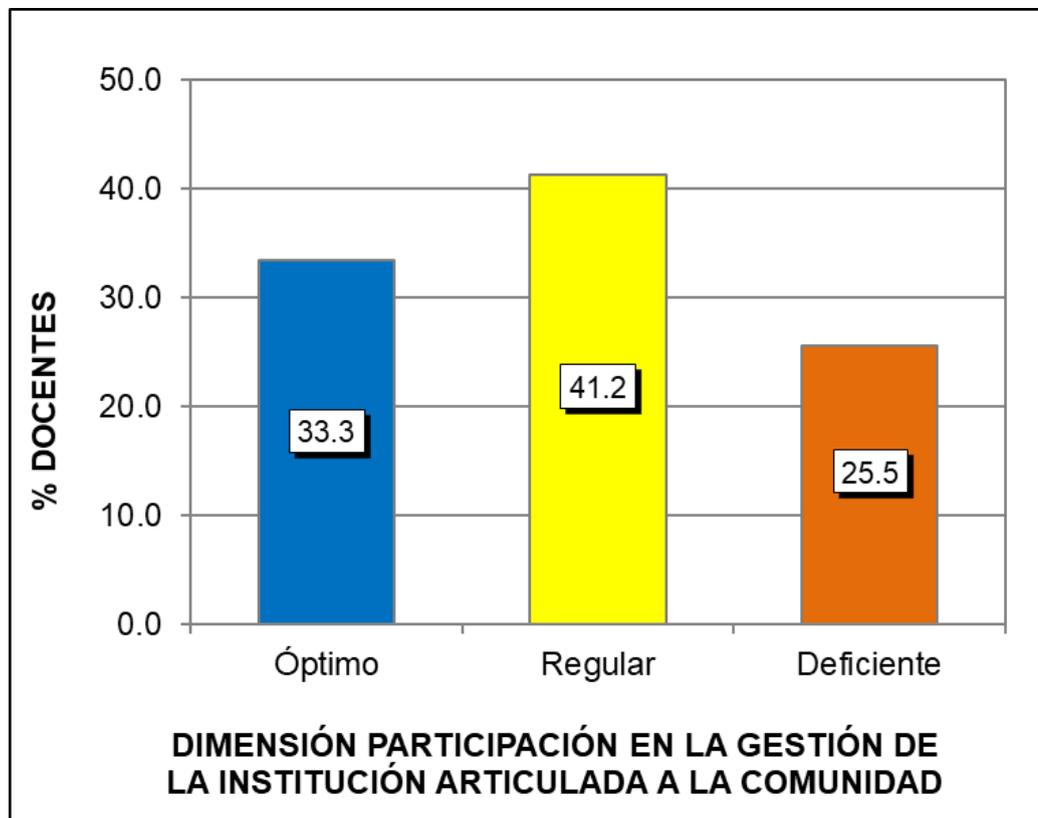


Gráfico 8. Dimensión participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad

Se aprecia de un grupo muestral integrado por 51 docentes simbolizado por el 100%, que el 33,3% presentaron niveles óptimos, el 41,2% índices regulares y el 25,5% rangos deficientes; reflejándose un mayor predominio por los niveles regulares en este componente de la V2.

Tabla 12. *Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Niveles	Puntaje	fi	F%
Óptimo	10 - 12	19	37.3
Regular	7 - 9	23	45.1
Deficiente	4 - 6	9	17.6
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos (Anexo 3).

