



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Gestión pedagógica y desempeño docente en una institución
educativa del distrito del Rímac, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Gonzales Zacarias, Ana Mirtha (orcid.org/0000-0002-1383-0332)

ASESOR:

Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (orcid.org/0000-0003-0432-7855)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis amadas hijas Nicole y Alexandra
por su apoyo incondicional para lograr
esta investigación.

Agradecimiento

A mi asesor Dr. Dennis Jaramillo Ostos por sus aportes y paciencia que permitieron cumplir con esta investigación.

Índice de contenidos	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras .	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	21
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
3.5. Procedimiento	23
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
4.1 Resultados descriptivos.	25
4.2 Resultados Inferenciales	28
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1	
Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de Gestión pedagógica y dimensiones.	25
Tabla 2	
Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de Desempeño docente y dimensiones.	26
Tabla 3	
Tabla cruzada de las variables de gestión pedagógica y desempeño docente	27
Tabla 4	
Correlación entre gestión pedagógica y el desempeño docente	28
Tabla 5	
Correlación entre gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje	29
Tabla 6	
Correlación entre gestión pedagógica y la enseñanza para el aprendizaje	29
Tabla 7	
Correlación entre gestión pedagógica y participación en la gestión	30
Tabla 8	
Correlación entre gestión pedagógica y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	31
Tabla 9	
Prueba de Normalidad Kolmogorov- Smirnova de la variable Gestión pedagógica y desempeño docente.	77

Índice de figuras	Pág.
<i>Figura 1. Esquema de correlación</i>	20
<i>Figura 2. Distribución porcentual, variable Gestión pedagógica y dimensiones</i>	25
<i>Figura 3. Distribución porcentual, variable desempeño docente y dimensiones</i>	26

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa del distrito del Rímac, 2022. La variable gestión pedagógica liderada por el directivo tuvo como base el Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014) y el desempeño docente con la teoría del desempeño laboral y el Marco de Buen Desempeño Docente (2012). La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental correlacional, con una muestra poblacional de 70 maestros, de tipo no probabilístico intencionada, a quienes se le aplicó dos cuestionarios, uno para la variable Gestión pedagógica con 20 ítems y otro para la variable desempeño docente de 32 ítems. El resultado obtenido en la correlación de Spearman es de 0,435, el cual determina que existe correlación positiva moderada entre desempeño docente y gestión pedagógica, con respecto al nivel de significancia ($\text{sig}=0,000$) se evidencia que el p valor es menor 0,05 y, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna para la investigación.

Palabras clave: Gestión, liderazgo pedagógico, acompañamiento.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between pedagogical management and teacher performance in the educational institution of the district of Rimac, 2022. The pedagogical management variable led by the manager was based on the Good Managerial Performance Framework (2014) and teaching performance on the basis of the theory of work performance and the Good Teacher Performance Framework (2012). The research corresponds to a quantitative, descriptive, non-experimental correlational design approach, with a population sample of 70 teachers, of a non-probabilistic intentional type, to whom two questionnaires were applied, one for the Pedagogical Management variable with 20 items and another for the teaching performance variable with 32 items. The result obtained in the Spearman correlation is 0.435, which determines that there is a moderate positive correlation between teaching performance and pedagogical management, with respect to the significance level ($\text{sig}=0.000$) it is evident that the p value is less than 0.05 and, therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted for the research.

Keywords: Management, pedagogical leadership, accompaniment.

I. INTRODUCCIÓN

La educación con la evolución del conocimiento y la tecnología se encuentra en reestructuración, permanente promoviendo el mejoramiento de los centros educativos, es de interés por ello la gestión educativa en todo su entorno, entendiéndose como proceso articulador que busca fortalecer y consolidar los aprendizajes de los educandos (Basir & Basir, 2020). Frente a este contexto, la gestión pedagógica se relaciona con los cambios y renovación de los maestros en sus prácticas pedagógicas, procesos innovadores de su planificación, estrategias dinámicas para la enseñanza aprendizaje, con interacciones que conduzcan y mejoren el aprendizaje enseñanza, evaluación y reflexión pedagógica de manera permanente.

En el informe anual del 2022, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, señala que el desarrollo profesional, la autoformación y la formación continua de los maestros beneficia significativamente en los aprendizajes de los estudiantes. Dado que la formación docente responde al diagnóstico y necesidades de los centros educativos y que su liderazgo está centrado en apoyar, evaluar y desarrollar a los estudiantes. Asimismo, el informe indica que a raíz de esta enfermedad del COVID-19 ha aumentado la necesidad de los educadores de prepararse en las competencias TIC, herramientas tecnológicas, métodos pedagógicos de enseñanza aprendizaje híbridos, planificación curricular, corrección y evaluación del trabajo del estudiante, retroalimentación y tareas no relacionadas con impartir clase como: participación en actividades de gestión escolar, el trabajo cooperativo, orientación escolar y la comunicación con las familias para poder desarrollarse en el contexto actual (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022).

En América Latina, el sistema educativo costarricense tiene como desafío contar con escuelas integrales que permitan tomar decisiones efectivas en los procesos de la gestión, que permita acciones pedagógicas y curriculares eficientes, fortaleciendo de esta manera la disminución de las brechas sociales en todos los niveles y ámbitos educativos; acortar las brechas con modelos de estrategias innovadoras de gestión pedagógica eficientes que promuevan la equidad educativa a la sociedad y economía del país, Costa Rica frente a las

dificultades que tiene sobre la mejora de los aprendizajes considera entre sus políticas educativas, al desempeño docente como factor importante, es por ello asume con responsabilidad la profesión docente, reconociendo la magnitud de su labor y no dejar la educación en manos de maestros con poca preparación y desmotivados, según Cerdas, Chen & Rosabal (2018).

En el país, el Ministerio de Educación viene desarrollando programas transversales con miras capacitar a los directivos en relación a un manejo eficiente de la gestión de la escuela, el propósito es que tanto directivos como maestros vayan en concordancia con los cambios de la administración moderna, permitiendo así la mejora continua de la educación, logrando que los estudiantes puedan consolidar las competencias en razón al perfil de egreso del currículo nacional del año 2016, (CNEB). El Consejo Nacional de Educación (CNE, 2022) en su informe, brinda una serie de recomendaciones con miras al retorno a la presencialidad en cuanto a la educación básica, reconociendo que no se tiene un informe preciso sobre los indicadores de generales de la educación y cuanto se ha visto afectado el aprendizaje de los estudiantes debido a la pandemia, sin embargo es obligación de las escuelas el gestionar oportunamente información cuantitativa y cualitativa sobre asistencia de los docentes, estudiantes, horas lectivas, efectivas y otros, diagnosticado de manera oportuna los factores que afectan la eficacia de los colegios y por ende el trabajo de la gestión pedagógica en los mismos. Asimismo, se hace necesario identificar si los docentes han modificado sus prácticas pedagógicas adecuándolas a los requerimientos educativos de los menores en este retorno a la presencialidad.

En la institución secundaria de Jornada Educativa Completa (JEC), del distrito del Rímac contexto donde se aplicó el estudio, cuenta con un equipo directivo, coordinadores por áreas, docentes y una importante población estudiantil. A fines del año 2019 e inicio del año 2020, meses antes de la pandemia, un equipo formado por docentes y directivos de la escuela apoyados conjuntamente con los especialistas de la Dirección de Formación Docente en Servicio (DIFODS) se realizó diagnóstico sobre la gestión pedagógica, donde se obtiene los resultados concluyentes que el 35% de los docentes tenían dificultad en la planificación curricular, que los espacios colegiados no contribuían al

fortalecimiento del educador, por la falta de ruta de trabajo que fortalezca su labor con estrategias pedagógicas y didácticas para beneficio de los estudiantes. Los educadores estiman en muchas oportunidades, que el equipo directivo no prioriza su involucramiento en el proceso pedagógico y poca participación en los espacios de trabajo colaborativo y de reflexión de la praxis docente. Asimismo, en uno de los ítems indican sobre participación en la escuela y comunidad, un 45% respondieron que tienen poca participación en la construcción los documentos que permiten gestionar la escuela: Plan Educativo Institucional (PEI), Proyecto Curricular Institucional (PCI), Plan Anual de Trabajo (PAT) y Reglamento Interno (RI).

Por lo descrito anteriormente, se observa que estos aspectos continúan, luego de dos años de pandemia, en el retorno a la presencialidad, evidenciándose, trabajos colegiados sin planificación, que no proyecta cambios positivos en la práctica docente, encontrándose falla en el monitoreo y acompañamiento de parte de los directivos, la sistematización es mínima e inadecuada, lo cual no permite elaborar el plan de mejora institucional que cumpla con atender las dificultades educativas de los colegiales y fortalecimiento pedagógico, así como realizar los ajustes de la gestión pedagógica de parte del directivo. Cabe indicar que se genera o convoca a pocos espacios de reflexión para la toma de decisión de la propuesta pedagógica planteada en el PEI y en general la construcción y reajustes a los instrumentos de gestión escolar.

Frente a este escenario descrito y considerando los lineamientos educativos del MINEDU sobre gestión educativa liderada por el equipo directivo para lograr una gestión pedagógica innovadora, con visión de cambio y de reflexión permanente sobre el desempeño profesional docente, se sugiere la interrogante principal: ¿Cómo se relaciona la gestión pedagógica y desempeño docente en la institución educativa del distrito del Rímac, 2022? Como problemas específicos se propusieron: ¿Cómo se correlacionan la gestión pedagógica y las dimensiones enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, identidad docente, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el desarrollo de la profesionalidad y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en una escuela de un distrito de Lima?

La indagación se justifica desde la perspectiva teórica, porque va permitir ampliar la información sobre la gestión pedagógica y desempeño docente con teorías y enfoques actualizados. Desde la perspectiva práctica esta investigación servirá como modelo pedagógico en las instituciones escolares para mejorar los resultados y calidad educativa. Desde lo metodológico, haciendo uso de diseños, métodos, técnicas, estrategias, e instrumentos validados servirán de soporte o guía para los futuros investigadores.

El objetivo principal de la indagación en estudio es: Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño de maestros en una escuela del distrito del Rímac, 2022. Los objetivos específicos son: Precisar la relación entre la gestión pedagógica y las dimensiones enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, identidad docente, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el desarrollo de la profesionalidad y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en una escuela de un distrito de Lima.

En cuanto a la hipótesis principal se planteó la existencia de una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño de maestros en una escuela del distrito del Rímac, 2022. Con relación a las hipótesis específicas se propuso: Existe relación positiva y significativa entre la gestión pedagógica y las dimensiones enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, identidad docente, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el desarrollo de la profesionalidad y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en una escuela de un distrito de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

En el proceso de indagación, con el fin de recabar estudios previamente llevados a cabo con relación a las variables tratadas, se ha considerado a nivel nacional a García (2022), quien desarrolló una investigación cuantitativa respecto a su enfoque, correlacional y básico teniendo como propósito precisar la correlación entre la gestión pedagógica y la calidad del desempeño de los profesores, llevándose en la provincia de Julcán. Respecto a la prueba de hipótesis, según el estadístico de Pearson, se halló un 0,715 de asociación siendo este de nivel significativo y corroborando una asociación directa, alta y significativa entre las variables analizadas. Además, se presenta el trabajo de Prudencio (2021), quien en su investigación de características básica, no experimental, buscó correlacionar la gestión pedagógica y el desempeño de maestros en una provincia de Apurímac. Basándonos en los hallazgos del estadístico de Spearman, se halló un nivel de 0,413, lo cual demostró que existe correlación de grado moderado y directo entre las variables mencionadas, con mayores indicadores de desempeño de los colaboradores.

Herrera (2021), al evaluar la gestión educativa correlacionando con el desempeño de maestros en una región de Arequipa, sigue una línea de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental que demostró asociación, según hallazgos del estadístico de Rho de Spearman 0,390. La investigación concluye demostrando correlación a nivel moderado entre las variables referidas. De la misma manera, se cuenta con el aporte de Malca (2020), quien al establecer la correlación entre gestión pedagógica y desempeño del maestro bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, encontró que existe entre las variables referidas un nivel de correlación moderado según el Rho de Spearman (0,678).

Asimismo, Castillo (2020) propone establecer la asociación en su investigación entre la gestión pedagógica y el desempeño del profesor, en una escuela de la ciudad de Trujillo. La investigación fue de corte transversal correlacional de enfoque cuantitativo y en cuanto a los hallazgos el estadístico de Pearson encontró una asociación de 0,867, corroborando con ello que una mejor gestión pedagógica guarda relación con un mejor desempeño de los profesores en el contexto de investigación mencionado. Calle (2018) desarrolló una investigación

en La Unión, donde se propuso establecer la asociación entre el desempeño de los profesores con la gestión pedagógica del trabajo, esta investigación fue de corte no experimental correlacional y en cuanto a los hallazgos, según el Rho de Spearman, se demostrando con ello de que pueden correlacionarse entre las variables a un nivel moderado con una asociación de 0,367.

Panta (2020), analizó en su informe de enfoque cuantitativo no experimental, la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño de profesores en una zona rural de Jumbilla, a través de la correlación de Pearson, logrando demostrar un nivel de asociación de 0,725, es decir, con ello se comprobó una relación directa y moderada entre las variables mencionadas. La investigación concluye que la gestión educativa es un factor que se relaciona de forma positiva con el desempeño de los maestros y sus indicadores de productividad.

Silva (2020) en su estudio cuantitativo, básica, no experimental y correlacional, determina que existe relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente. Con un coeficiente Rho de Spearman de 0,891 concluyendo una correlación alta y positiva. Asimismo, Zegarra (2020) considerando las mismas variables mencionadas anteriormente en el distrito de Comas, estudio científico básica, cuantitativa, descriptiva y no experimental correlacional determinó la relación significativa de grado alto con un coeficiente de 0.771 sentenciando que, a más eficiencia de la gestión pedagógica, mayor será el desempeño docente. Finalmente, Del Pezo (2019) en su estudio académico básica, no experimental correlacional obtuvo resultados según el coeficiente de Rho Pearson de 1.00 entre las variables gestión pedagógica y desempeño docente.

Con relación a las investigaciones propias del contexto extranjero, se tiene el informe de Franco (2021) quien, en su investigación llevada a cabo en Ecuador, se propuso establecer la correlación entre la gestión pedagógica y la calidad de la enseñanza de profesores en un cantón al sur del país. La investigación presenta un enfoque cuantitativo, correlacional y se hizo el contraste de las hipótesis con el Rho de Spearman, hallándose un nivel de relación positivo de 0,618, en el cuál demostró relación entre variables de manera directa significativa a nivel moderado. La misma forma, Torres (2021), en una indagación llevada a cabo en la Ciudad de

Santo Domingo, con una línea correlacional, no experimental, transversal, siendo su propósito establecer la relación de la gestión pedagógica y la gestión de los aprendizajes, teniendo como base el índice de correlación de Rho de Spearman donde se encontró un nivel de 1.000, el informe demuestra que en el contexto evaluado existe una correlación perfecta entre variables.

