



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO
EN EDUCACIÓN**

**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

AUTORA:

Castillo Fernández, Ana María (ORCID: [0000-0001-7081-5334](https://orcid.org/0000-0001-7081-5334))

ASESORA:

Dra. Valverde Zavaleta, Silvia Ana (ORCID: [0000-0000-1587-6903](https://orcid.org/0000-0000-1587-6903))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por brindarme su infinito amor y la oportunidad de vivir, guiando siempre mis pasos para seguir alcanzando mis sueños.

A mi madre, quien, desde su eterno descanso, me acompaña cada instante de mi vida. A mis hermanos por su apoyo incondicional para lograr mis metas.

A mi hijo, por su comprensión y paciencia en todo momento, siendo mi mejor motivación para seguir avanzando.

La Autora

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a los docentes de las diversas experiencias curriculares, por sus enseñanzas y apoyo constante para poder culminar con éxito mis estudios de doctorado.

Al director de la institución educativa N° 80821 “Cesar Vallejo Mendoza”, y todas las personas que participaron en esta investigación, quienes me brindaron el apoyo e información para poder realizar este trabajo de investigación.

Hacer llegar, un sincero agradecimiento a los miembros del jurado, por su paciencia y comprensión y por hacerme conocer sus apreciaciones, observaciones y sugerencias, ante este estudio.

La Autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	- 1 -
II. MARCO TEÓRICO	- 5 -
III. METODOLOGÍA	- 17 -
3.1. Tipo y diseño de investigación	- 17 -
3.2. Variable y operacionalización	- 18 -
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	- 19 -
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	- 20 -
3.5. Procedimientos	- 24 -
3.6. Método de análisis de datos	- 24 -
3.7. Aspectos ético	- 26 -
IV. RESULTADOS	- 27 -
VI. CONCLUSIONES	- 46 -
VII. RECOMENDACIONES	- 47 -
VIII. PROPUESTA	- 48 -
REFERENCIAS	- 50 -
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	- 20 -
Distribución de la población	- 20 -
Tabla 2.	- 22 -
Validez de gestión pedagógica - prueba V Aiken	- 22 -
Tabla 3.	- 22 -
Validez de desempeño docente - prueba V Aiken	- 22 -
Tabla 4.	- 27 -
Nivel de gestión pedagógic	- 27 -
Tabla 5.	- 28 -
Nivel de gestión pedagógica según sus dimensiones	- 28 -
Tabla 6.	- 29 -
Nivel de desempeño docente	- 29 -
Tabla 7.	- 30 -
Nivel de desempeño docente en cada una de sus dimensiones	- 30 -
Tabla 8.	- 31 -
Prueba de Shapiro Wilks	- 31 -
Tabla 9.	- 32 -
Relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente	- 32 -
Tabla 10.	- 33 -
Regresión lineal entre Gestión pedagógica y desempeño docente	- 33 -
Interpretación:	- 33 -
Tabla 11.	- 34 -
Relación entre la pedagógica curricular y el desempeño docente	- 34 -
Tabla 12.	- 35 -
Regresión lineal entre pedagógica curricular y el desempeño docente	- 35 -
Tabla 13.	- 36 -
Relación entre la organizativa administrativa y el desempeño docente	- 36 -
Tabla 14.	- 37 -
Regresión lineal entre organizativa administrativa y el desempeño docente	- 37 -
Interpretación:	- 37 -
Tabla 15.	- 38 -
Relación entre la participación social comunitaria y el desempeño docente	- 38 -
Tabla 16.	- 39 -
Regresión lineal participación social comunitaria y el desempeño docente	- 39 -

Resumen

El presente trabajo tiene por finalidad determinar el impacto que genera la gestión pedagógica en el desempeño docente de la institución educativa, N° 80821 Cesar Vallejo Mendoza, del distrito de la Esperanza, durante el año 2021 y; dicho estudio se basó en los métodos del diseño no experimental de tipo correlacional descriptivo, para ello se contó con 45 docentes como tamaño de muestra para la aplicación de los instrumentos durante la recolección de información. De todo ello, se determinó que, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.867, donde quiere decir que, la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente es positiva fuerte, y a su vez este valor es altamente significativo ($p < 0.05$), lo cual se concluye que, la gestión pedagógica si genera impacto significativo en el desempeño docente de la institución educativa, N° 80821 Cesar Vallejo Mendoza, de la Esperanza. Al respecto se recomienda elevar el presente a la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, a fin que se pueda concretar talleres de orientación o capacitación al personal docente de la institución educativa de su jurisdicción y así tratar de mejorar el desempeño del docente en beneficio de la calidad educativa hacia los estudiantes.