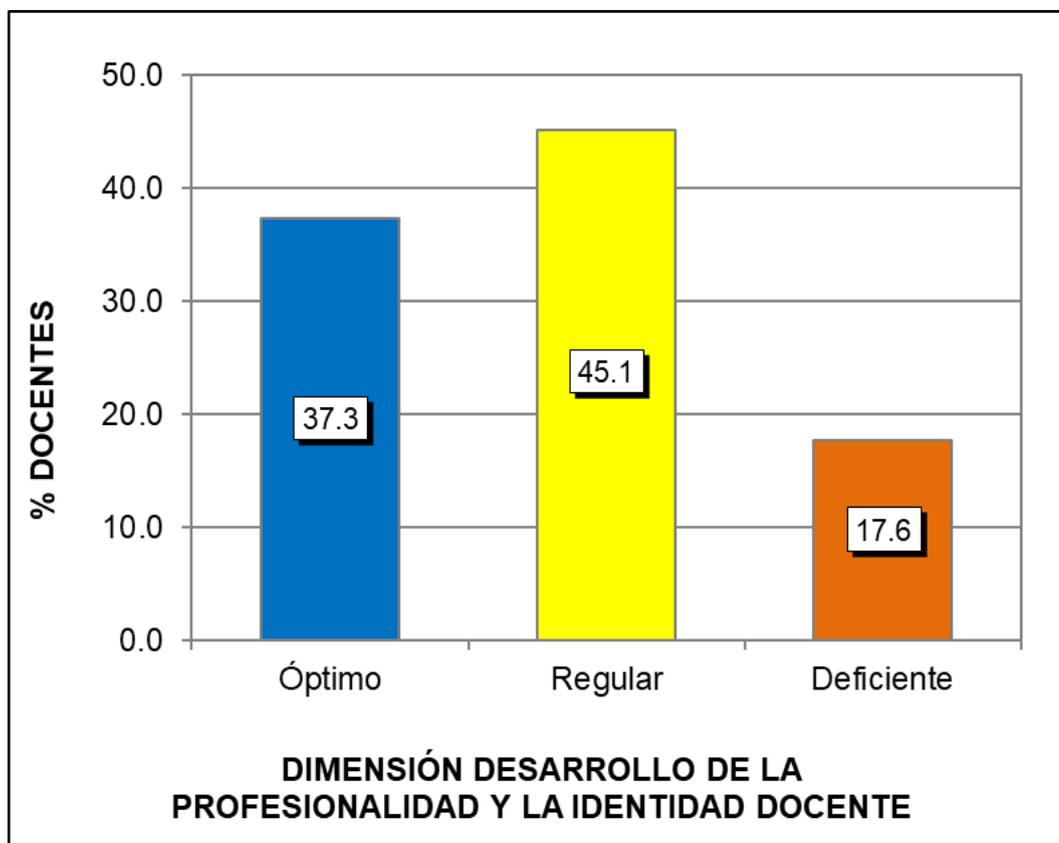


Gráfico 9. *Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Se distingue de un grupo de participantes de 51 docentes representado por el 100%, que el 37,3% alcanzaron niveles óptimos, el 45,1% rangos regulares y el 17,6% índices deficientes; identificándose una mayor inclinación por la tendencia regular en esta categoría de la Variable 2.

### 3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### a) Hipótesis general

Ho No existe relación directa entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente.

H<sub>1</sub> Existe relación directa entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente.

#### Regla de decisión:

Si  $p\_valor < 0,05$  hay rechazo de la Ho.

Si  $p\_valor \geq 0,05$  hay aceptación de la Ho.

Tabla 13. *Correlación de la variable gestión pedagógica y desempeño docente*

			Gestión pedagógica	Desempeño docente
Rho de	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

Fuente: Programa SPSS Versión 24.

Utilizando el coeficiente correlativo de Spearman se halló correlación alta positiva con un nivel de significancia  $< 0.05$  ( $Rho=0,754^{**}$ ,  $p\_valor=0,000$ ). Demostrándose que hay rechazo de la Ho y aceptación de la Ha; concluyéndose que hay relación directa entre la V1: gestión pedagógica y la V2: desempeño del personal docente.

## b) Hipótesis específica 1

Ho No existe relación directa entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente.

H<sub>1</sub> Existe relación directa entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente.

### Regla de decisión:

Si  $p\_valor \geq 0,05$  hay aceptación de la Ho.

Si  $p\_valor < 0,05$  hay rechazo de la Ho.

Tabla 14. *Correlación de la variable planificación de la enseñanza y desempeño docente*

			Planificación de la enseñanza	Desempeño docente
Rho de Spearman	Planificación de la enseñanza	Coefficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		51	51
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,793**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		51	51	

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

Fuente: Programa SPSS Versión 24.

Empleando el estadígrafo de Spearman se evidenció correlación alta positiva con un margen de equivocación  $< 0,05$  ( $Rho=0,793^{**}$ ,  $p\_valor=0,000$ ). Interpretándose que hay aceptación de la H<sub>a</sub> y rechazo de la H<sub>o</sub>; concluyéndose que hay relación directa entre la planificación de la enseñanza de la V1 y la V2.