Macías (2020) en Ecuador, indagó sobre la relación entre la formación continua en la gestión pedagógica de maestros de un colegio, considerando los resultados del estadístico de Pearson, teniendo como resultado 0,884, señala la relación significativamente alta entre las variantes estudiadas. De la misma manera, Holguín (2020), en Ecuador, se propuso evaluar la incidencia de la formación continua en la gestión pedagógica en maestros de educación básica, siendo exploración no experimental descriptiva de enfoque cuantitativo, que se basa en los resultados de la r de Pearson, demuestra una relación positiva, moderada de 0,605 entre ellas.

También en Ecuador, Alvarado (2020), llevó a cabo una investigación de corte transversal, correlacional, con el propósito de relacionar la gestión directiva pedagógica y el desempeño que tienen los profesores en una escuela rural, los hallazgos de acuerdo al estadístico del Rho de Spearman, se encontró un nivel de relación bajo de 0,253 entre las variables de estudio. Por último, Ochoa (2020), en su investigación de corte correlacional, no experimental, llevado a cabo en Ecuador en una escuela rural, se propuso relacionar la gestión directiva y el desempeño del maestro, donde encontró una correlación directa significativa de nivel alto, según el valor del Rho de Spearman de 0,759, demuestra de esta manera, que una buena gestión directiva, está muy ligada con los indicadores en cuanto al desempeño de los profesores.

Del conocimiento teórico, de la variable gestión pedagógica, se consideró como punto de partida la conceptualización de organizaciones, considerándolas como unidades sociales que se encuentran en permanente cambio y buscan de manera intencional lograr los objetivos y metas propuestas, las mismas que una vez logrados, se van proponiendo nuevos desafíos, (Chiavenato, 2017). En el caso de nuestras organizaciones escolares, son entes que cuentan con documentos

decisivos como el Proyecto Educativo que orienta y reajusta la propuesta pedagógica.

Con respecto a la definición de gestión, desde la base administrativa Brunet (2011), se señala que es la habilidad que se tiene para fomentar y mantener conversaciones dinámicas y particulares dentro del contexto interno y externo de una institución, por lo que dentro del ámbito educativo surge de la necesidad de gestionar no solo recursos destinados a la educación, sino también acciones y comportamientos humanos vinculados con la calidad educativa.

En relación a la gestión educativa, el Banco Mundial. (2018) aporta que es un proceso macro que va permitir obtener resultados académicos importantes de los discentes, planteando y ejecutando para ello cada una de las etapas de la administración como: la planificación enmarcando en los objetivos, valores, visión y otros aspectos importantes, además de la evaluación. El Minedu (2014) indica acciones organizadas orientadas de manera eficiente a las escuelas, para el logro de sus compromisos de gestión e institucionales de acuerdo a las propuestas pedagógicas planteadas en los valiosos documentos de gestión de mediano plazo, como son el PEI y PCI que sustentan la propuesta importante de gestión pedagógica.

Desde hace un tiempo que el Minedu ha optado por gestionar la escuela con un modelo basado en lo pedagógico. De La O Casillas (2017) refiere que es un proceso que prioriza el trabajo en equipo, las comunidades educativas en pleno unen fuerzas para la mejora del desempeño directivo y docente como ente transformador de una realidad educativa, liderando el ámbito pedagógico por el equipo directivo. Así mismo, la gestión pedagógica dentro del enfoque constructivista, lo construyen los integrantes que participan en la comunidad educativa desde su modelo educativo propuesto y con sus saberes (Del Pezo, 2019).

Desde estas concepciones, la gestión pedagógica se trata desde el ámbito de gestión como un sistema de carácter dinámico para que las acciones que se ejecuten permitan el mejoramiento constante y permanentemente (Gairín & Mercader, 2021). En el ámbito pedagógico, podemos señalar que la gestión se

orienta a la planificación curricular, por ello es conveniente y necesario potenciar las competencias de los que guían estas escuelas, directivos, asegurando que estos procesos estén acompañados eficazmente (Leitwood, 2009).

En nuestro país existen documentos emitidos por el Ministerio de Educación que van a rectar el trabajo de los líderes educativos, siendo el más emblemático el Marco del Buen Desempeño Directivo (2014), en este documento, se emite un conjunto de normas tendientes a mejorar y hacer más eficiente la gestión institucional y los componentes que de ellas se desglosan, destacando la gestión pedagógica. El documento prioriza y orienta a los directivos a desarrollar acciones basadas en un proceso técnico de planificación, organizar las actividades las actividades escolares bajo lineamientos de orden, secuencia, objetividad, eficiencia. Todo ello tendiente a mejorar el servicio educativo a través del logro de aprendizajes efectivos, es por ello que los procesos internos deben de ser llevados a cabo a través de equipos cohesionados y, por último, todas las actividades deben ser materia de evaluación interna, donde la retroalimentación permite aprender de las experiencias de cada uno de los agentes educativos involucrados (Leithwood, Seashore, Anderson & Wahlstrom, 2004). El Marco del Buen Desempeño Directivo como documento base de la gestión escolar en nuestro país, la estructura en dominios y competencias a alcanzar, siendo las siguientes:

1. Dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes:

- (a) Competencia lidera la planificación institucional; implica la identificación de todos los procesos que enmarcan el trabajo educativo, el contexto de la escuela, identificar las características y rasgos de los estudiantes, así como también su entorno social y familiar, con el propósito de orillarlo hacia el logro de objetivos de aprendizaje.
- (b) Competencia fomenta y mantiene la participación democrática de los diversos actores; a través de esta competencia se busca incluir en el trabajo educativo a la comunidad y sobre todo a las familias, representada por los tutores y padres, todo ello en pro del logro de aprendizajes trascendentes, funcionales y significativos (López, 2017). En este proceso se busca crear ambientes escolares cálidos donde la motivación, valoración, colaboración y respeto a la diversidad sean una constante.
- (c) Competencia dirige procesos de evaluación de la administración de la escuela; tiene como propósito evaluar y monitorear de manera permanente

los procesos internos de gestión escolar, los mismos que son retroalimentados y monitoreados de manera constante para asegurar una mejora permanente de resultados satisfactorios en cuanto a logros de aprendizajes. (d) Competencia mejora de las condiciones operativas; esta competencia tiene la finalidad de garantizar que todos los estudiantes tengan y alcancen aprendizajes de calidad y para ello se requiere una administración justa y eficiente del conjunto de recursos, tanto materiales, financieros, como humanos, así como, la organización de los tiempos dentro de una escuela, en esta etapa también se busca prevenir situaciones de riesgo o mantenerlo organizado (López & Gallegos, 2019).

2. Dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes: Considerando el documento guía del Marco del Buen Desempeño, encontramos en esta dimensión o dominio dos competencias que destacan: (a) Fomenta la dirección de una comunidad de aprendizaje; a través del apoyo permanente, el trabajo en conjunto y la colaboración recíproca, donde los profesores forman comunidades de aprendizaje con el fin de mejorar la praxis educativa, teniendo como soporte la capacitación permanente y la profesionalización (Meza, Torres & Mamani, 2020). (b) Competencia administra la calidad de los procesos educativos; bajo esta premisa se busca que el gestor educativo puede hacer el celador y gestor de los recursos que tiene a disposición, el mismo, que el sistema educativo a través del ministerio les brinda, para ello, es necesario que se desarrolle una política de seguimiento sistemático al trabajo docente, donde la reflexión en conjunto permita ir validando los aprendizajes logrados, así como las metas a cubrir (Madan & Jain, 2015). Estas competencias tienen como propósito, fortalecer el trabajo directivo guiando la gestión pedagógica del colegio y teniendo como norte la mejora permanente de los aprendizajes, siendo a la vez esto, una evidencia a través de los descriptores del desempeño, Minedu (2014).

Las personas llamadas a guiar este proceso, son los directivos de las escuelas, dirigidas por el director. Entre los principios del documento, también está el de involucrar a toda la comunidad educativa, estudiantes, maestros, instituciones aliadas u organismos que estén involucrados con el ámbito educativo, con el propósito de desarrollar una cultura participativa, bajo el principio de que la educación es una construcción de visión compartida, donde es necesario la plena

inserción de todos los agentes involucrados, que utilizan los recursos y medios a disposición, para que se generen aprendizajes significativos de calidad, funcionales para una nueva generación de estudiantes (Gudiño, Acuña & Terán, 2021).

La gestión pedagógica institucional, se refiere a una serie de acciones planificadas y organizadas dirigidas por el equipo directivo para mejorar y asegurar el éxito del aprendizaje en la escuela (Au Hurit, Redan & Radja, 2022). Estas acciones deben enfocarse en mejorar el aspecto pedagógico que realizan los docentes y tener una visión compartida sobre el tipo de liderazgo que deben ejercer los maestros, debiendo ser compartido y centrado en el aprendizaje (Ali, Munir, & Kurniady, 2020). El objetivo es revalorar el papel del liderazgo directivo en la escuela, según la propuesta del MBDD (2014), la gestión pedagógica se estructura en dominios que se incluyen como dimensiones en esta investigación.

Dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes: Hace referencia a la administración y manejo de las circunstancias para mejorar la enseñanza, que incluye las habilidades que el líder escolar debe poseer en cuanto a la gestión pedagógica de la escuela, con el fin de mantenerlas en las mejores condiciones y elevar la calidad educativa. Este proceso está ligado al planeamiento y al desarrollo de acciones previas, tendientes a mejorar la convivencia democrática y la defensa intercultural, esto implica la búsqueda y fomento de participación comunal de las familias, así como una evaluación permanente (Aguilar, Velandia, Barreto & Álvarez, 2017). Esta dimensión está conformada por la totalidad de habilidades que busca desarrollar, las mismas que van a garantizar el éxito en el aprendizaje, es necesario que la escuela a través de sus directivos de manera planificada y haciendo un adecuado uso de los recursos a disposición, genere la creación de un clima escolar apropiado donde armonizando tiempo, recursos y personas se puedan crear las mejores condiciones que permitan alcanzar aprendizajes efectivos (Arboleda, 2020).

Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes: Tiene como fin el análisis de los procesos educativos que tienden a permitir la mejora en cuanto a los aprendizajes, se enfoca en evaluar al líder escolar desarrollando su potencial profesional y para ello, se sustenta en la reflexión y autoevaluación permanente, teniendo como aliados la capacitación continua y el

soporte técnico pedagógico que pueda recibir de la escuela, que tiene como propósito fortalecer y guiar la práctica educativa en los maestros (Chávez & Olivos, 2019). Organizar una institución educativa lleva en sí los mismos lineamientos de la administración tradicional, ya que, en ella conjugan todos los elementos propios de la gestión, es por eso que los procesos pedagógicos y técnicos deben ser permanentemente retroalimentados por los directivos, a través de la verificación del cumplimiento de planes, estrategias, tiempos y el logro de metas, de esta manera nos aseguramos que los procesos áulicos dónde están inmersos la pedagogía y la didáctica moderna, sean de primer nivel tendientes a mejorar los aprendizajes de los educandos (Chiavenato, 2010).

Cómo segunda variable de investigación, se tiene al desempeño enfocado al ámbito profesional docente, desde un punto de vista conceptual, se considera desempeño a todas aquellas acciones que previamente fueron planificadas, es necesario reconocer que gran parte de lo que se planifica y organiza, no siempre se lleva a cabo de la manera cómo se había previamente establecido, establecer puntos de comparación en función de lo planificado es una característica al evaluar el desempeño con aquello que realmente se ha alcanzado, que viene a ser el resultante del trabajo. El desempeño presenta una naturaleza, donde los principios los encontramos en la administración y la medición de la productividad, de la complejidad de actividades que se llevan a cabo, están directamente relacionadas con los objetivos y propósitos que una organización tiene establecido, aunque existe una diferencia entre aquello que se planifica y aquello que finalmente se obtiene, Chiavenato (2017).

El desempeño es la combinación de habilidades y comportamientos de tipo afectivo que desarrolla el individuo, el mismo, que forma parte de un equipo o de una organización. Visto desde otro enfoque, podemos decir que el desempeño viene del conjunto de capacidades, el comportamiento o como actúa una persona cuando forma parte de un equipo o una institución. Llevado al ámbito netamente pedagógico, podemos decir que el desempeño de los docentes está cargado de mucha subjetividad, pero se refiere al conjunto de tareas que desarrollan las personas integrantes de una comunidad educativa (Escribano, 2018). Sí bien es cierto, que existe un componente subjetivo y de valoración para medir el

desempeño en el trabajo del profesorado, se puede utilizar una métrica, para cuantificar la labor de los docentes a través de indicadores. Estos índices relacionados con la productividad del maestro, guardan relación directa con objetivos, metas y expectativas que se tienen sobre su trabajo (Cerón, Cossio, Pezoa & Gómez, 2020).

Con relación a los objetivos que permiten medir el desempeño, estos tienen como fin evaluar, así como mejorar elementos relacionados con el servicio de la producción de calidad, bajo principios de eficiencia y eficacia, a nivel de producción, se puede decir que la calidad asociada al desempeño de la labor, se mide en función de productos o servicios que estén ajenos a errores y que a la vez puedan brindar, como factor adicional, elementos a favor que están relacionados con el tiempo, la eficacia, la velocidad, la durabilidad, entre otros (Chiavenato, 2011). De la misma manera, estos elementos están asociados con la confiabilidad que implica que el producto o servicio recibido sea confiable y seguro. Otro de los elementos asociados a la calidad que brinda un buen desempeño de labor, lo encontramos en la capacidad de innovación y mejora continua, también, en el manejo de costos y la calidad del servicio ofertado. Todos estos elementos se conjugan dentro de una organización, donde se ha demostrado un buen desempeño de la labor ejecutada, por parte de los colaboradores (Genao, Pérez & Castro, 2014).

A nivel educativo, son los líderes de cada escuela quienes deben acompañar a sus colaboradores, para que finalmente puedan cumplir con las metas establecidas, esto implica monitoreo, acompañamiento y retroalimentación en las labores llevadas a cabo. Lograr la correcta conjugación de todos estos elementos, se enmarca en una buena gestión del desempeño, donde factores tradicionales como planificación, verificación, dirección y organización permiten el alcance de metas organizacionales, así como también de resultados e indicadores cuantitativos (Hernández, 2021). Diversos teóricos del talento humano, consideran fundamental evaluar el desempeño de las personas con el propósito de mejorarlo de manera constante, es por ello que la labor de los directivos en las escuelas debe de ser principalmente de retroalimentación y acompañamiento, con el fin de que las personas aprendan de sus errores y cometan la menor cantidad de ellos. Finalmente, en sus estrategias utilizan los recursos a disposición para el logro de

aprendizajes efectivos, de lograrse ello, estaríamos cumpliendo con el principio de excelencia operativa, Chiavenato (2017).