Palabras Clave: Gestión Pedagógica, Desempeño Docente.

Abstract

The purpose of this work is to determine the impact that pedagogical management generates on the teaching performance of the educational institution, N ° 80821 Cesar Vallejo Mendoza, from the district of La Esperanza, during the year 2021 and; This study was based on the methods of the descriptive correlational non-experimental design, for which there were 45 teachers as a sample size for the application of the instruments during the collection of information. From all this, it was determined that the Pearson correlation coefficient is 0.867, where it means that the relationship between pedagogical management and teacher performance is positively strong, and in turn this value is highly significant ($p < 0.05$), which concludes that the pedagogical management does generate a significant impact on the teaching performance of the educational institution, N ° 80821 Cesar Vallejo Mendoza, de la Esperanza. In this regard, it is recommended to raise the present to the Local Educational Management Unit 02 La Esperanza, so that orientation or training workshops can be carried out for the teaching staff of the educational institution of its jurisdiction and thus try to improve the performance of the teacher for the benefit of educational quality towards students.

Keywords: Pedagogical Management, Teaching Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día debido a los efectos generados por la globalización, la educación de los distintos gobiernos que se encuentran en vías de crecimiento y desarrollo, frecuentemente se enfrentan a cambios teniendo en cuenta un índice o indicador presente, así mismo la velocidad que este presenta, es sumamente mayor en el tiempo, es decir que a nivel global, la educación se encuentra en frecuentes cambios de suma importancia y mejora, es por esto que la enseñanza educacional en Latinoamérica se ha visto efectuada políticamente por reformas y cambios estructurales basados en aquellas formas y estilos de desarrollo tanto económico así como social y político. (Suarez,2018, p. 5). Para Paredes (2015) manifiesta que, en Chile, Santiago su capital, cerca del 45% de todos los centros educativos la gestión pedagógica se comporta y se maneja mediante un sistema continuo de actividades, sus elementos y recursos son desarrollados diariamente en el ambiente educacional con la finalidad de fomentar y brindar mejoras al sistema educativo, así también el proceso de enseñanza-aprendizaje se considera como la parte pedagógica del sistema educativo que todos los profesionales de la educación efectúan con el fin de alcanzar los objetivos educativos señalados (p.18). En nuestro país el desempeño docente es un problema latente, el cual podemos observar en las funcionalidades pedagógicas, en donde los profesores afrontan inconvenientes en el desarrollo de los sistemas de función didáctica y pedagógicos de una sesión de enseñanza, así como los alcances educativos en su gestión en nuestro país, atraviesan variaciones importantes en sus procesos, cuya finalidad es lograr la consecución de los altos estándares de calidad, dentro de lo cual el desempeño docente así como los distintos factores que conforman la educación, ayudarán a que la educación brindada a nuestro país tome un camino de mejora y de avance hacia objetivos claros y bien establecidos (Ministerio de Educación, 2018, p. 31). Esta problemática, no es ajena a lo que acontece en la Institución educativa de gestión pública N°80821 Cesar Vallejo Mendoza, ubicado en el distrito de la Esperanza en la cual figuran profesores que urgen necesariamente de capacitación sobre como desempeñarse frente a los estudiantes en un aula de clase, donde pueda