### c) Hipótesis específica 2

Ho No existe relación directa entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente.

H<sub>1</sub> Existe relación directa entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente.

#### Regla de decisión:

Si  $p\_valor < 0,05$  hay rechazo de la Ho.

Si  $p\_valor \geq 0,05$  hay aceptación de la Ho.

Tabla 15. *Correlación de la variable ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y desempeño docente*

			Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	Desempeño docente
Rho de Spearman	Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 51	,768** ,000 51
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,768** ,000 51	1,000 . 51

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

Fuente: Programa SPSS Versión 24.

Aplicando la prueba estadística de Spearman se denotó correlación alta positiva con una sig. bilateral  $< 0,05$  ( $Rho=0,768^{**}$ ,  $p\_valor=0,000$ ). Identificándose que hay rechazo de la Ho y aceptación de la Ha; concluyéndose que hay relación directa entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje de la Variable 1 y la Variable 2.

### d) Hipótesis específica 3

Ho No existe relación directa entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente.

H<sub>1</sub> Existe relación directa entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente.

#### Regla de decisión:

Si  $p\_valor \geq 0,05$  hay aceptación de la Ho.

Si  $p\_valor < 0,05$  hay rechazo de la Ho.

Tabla 16. *Correlación de la variable evaluación de los estudiantes y desempeño docente*

			Evaluación de los estudiantes	Desempeño docente
Rho de Spearman	Evaluación de los estudiantes	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

Fuente: Programa SPSS Versión 24.

Usando el método correlativo de Spearman se calculó correlación alta positiva y con un margen de error  $< 0,05$  ( $Rho=0,747^{**}$ ,  $p\_valor=0,000$ ). Demostrándose que hay rechazo de la Ho y aceptación de la Ha; concluyéndose que hay relación directa entre la evaluación de los estudiantes de la V1 y la V2.

## CONCLUSIONES

**Primera.-** Se concluyó afirmando que hay relación directa entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la institución en referencia, empleando el estadígrafo de Spearman se denotó correlación alta positiva y un grado de significancia  $< 0,05$ , hallándose que en la mayoría de encuestados prevalece los índices regulares con un 52,9% en la V1 y de igual forma para la V2 con un 51,0%, con una tendencia ascendente.

**Segunda.-** Se determinó que hay relación directa entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente, usando la prueba estadística de Spearman se calculó correlación alta positiva con un margen de equivocación  $< 0,05$ ; donde predomina en su mayoría los rangos regulares con un 54,9% en esta categoría de la Variable 1.

**Tercera.-** Se evidenció que hay relación directa entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente, aplicando el método correlativo de Spearman se denotó correlación alta positiva con una sig. bilateral  $< 0,05$ ; estableciéndose que en

la mayoría hay prevalencia por la tendencia regular con un 51,0% en este componente de la V1.

**Cuarta.-** Se identificó que hay relación directa entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente, utilizando el estadístico de Spearman se halló correlación alta positiva con un margen de equivocación menor a 0,05; demostrándose que en la mayoría hay una mayor prevalencia por los índices regulares con un 49,0% en esta dimensión de la Variable 1.

## RECOMENDACIONES

- Primera.-** Las autoridades del Minedu, DREC Callao y autoridades de la IE Nro. 5048 “Mariscal Ramón Castilla” – Callao, deben promover y difundir las herramientas de gestión, para que exista un mejor conocimiento y por ende, un adecuado desempeño docente en el plantel.
- Segunda.-** Se recomienda al director y docentes de la institución conocer la pertinencia, empleo y diversos procesos en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, que permita lograr saberes previos y que sean constantes para hacer más a mena la clase.
- Tercera.-** Los docentes deben orientar el proceso de enseñar y aprender utilizando adecuadamente instrumentos de gestión y planificación educativa, para que los educandos obtengan resultados escolares positivos y establezcan relaciones socio afectivas entre ellos.

**Cuarta.-** A todos los profesores del plantel, emplear en su labor docente la Programación Anual, incluyendo detalladamente unidades, proyectos, módulos y sesiones de aprendizaje para poder evaluar permanentemente a los discentes.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

Aguirre, F. (2014). *Desempeño docente y su relación con la motivación del alumno en la escuela de Capacitación Adventista Salvadoreña*. Ciudad de México, México: Universidad de Montemorelos.