El desempeño del profesor en la escuela, implica conocer cómo actúa de manera eficaz dentro del ámbito escolar, para ello, los desempeños pedagógicos que se aplican en las aulas deben formar parte de un plan riguroso de acompañamiento y capacitación al personal docente, con el fin de ajustar sus estrategias de enseñanza aprendizaje, solo de esta manera, se pueden gestionar actividades que se puedan convertir en elementos integradores de los procesos de enseñanza, también va a permitir evaluar formativamente, los resultados de aprendizaje, generando espacios de debate, acciones de reflexión y retroalimentación.

Para autores como Montenegro (2003) y Flores (2010), el desempeño del profesor, es visto como la conjugación de acciones y capacidades que los maestros ponen en práctica en diferentes contextos al momento de desarrollar aprendizajes, esto implica trabajo en el aula dentro de la institución y en el contexto sociocultural. No debemos olvidar que el desempeño de los profesores tiene como determinante un conjunto de elementos propios de su labor y debe tomar en consideración el contexto sociocultural, así como las individualidades de sus estudiantes para generar impactos positivos y duraderos en el aprendizaje.

En nuestro país, el ente rector, Ministerio de Educación, describe al desempeño de los profesores como la dedicación que tiene el profesional que ejerce docencia con el propósito de alcanzar calidad y equidad en la educación de sus estudiantes, teniendo como punto de partida el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) es una herramienta valiosa que marca las competencias para adecuar su práctica pedagógica en la escuela. Dicho documento está constituido por cuatro dominios y estructurado por 9 competencias evidenciadas a través de sus 40 desempeños.

En este documento se establecen los lineamientos que organizan el aprendizaje de los alumnos desde la mirada de los docentes, incluye la planeación de actividades pedagógicas que es una fase previa antes de la ejecución en el aula. Este proceso es dinámico y permanente obligado a los docentes a diseñar las

estrategias más adecuadas que van a utilizar en su praxis pedagógica con el propósito de afianzar los resultados en cuanto aprendizajes logrados (Rodríguez & Sánchez, 2019). Su elemento fundamental en esta etapa es consolidar el compromiso de los maestros y reflexionar en cuanto a su responsabilidad en el proceso educativo, siendo necesario la identificación de debilidades y fortalezas en su trabajo para hacer más efectivo su desempeño (Peña & Ochoa, 2012).

La labor de los profesores no es ajena al trabajo del equipo directivo, ya que las líneas matrices del trabajo en el aula son establecidas por los gestores educativos en concordancia con los maestros donde se demuestra el trabajo en equipo funcional basado en un liderazgo pedagógico de primer nivel (Saravia & López, 2018).

El desempeño de los docentes está directamente relacionado con el trabajo de identificación de las características y rasgos particulares de sus estudiantes, está va de la mano con la identificación del contexto en la cual se desenvuelve ello e implica el ámbito social y familiar, además se requiere que los maestros cuenten con conocimientos avanzados con respecto a los contenidos disciplinares que van a impartir en las aulas, así como también comprendan los enfoques pedagógicos vigentes y cuáles son los que se van a manifestar en cada una de sus estrategias de enseñanza (Tamrat, 2018). Entre los objetivos de la educación moderna está el de garantizar que el enfoque educativo sea humanista e inclusivo y bajo este paradigma los docentes deben, en conjunto con los directivos, enfocar sus acciones y actividades técnico pedagógicas (UNESCO, 2017).

El proceso de ejecución del trabajo docente es una demostración de buen desempeño, donde la enseñanza creativa e innovadora se aplique en su trabajo cotidiano, para ello, los maestros se han especializado, desarrollando un conjunto de estrategias motivacionales que toman en cuenta sus reales necesidades, así como también sus expectativas y estas estrategias didácticas previamente adaptadas para lograr que el aprendizaje se dé bajo un principio de trascendencia y significatividad, esto nos lleva a aceptar a la planificación de la enseñanza, como proceso colaborativo, que involucra a todos los agentes participantes de la escuela (Selamat, Samsu & Kamalu, 2013). Para alcanzar esta meta es necesario que la programación curricular sea revisada periódicamente, de esta forma, los directivos

y docentes se aseguran de que los contenidos, competencias y capacidades a lograr sean coherentes con los objetivos de aprendizaje y los enfoques pedagógicos actuales (Zegarra, 2020).

La creación de ambientes apropiados para el aprendizaje, en consideración a las experiencias de los discentes, es aquella donde se respetan sus contextos culturales, sus intereses y las experiencias de formación, que tienen como elementos claves para la formación de aprendizajes significativos. El buen docente, para poder desempeñarse de manera efectiva, debe tomar en consideración estos elementos y a la vez relacionarlos con un sistema de evaluación que va a permitir evaluar el progreso de los alumnos, así como también, realizar ajustes a la enseñanza, afinando las estrategias de trabajo en función de los resultados objetivos (UNESCO, 2017). Tanto maestros, como estudiantes, deben de entender que la evaluación se convierte en una oportunidad de mejora, donde la reflexión sobre sus propios procesos de aprender sea una constante, buscando ante todo autonomía en el proceso, ello debe darse de manera regular y sistemática con el fin de mejorar permanentemente.

El desempeño de los maestros también es evaluado bajo los principios de participación del mismo, en la gestión del colegio, actualmente los colegios pueden ser entendidos como entes y organismos articulados, vinculados a la comunidad, no ajenos a ella, por tanto, los maestros se convierten en activos participantes, que se encargan de difundir principios elementales para la sociedad, como la actitud democrática, la promoción del pensamiento crítico y el trabajo colaborativo, que se sustenta en el respeto a la familia, la identidad comunitaria y cultural. Uno de los documentos base que logra materializar este propósito, es el proyecto educativo institucional, el mismo que para ser eficiente debe ser desarrollado de manera democrática y colaborativa (Almuiñas & Galarza, 2004).

El desarrollo de la profesión e identidad de los maestros, son elementos clave en el desempeño de los mismos, donde deben ser continuamente evaluados y mejorados. El MBDD (2012), ha destacado la importancia de que los maestros reflexionen sobre sus procesos y prácticas, que reciban orientación y apoyo para mejorar su formación, además del desarrollo profesional. Este enfoque es esencial

para asegurar que los educadores estén bien preparados y capacitados garantizando un buen servicio educativo.

El ejercicio de la práctica docente, que se ha visto renovada gracias a la aplicación de técnicas, estrategias y recursos contemporáneos, no debe estar reñido con la ética y la deontología profesional, por el contrario, se debe dar una nueva perspectiva ética a la profesión del maestro, siendo el respeto a los derechos de las personas una demostración vivencial del ejercicio diario de su trabajo, valores relacionados a la honradez, justicia, equidad, identificación, disciplina, responsabilidad, etc. Todo ello acorde con la función social que desempeñan los mismos que se convierten en un buen modelo a seguir por parte de los estudiantes.

Para efectos de esta investigación la base teórica se halla en el Marco del Buen Desempeño Docente (2012), el mismo que estructura o clasifica la variable en dominios y que por ello se ha tomado en consideración las siguientes dimensiones:

Dimensión 1, Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

Está referida a todas las acciones previas, que lleva a cabo el maestro con el propósito de diseñar sus sesiones de aprendizaje, el mismo que involucra la etapa de planificación y organización de estrategias, recursos, momentos y evaluación, Minedu (2012). La labor educacional debe ser previamente diseñada siguiendo parámetros relacionados a la planeación con el fin de articular de manera adecuada los elementos, recursos y personas participantes en los procesos educativos (Basir & Basir, 2020).

Dimensión 2, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

La dimensión tiene como propósito la búsqueda y generación de un clima apropiado para el aprender, donde se puedan generar aprendizajes trascendentes, basados en la sana convivencia, el respeto intercultural y la formación de una ciudadanía crítica, Minedu (2012). Es fundamental que la educación moderna haga uso de todos los elementos que la tecnología y la modernidad brinda, los mismos que se convierten en valiosos aliados para los docentes actuales, ya que forman parte del desarrollo de la vida de los educandos, quienes están familiarizados con los recursos tecnológicos desde los primeros años de vida (Cerdas, Chen &

Rosabal, 2018).

Dimensión 3, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: El objetivo en esta dimensión es garantizar que los maestros se conviertan en agentes activos de participación en la vida social y comunitaria, ya que la escuela no es una isla ajena a la problemática de la comunidad o de la realidad del país, por el contrario, es debido a ello que las actitudes democráticas el desarrollo del pensamiento crítico y las estrategias de participación colaborativa se convierten en objetivo a desarrollar en los educadores, Minedu (2012). Los maestros como depositarios de la cultura y el saber de una comunidad son llamados a difundir de manera apropiada estos conocimientos que respetan la cultura y la identidad, con el propósito de convertirse en agentes transformadores del mismo que permita generar una conciencia de responsabilidad social en los educandos y la comunidad en general (De La O Casillas, 2017).

Dimensión 4, Desarrollo de la profesión e identidad docente:

Los maestros deben de recibir permanente capacitación y orientación sobre la mejora y desarrollo de su carrera, la aplicación de este principio se convierte esencial en la educación moderna porque de esta manera los educadores estarían mejor motivados, altamente preparados y capacitados para brindar una respuesta oportuna y efectiva en el logro de aprendizaje de sus estudiantes, Minedu (2012). El desarrollo de la profesionalidad docente basado en un alto nivel de capacitación del profesorado debe convertirse en un principio de estado donde el sistema educativo coadyuve al desarrollo de los maestros tanto a nivel personal como profesional, esta manera garantizamos que el recurso humano más valioso de este proceso esté altamente motivado para el ejercicio de su función (Gairín & Mercader, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La finalidad de una indagación básica es aumentar el conocimiento en un área específica sin una aplicación práctica inmediatamente. Se enfoca en descubrir nuevas ideas, conceptos y teorías, además de entender mejor los fenómenos existentes. La investigación básica se realiza con fines puramente científicos y no busca una solución inmediata a un problema específico (Hernández & Mendoza, 2018). Esta investigación puede ser llevada a cabo en laboratorios, en estudios en campo, o a través del análisis de los artículos científicos existentes sobre el tema. La investigación básica es fundamental para el avance de los conocimientos y es una base sólida para la investigación aplicada (Vara, 2015).

La indagación es no experimental en cuanto a su diseño, porque sus variables no se van alterar y se observaran sus características de forma directa tal como se presentan para posteriormente analizarlas. Asimismo, es correlacional porque busca establecer la asociación de las variables gestión pedagógica y el desempeño del maestro entre sí.

El enfoque que se emplea en la presente indagación es cuantitativo, el más apropiado respecto al acopio de datos para comprobar las hipótesis de la investigación, para lo cual se aplicará técnicas estadísticas que demostrará la relación existente entre las variables, su validez, confiabilidad y veracidad o falsedad de su hipótesis planteada, (Hernández et al.,2014). La investigación aplicó el método hipotético deductivo, buscando contrastar las suposiciones propuesta haciendo uso de la estadística inferencial.

Finalmente, la investigación es descriptiva porque se analiza las variables gestión pedagógica y desempeño docente, de una institución educativa del distrito del Rímac y correlacional, ya que va evaluar la relación existente entre ellas. El gráfico según Hernández et al. (2014) que corresponde a esta indagación es:

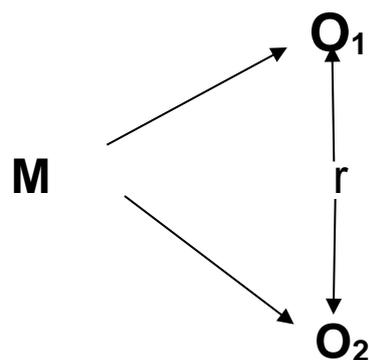


Figura 1. Esquema de correlación

Donde:

M: Muestra docentes de una institución educativa del distrito del Rímac

O₁: Gestión pedagógica

O₂: Desempeño docente

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual Gestión pedagógica:

La gestión de los procesos pedagógicos es un proceso sistemático y estratégico que se realiza en la escuela bajo la dirección del equipo directivo, con el propósito de asegurar el logro de aprendizajes efectivos en los alumnos. Es un enfoque integral que implica la planificación, organización y coordinación de diferentes acciones pedagógicas para lograr un resultado óptimo. (MBDD, 2014)

Definición operacional:

Operacionalmente la variable se divide en dos dimensiones y seis indicadores tomados del MBDD (2014): En base a ello, se elaboró y se contextualizó un cuestionario con veinte ítems.

Definición conceptual Desempeño docente:

Según el MBDD (2012), son el conjunto de todas las acciones visibles que lleva a cabo el docente en su labor diaria, está enmarcada en las funciones profesionales propias de su rol, esto con el propósito de alcanzar resultados de aprendizaje.

Definición operacional:

La variable desempeño docente es un concepto que se refiere al nivel de competencia y efectividad que el docente muestra en su trabajo. Según el MBDD (2012), se puede medir operacionalmente a través de cuatro dimensiones y nueve indicadores. Se ha elaborado y adaptado un cuestionario de 32 ítems. Asimismo, este cuestionario permite medir la efectividad y competencia del docente en cuatro dimensiones clave, que se refieren a su capacidad para planificar, ejecutar, evaluar y mejorar sus procesos pedagógicos.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

En la exploración se contó con una población de 110 docentes de nivel secundario, modalidad Jornada Escolar Completa, del distrito del Rímac, jurisdicción de la Ugel 02. Así como una muestra de 70 profesores, considerándose la técnica del muestreo no probabilístico por conveniencia e intencional, (Hernández et al.,2014).

Se incluyeron en el estudio a los maestros contratados y nombrados de la escuela en mención, excluyéndose a los docentes con licencia al momento de la toma de la muestra, ya que se tuvo un solo periodo determinado para el levantamiento de la información, siendo una investigación transversal del 05 diciembre, hasta el corte de la misma, 16 diciembre 2022; (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la indagación se consideró para ambas variables, la encuesta como técnica y como herramienta de recolección de datos al cuestionario, listado estructurado de interrogantes, (Valderrama, 2015). Se realizó a través del formulario Google Form para poder obtener información en un tiempo menor y donde los maestros participaron voluntariamente para cada una de las variables de estudio. Los ítems del instrumento respondieron directamente al proceso de

operacionalización dado que cada uno de ellos se encontraban entrelazados para lograr el objetivo de estudio.