ejercer su función en la cual no solo logre desempeñar o expresar sus conocimientos sobre el tema o materia, sino donde también pueda lograr captar la atención y mantener la motivación y el entusiasmo de los alumnos, así como de los padre y/o apoderados motivarlos a alcanzar un mejor nivel de logro, lo que se resume en no tan solo conseguir pasar el curso o el grado, sino lograr una preparación basada en la excelencia, así de esta manera implantarles valores y capacidades de emprendimientos que logren cruzar más allá del conformismo. Pues debido a ello nace la necesidad de la dirección de la mencionada institución educativa en poder conocer que tanto podría ser el impacto que genera la denominada gestión pedagógica en el desempeño docente de dichos profesionales, a fin de centrarse en dichas variables y reunirse con sus docentes con la finalidad de lograr centrar una óptima toma de decisiones así como mejorar la calidad educativa y mostrar una buena imagen institucional; esa es la razón por la cual se lleva a cabo la presente investigación. Es importante señalar que, lo mencionado no es ajeno a lo que acontece en el presente estudio bajo la conjetura ¿En qué medida la gestión pedagógica genera impacto en el desempeño docente de una institución educativa, del distrito de la Esperanza, durante el año 2021?, con el fin de aportar a una posible solución y ayudar en la gestión de la dirección de la mencionada institución. El presente trabajo de investigación se justificó por ser conveniente ya que permitió a la Dirección junto al equipo directivo a que reconozcan la importancia que tiene realizar una buena gestión pedagógica para mejorar el desempeño en sus docentes que ejercen su labor día a día, en beneficio la comunidad estudiantil y la mejora en el servicio educativos, así como en su calidad. También se puede notar la importancia desde el ámbito social se centra en la calidad educativa en grado básico regular, debido a que son dichos alumnos los que fueron beneficiados con el efecto de mejora en el desempeño del docente, a través de una eficiente gestión pedagógica, Así también, el presente estudio se justifica debido a la incidencia e implicancia practica que tiene debido a que ha de buscar la sensibilización y la reflexión en cuanto al docente corresponde sobre cuál es el efecto directo que tienen sus acciones frente a la población estudiantil, mitigando los alcances de incidencia negativa en su desempeño en la institución educativa, así como permitirá

solucionar la gestión pedagógica efectuada por la dirección de las distintas II.EE que forman parte del ámbito territorial de la unidad de gestión educativa La Esperanza; Por otro lado, se justifica por el aporte en la teoría, en referencia a la información textual que esta contiene de las variables motivo de la presente investigación; pues de dichas variables es de las que se expresa y enfoca la información teórica analítica de la investigación; también se justifica desde la perspectiva metodológica a partir de dos diferentes instrumentos utilizados de los cuales se aplicó uno para cada variable, siendo estos el cuestionario que analizó la información sobre la primera variable que fue la gestión pedagógica y la segunda variable que fue desempeño docente. En cuanto a la pertinencia, la investigación se justifica debido a la necesidad existente de la Dirección en poder conocer que tanto es el impacto de realizar una buena gestión pedagógica en el desempeño de los docentes en la I.E. N° 80821 "Cesar Vallejo Mendoza" del distrito de la Esperanza, con el fin de lograr una mejor calidad educativa específicamente en nuestros estudiantes; Se consideró factible el presente estudio puesto que, se logró conseguir el permiso y autorización de la Dirección de la I.E. N° 80821 "Cesar Vallejo Mendoza" ubicado en el distrito de la Esperanza, para aplicar instrumentos necesarios en la recolección de información respecto a los docentes y estudiantes, respetando los criterios de seguridad y salvedad de la información personal; Finalmente se justifica el presente estudio de acuerdo a la sostenibilidad porque permitió que a futuro sirva como un precedente para una buena toma de decisiones de la dirección y los jerárquicos del plantel. Al respecto es importante mencionar que, el presente estudio establece como objetivos los siguientes; bajo el enfoque general es determinar el impacto que genera la gestión pedagógica en el desempeño docente de la institución educativa, N° 80821 Cesar Vallejo Mendoza, del distrito de la Esperanza, durante el año 2021 y como primer objetivo específico, identificar el nivel de gestión pedagógica, como segundo objetivo específico identificar el nivel de desempeño docente, como tercer objetivo específico determinar el impacto que genera la gestión pedagógica respecto a su pedagógica curricular en el desempeño docente, como cuarto objetivo específico determinar el impacto que genera la gestión pedagógica respecto a su organizativa administrativa en

el desempeño docente y como quinto objetivo específico determinar el impacto que genera la gestión pedagógica respecto a la participación social comunitaria en el desempeño docente. Por otro lado, para demostrar la formulación del problema, así como algunos objetivos fue necesario contrastar las siguientes hipótesis: de manera general tenemos Hi: La gestión pedagógica genera impacto significativo en el desempeño docente de la institución educativa, N° 80821 Cesar Vallejo Mendoza, del distrito de la Esperanza, durante el año 2021, y como hipótesis específicas tenemos como primera hipótesis específica H1: La gestión pedagógica respecto a su pedagógica curricular genera impacto significativo en el desempeño docente, como segunda hipótesis específica H2: La gestión pedagógica respecto a su organizativa administrativa genera impacto significativo en el desempeño docente y como tercera hipótesis específica H3: La gestión pedagógica respecto a la participación social comunitaria genera impacto significativo en el desempeño docente.