Alterio, G. (2014). *Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil*. Barquisimeto, Venezuela: Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado".

Anijovich, R. y Mora, S. (2010). *Estrategias de enseñanza: otra mirada al quehacer en el aula*. Buenos Aires, Argentina: Aique.

Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. Ciudad de México, México: Trillas.

Batista, A. (2012). *Una experiencia en el centro universitario isla de la juventud*. La Habana, Cuba: Central.

Bello, N. (2014). *Evaluación de desempeño docente de profesores y resultados en pruebas nacionales (SIMCE), en estudiantes de cuarto año básico a nivel comunal*. Concepción, Chile: Universidad Católica de la Santísima Concepción.

- Bernal, C. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: Pearson educación.
- Bisquerra, R. (2014). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid, España: Muralla
- Bravo, C.; Alminagorta D.; Cajavilca, J. y Cornejo, A. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima, Perú: San Marcos.
- Carrillo, S. (2002). *La Gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación*. Lima, Perú: Minedu.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Lima, Perú: UNESCO.
- Castillo, M. (2010). *La profesión docente*. Santiago de Chile, Chile: Revista Med.
- Chipana, M. (2015). *Gestión pedagógica y la calidad educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro – 2013*. (Tesis de Licenciatura). Juliaca, Perú: Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”.
- Díaz-Barriga, F. y Hernández, G. (2010). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo*. (3<sup>o</sup> Ed). Ciudad de México, México: Mac Graw Hill
- Fernández, J. (2010). *Matriz de competencias del docente de Educación Básica*. Caracas, Venezuela: Revista Iberoamericana de Educación.
- Freeman, E. (2002). *La gestión de la institución educativa y su vínculo con la comunidad*. Recuperado de: <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/download/10638/>
- Guerrero, L. (2011). *Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión*. Lima, Perú: II Congreso Pedagógico Nacional.
- Harris, M. (2005). *Rural Teachers in Project Launch*. Recuperado de: <http://les.eric.ed.gov/fulltext/EJ783823.pdf>

- Hernández, P. (2002). *Psicología de la educación: Corrientes actuales y teorías aplicadas*. Ciudad de México, México: Trillas S.A.
- Hidalgo, M. (2011). *Gestión Pedagógica*. Lima, Perú: INADEP.
- Joyce, B., Weil, M. y Calhoun, E. (2012). *Modelos de enseñanza*. Barcelona, España: Gedisa.
- Michel, G. (2008). *Aprende a aprender*. Ciudad de México, México: Trillas.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU. Lima, Perú. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Lima, Perú: MINEDU.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2013). *Aptitudes básicas para el mundo de mañana*. Montreal, Canadá: OCDE.
- Prieto, M. (2004). *La construcción de la identidad profesional del docente. Un Desafío permanente*. Madrid, España: Revista Enfoques Educativos.
- Reyes, N. (2014). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao*. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad San Ignacio De Loyola.
- Rivadeneira, F. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el primero, segundo y tercer año de bachillerato del colegio Fisco Misional “Fray Agustín de Azkúnaga” durante el año lectivo 2013-2014*. (Tesis de Licenciatura). Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Rosario, A. (2016). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente*

- Piedra – Lima, 2016.* (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sabino, C. (2013). *El proceso de investigación.* Buenos Aires, Argentina: Lumen.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en investigación científica.* Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Sungur S. (2010). Objetivos de logro de los estudiantes en relación con Motivación académica, expectativa de competencia y ambiente en el aula Percepciones. *Investigación y Evaluación Educativa*, 16(4), 322-332.
- Tafur, M. (2014). *Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa 3056 Gran Bretaña del distrito de Independencia.* (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.
- Tapia, M. (2010). *La solidaridad como pedagogía.* Buenos Aires, Argentina: Ciudad Nueva.
- Tarazona, F. (2005). *Administración educativa.* Lima, Perú: Megacolor.
- Torres, J. (2008). *Desempeño profesional del tutor y su mejoramiento en Cuba.* Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/desempeno-profesional-del-tutor-y-mejoramiento-en-cuba/>
- Vigotsky, L. (1978). *Pensamiento y lenguaje.* Buenos Aires, Argentina: La pléyade.
- Vilcahuaman, F. (2015). *Las habilidades sociales y la gestión pedagógica de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias Estatales del Distrito de Huancan.* (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Werther, Jr. y Keith, D. (2002). *Administración de personal y recursos humanos.* (5º Ed). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Internacional.