Para la variable gestión pedagógica, se consideró evaluar a través de una encuesta, utilizando un cuestionario adaptado y contextualizado del MBDD (2014) que consta de dos dimensiones: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Así como, seis indicadores y 20 ítems, siendo su escala ordinal tipo Likert, que tiene en cuenta como alternativas de respuestas politómicas a las siguientes: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5). El instrumento fue de fácil aplicación con un tiempo promedio para responder de 10 minutos.

La segunda variable desempeño docente se adapta y se contextualiza del MBDD (2012), se elabora un cuestionario dimensionado en cuatro dominios: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, 9 indicadores y de 32 ítems con respuestas politómicas, escala ordinal de tipo Likert, como: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5). Se elaboró el instrumento en un formulario Google donde se tuvo un tiempo promedio de 15 minutos para su aplicación.

Ambos instrumentos estandarizados del Minedu, fueron debidamente contextualizados a las necesidades de la escuela donde se pasó posteriormente por el proceso de validación de contenido. A continuación, a través del Juicio de los Expertos, se tuvo como validadores los magísteres Dennis Jaramillo, Victoria Huaylinos y la Doctora Yolanda Zulueta quienes son reconocidos académicos y conocedores del tema de estudio, comprobando que los reactivos de ambos instrumentos cumplan con los requisitos de pertinencia, claridad y relevancia, (Hernández, 2016).

La fiabilidad obtenida de la prueba piloto de 20 educadores, determino para la primera variable en el estadístico Alfa de Cronbach de (0,815) y la segunda (0,979).

3.5. Procedimiento

En esta etapa de la investigación se consultó la literatura académica, tesis magistrales, doctorales, revistas científicas y temas de estudios relacionados a las variables de estudio en las diversas bibliotecas virtuales y repositorios. Se elaboró la matriz de operacionalización para cada variable como objeto de estudio y poder determinar los instrumentos que respondan a los objetivos planteados en esta indagación, permitiendo demostrar efectivamente la precisión y fiabilidad de ellos. Se solicitó el permiso correspondiente a la Dirección para llevar a cabo este estudio y aplicar los cuestionarios virtuales (Google Formularios) a los docentes de la Institución designada, se enviaron los enlaces por medio de sus correos electrónicos institucionales y los WhatsApp creados por cada área curricular. Finalmente, estuvo abierto para completar los instrumentos 05 días consecutivos, que posteriormente se tabularon dichos datos obtenidos en una tabla Excel, pasando por software SPSS, versión 26 para su procesamiento estadístico descriptivo e inferencial.

3.6. Métodos de análisis de datos

La indagación de estudio es de método descriptivo correlacional, corte transaccional. Utilizándose el programa Excel para la estadística inferencial y descriptiva, además se considera todos los ítems de los cuestionarios administrados a los 70 profesores de la escuela y la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov, a través del cual se constató que la información levantada no contaba con una distribución normal, entonces se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, especial para prueba no paramétricas en el SPSS v26.

3.7. Aspectos éticos

El informe académico se ajusta a las directrices del alma mater universidad César Vallejo presentadas en la Guía de Elaboración de Tesis, considerando la integridad de los derechos intelectuales de los autores citados, diferenciándolos de manera correcta, garantizando la privacidad/confidencialidad de los participantes y respetando sus derechos como sujetos de investigación.

Estos elementos son importantes para garantizar la fiabilidad y exactitud de los hallazgos del estudio. Al mismo tiempo, se consideró el estilo APA para la redacción, edición séptima.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos.

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes Gestión pedagógica y dimensiones.

Niveles	Gestión pedagógica		Gestión condiciones		Orientación proc. pedagógicos	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	4.3	6	8.6	8	11.4
Medio	17	24.3	15	21.4	18	25.7
Alto	50	71.4	49	70.0	44	62.9
Total	70	100	70	100	70	100

Fuente: Elaboración propia

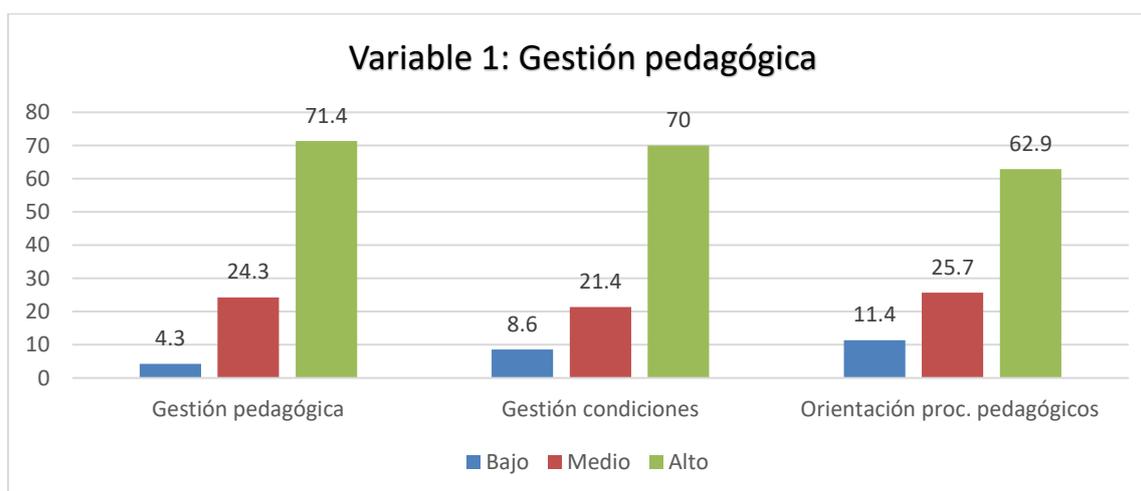


Figura 2. Distribución porcentual Gestión pedagógica y dimensiones

Se evidencia que en la variable 1 de la indagación de estudio los maestros presentan valores superiores al 50%, ubicándolos en los niveles altos (71.4%), así como en las dimensiones: gestión de condiciones para la mejora de aprendizajes (70%) y orientación de procesos pedagógicos para la mejora de aprendizajes (62.9%). Y muestra nivel medio en la variable de Gestión pedagógica (24.3%) y su dimensión primera (21.4%), segunda (25.7%), identificando valores inferiores al 26%. Podemos señalar que existe un conjunto de educadores que se ubican en

una posición por debajo del 12%: lo cual indica que perciben una baja Gestión pedagógica (4.3%), así como en su primera dimensión (8.6%) y segunda (11.4%).

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentual de Desempeño docente y dimensiones.

Niveles	Desempeño docente		Preparación aprendizaje		Enseñanza aprendizaje		Participación gestión		Profesionalidad e identidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	7	10.0	6	8.6	8	11.4	28	40.0	12	17.1
Medio	10	14.3	20	28.6	19	27.1	29	41.4	19	27.1
Alto	53	75.7	44	62.9	43	61.4	13	18.6	39	55.7
Total	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

Fuente: Elaboración propia

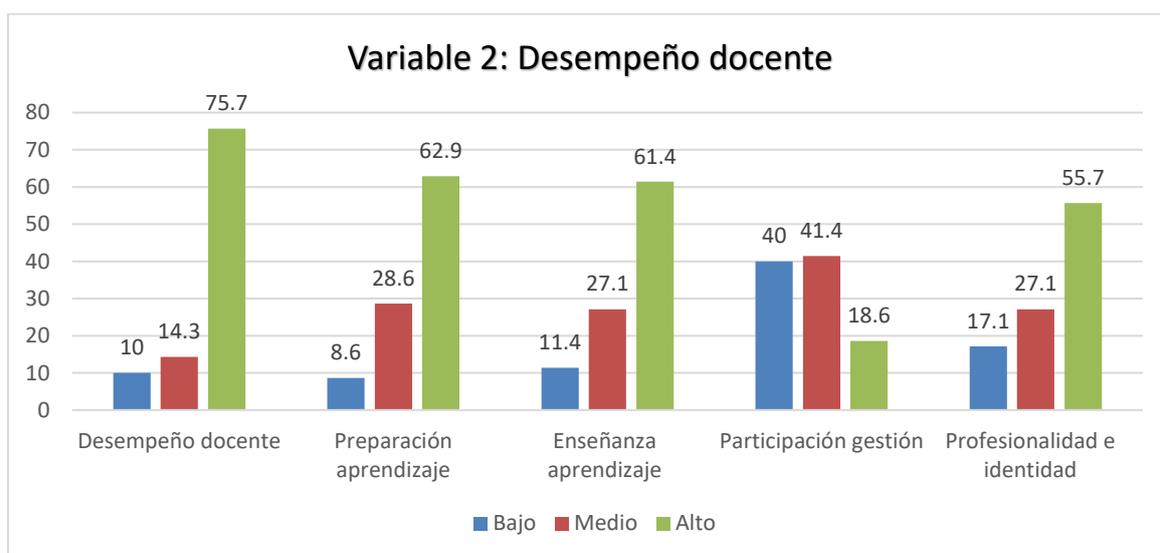


Figura 3. Distribución porcentual: desempeño docente y dimensiones

En lo que concierne al nivel alto, los maestros refieren presentar alto desempeño docente (75.7%) y sus dimensiones: preparación del aprendizaje (62.9%), enseñanza del aprendizaje (61.4%) y desarrollo de la profesionalidad e identidad (55.7%), sin embargo, en la participación gestión de la escuela se evidencia un nivel alto (18.6%). Por otro lado, en el nivel medio en la variable desempeño docente (14.3%), alcanzado la primera dimensión (28.6%), la segunda

(27.1%), alcanzando en la tercera dimensión (41.4%) y en la cuarta (27.1%). Para el nivel bajo, se obtuvo cifras iguales o inferiores al 40% en la variable desempeño docente (10%) y su dimensión primera (8.6%), segunda (11.4%) y tercera (17.1%), no obstante, existe diferencia en relación a las otras dimensiones, ya que un grupo de docentes percibieron que existe un nivel bajo en la dimensión de la participación en gestión de la escuela articulada (40%), evidenciando la necesidad de atender este aspecto.

Tabla 3

Tabla cruzada: gestión pedagógica y desempeño docente

		Desempeño docente					
		Nivel	%	f	%	f	%
Gestión pedagógica	Bajo	% del	3	0	0	3	
		total	4.3%	0.0%	0.0%	4.3%	
	Medio	% del	4	5	8	17	
		total	5.7%	7.1%	11.4%	24.3%	
	Alto	% del	0	5	45	50	
		total	0.0%	7.1%	64.3%	71.4%	
Total	% del	7	10	53	70		
	total	10.0%	14.3%	75.7%	100.0%		

Con respecto al nivel alto, la mayoría de pedagogos refieren presentar alto desempeño docente (75.7%) y sus dimensiones: preparación del aprendizaje (62.9%), enseñanza del aprendizaje (61.4%) y desarrollo de profesionalidad e identidad docente (55.7%), sin embargo, en la dimensión de participación de gestión de la escuela articulada se evidencia que solo algunos maestros indican que presenta un nivel alto (18.6%). De igual modo, en el nivel medio, se presentaron valores por debajo del 42% en la variable desempeño docente (14.3%) y su dimensión primera (28.6%), en cuanto a la segunda se halló (27.1%), respecto a la tercera (41.4%) y en la cuarta dimensión (27.1%). En suma, en el nivel bajo, se obtuvo valores iguales o inferiores al 40% en la variable desempeño docente (10%) y sus dimensiones: preparación del aprendizaje (8.6%), enseñanza del aprendizaje (11.4%) y desarrollo de profesionalidad e identidad docente (17.1%), no obstante

existe diferencia en relación a las otras dimensiones, ya que un conjunto de educadores percibieron que existe un nivel bajo en la dimensión de la participación de gestión de la escuela comunidad (40%), evidenciando la necesidad de atender este aspecto.

4.2 Resultados Inferenciales

Hipótesis general

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa del distrito del Rímac, 2022.

Hi: Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa del distrito del Rímac, 2022.

Si el valor p es menor a 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y, si el valor p es igual o mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula de la indagación.

Tabla 4

Correlación gestión pedagógica y desempeño docente

			Desempeño docente	Gestión pedagógica
Rho Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1	.435**
		Sig. (bilateral)		<.000
		N	70	70
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	.435**	1
		Sig. (bilateral)	<.000	
		N	70	70

De acuerdo a la correlación de Spearman el valor obtenido es 0,435, el cual determina que existe correlación positiva moderada entre desempeño docente y gestión pedagógica, siendo la significancia (sig=0,000) se demuestra que el p valor es menor 0,05 y, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 1

Ho1: No existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje de alumnos en la escuela analizada.

Hi2: Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje de alumnos en la escuela analizada.

Tabla 5

Correlación gestión pedagógica y preparación para aprendizaje

			Gestión pedagógica	Preparación aprendizaje
Rho Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1	.408**
		Sig. (bilateral)		<.000
		N	70	70
	Preparación aprendizaje	Coeficiente de correlación	.408**	1
Sig. (bilateral)		<.000		
	N	70	70	

En la tabla 5, el p valor es <.001, hay significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, siendo la correlación de 0,408. En conclusión, existe una relación significativa, positiva y moderada entre la variable gestión pedagógica y preparación para aprendizaje.

Hipótesis Específica 2

Ho2: No existe una relación directa y significativa entre gestión pedagógica y enseñanza del aprendizaje de alumnos en la escuela analizada.

Hi2: Existe relación directa y significativa entre gestión pedagógica y enseñanza del aprendizaje de alumnos en la escuela analizada.

Tabla 6

Correlación gestión pedagógica y enseñanza para el aprendizaje

			Gestión pedagógica	Enseñanza aprendizaje
Rho Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1	.486**
		Sig. (bilateral)		<.000
		N	70	70
	Enseñanza aprendizaje	Coeficiente de correlación	.486**	1
Sig. (bilateral)		<.000		
	N	70	70	

De la tabla 6, el p valor es $<.001$, hay significancia, rechazándose la hipótesis nula. El coeficiente de correlación representa 0,486. Se evidencia una relación significativa, positiva y moderada entre las variables evaluadas.

Hipótesis Específica 3

Ho3: No existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la escuela analizada.

Hi3: Existe relación directa y significativa entre gestión pedagógica y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la escuela analizada.

Tabla 7

Correlación entre gestión pedagógica y participación en la gestión

		Gestión pedagógica	Participación gestión
Rho Spearman	Coeficiente de correlación	1	.357**
	Gestión pedagógica	Sig. (bilateral)	<.000
	N	70	70
	Coeficiente de correlación	.357**	1
Participación gestión	Sig. (bilateral)	<.000	
	N	70	70

De acuerdo a lo hallado, el p valor es $<.001$, encontrándose significancia, de esta forma se acepta la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente de relación representa 0,357. En conclusión, existe una relación significativa, positiva y baja entre la variable gestión pedagógica y participación en la gestión escuela articulada con la comunidad.

Hipótesis Específica 4

Ho4: No existe una relación directa y significativa entre gestión pedagógica y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la escuela analizada.