II. MARCO TEÓRICO

Para darle consistencia teórica al presente estudio se procedió a revisar los trabajos previos elaborados y presentados como antecedentes desde diferentes ámbitos como es el internacional para lo cual se tomaron en cuenta los siguientes aportes: La investigación de grado doctoral realizado por Fernández (2018), denominado como “La gestión pedagógica de la escuela frente a las nuevas tendencias de la política educativa en América Latina”, en Mexico, cuyo objetivo es describir la gestión de la pedagogía implantada en el centro educativo centra en las tendencias de la política educativa, así mismo el presente autor determino que es responsabilidad de la educación desarrollar y articular las ideas centrales de Jomiten para buscar incentivar la ejecución de mejoras en la productividad, el desarrollo así como de la democracia; enfocando esfuerzos en los nuevos estándares de la política y economía internacional, así también como la implicancia y necesidad de buscar en ámbitos internacionales un margen claro y firme de competitividad, desde diferentes puntos de vista se puede enfocar la educación como la transformación en el sistema, el gobierno es el responsable de medir el nivel de productividad del sistema, mediante diferentes exámenes a nivel nacional que miden el rendimiento, los cuales ya se efectúan y se están poniendo en aplicación en nuestro país. (p. 23).

Por otro lado, Urcia (2018), en su trabajo que lleva como título “El Papel de la motivación en el desempeño docente” Nuevo León – Monterrey”, España, pues aquel trabajo mantuvo un diseño de carácter descriptivo debido a que el hecho a analizar se comportó originalmente en un ambiente carente de la inspección. La investigación se efectuó teniendo en consideración a profesores que forman parte de la plana docente de posgrado de la facultad de ciencias políticas y administración pública, la cual forma parte de la universidad Autónoma de Nuevo León, en la ciudad de Monterrey, México, 2018. Donde se concluyó que la plana docente participante, llegaron a ser fácilmente dominados o inducidos por distintos motivadores. De esta manera la implicancia dentro del estudio fue que la plana docente involucrada pudo sentir alegría en su campo de trabajo, así como la libertad de poder innovar y crear procesos de aprendizaje y actividades que sean más productivas y significativas para el grupo estudiantil. (p.12-13)

Tenemos también el estudio doctoral de Pacheco; Ducoing y Navarro (2016) en el cual se muestra su artículo titulado como “La gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación” en la ciudad de Carabobo de Venezuela, donde definieron que el profesor es la imagen en función personal tanto como colectiva del sistema educativo así como de su gestión, también es el encargado y gestor pedagógico; el rol del docente en la entidad educativa dista en gran parte de ser un tecnócrata, de un personal ejecutor o reproductor de la enseñanza. De esta manera es la inercia educativa mediante la reconceptualización de las funciones y estrategias planteadas por el educando, a partir de las cuales se puede gestar las acciones y proyectos educativos que son alternativa de mejora desde la perspectiva institucional así como del conjunto de alumnos, con el objeto de encontrar salidas ante la problemática que afrontan los sistemas de educación de occidente y del rotundo fracaso de las gestiones implantadas tecnocráticas de baja innovación que ha sido implantada por ellos (p. 12)

Desde la aplicación de los antecedentes nacionales se encontró el trabajo realizado por Pretell (2020), en la investigación que lleva por nombre “Gestión pedagógica y el desempeño docente del centro educativo 7057 Soberana orden militar de Maita en Villa María del Triunfo”, en la ciudad de Lima, donde el estudio fue realizado bajo enfoque cuantitativo de tipo básico, así como de nivel correlacional. Dentro del estudio efectuado los puntos de análisis como la población se encontraron conformados por la cantidad de 100 maestros. En la cual se llegó a determinar la relación entre ambas variables de estudio que son entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, lo cual se interpretó como fuente de liderazgo por parte del directivo en el desarrollo y mejora de los servicios educativos, así como de la calidad educativa, del mismo modo ayudando a cuantificar la profesión de la docencia. (p.8). Desde otro punto de vista Salinas (2020), en la investigación doctoral denominado como “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo - Callao”, en la ciudad de Lima, el cual este estudio fue de carácter descriptivo, así como de diseño correlacional, donde los datos analizados estuvieron