Yataco, Y. (2015). *Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057 Soberana Orden Militar de Malta Villa María del Triunfo 2013*. (Tesis de Maestría). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

# **A N E X O S**

**Anexo 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO: LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5048 "MARISCAL RAMÓN CASTILLA" – CALLAO, AÑO 2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 5048 "Mariscal Ramón Castilla" – Callao, año 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Analizar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 5048 "Mariscal Ramón Castilla" – Callao, año 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación directa entre la gestión pedagógica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 5048 "Mariscal Ramón Castilla" – Callao, año 2019.</p>	<p><b>Variable Relacional 1 (X):</b> Gestión pedagógica</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de la enseñanza</li> <li>- Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje</li> <li>- Evaluación de los estudiantes</li> </ul>	<p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal.</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo y Correlacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético Deductivo</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Establecer la relación entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente.</p> <p>Determinar la relación entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente.</p> <p>Identificar la relación entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación directa entre la planificación de la enseñanza y el desempeño del personal docente.</p> <p>Existe relación directa entre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño del personal docente.</p> <p>Existe relación directa entre la evaluación de los estudiantes y el desempeño del personal docente.</p>	<p><b>Variable Relacional 2 (Y):</b> Desempeño docente</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>- Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad</li> <li>- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</li> </ul>	<p><b>Población:</b> Conformada por 58 docentes de las especialidades de primaria y secundaria.</p> <p><b>Muestra:</b> De tipo probabilístico estratificada, aplicación de fórmula estadística, n = 51 docentes.</p> <p><b>Técnica:</b> - Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> - Cuestionario sobre gestión pedagógica. - Cuestionario sobre desempeño docente.</p>

## Anexo 2 INSTRUMENTOS

### FICHA TÉCNICA V1: GESTIÓN PEDAGÓGICA

**Técnica:** Encuesta

**Instrumento:** Cuestionario de gestión pedagógica

**Autor:** David Barrera Montesinos (UCV, Filial Lima)

**Año:** 2016

**Adaptado por:** Beatriz Contreras Ángeles

**Año:** 2019

**Monitoreo:** Validez mediante el juicio de expertos de tres especialistas de la Escuela de Posgrado, el resultado demostró que es aplicable; y la confiabilidad se midió con el método Alfa de Crombach  $\alpha = 0,781$  (Alta viabilidad).

**Ámbito de aplicación:** Docentes.

**Forma de Administración:** Individual

**Tiempo:** 25 minutos.

**Dimensiones:**

Planificación de la enseñanza: Se formularon 8 preguntas (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)

Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje: Se formularon 6 preguntas (9, 10, 11, 12, 13, 14)

Evaluación de los estudiantes: Se formularon 6 preguntas (15, 16, 17, 18, 19, 20)

**Calificación (Escala de Likert):**

Muy frecuente..... ( 5 )

Con frecuencia..... ( 4 )

Algunas veces..... ( 3 )

De vez en cuando... ( 2 )

Rara vez..... ( 1 )

**Niveles:**

Óptimo        74 - 100

Regular        47 - 73

Deficiente    20 - 46

**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA**  
**(Dirigido para docentes)**

**Estimado(a) docente:**

La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la tesis titulada “La gestión pedagógica y el desempeño docente”, la misma que es anónima; por favor responda con sinceridad. Agradezco por anticipado su valiosa colaboración.

**Datos Generales:**

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Especialidad: \_\_\_\_\_  
Años de experiencia laboral en la institución: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:**

A continuación se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa(X) solo una alternativa.