Hi4: Existe relación directa y significativa entre gestión pedagógica y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la escuela analizada.

Tabla 8

Correlación gestión pedagógica y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Gestión pedagógica	Profesionalidad e identidad
Rho	Gestión pedagógica	1	.319**
	Profesionalidad e identidad	.319**	1
Spearman	Gestión pedagógica	70	70
	Profesionalidad e identidad	70	70

De la tabla 8, el p valor es $<.001$, hay significancia y, se rechaza la hipótesis nula, obteniendo una correlación 0,319. Se comprueba, la relación significativa, positiva y baja en la variable gestión pedagógica y profesionalidad e identidad.

V. DISCUSIÓN

Desde el 2012, se tiene como documento base el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), el mismo que se ha convertido en una herramienta de primer nivel, que impulsa a los educadores a incrementar la excelencia de la educación desde una mirada que valore las competencias, que cada maestro debe poner en práctica en sus aulas o espacios de aprendizaje, ello con el propósito de seguir fortaleciendo la gestión pedagógica, en el 2014 con el Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDD) se impulsó y centralizó el empoderamiento de los que dirigen las escuelas para potenciar los procesos del desarrollo integral de los educandos se planteó un conjunto de acciones que garantice la excelencia educacional en progreso, beneficiándose a los aprendices. Durante el periodo de pandemia, este proceso se vio interrumpido, en el presente año, con el retorno a la presencialidad, se evidenciaron algunos aspectos críticos necesarios a fortalecer de acuerdo a su contexto.

En este proceso de indagación respecto a los resultados hallados, se discutirá con los resultados de los antecedentes, así mismo se confrontará con las teorías que han enriquecido esta investigación. Cabe señalar que los resultados alcanzados son las apreciaciones del maestro(a) sobre la gestión pedagógica que liderada el equipo directivo y la relación que tiene de su propio desempeño.

Respecto a la hipótesis general estudio, referida a la gestión pedagógica y si guarda relación con el desempeño docente, se obtiene del análisis estadístico que tiene relación directa y significativa con su desempeño, con una significancia bilateral de 0,000 lo que demuestra que existe relación entre las variables, y según Rho de Spearman se obtuvo un 0,435 lo que evidencia que la relación es positiva y moderado nivel, aceptando de esta manera la hipótesis alterna.

Los hallazgos alcanzados en la indagación, tienen semejanza con los datos obtenidos por Silva (2020) quien halló significancia y algunas diferencias en la intensidad, arroja un alto nivel según el Rho Spearman (0,891), esta diferencia

entre estas investigaciones probablemente sea porque hay mejor disposición de los docentes a ser apoyados por los directivos. También encontramos similitud con García (2022) que prueba en su hipótesis que la gestión pedagógica de la autoridad de mayor jerarquía de la escuela, su grado de relación es significativamente con la excelencia del desempeño del maestro, demostrándose una correlación positiva alta con R Pearson de 0,715. Podemos indicar, además que el 63% de los individuos tomados para la muestra manifiestan que la gestión pedagógica del líder que dirige el centro escolar es buena y el 87.7% que la labor desplegada es buena. De lo expuesto podemos deducir que existe dificultades en algunos aspectos de la gestión, pero los maestros consideran que sus directivos van avanzando.

La tesis de Zegarra (2020) investigación que tiene las mismas variables, encontró relación significativa y de alto nivel con $Rho = 0.771$ demostrando que, a mayor eficiencia de la gestión pedagógica liderada por el directivo, mejor será el desempeño docente. Para Del Pezo (2019) sus resultados describen una correspondencia de las variables de estudio según R de Pearson de 1. Debemos indicar que en la investigación de tesista toma como referencia al docente que gestiona su labor pedagógica de manera organizada, aplicando la evaluación formativa a sus educandos. Es decir, plantea la gestión pedagógica desde el ámbito del maestro y no desde el carácter institucional planteado en la presente indagación.

Desde un enfoque práctico podemos decir que la creación de ambientes apropiados para el aprendizaje, en consideración a las experiencias de los discentes, es aquella donde se respetan sus contextos culturales, sus intereses y las experiencias de formación, que tienen como elementos claves para la formación de aprendizajes significativos. El buen docente, para poder desempeñarse de manera efectiva, debe tomar en consideración estos elementos y a la vez relacionarlos con un sistema de evaluación que va a permitir evaluar el progreso de los alumnos, así como también, realizar ajustes

a la enseñanza, afinando las estrategias de trabajo en función de los resultados objetivos.

A nivel descriptivo los hallazgos del informe ponen en evidencia que en la Gestión pedagógica los maestros presentan valores superiores al 50%, siendo el nivel predominante en el análisis de estos resultados, ubicándolos en los niveles altos (71.4%), así como en las dimensiones: gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes (70%) y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes (62.9%). Y muestra nivel medio en la variable de Gestión pedagógica (24.3%) y sus dimensiones: gestión de las condiciones para la mejora (21.4%) y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora (25.7%), identificando valores inferiores al 26%.

Con respecto al desempeño docente el nivel predominante también es el alto (75.7%) y sus dimensiones: preparación para el aprendizaje (62.9%), enseñanza para el aprendizaje (61.4%) y desarrollo de la profesionalidad y la identidad (55.7%), sin embargo, en la participación en la gestión de la escuela evidencia que solo algunos docentes indican que presenta un nivel alto (18.6%). Además, en el nivel intermedio de la variable desempeño docente (14.3%) y sus dimensiones: preparación para el aprendizaje (28.6%), enseñanza para el aprendizaje (27.1%), participación en la gestión de la escuela (41.4%) y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (27.1%). En el ámbito del nivel bajo, es necesario prestar atención a los resultados de la dimensión de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (40%), evidenciando la necesidad de atender este aspecto.

En lo que concierne a la primera premisa específica de la indagación en estudio referida a la gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje de los escolares se obtuvo resultados de correlación significativa moderada, directa y positiva con R Spearman de 0,408 resultados que tienen cierta coincidencia con los hallazgos obtenidos por Sánchez (2017) donde la correlación es 0,846 demostrando nivel positivo y alto, Asimismo, señala que el 55.7% de los sujetos

que participaron en el instrumento de recolección, consideran que en este aspecto se encuentran en proceso. Esto quiere decir que la participación del directivo involucrado en la planificación, áreas curriculares y enfoques que anima para lograr los aprendizajes de Perfil del Egresado. Desde una perspectiva teórica al referirse a la gestión educativa (Gudiño, Acuña & Terán, 2021). señala que es un proceso macro que va permitir obtener los progresos en el aprendizaje de los educandos, ponderando que cada una de las etapas de la administración: la planificación enmarcando en los objetivos, valores, visión y otros aspectos importantes, además de la evaluación. De la misma manera Minedu (2014) indica que son acciones organizadas orientadas de manera eficiente a las escuelas, para el logro de sus compromisos de gestión e institucionales de acuerdo a la propuesta pedagógica planteadas en los documentos de gestión de mayor envergadura de la escuela como el PEI y el PCI de duración a mediano plazo que sustenta la propuesta de dirección pedagógica.

Para la segunda hipótesis específica referida a dimensión de la enseñanza para el aprendizaje se relaciona con la gestión pedagógica que lideran los directivos se obtuvo una correlación significativa, directa, positiva y moderada con R Spearman de 0,486. Estos resultados coinciden con un nivel moderado obtenido por Sánchez (2017), con un R de Spearman de 0,649, estos resultados guardan relación con la gestión eficiente del directivo en brindar las condiciones a los educadores para favorecer la enseñanza aprendizaje. Asimismo, los resultados de Panta (2020) obtiene un nivel alto según la R de Pearson 0,876. Diversos autores concuerdan en la importancia que tiene la administración de las circunstancias para mejorar la enseñanza, que incluye las habilidades que el líder escolar debe poseer en cuanto a la gestión pedagógica de la escuela, con el fin de mantenerlas en las mejores condiciones y elevar la calidad educativa. Este proceso está ligado al planeamiento y al desarrollo de acciones previas, tendientes a mejorar la convivencia democrática y la defensa intercultural, esto

implica la búsqueda y fomento de participación comunal de las familias, así como una evaluación permanente.

En lo que respecta a la tercera premisa específica sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se obtiene a través del R Spearman un 0,357 que representa una correlación significativa, directa, positiva y baja entre las variables, por lo que se infiere que el equipo directivo debe implementar en su gestión, espacios participativos y colegiados toda la comunidad de la escuela para una mejor interacción MBDD (2014). Este resultado coincide con Silva (2020) que obtienen un 41.4% de resultado deficientes en esta dimensión lo que podría entenderse que es necesario generar competencias directivas para promover espacio de reflexión, dialogo y participación sobre el quehacer educativo con la Comunidad, MBDD (2014). Desde diversas concepciones, la gestión pedagógica se trata desde el ámbito de gestión como un sistema de carácter dinámico para que las acciones que se ejecuten permitan el mejoramiento constante y permanentemente. En el ámbito pedagógico, podemos señalar que la gestión se orienta a la planificación curricular, por ello es conveniente y necesario potenciar las competencias de los que guían estas escuelas, directivos, asegurando que estos procesos estén acompañados eficazmente.

Para la cuarta hipótesis según la estadística inferencial de la temática de estudio existe una correlación significativa, directa, positiva y baja de 0,319 entre la variable gestión pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Silva (2020) señalando que la gestión pedagógica liderada por el director con respecto al desarrollo profesionalidad e identidad docente, debido a que obtuvo un coeficiente de correlación moderada de $r = 0.507$ encontrando cierta similitud con nuestra investigación. Sánchez en su investigación obtiene un R Spearman de 0,794 al igual que Panta (2020) con R de Pearson de 0,725 evidenciando que a mayor compromiso de la gestión pedagógica lidera por el directivo mayor compromiso profesional del maestro. La labor de los profesores no es ajena al trabajo del equipo directivo, ya que las líneas matrices del trabajo

en el aula son establecidas por los gestores educativos en concordancia con los maestros donde se demuestra el trabajo en equipo funcional basado en un liderazgo pedagógico de primer nivel.

El trabajo principal de los maestros está directamente relacionado con el trabajo de identificación de las características y rasgos particulares de sus estudiantes, está va de la mano con la identificación del contexto en la cual se desenvuelve ello e implica el ámbito social y familiar, además se requiere que los maestros cuenten con conocimientos avanzados con respecto a los contenidos disciplinares que van a impartir en las aulas, así como también comprendan los enfoques pedagógicos vigentes y cuáles son los que se van a manifestar en cada una de sus estrategias de enseñanza.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Con relación al objetivo general se comprobó la relación moderada según el R de Spearman de 0,435 de la gestión pedagógica y el desempeño docente, esto quiere decir que la gestión pedagógica liderada por el equipo directivo es eficiente, aumenta o eleva los niveles de desempeño de los maestros en la escuela evaluada.

Segunda: Del objetivo específico 1, se evidencio que existe una correlación significativa, directa, positiva y moderada entre la variable gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes según el R Spearman de 0,408 lo que se entendería que a mejor gestión pedagógica liderada por el equipo directivo más eficiente la preparación para el aprendizaje a los estudiantes.

Tercera: En el objetivo específico 2, se constató que existe una correlación significativa, directa, positiva y moderada entre la variable gestión pedagógica y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según el R Spearman de 0,486 lo que se entendería que a mejor gestión pedagógica lidera por el equipo directivo más eficiente la enseñanza a los estudiantes.

Cuarta: Del objetivo específico 3, se verificó que existe una correlación significativa, directa, positiva y baja entre la variable gestión pedagógica y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según el R Spearman de 0,357 lo que se entendería que en la gestión pedagógica lidera por el equipo directivo hay poca participación de la comunidad.

Quinta: Con relación al objetivo 4 existe una correlación significativa, directa, positiva y baja en las variables gestiones pedagógicas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según el R Spearman de

0,319 lo que se entendería que en la gestión pedagógica liderada por el equipo directivo hay poco involucramiento en la mejora profesional de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** A los directivos coordinar con los especialistas de la REI 03 para llevar a cabo capacitaciones presenciales sobre el uso de las rúbricas de observación para que se efectúe un adecuado monitoreo y acompañamiento a los maestros y permita identificar los puntos críticos a mejorar.
- Segundo:** Al equipo directivo incluir en los documentos pertinentes de gestión por lo menos 02 momentos para el Monitoreo y Acompañamiento. Así como, socializar la sistematización para potenciar la práctica pedagógica a través de Grupos de interaprendizaje (GIA).
- Tercero:** A los directivos realizar talleres presenciales con los maestros de la escuela sobre los documentos guía para la propuesta pedagógica: PEI y PCI, de esta manera tengan mayor participación activa en la gestión.
- Cuarto:** A directivos y maestros la planificación de los trabajos colegiados considerando la agenda de actividades para el avance de la labor del maestro teniendo como insumo el diagnóstico de necesidades profesionales.