conformados por los docentes de la institución, así como directivo y el alumnado que también forma parte de dicha implicancia. De lo mismo se llegó a concluir la inherente presencia de correspondencia significativa entre las variables motivo de este estudio calidad de la gestión pedagógica con la puesta en práctica docente. Reyes (2019), en la tesis doctoral de nombre “Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro” Juliaca – Perú, en Puno, aquí el trabajo efectuado mediante una muestra de 381 colaboradores, conformado por distintos profesionales de la educación involucrados en la gestión pedagógica. En dicho estudio se llegó a concluir que se estableció una correspondencia bastante importante entre la supervisión y la evaluación de los aprendizajes, dimensiones de las variables, en los distintos niveles de procesos pedagógicos logrados por la UGEL local ubicada en San Román y Azángaro esto a consecuencia de su estudio porcentual de los datos analizados y se llegó a concluir que cerca del 75% de los docentes opinaron contar con una regular gestión pedagógica, así como en todas sus dimensiones como la pedagogía curricular, organizativa administrativa y participación social comunitaria más del 50% manifestaron contar al mismo nivel la gestión pedagógica en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro de Juliaca. (p.23). Por otro lado, a través del estudio de tesis doctoral de Mantilla (2019), titulado como “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia” Lima – Perú. La cual se desarrolló un trabajo aplicado a la investigación estuvo constituida por maestros del nivel educativo de primaria, así también se incluyó a los alumnos de quinto y sexto de primaria, se evidenció la existencia de una alta correlación lineal entre las dos variables, enfocado en todas las dimensiones de estudio. Lo cual se explica desde la muestra de liderazgo encabezada por el directivo de la institución en los ámbitos de gestión pedagógica, institucional y administrativo, por lo tanto, el efecto posterior se observó en el accionar de la plana docente quienes demuestran liderazgo en su desempeño profesional, así como en cambios de aspecto personal y social. De la misma manera este efecto de incidencia del directivo hacia los docentes también puede afectar de manera inversa, entendiéndose que los docentes pueden también incentivar con sus muestras de liderazgo a los directivos para su identificación y función como tal. (p.15).

Desde la perspectiva del medio local contamos con Montalvo (2019), en la tesis doctoral que lleva por título “El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 03 TNO” Trujillo- Perú. En dicho estudio el diseño fue de tipo descriptivo, correlacional, así mismo se llegó a la conclusión donde se logra evidenciar una estrecha relación entre las variables de clima organizacional y el grado de compromiso del desempeño docente, así también desde este punto se obtuvo la apreciación de los distintos docentes y alumnos donde el 51% de los encuestados afirmaron que el clima organizacional maneja un alto nivel, de la misma manera opinaron en un 64% que el desempeño docente mantiene un alto nivel mostrando en ambos puntos coherencia y similitud en sus análisis. Dávalos y Rojas (2017), en su estudio titulado como “El desempeño docente y su relación con la gestión pedagógica de la institución educativa Divina Misericordia, de Cartavio, 2017”, donde la finalidad fue demostrar la relación del desempeño docente y la gestión pedagógica de la I.E Cartavio, la metodología que se aplicó se basó en un diseño no experimental transeccional de tipo correlacional, para ello la población objeto de estudio estuvo conformado por 35 docentes de la mencionada institución educativa, la misma que también fue el tamaño de muestra, aplicándose dos cuestionarios como instrumento. Al respecto en el presente estudio se determinó los hallazgos necesarios como resultados para demostrar los objetivos, donde se encontró una relación significativa entre el desempeño docente con la organización social administrativa, así también se demostró la relación significativa entre ambas variables, por otro lado con un $R=0.811$, se concluyó que el desempeño docente tiene una relación significativa con la gestión pedagógica de la institución en estudio, bajo un nivel de significancia.

Para darle consistencia teórica tenemos las definiciones respecto a la Gestión Pedagógica, en una de definición la tenemos como un espacio técnico cognoscitivo y práctico considerando la forma como lleva a cabo el proceso educativo cumpliendo una política social, esto según Venno (2012); por otro lado Uribe citado en Gonzales (2005), refiere que la gestión pedagógica se encarga de analizar las fallas obtenidas por los distintos gestores educativos en el paso de los años, de tal manera que la gestión pedagógica se entiende como la ideología teórica que tiene como finalidad el desarrollo de fases como las de planificación y