<b>Rara vez</b>	<b>De vez en cuando</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Con frecuencia</b>	<b>Muy frecuente</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>Nº</b>	<b>Ítems</b>	<b>RV</b>	<b>DC</b>	<b>AV</b>	<b>CF</b>	<b>MF</b>
<b>I. Planificación de la enseñanza</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Participa activamente en el diagnóstico situacional de la Institución.					
2	Participa en la elaboración del PEI de la Institución.					
3	Elabora el PCIE de la Institución.					
4	Elabora su unidad didáctica de cada mes del año lectivo					

5	Elabora anticipadamente sus sesiones de aprendizaje.					
6	Programa el uso de materiales educativos diversos en su sesión de aprendizaje.					
7	Programa con anticipación el uso de las Tics en sus sesiones de aprendizaje, proyecto o módulo.					
8	Planifica sesiones de aprendizaje, proyectos de aprendizaje, módulos según el horario.					
<b>II. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	Organiza actividades que promueven el trabajo en equipo de los estudiantes dentro y fuera del aula.					
10	Organiza los recursos didácticos y espacio para el desarrollo de las actividades del aula.					
11	Rescata siempre los saberes previos de los estudiantes antes de iniciar una sesión de aprendizaje.					
12	Desarrolla su sesión de aprendizaje, proyecto o módulo usando metodología activa.					
13	Propicia la participación activa de los estudiantes.					
14	Ejecuta todas las semanas la hora de tutoría.					
<b>III. Evaluación de los estudiantes</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Evalúa el nivel de logro alcanzado en el aprendizaje individual y grupal.					
16	Evalúa continuamente los procesos de aprendizaje de los estudiantes.					
17	Cuenta con una matriz de evaluación.					
18	Elabora indicaciones de evaluación en todas las sesiones de aprendizaje.					

19	Elabora evaluaciones diferenciadas					
20	Retroalimenta a los estudiantes los aspectos no logrados diagnosticados en las evaluaciones.					

## FICHA TÉCNICA V2: DESEMPEÑO DOCENTE

**Técnica:** Encuesta

**Instrumento:** Cuestionario de desempeño docente

**Autor:** David Barrera Montesinos (UCV, Filial Lima)

**Año:** 2016.

**Adaptado por:** Beatriz Contreras Ángeles

**Año:** 2019

**Monitoreo:** Validez mediante el juicio de expertos por tres especialistas de la Escuela de Posgrado de la UCV, dando como resultado que hay suficiencia; y la confiabilidad se midió aplicando el método Alfa de Crombach  $\alpha = 0,840$  (Alta fiabilidad).

**Ámbito de aplicación:** Docentes.

**Forma de Administración:** Individual

**Tiempo:** 25 minutos.

**Dimensiones:**

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Se formularon 5 preguntas (1, 2, 3, 4, 5).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Se formularon 8 preguntas (6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13).

Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad: Se formularon 3 preguntas (14, 15, 16).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Se formularon 4 preguntas (17, 18, 19, 20).

**Calificación (Escala de Likert):**

Siempre..... ( 3 )

Algunas veces..... ( 2 )

Nunca..... ( 1 )

**Niveles:**

Óptimo        48 – 60

Regular        34 – 47

Deficiente    20 – 33

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE**  
(Dirigido a docentes)

**Estimado(a) Docente:**

La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la tesis "La gestión pedagógica y el desempeño docente", la misma que es anónima; por favor responda con sinceridad. Agradezco por anticipado su valiosa colaboración.

**Instrucciones:**

A continuación se te presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de tres alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa (X) a la alternativa elegida.

<b>Nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

Nº	ÍTEMS	N	AV	S
<b>I. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Cuenta con Anecdotario, cuaderno de ocurrencias para el registro de competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes.			
2	Cuenta con actas de reuniones de información y coordinación con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos.			
3	Cuenta con carpetas pedagógicas de las sesiones de aprendizaje.			
4	Desarrolla proyectos de aprendizaje para el desarrollo de sus clases.			
5	Participa en las reuniones de trabajo con colegas de la Institución Educativa por área o nivel.			
<b>II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
6	Implementa el aula, junto con los estudiantes, las normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional armonioso.			