REFERENCIAS

- Aguilar, A; Velandia, Y; Barreto, C. & Álvarez, G. (2017). Gestión educativa: Tendencias de las políticas públicas educativas implementadas en Colombia. *Perspectivas ISSN, 2(2), 84-9*. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/a8e2/de6138de46d97f19a026a962aeb526304ba8.pdf>
- Ali, E; Munir, J; & Kurniady, D. (2020). Academic Service Quality in Education Management in Higher Education. *Advances in Social Science, Education and Humanities, 455-461*. Recovered from: <https://www.researchgate.net/publication/339232545>
- Almuiñas, J. & Galarza, J. (2004). *Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño del docente universitario: Experiencias Institucionales y Nacionales. Red de Dirección Estratégica en la Educación Superior*. Recuperado de: <https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/view/56/53/816-1>
- Alvarado, V. (2020). *Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50119>
- Arboleda, J. (2020). *Competencias pedagógicas: Conceptos y estrategias para el fortalecimiento, evaluación y comprensión de la práctica formativa*. Bogotá, Colombia: Editorial Redipe. Recuperado de: <http://www.gacetafinanciera.com/Pedagogia.pdf>
- Au Hurit, A; Redan, B; & Radja, S. (2022). Job Satisfaction, Morale, and Motivation of Elementary School Teachers in Mindiptana District of Southern Papua. *Journal of Primary Education 5 (1)*. Recovered from: <https://www.researchgate.net/publication/361462189>

- Banco Mundial. (2018). *Gestión de la educación*. Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>
- Basir, S. & Basir, M. (2020). The influence of interpersonal communication and work culture on teacher performance in Junior High School at Wajo Regency (Indonesia). *Revista Espacios*. ISSN 0798 1015 Vol. 41 (Nº 06) Year 2020. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n06/a20v41n06p12.pdf>
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas. Recuperado de: <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Calle, Y. (2018). *Desempeño docente y Gestión Pedagógica en los docentes de UGEL La Unión- 2020*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo] Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58723>
- Castillo, A. (2022) *Gestión pedagógica y su impacto en el desempeño docente de una institución educativa del distrito de La Esperanza, 2021*. [Tesis para obtener el grado académico de Doctora en Educación, Universidad César Vallejo] Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84662>
- Cerdas, V; Chen, E. & Rosabal, S. (2018). Hacia una nueva comprensión de cómo hacer Gestión Pedagógica – 1. ed. – Heredia, Costa Rica: Universidad Nacional. CIDE. División de Educación para el Trabajo, 2018. Recuperado de: <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/18865/>
- Cerón, C; Cossio, M; Pezoa, P. & Gómez, R. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas. *Revista Complutense de Educación*. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/65512/4564456554444>
- Chávez, M. & Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “modelo” Trujillo, 2018*. [Tesis para obtener el grado

- académico de Maestro en Educación, Universidad Católica de Trujillo]
Recuperado de:
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- Chiavenato, I. (2010). Introducción a la teoría general de la administración *Séptima Edición: México McGraw Hill*. Recuperado de:
<https://idoc.pub/documents/idalberto-chiavenato-introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-j3nok2w8v54d>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. *Novena edición. México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V.* Recuperado de: <https://idoc.pub/documents/libro-administracion-de-recursos-humanos-chiavenatopdf-vlr08yrwzplz>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones. *Décima Edición: México McGraw-Hill*. Recuperado de: <https://ebooks724.upc.elogim.com:443/?il=5207>
- De La O Casillas, J. (2017). *La gestión escolar*. Recuperado de: <https://registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo?nombre=9688La+Gestion+Escolar.pdf>
- Del Pezo, T. (2019). *Gestión pedagógica y desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas- 2017*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo] Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45141/Del%20Pezo_GTA_SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25, Universidad de Costa Rica*. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/44055139021.pdf>
- Flores, M. (2020) *Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019*. [Tesis para obtener el grado académico

- de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]
Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43445>
- Franco, F. (2021). *Gestión pedagógica y calidad de enseñanza de los docentes de la Unidad Educativa Demetrio Aguilera Malta, Ecuador, 2021*. [Tesis para obtener el grado académico de Administración de la Educación, Universidad César Vallejo] Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68609>
- Gairín, J. & Mercader, C (2021). *La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica. Barcelona, España*. Recuperado de:
<https://www.redage.org/publicaciones/la-gestion-de-los-centros-educativos-en-situacion-de-confinamiento-en-iberoamerica>
- García, J. (2022). *Gestión pedagógica del directivo y calidad del desempeño docente en las instituciones educativas rurales de Julcán, 2022*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo] Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101179>
- Genao, M; Pérez, A. & Castro, R. (2014). *Relaciones Humanas. Santo Domingo, República Dominicana: Universidad APEC – Tercera Edición*. Recuperado de:
<https://core.ac.uk/download/pdf/225150747.pdf>
- Gudiño, A; Acuña, R. & Terán, V. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. VIII Número: Edición Especial. Artículo no.:1 Período: Marzo, 2021*. Recuperado de:
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2583/2621>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de:
<https://docer.com.ar/doc/nsx0vs0>
- Hernández, R; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. (Sexta ed.)*. México D.F.: Mc Graw Hill Education. Recuperado

de:

https://www.academia.edu/36750638/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_Hern%C3%A1ndez_Fernandez_y_Babtista_5ta_Edicion

Hernández, V. (2021). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Alternativas Psicológicas*. Núm. 37. Feb-Jul- 2017. Recuperado de: <https://huelladigital.cbachilleres.edu.mx/secciones/docs/foro/lect-previas-foro/5-competencias-emocionales-docente-desp-prof.pdf>.

Herrera, G. (2021). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "Sagrado Corazón" de Arequipa*, 2020. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Educación, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Recuperado de: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4864775?show=full>

Holguín, L. (2020). *La formación continua y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes de una institución educativa*, Ecuador, 2019. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Docencia Universitaria, Universidad César Vallejo] Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52896/Holgu%C3%ADn_CLN-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Leithwood, K; Seashore, K; Anderson, S. & Wahlstrom, K. (2004). How leadership influences student learning. *Review of research*. U. Minnesota, U. Toronto, Commissioned by the Wallace Foundation, NY. Recovered from: https://www.researchgate.net/publication/246390375_How_Leadership_Influences_Student_Learning/link/54725ab00cf216f8cfae83e1/download

Leitwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación Santiago de Chile. *Área de Educación. Fundación Chile*. Recuperado de: <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5428>

López, M. (2017), *La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario*. *Revista Científica Dominios de la Ciencia Vol. 3, núm., esp., marzo, 2017, pp.*

- 201-215. Recuperado de:
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/384>
- López, P. & Gallegos, V. (2019). *Gestión de organizaciones educativas: Una mirada desde el liderazgo distribuido*, RIL Editores, Santiago, Chile. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n_de_organizaciones_educativas.html?id=j_kQzgEACAAJ&redir_esc=y
- Macías, T. (2020) *La formación continua y su influencia en la Gestión Pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Luis Bonini Pino, Ecuador, 2020*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Docencia Universitaria, Universidad César Vallejo] Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52285/Mac%C3%adas_MTT-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Madan, M. & Jain, E. (2015). Impact of Organizational Culture and Climate on Managerial Effectiveness. *Delhi Business Review*, 16(2), 47-57. Recovered from: https://www.delhibusinessreview.org/V16n2/dbr_v16n2e.pdf
- Malca, A. (2020). *Gestión pedagógica y desempeño docente, en los profesores de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Guadalupe*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo] Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44792/Malca_HA-SD.pdf
- Meza, L; Torres, J. & Mamani, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios* 11 (1) pp. 23-35. Recuperado de: <https://www.mendeley.com/catalogue/ce5efee3-e6a9-3e07-83fc-1d32ba8acd1a/>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima: MINEDU. Recuperado de:
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3096>
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco del buen desempeño del directivo:*

- Directivos construyendo escuela*. Lima: MINEDU. Recuperado de:
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5182>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022). *Panorama de la educación Indicadores de la OCDE 2022*. Gobierno de España. Recuperado de:
https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=24121
- Ministerio de Educación, (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos. *Bogotá, Magisterio – Tercera Edición*. Recuperado de:
https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=50049&query_desc=an%3A%2211687%22
- Ochoa, M. (2020). *Gestión directiva y desempeño docente de la escuela de educación básica “Efrén Avilés Pino” Guayaquil - Ecuador, 2020* [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo] Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52392/Ochoa_CMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Panta, L. (2021). *Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa “Pablo Visalot” del distrito de Jumbilla*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo] Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43034/Panta_RLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, M. & Ochoa, A. (2012). La capacitación continua de los docentes de educación básica en Sonora, México, y la política pública de evaluación: el caso del curso básico nacional al inicio del ciclo escolar. *Estudios Sociales*, núm. 2, marzo, 2012, pp. 401- 416. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41724972018>
- Prudencio, C. (2021). *Gestión Pedagógica de la UGEL en el Desempeño Docente*

de las Instituciones Educativas que Conforman la RER Valle Pampas Chincheros, Región Apurímac. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo] Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76382/Prudencio_CCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, A. & Sánchez, J. (2019). Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: Transiciones paradigmáticas de la gestión educativa, *Editorial UniMagdalena, Santa Martha-Colombia*. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvzb7mhv>

Saravia, L., & López, M. (2018). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 1(2), 75-91. Recuperado de: <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>

Selamat, N; Samsu, N. & Kamalu, N.S. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research*, <https://pdfs.semanticscholar.org/54fe/9fd8ac93680ad61d3ff39b591bd04c770>

Silva, G. (2020). *Gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa pública Los Olivos* [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo] Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48684>

Tamrat, A. (2018). *Principals' leadership styles and their effects on teachers' performance in the Tigray region of Ethiopia*. [Thesis doctoral. University of South Africa] South Africa, Africa. Recovered from https://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/23158/thesis_ayene_tamrat_at_sebeha.pdf

Torres, M. (2021). *Gestión pedagógica directiva y su incidencia en la gestión del aprendizaje, Unidad Educativa Ernesto Albán Mosquera, Santo Domingo, Ecuador*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra em Administración de la Educación, Universidad César Vallejo] Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68360/Torres_FMC-SD.pdf?sequence=8

- UNESCO (2017). Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible Objetivos de aprendizaje. París: UNESCO. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/325570670_Educacion_para_los_Objetivos_de_Development_Sustainable_Objetivos_de_aprendizaje
- UNESCO (2017). Getting Climate-Ready. A Guide for schools on climate action. Paris: UNESCO. Recovered from: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246740>
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos. Recuperado de: <https://idoc.pub/documents/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-santiago-valderrama-mendoza-d49oxekov249>
- Vara, A. (2015). 7 pasos para elaborar una tesis. Lima: Editorial Macro E.I.R.L. Recuperado de: <https://editorialmacro.com/catalogo/los-7-pasos-para-elaborar-una-tesis/>
- Zegarra, R. (2020) *Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario Comas - Lima, 2020*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo] Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48709/Zegarra_ARM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa del distrito del Rímac, 2022

Autora: Br. Ana Mirtha Gonzales Zacarías

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa del distrito del Rímac, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa del distrito del Rímac, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre gestión pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa del distrito del Rímac, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa del distrito del Rímac, 2022.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa del distrito del Rímac, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Institución educativa del distrito del Rímac, 2022.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>a) Existe relación de manera directa y significativa entre la gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa del distrito del Rímac, 2022.</p> <p>b) Existe relación de manera directa y significativa entre la gestión pedagógica y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa del distrito del Rímac, 2022.</p>	Variable 1 Gestión Pedagógica					<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional transversal</p> <p>Población: Conformado por 110 docentes de la institución del Rímac</p> <p>Muestra: 70 docentes de la institución educativa del Rímac</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de encuesta.</p> <p>Escala de medición poltómicas ordinal de Likert</p> <p>Técnicas estadísticas de análisis y procesamiento de datos.</p>
			DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGOS	
			Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Planificación institucional, orientando al logro de metas de aprendizaje.	1 2	(1) Nunca	Alto (74-100)	
				Participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, a favor de los aprendizajes	3 4 5			
				Condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad.	6 7 8 9	(2) Casi nunca		
				Procesos de evaluación de la gestión en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.	10 11	(3) A veces		
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Comunidad de aprendizaje orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.	12 13 14	(4) Casi siempre	Bajo (20-46)	
				Procesos pedagógicos a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta alcanzar las metas de aprendizaje	15 16 17 18 19 20	5) Siempre		

<p>institución educativa del distrito del Rímac, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa del distrito del Rímac, 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa del distrito del Rímac, 2022?</p>	<p>c) Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa del distrito del Rímac, 2022.</p> <p>d) Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa del distrito del Rímac, 2022.</p>	<p>c) Existe relación de manera directa y significativa entre la gestión pedagógica y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa del distrito del Rímac, 2022.</p> <p>d) Existe relación de manera directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa del distrito del Rímac, 2022.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Variable 2 Desempeño docente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</td> <td>Conoce y comprende las características de sus estudiantes.</td> <td>1 2 3</td> <td rowspan="9">1) Nunca</td> <td rowspan="9">Alto (118-160)</td> </tr> <tr> <td>Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza los aprendizajes</td> <td>4 5 6 7 8 9</td> </tr> <tr> <td>Crea un clima propicio para el aprendizaje</td> <td>10 11 12 13</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</td> <td>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares</td> <td>14 15 16 17 18</td> <td rowspan="3">(2) Casi nunca</td> <td rowspan="9">Medio (75 - 117)</td> </tr> <tr> <td>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales</td> <td>19 20 21 22</td> </tr> <tr> <td>Participa activamente con actitud democrática ,critica y colaborativa</td> <td>23 24</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</td> <td>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad</td> <td>25 26 27</td> <td rowspan="2">(4) Casi siempre</td> <td rowspan="9">Bajo (32 -74)</td> </tr> <tr> <td>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo</td> <td>28 29 30</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</td> <td>Ejerce su profesión desde una ética de respeto</td> <td>31 32</td> <td rowspan="2">(5) Siempre</td> </tr> </tbody> </table>	Variable 2 Desempeño docente					Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de sus estudiantes.	1 2 3	1) Nunca	Alto (118-160)	Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza los aprendizajes	4 5 6 7 8 9	Crea un clima propicio para el aprendizaje	10 11 12 13	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares	14 15 16 17 18	(2) Casi nunca	Medio (75 - 117)	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales	19 20 21 22	Participa activamente con actitud democrática ,critica y colaborativa	23 24	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	25 26 27	(4) Casi siempre	Bajo (32 -74)	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo	28 29 30	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Ejerce su profesión desde una ética de respeto	31 32	(5) Siempre	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional transversal</p> <p>Población: Conformado por 110 docentes de la institución del Rímac</p> <p>Muestra: 70 docentes de la institución educativa del Rímac</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de encuesta.</p> <p>Escala de medición politómicas ordinal de Likert</p> <p>Técnicas estadísticas de análisis y procesamiento de datos</p>
Variable 2 Desempeño docente																																						
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de sus estudiantes.	1 2 3	1) Nunca	Alto (118-160)																																		
	Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza los aprendizajes	4 5 6 7 8 9																																				
	Crea un clima propicio para el aprendizaje	10 11 12 13																																				
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares	14 15 16 17 18			(2) Casi nunca	Medio (75 - 117)																																
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales	19 20 21 22																																				
	Participa activamente con actitud democrática ,critica y colaborativa	23 24																																				
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	25 26 27			(4) Casi siempre		Bajo (32 -74)																															
	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo	28 29 30																																				
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Ejerce su profesión desde una ética de respeto	31 32			(5) Siempre																																	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	ítems				
Gestión Pedagógica	La gestión de los procesos pedagógicos es el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende la escuela liderado por el equipo directivo para promover y garantizar el logro de los aprendizajes. (MBDD, 2014)	La variable gestión pedagógica presenta 02 dimensiones: gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes que será medido mediante un cuestionario distribuidos en 06 indicadores y 20 ítems aplicado a docentes de una institución.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Planificación institucional, orientando al logro de metas de aprendizaje.	1 2				
				Participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, a favor de los aprendizajes	3 4 5				
				Condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad	6 7 8 9				
				Procesos de evaluación de la gestión en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.	10 11				
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Comunidad de aprendizaje orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.	12 13 14				
				Procesos pedagógicos a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta alcanzar las metas de aprendizaje	15 16 17 18 19 20				
				Desempeño docente	Según el Marco del Buen Desempeño Docente (2012), define al desempeño docente como las acciones visibles que realiza el docente con responsabilidad de sus funciones profesionales para el logro de determinados resultados de aprendizaje comprometidos en su actuación.	La variable desempeño docente presenta 04 dimensiones: Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente que será medido mediante un cuestionario de opinión distribuidos en 09 indicadores y 32 ítems aplicado a docentes de una institución educativa.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de sus estudiantes.	1 2 3
								Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza los aprendizajes	4 5 6 7 8 9
								Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje
							Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares		14 15 16 17 18
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales	19 20 21 22								
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente con actitud democrática ,critica y colaborativa	23 24							
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	25 26 27							
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo	28 29 30						
Ejerce su profesión desde una ética de respeto		31 32							

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN PEDAGÓGICA LIDERADA POR LOS DIRECTIVOS DE UNA I.E. DEL RÍMAC

Estimado(a) maestro(a): El presente instrumento es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de gestión pedagógica conducida por el equipo directivo.

Puede elegir una de las categorías de respuestas, una sola vez. Es anónimo.

		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Nº	DIMENSIONES / ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes					
1	El directivo incluye en el Plan el diagnóstico de las características de la institución educativa para la mejora institucional y de aprendizaje.					
2	El directivo convoca a la comunidad educativa para participar en los documentos de gestión.					
3	El directivo promueve espacios de participación a la comunidad educativa para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4	El directivo genera un buen clima basado en una comunicación asertiva y el respeto a la diversidad					
5	El directivo maneja estrategias para la resolución de conflictos.					
6	El directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura en beneficio de una enseñanza de calidad.					
7	El directivo gestiona el uso óptimo del tiempo en favor de los aprendizajes.					
8	El directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros.					
9	El directivo gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y atención de situaciones de riesgos.					
10	El directivo gestiona la información y la emplea en la toma de decisiones a favor de la mejora de los aprendizajes.					
11	El directivo conduce sus acciones a la mejora del proceso pedagógico.					
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes					
12	El directivo gestiona oportunidades para la formación continua de los docentes.					
13	El directivo genera espacios para el trabajo colegiado y reflexión de las prácticas pedagógicas.					
14	El directivo estimula iniciativas a los docentes con relación a las innovaciones pedagógicas e investigaciones pedagógicas.					
15	El directivo promueve a la participación de los procesos de planificación curricular.					
16	El directivo propicia una práctica docente basada en el trabajo colaborativo y por indagación.					
17	El directivo monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos					
18	El directivo monitorea el uso efectivo del tiempo,					
19	El directivo monitorea el uso de los materiales y recursos para el logro de las metas de aprendizaje.					
20	El directivo monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.					

Adaptado y contextualizado del MBDD (2014)

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA I.E.DEL RÍMAC

Estimado(a) maestro(a): El presente instrumento es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de su desempeño docente.

Puede elegir una de las categorías de respuestas, una sola vez. Es anónimo.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes					
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas que enseño.					
3	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas de mi área.					
4	Participo y elaboro la planificación curricular en equipo.					
5	Selecciona los contenidos en función a los aprendizajes de acuerdo al currículo nacional.					
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos para despertar interés en mis estudiantes.					
7	Utilizo recursos que den soporte a los aprendizajes planificados.					
8	Diseño la evaluación de carácter formativa para lograr los aprendizajes esperados.					
9	Diseño experiencias y sesiones de aprendizaje de manera didáctica.					
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
10	Propicio un ambiente adecuado basado en el respeto, empatía y colaboración.					
11	Promuevo un ambiente acogedor a la diversidad y respeto a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
12	Organizo el aula y otros espacios de manera segura para el trabajo colegiado y el aprendizaje.					
13	Reflexiono con mis estudiantes sobre experiencia de contexto sobre formas de exclusión y discriminación					
14	Adapto mi planificación de acuerdo a las necesidades educativas de mis estudiantes.					
15	Contextualizo los aprendizajes del área para dar oportunidades a los estudiantes a que apliquen sus conocimientos de área crítica y reflexiva.					
16	Establezco el propósito de aprendizaje considerando el nivel real del desarrollo de las competencias de mis estudiantes.					
17	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueve el pensamiento crítico y creativo de mis estudiantes.					
18	Desarrollo diversas estrategias de aprendizaje para favorecer actuaciones o producciones de los estudiantes atendiendo a la diversidad y necesidades especiales.					
19	Utilizo métodos y técnicas que permitan evaluar de manera diferenciada a mis estudiantes.					
20	Sistematizo los resultados obtenidos por mis estudiantes para realizar una oportuna retroalimentación.					
21	Recojo información del aprendizaje de mis estudiantes, en función de los criterios de evaluación, para formular preguntas y repreguntas que permitan el desarrollo del pensamiento complejo.					
22	Comparto los resultados de los logros obtenidos a los estudiantes, familias para genera compromisos de mejora.					

	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
23	Interactuó de manera colaborativa con iniciativas, experiencias, trabajo pedagógico para la mejora de la enseñanza y construir un clima democrático en la escuela.					
24	Participo en los documentos de gestión y de los planes de mejora continua.					
25	Fomento el trabajo colaborativo con las familias.					
26	Valoro la diversidad de la localidad y los incorporo en las prácticas de enseñanza.					
27	Realizo rendición de cuentas de mi trabajo docente a la comunidad y familias.					
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la Identidad docente.					
28	Reflexiono en las comunidades de profesionales sobre mi practica pedagógica.					
29	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de mis estudiantes.					
30	Participo en la generación de políticas educativas.					
31	Me conduzco con ética profesional.					
32	Desarrollo mi labor profesional cumpliendo con las funciones docente que me compete.					

Adaptado y contextualizado del MBDD (2012)

ANEXO 4: FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

Denominación	Cuestionario de gestión pedagógica liderada por los directivos de la IE
Autor:	MBDD(2014) Adaptado por Ana Mirtha Gonzales Zacarías
Año:	2022
Propósito:	Medir la gestión pedagógica de los directivos.
Reactivos:	Proposiciones con escala ordinal tipo Likert
Número de ítems:	Consta de 20 ítems para evaluar 02 dimensiones: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes (11 ítems) y Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes (09 ítems).
Administración:	En cuestionario virtual en formulario Google.
Duración:	10 minutos.
Rango de aplicación:	70 docentes de secundaria, rango: alto, medio, bajo
Aspectos normativos:	Población de 110 docentes y una muestra de 70 docentes.
Significación:	Los resultados obtenidos e interpretados permiten estimar el nivel con la que lidera los directivos en la gestión pedagógica de los docentes de la institución.

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

Denominación	Cuestionario de desempeño docente
--------------	-----------------------------------

Autor:	MBDD(2012) Adaptado por Ana Mirtha Gonzales Zacarías
Año:	2022
Propósito:	Medir el desempeño docente.
Reactivos:	Proposiciones con escala ordinal tipo Likert
Número de ítems:	Consta de 32 ítems para evaluar 04 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (09 ítems), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (13 ítems), Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (05) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (05 ítems).
Administración:	En cuestionario virtual en formulario Google.
Duración:	15 minutos.
Rango de aplicación:	70 docentes de secundaria, rango: alto, medio y bajo
Aspectos normativos:	Población de 110 docentes y una muestra de 70 docentes.
Significación:	Los resultados obtenidos e interpretados permiten estimar el desempeño de los docentes, los que se valoraron sobre los rangos de alto, medio y bajo.

ANEXO 5: RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES											DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS									TOT	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	90		
2	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	90		
3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	95		
4	4	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4	3	88			
5	3	3	3	4	3	5	3	1	4	3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	67		
6	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	91		
7	4	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	65		
8	5	3	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	88		
9	4	3	5	5	1	5	5	1	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5	3	81		
10	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	3	86		
11	5	1	5	4	1	4	4	5	5	4	4	1	3	5	3	5	3	5	5	77		
12	5	1	5	5	1	5	4	5	4	4	4	1	3	4	5	4	4	5	5	78		
13	4	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5	1	3	4	4	4	4	5	5	79		
14	4	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	5	71		
15	4	1	4	5	1	4	4	5	3	4	4	4	3	3	1	4	2	3	3	67		
16	5	4	5	5	1	5	4	5	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	5	80		
17	4	4	3	4	1	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	79		
18	5	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	71		
19	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	85		
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	95		
VAR	0.35	1.36	0.65	0.33	3.39	0.25	0.41	3.00	0.81	0.56	0.49	2.09	0.99	0.61	1.99	0.44	0.70	0.53	0.61	1.00		
	N° items			20																		
	Σ VARIANZA			20.54																		
	VARIANZA SUMA DE LOS ITEMS			83.7275																		
	α de Cronbach			0.81592																		

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE

Desempeño docente																																TOT		
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE									DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES													DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA					DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE							
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	156
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	3	125
3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	140
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	138
5	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	3	3	3	3	2	92	
6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	154	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
8	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	147	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	150	
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	3	125
11	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	3	142
12	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	136
13	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	143	
14	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	154	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
16	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
17	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	154	
18	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	96	
19	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	147	
20	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	154	
VAR	0.648	0.848	0.55	0.4	0.588	0.428	0.528	0.448	0.448	0.55	0.54	0.988	0.728	0.46	0.688	0.54	0.328	0.61	0.46	0.36	0.51	0.59	0.79	0.748	0.848	0.26	0.66	0.548	0.55	0.55	0.75	0.9		
	N° items			32																														
	Σ VARIANZA			18.835																														
	VARIANZA SUMA DE LOS ITEMS			368.25																														
	α de Cronbach			0.97946																														

ANEXO 6: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	El directivo incluye en el Plan el diagnóstico de las características de la institución educativa para la mejora institucional y de aprendizaje.	X		X		X		
2	El directivo convoca a la comunidad educativa para participar en los documentos de gestión.	X		X		X		
3	El directivo promueve espacios de participación a la comunidad educativa para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	El directivo genera un buen clima basado en una comunicación asertiva y el respeto a la diversidad	X		X		X		
5	El directivo maneja estrategias para la resolución de conflictos.	X		X		X		
6	El directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura en beneficio de una enseñanza de calidad.	X		X		X		
7	El directivo gestiona el uso óptimo del tiempo en favor de los aprendizajes.	X		X		X		
8	El directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros.	X		X		X		
9	El directivo gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y atención de situaciones de riesgos.	X		X		X		
10	El directivo gestiona la información y la emplea en la toma de decisiones a favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
11	El directivo conduce sus acciones a la mejora del proceso pedagógico.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes							
12	El directivo gestiona oportunidades para la formación continua de los docentes.	X		X		X		
13	El directivo genera espacios para el trabajo colegiado y reflexión de las prácticas pedagógicas.	X		X		X		
14	El directivo estimula iniciativas a los docentes con relación a las innovaciones pedagógicas e investigaciones pedagógicas.	X		X		X		
15	El directivo promueve a la participación de los procesos de planificación curricular.	X		X		X		
16	El directivo propicia una práctica docente basada en el trabajo colaborativo y por indagación.	X		X		X		
17	El directivo monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.	X		X		X		
18	El directivo monitorea el uso efectivo del tiempo.	X		X		X		
19	El directivo monitorea el uso de los materiales y recursos para el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
20	El directivo monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validadora Dra: Yolanda Genoveva Zulueta Sánchez

DNI: 09473340

Lima, 05 de diciembre del 2022

Especialidad de la validadora: **Administración de la educación.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes	X		X		X		
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas que enseño.	X		X		X		
3	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas de mi área.	X		X		X		
4	Participo y elaboro la planificación curricular en equipo.	X		X		X		
5	Selecciona los contenidos en función a los aprendizajes de acuerdo al currículo nacional.	X		X		X		
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos para despertar interés en mis estudiantes.	X		X		X		
7	Utilizo recursos que den soporte a los aprendizajes planificados.	X		X		X		
8	Diseño la evaluación de carácter formativa para lograr los aprendizajes esperados.	X		X		X		
9	Diseño experiencias y sesiones de aprendizaje de manera didáctica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Propicio un ambiente adecuado basado en el respeto, empatía y colaboración.	X		X		X		
11	Promuevo un ambiente acogedor a la diversidad y respeto a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
12	Organizo el aula y otros espacios de manera segura para el trabajo colegiado y el aprendizaje.	X		X		X		
13	Reflexiono con mis estudiantes sobre experiencia de contexto sobre formas de exclusión y discriminación.	X		X		X		
14	Adapto mi planificación de acuerdo a las necesidades educativas de mis estudiantes.	X		X		X		
15	Contextualizo los aprendizajes del área para dar oportunidades a los estudiantes a que apliquen sus conocimientos de área crítica y reflexiva.	X		X		X		
16	Establezco el propósito de aprendizaje considerando el nivel real del desarrollo de las competencias de mis estudiantes.	X		X		X		
17	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueve el pensamiento crítico y creativo de mis estudiantes.	X		X		X		
18	Desarrollo diversas estrategias de aprendizaje para favorecer actuaciones o producciones de los estudiantes atendiendo a la diversidad y necesidades especiales.	X		X		X		
19	Utilizo métodos y técnicas que permitan evaluar de manera diferenciada a mis estudiantes.	X		X		X		
20	Sistematizo los resultados obtenidos por mis estudiantes para realizar una oportuna retroalimentación.	X		X		X		

21	Recojo información del aprendizaje de mis estudiantes, en función de los criterios de evaluación, para formular preguntas y repreguntas que permitan el desarrollo del pensamiento complejo.	X		X		X		
22	Comparto los resultados de los logros obtenidos a los estudiantes, familias para genera compromisos de mejora.	X		X		X		
DIMENSIÓN3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Interactuó de manera colaborativa con iniciativas, experiencias, trabajo pedagógico para la mejora de la enseñanza y construir un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
24	Participo en los documentos de gestión y de los planes de mejora continua.	X		X		X		
25	Fomento el trabajo colaborativo con las familias.	X		X		X		
26	Valoro la diversidad de la localidad y los incorporo en las prácticas de enseñanza.	X		X		X		
27	Realizo rendición de cuentas de mi trabajo docente a la comunidad y familias.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.		Si	No	Si	No	Si	No	
28	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi practica pedagógica.	X		X		X		
29	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de mis estudiantes.	X		X		X		
30	Participo en la generación de políticas educativas.	X		X		X		
31	Me conduzco con ética profesional.	X		X		X		
32	Desarrollo mi labor profesional cumpliendo con las funciones docente que me compete.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres de la jueza validadora Dra. Yolanda Genoveva Zulueta Sánchez