7	Cuenta con el Cartel Diversificado para la elaboración de sus unidades y sesiones de aprendizaje.			
8	Utiliza materiales educativos en sus sesiones de aprendizaje.			
9	Implementa estrategias innovadoras durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.			
10	Presenta proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes.			
11	Elabora instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.			
12	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.			
13	Respeta la calendarización para la entrega oportuna de los registros de los estudiantes.			
<b>III. Participación en la gestión de la escuela</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
14	Participa activamente en las jornadas de planificación con la comunidad educativa para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.			
15	Programa reuniones con los padres de familia			
16	Establece acuerdos de convivencia y participación con padres de familia a favor de los estudiantes.			
<b>IV. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
17	Reflexiona sobre su práctica pedagógica que brinda a sus estudiantes.			
18	Participa en capacitaciones constantes para la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.			
19	Asiste puntualmente a sus labores.			
20	Cumple con la calendarización y respeta el horario de clases programadas por la Institución Educativa.			

**Anexo 3**  
**BASE DE DATOS DE LOS INSTRUMENTOS**

**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

**Docentes**

Nº	Especialidad	Ítems																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Primaria	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
2	Primaria	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
3	Primaria	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
4	Primaria	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	Primaria	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2
6	Primaria	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4
7	Primaria	3	3	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2
8	Primaria	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
9	Primaria	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4
10	Primaria	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
11	Primaria	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
12	Primaria	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4
13	Primaria	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2
14	Primaria	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4
15	Primaria	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1	2	1

Puntaje	Nivel	DIMENSIONES		
		D1	D2	D3
95	Óptimo	37	29	29
68	Regular	27	22	19
57	Regular	21	18	18
77	Óptimo	30	24	23
38	Deficiente	15	12	11
63	Regular	24	19	20
41	Deficiente	17	11	13
69	Regular	25	21	23
89	Óptimo	36	25	28
68	Regular	27	22	19
57	Regular	21	18	18
69	Regular	28	20	21
38	Deficiente	15	12	11
63	Regular	24	19	20
38	Deficiente	16	12	10

16	Primaria	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
17	Primaria	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4
18	Primaria	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3
19	Primaria	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2
20	Secundaria	3	3	2	5	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
21	Secundaria	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2
22	Secundaria	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
23	Secundaria	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
24	Secundaria	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2
25	Secundaria	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	2	2
26	Secundaria	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4
27	Secundaria	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
28	Secundaria	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	1	2
29	Secundaria	3	3	3	5	4	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3
30	Secundaria	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2
31	Secundaria	3	2	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4
32	Secundaria	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
33	Secundaria	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
34	Secundaria	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
35	Secundaria	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
36	Secundaria	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
37	Secundaria	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

69	Regular	25	21	23
89	Óptimo	36	25	28
65	Regular	27	20	18
38	Deficiente	17	10	11
67	Regular	25	21	21
38	Deficiente	15	12	11
68	Regular	27	22	19
57	Regular	21	18	18
34	Deficiente	13	10	11
37	Deficiente	15	12	10
63	Regular	24	19	20
68	Regular	27	22	19
45	Deficiente	19	14	12
68	Regular	27	19	22
32	Deficiente	13	9	10
82	Óptimo	31	26	25
53	Regular	21	16	16
66	Regular	27	21	18
57	Regular	21	18	18
68	Regular	27	22	19
57	Regular	21	18	18
77	Óptimo	30	24	23

38	Secundaria	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2
39	Secundaria	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4
40	Secundaria	3	3	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	1	3	2	2	1	2	3
41	Secundaria	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
42	Secundaria	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4
43	Secundaria	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
44	Secundaria	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3
45	Secundaria	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
46	Secundaria	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3
47	Secundaria	3	1	2	1	2	2	1	1	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1
48	Secundaria	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5
49	Secundaria	2	3	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2
50	Secundaria	3	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
51	Secundaria	2	3	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4

38	Deficiente	15	12	11
63	Regular	24	19	20
40	Deficiente	16	11	13
68	Regular	25	21	22
88	Óptimo	36	25	27
32	Deficiente	14	9	9
68	Regular	27	23	18
95	Óptimo	37	29	29
53	Regular	20	16	17
38	Deficiente	13	12	13
89	Óptimo	35	26	28
43	Deficiente	17	13	13
72	Regular	28	22	22
61	Regular	23	20	18

0.57	1.11	0.62	2.06	1.26	0.94	1.35	1.37	1.59	1.41	1.08	0.94	1.51	0.73	1.14	1.27	0.66	1.49	1.16	1.01
<b>VARIANZA DE LOS ÍTEMS</b>																			