DNI: 09473340

Lima, 05 de diciembre del 2022

Especialidad de la validadora: Administración de la Educación.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	El directivo incluye en el Plan el diagnóstico de las características de la institución educativa para la mejora institucional y de aprendizaje.	X		X		X		
2	El directivo convoca a la comunidad educativa para participar en los documentos de gestión.	X		X		X		
3	El directivo promueve espacios de participación a la comunidad educativa para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	El directivo genera un buen clima basado en una comunicación asertiva y el respeto a la diversidad	X		X		X		
5	El directivo maneja estrategias para la resolución de conflictos.	X		X		X		
6	El directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura en beneficio de una enseñanza de calidad.	X		X		X		
7	El directivo gestiona el uso óptimo del tiempo en favor de los aprendizajes.	X		X		X		
8	El directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros.	X		X		X		
9	El directivo gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y atención de situaciones de riesgos.	X		X		X		
10	El directivo gestiona la información y la emplea en la toma de decisiones a favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
11	El directivo conduce sus acciones a la mejora del proceso pedagógico.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes							
12	El directivo gestiona oportunidades para la formación continua de los docentes.	X		X		X		
13	El directivo genera espacios para el trabajo colegiado y reflexión de las prácticas pedagógicas.	X		X		X		
14	El directivo estimula iniciativas a los docentes con relación a las innovaciones pedagógicas e investigaciones pedagógicas.	X		X		X		
15	El directivo promueve a la participación de los procesos de planificación curricular.	X		X		X		
16	El directivo propicia una práctica docente basada en el trabajo colaborativo y por indagación.	X		X		X		
17	El directivo monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.	X		X		X		
18	El directivo monitorea el uso efectivo del tiempo.	X		X		X		
19	El directivo monitorea el uso de los materiales y recursos para el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
20	El directivo monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validadora Mag. Victoria Huaylinos

DNI: 09512734

Lima, 05 de diciembre del 2022

Especialidad de la validadora: Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes	X		X		X		
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas que enseño.	X		X		X		
3	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas de mi área.	X		X		X		
4	Participo y elaboro la planificación curricular en equipo.	X		X		X		
5	Selecciona los contenidos en función a los aprendizajes de acuerdo al currículo nacional.	X		X		X		
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos para despertar interés en mis estudiantes.	X		X		X		
7	Utilizo recursos que den soporte a los aprendizajes planificados.	X		X		X		
8	Diseño la evaluación de carácter formativa para lograr los aprendizajes esperados.	X		X		X		
9	Diseño experiencias y sesiones de aprendizaje de manera didáctica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Propicio un ambiente adecuado basado en el respeto, empatía y colaboración.	X		X		X		
11	Promuevo un ambiente acogedor a la diversidad y respeto a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
12	Organizo el aula y otros espacios de manera segura para el trabajo colegiado y el aprendizaje.	X		X		X		
13	Reflexiono con mis estudiantes sobre experiencia de contexto sobre formas de exclusión y discriminación.	X		X		X		
14	Adapto mi planificación de acuerdo a las necesidades educativas de mis estudiantes.	X		X		X		
15	Contextualizo los aprendizajes del área para dar oportunidades a los estudiantes a que apliquen sus conocimientos de área crítica y reflexiva.	X		X		X		
16	Establezco el propósito de aprendizaje considerando el nivel real del desarrollo de las competencias de mis estudiantes.	X		X		X		
17	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueve el pensamiento crítico y creativo de mis estudiantes.	X		X		X		
18	Desarrollo diversas estrategias de aprendizaje para favorecer actuaciones o producciones de los estudiantes atendiendo a la diversidad y necesidades especiales.	X		X		X		
19	Utilizo métodos y técnicas que permitan evaluar de manera diferenciada a mis estudiantes.	X		X		X		
20	Sistematizo los resultados obtenidos por mis estudiantes para realizar una oportuna retroalimentación.	X		X		X		

21	Recojo información del aprendizaje de mis estudiantes, en función de los criterios de evaluación, para formular preguntas y repreguntas que permitan el desarrollo del pensamiento complejo.	X		X		X	
22	Comparto los resultados de los logros obtenidos a los estudiantes, familias para genera compromisos de mejora.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
23	Interactuó de manera colaborativa con iniciativas, experiencias, trabajo pedagógico para la mejora de la enseñanza y construir un clima democrático en la escuela.	X		X		X	
24	Participo en los documentos de gestión y de los planes de mejora continua.	X		X		X	
25	Fomento el trabajo colaborativo con las familias.	X		X		X	
26	Valoro la diversidad de la localidad y los incorporo en las prácticas de enseñanza.	X		X		X	
27	Realizo rendición de cuentas de mi trabajo docente a la comunidad y familias.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.		Si	No	Si	No	Si	No
28	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi practica pedagógica.	X		X		X	
29	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de mis estudiantes.	X		X		X	
30	Participo en la generación de políticas educativas.	X		X		X	
31	Me conduzco con ética profesional.	X		X		X	
32	Desarrollo mi labor profesional cumpliendo con las funciones docente que me compete.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres de la jueza validadora Mag. Victoria Huaylinos

DNI: 09512734

Lima, 05 de diciembre del 2022

Especialidad de la validadora: Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	El directivo incluye en el Plan el diagnóstico de las características de la institución educativa para la mejora institucional y de aprendizaje.	X		X		X		
2	El directivo convoca a la comunidad educativa para participar en los documentos de gestión.	X		X		X		
3	El directivo promueve espacios de participación a la comunidad educativa para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	El directivo genera un buen clima basado en una comunicación asertiva y el respeto a la diversidad	X		X		X		
5	El directivo maneja estrategias para la resolución de conflictos.	X		X		X		
6	El directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura en beneficio de una enseñanza de calidad.	X		X		X		
7	El directivo gestiona el uso óptimo del tiempo en favor de los aprendizajes.	X		X		X		
8	El directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros.	X		X		X		
9	El directivo gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y atención de situaciones de riesgos..	X		X		X		
10	El directivo gestiona la información y la emplea en la toma de decisiones a favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
11	El directivo conduce sus acciones a la mejora del proceso pedagógico.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El directivo gestiona oportunidades para la formación continua de los docentes.	X		X		X		
13	El directivo genera espacios para el trabajo colegiado y reflexión de las prácticas pedagógicas.	X		X		X		
14	El directivo estimula iniciativas a los docentes con relación a las innovaciones pedagógicas e investigaciones pedagógicas.	X		X		X		
15	El directivo promueve a la participación de los procesos de planificación curricular.	X		X		X		
16	El directivo propicia una práctica docente basada en el trabajo colaborativo y por indagación.	X		X		X		
17	El directivo monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos	X		X		X		

18	El directivo monitorea el uso efectivo del tiempo,	X		X		X	
19	El directivo monitorea el uso de los materiales y recursos para el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X	
20	El directivo monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Lima, 04 de diciembre del 2022

Especialidad del validador: Metodólogo - Temático



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ^{d3}		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes	X		X		X		
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas que enseño.	X		X		X		
3	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas de mi área.	X		X		X		
4	Participo y elaboro la planificación curricular en equipo.	X		X		X		
5	Selecciona los contenidos en función a los aprendizajes de acuerdo al currículo nacional.	X		X		X		
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos para despertar interés en mis estudiantes.	X		X		X		
7	Utilizo recursos que den soporte a los aprendizajes planificados.	X		X		X		
8	Diseño la evaluación de carácter formativa para lograr los aprendizajes esperados.	X		X		X		
9	Diseño experiencias y sesiones de aprendizaje de manera didáctica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
10	Propicio un ambiente adecuado basado en el respeto, empatía y colaboración.	X		X		X		
11	Promuevo un ambiente acogedor a la diversidad y respeto a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
12	Organizo el aula y otros espacios de manera segura para el trabajo colegiado y el aprendizaje.	X		X		X		
13	Reflexiono con mis estudiantes sobre experiencia de contexto sobre formas de exclusión y discriminación.	X		X		X		
14	Adapto mi planificación de acuerdo a las necesidades educativas de mis estudiantes.	X		X		X		
15	Contextualizo los aprendizajes del área para dar oportunidades a los estudiantes a que apliquen sus conocimientos de área crítica y reflexiva.	X		X		X		
16	Establezco el propósito de aprendizaje considerando el nivel real del desarrollo de las competencias de mis estudiantes.	X		X		X		

17	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueve el pensamiento crítico y creativo de mis estudiantes.	X		X		X	
18	Desarrollo diversas estrategias de aprendizaje para favorecer actuaciones o producciones de los estudiantes atendiendo a la diversidad y necesidades especiales.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
19	Interactuó de manera colaborativa con iniciativas, experiencias, trabajo pedagógico para la mejora de la enseñanza y construir un clima democrático en la escuela.	X		X		X	
20	Participo en los documentos de gestión y de los planes de mejora continua.	X		X		X	
21	Fomento el trabajo colaborativo con las familias.	X		X		X	
22	Valoro la diversidad de la localidad y los incorporo en las prácticas de enseñanza.	X		X		X	
23	Realizo rendición de cuentas de mi trabajo docente a la comunidad y familias.	X		X		X	
24	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi practica pedagógica.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4 : DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.		Si	No	Si	No	Si	No
25	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi practica pedagógica.	X		X		X	
26	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de mis estudiantes.	X		X		X	
27	Participo en la generación de políticas educativas.	X		X		X	
28	Me conduzco con ética profesional.	X		X		X	
29	Desarrollo mi labor profesional cumpliendo con las funciones docente que me compete.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Lima, 04 de diciembre del 2022

Especialidad del validador: Metodólogo - Temático



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO 7: BASE DE DATOS

ANEXO 6 GESTIÓN PEDAGÓGICA LIDERADA POR DIRECTIVOS																						
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES													DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES									
N°	GENERO	edad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4
2	2	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4
3	2	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
5	2	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3
6	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
7	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
8	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	1	1	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
10	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	1	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	3
12	1	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
13	1	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4
14	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
15	1	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3
16	1	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
17	2	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
18	1	2	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
19	1	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
20	1	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
21	1	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	5	5	5	4	5	5
22	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
23	1	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
24	1	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
25	1	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
26	1	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
27	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5
28	1	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	5	4	4
29	1	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
30	1	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
31	1	1	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4
32	1	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
33	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	1	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5
35	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4
36	2	2	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	5	2	5	4	4	4	4
37	1	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
38	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
39	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
40	1	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
41	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
42	2	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4

1 GESTIÓN PEDAGÓGICA LIDERADA P 2 Desempeño docente

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
32	29	1	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
33	30	1	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
34	31	1	1	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4
35	32	1	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
36	33	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	34	1	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5
38	35	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4
39	36	2	2	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	5	2	5	4	4	4	4
40	37	1	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
41	38	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
42	39	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
43	40	1	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5
44	41	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
45	42	2	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4
46	43	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
47	44	2	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
48	45	1	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	5	5	5	5	3
49	46	1	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	2	4	3
50	47	1	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5
51	48	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	49	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	50	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
54	51	1	3	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	5	4	4	4	4	4
55	52	2	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
56	53	1	1	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
57	54	1	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	55	1	2	5	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
59	56	2	2	4	3	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2
60	57	1	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
61	58	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
62	59	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	60	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
64	61	1	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
65	62	1	2	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
66	63	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
67	64	2	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
68	65	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
69	66	1	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	2	5	2
70	67	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4
71	68	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	69	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	70	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
74																							
75																							
76																							
77																							
78																							
79																							

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

Desempeño docente																																
N°	DIMENSIÓN1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE									DIMENSIÓN2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES											DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTION					DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	3
3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
5	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	3	3	3	2	
6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	3	
11	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	
12	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	2	5	5	5	5	4		
14	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
17	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
20	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
21	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
22	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	
23	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	2	3	
25	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	3	
26	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
27	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	3		
28	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	
29	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	
30	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	3	
33	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
34	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4		
35	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
39	5	4	4	3	5	5	4	2	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	
40	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	3	
43	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
44	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	
45	2	2	3	4	5	5	3	5	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	
28	25	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4	
29	26	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	
30	27	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
31	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	29	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	
33	30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
34	31	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	
35	32	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
36	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	34	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4
38	35	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
39	36	5	4	4	3	5	5	4	2	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	
40	37	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
41	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
42	39	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	
43	40	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
44	41	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	
45	42	2	2	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	3	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	44	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	3	
48	45	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
49	46	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	
50	47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
51	48	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	49	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	
53	50	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
54	51	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	
55	52	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
56	53	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
57	54	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	3	
58	55	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
59	56	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	3	3	4	
60	57	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
61	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
62	59	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	
63	60	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	
64	61	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	
65	62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	4	5	4	4	
66	63	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4
67	64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
68	65	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	
69	66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
70	67	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	
71	68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
72	69	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	
73	70	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	

Vé a Configuración para activar Windows.

1 GESTIÓN PEDAGÓGICA LIDERADA P 2 Desempeño docente

Buscar 24°C Mayorm. nubla... 19:40 10/02/2023

ANEXO 8: CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 2 de diciembre de 2022
Carta P. 1330-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

LICENCIADO EN EDUCACIÓN
MIGUEL ÁNGEL MORALES OTÁROLA
DIRECTOR
MERCEDES CABELLO DE CARBONERA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GONZALES ZACARIAS, ANA MIRTHA; identificada con DNI N° 08045960 y con código de matrícula N° 6000015288; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DEL RÍMAC, 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador GONZALES ZACARIAS, ANA MIRTHA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 9: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
MERCEDES CABELLO DE CARBONERA
UGEL 02



AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA MERCEDES CABELLO DE CARBONERA, QUIEN SUSCRIBE :

OTORGA LA AUTORIZACIÓN :

A doña Ana Mirtha GONZALES ZACARÍAS, con DNI. No. 08045960, Sub Directora de la Institución Educativa, para que pueda aplicar un cuestionario a los docentes para recoger información .

Se expide, el documento para los fines convenientes.

Lima, 5 de Diciembre del 2022.



Ana Mirtha Gonzales Zacarias
Sub Directora



Mag. Magalí Morales Otazola
DIRECTOR
I.E.E. MERCEDES CABELLO DE CARBONERA

Av. Túpac Amaru s/n - Rímac - Costado de la UNI

ANEXO 10: TABLA DE NORMALIDAD

Tabla 9

Prueba de Normalidad Kolmogorov- Smirnova de la variable Gestión pedagógica y desempeño docente.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Gestión pedagógica	.166	70	<.000
Desempeño docente	.203	70	<.000
Preparación para el aprendizaje	.188	70	<.000
Enseñanza para el aprendizaje	.185	70	<.000
Participación en la gestión	.168	70	<.000
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	.235	70	<.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov^a siempre que la muestra sea mayor o igual a 50 individuos ($N \geq 50$), además se observa que la distribución de las puntuaciones asignadas para la variable gestión pedagógica y desempeño docente no proceden de una distribución normal ($p=000 < 0,05$); puesto que, se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 para ambas variables y las dimensiones de desempeño docente. Por ello, se empleó el coeficiente de correlación de rho Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: **"Gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa del distrito del Rímac, 2022"**, cuyo autor es Gonzales Zacarías, Ana Mirtha (0000-0002-1383-0332) constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido (20%) y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 de mayo de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO DNI: 10754317 ORCID 0000-0003-0432-7855	