302.7251  
VAR. DE LA SUMA

23.2479815																			
<b>SUMATORIA DE LA VARIANZA DE LOS ÍTEMS</b>																			

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

$K$  : Número de ítems

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de Varianzas de los ítems

$S_T^2$  : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

$\alpha$  : Coeficiente Alfa de Cronbach

$$K = 20$$

$$K-1 = 19$$

$$\sum S_i^2 = 23$$

$$S_T^2 = 302.7$$

$$\alpha = 0.972$$

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

### Personal docente

Nº	Ítems																				Puntaje	Nivel	DIMENSIONES				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			D1	D2	D3	D4	
1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	55	Óptimo	12	24	8	11	
2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	47	Regular	13	19	6	9
3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	53	Óptimo	13	22	8	10	
4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	45	Regular	14	16	6	9	
5	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	31	Deficiente	8	11	5	7	
6	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	47	Regular	11	19	7	10	
7	3	3	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	41	Regular	11	15	6	9	
8	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	44	Regular	12	17	8	7	
9	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	55	Óptimo	14	22	9	10	
10	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	3	1	2	3	44	Regular	13	16	6	9	
11	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3	1	2	3	43	Regular	12	16	6	9	
12	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	42	Regular	13	14	7	8	
13	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	30	Deficiente	8	12	4	6	
14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	46	Regular	11	18	7	10	
15	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1	2	1	38	Regular	12	14	5	7	
16	2	2	3	1	2	1	3	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	39	Regular	10	17	5	7	
17	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	55	Óptimo	14	22	9	10	
18	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	43	Regular	12	14	7	10	

19	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
20	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2
21	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1
22	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
23	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1
24	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
25	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2
26	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2
27	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
28	3	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1
29	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3
30	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2
31	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
32	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
33	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
34	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	3	1	2	2	1
35	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	3	2
36	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
38	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1
39	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3
40	3	3	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	1	3	2	2	1	2	3

31	Deficiente	9	11	5	6
43	Regular	12	17	5	9
30	Deficiente	8	10	6	6
45	Regular	12	17	7	9
43	Regular	12	17	7	7
32	Deficiente	8	12	5	7
33	Deficiente	9	11	6	7
47	Regular	11	18	8	10
54	Óptimo	13	21	8	12
33	Deficiente	11	11	6	5
44	Regular	12	18	5	9
32	Deficiente	9	12	4	7
54	Óptimo	12	22	9	11
53	Óptimo	13	22	7	11
54	Óptimo	13	22	8	11
43	Regular	12	17	8	6
46	Regular	13	17	8	8
45	Regular	13	17	7	8
53	Óptimo	15	20	8	10
30	Deficiente	9	11	4	6
46	Regular	11	17	8	10
40	Regular	10	16	6	8

41	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2
42	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
43	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
44	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3
45	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
46	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3
47	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1
48	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
49	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
50	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
51	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2

41	Regular	11	14	8	8
54	Óptimo	14	22	8	10
32	Deficiente	9	13	4	6
41	Regular	11	14	6	10
55	Óptimo	12	24	8	11
50	Óptimo	13	21	7	9
29	Deficiente	8	12	3	6
53	Óptimo	14	20	8	11
32	Deficiente	9	13	4	6
46	Regular	12	17	7	10
44	Regular	11	18	7	8

0.22	0.31	0.40	0.58	0.33	0.51	0.47	0.56	0.52	0.46	0.50	0.52	0.61	0.64	0.44	0.48	0.40	0.51	0.31	0.53
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

VARIANZA DE LOS ÍTEMS

65.5625

VAR. DE LA SUMA

9.3041138

SUMATORIA DE LA VARIANZA DE LOS ÍTEMS

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

$K$  : Número de ítems

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de Varianzas de los ítems

$S_T^2$  : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

$\alpha$  : Coeficiente Alfa de Cronbach

$$K = 20$$

$$K - 1 = 19$$

$$\sum S_i^2 = 9$$

$$S_T^2 = 65.6$$

$$\alpha = 0.903$$

## Anexo 4

### CRITERIOS DE VALORACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Cuando el valor es positivo o negativo:

Valores	Interpretación
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,39	Correlación baja
De 0,40 a 0,69	Correlación moderada
De 0,70 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra, R. (2014). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: Muralla. p. 212.