organización y también la de direccionar, coordinar y evaluar las labores en las I.E ayudando en circunstancias en la que los estudiantes crean su propio aprendizaje, por otro lado Castro (2005), define a la gestión pedagógica como un sistema inventado con la finalidad de enseñar y aprender, poniendo y centralizando sus puntos en las ideologías de aprender y enseñar (Citado en Castro, 2005, p.14). En este sentido, Bolívar (2014) expresa sus ideas respecto a las funciones de la dirección pedagógica donde nos detalla que esta debe encontrarse direccionada a la consecución de mejores y más eficientes enseñanzas y aprendizajes, así como también la de poder lograr los mejores resultados a nivel académico posibles. De esta misma manera indica la diferencia e implicancia de la gestión de la enseñanza y la de la gestión del aprendizaje, segregándolas y separándolas, pero de la misma manera potenciándolas bajo el mismo camino de la consecución de los mejores resultados académicos. Por esto al tocar el tema de gestión de enseñanza debemos entender este punto como la esencia de lo que vamos a recibir como información o de lo que se va a aprender, sin embargo este punto queda totalmente en segundo plano ante el criterio de los alumnos receptores de la información; desde la perspectiva de la gestión del aprendizaje se obtienen mayores puntos de mejora y se espera la mayor obtención de logros académicos posibles en la mayoría de los estudiantes, de esta manera el desarrollo se convierte en un gran desafío en el cual se basa a educación. Como lo expresa el autor, en la actualidad la gestión pedagógica en las instituciones forma parte de un proceso sumamente importante para la consecución de los más óptimos resultados educativos, generando que en las distintas instituciones se tenga este punto como una prioridad necesaria para la educación, este punto no solo se ejecuta o sobresale en las escuelas sino más bien es aplicable hasta en el mismo ministerio de educación de donde rigen las normas y reglamentos que brindan la estabilidad educativa y los estándares que miden la educación. (p. 143) de lo cual se puede entender que la implicancia educativa es reflejada en el crecimiento y progresivo avance sostenible de una nación; es por ello, la búsqueda frecuente de innovación y nuevos retos, nuevas metas, motivación en los logros de los estudiantes, con el objetivo de potenciar y desarrollar aún más su capacidad de aprendizaje; todo esto tiene como base la capacidad con el que cuenta el docente para poder desempeñar la función de

educar, de incentivar, de motivar y de buscar nuevas herramientas que ayuden a potenciar sus resultados académicos en los alumnos, la gestión pedagógica es una herramienta educativa que busca desarrollar una ideología teórica-práctica que ayude a desempeñar la función del educando para captar el interés inherente del alumno a desarrollar mejor sus capacidades de aprendizaje. De esta manera a lo mencionado, el Ministerio de educación mediante su programa de educación básica regular (1998) indica lo siguiente: El profesor u docente con muestras sociales y personales de valores, ética y moral, busca analizar su desempeño en las aulas de clases de manera periódica, esto con la finalidad de buscar encontrar puntos de mejora y poder ajustar sus deficiencias a la realidad y mostrar una forma de enseñanza más sólida y eficiente, estos cambios que se pueden buscar con la retroalimentación pueden ser sociales, afectivos o de conocimientos, todo para buscar darles lo mejor a sus alumnos, así como también debe tener en cuenta consideraciones morales y personales y más importante aún debe mantener su capacidad educativa de investigación constante. Partiendo desde la actuación de los ejes de la educación que son el docente y el alumno, de forma amena y respetuosa, el alumnado logrará captar la información y la enseñanza que su imagen y accionar irradia y lo aceptarán como un ejemplo ante situaciones de aprendizaje (p. 66), es así que podemos entender de este punto la calidad y la notoriedad que logre obtener un docente frente a un grupo de estudiantes, un docente con amplia capacidad de investigación y sobre todo con frecuentes actualizaciones de aprendizaje podrá buscar los métodos adecuados para lograr llegar a sus alumnos, así como su imagen profesional y ejemplo de aprendizaje pueden motivar a la consecución inherente por parte de los alumnos siguiendo los lineamientos de su instructor, de esta manera el docente logrará potenciar el grado académico de los estudiantes mostrándoles un gran interés en su aprendizaje, el camino de la evaluación docente conllevará a encontrar puntos de mejora en las formas de enseñanza, también ayudará a encontrar perspectivas distintas de mejora y superación en los alumnos conduciéndolos inherentemente a mayores logros. De esta forma el tocar el punto analítico de la gestión pedagógica también debemos involucrar al conjunto de responsabilidades cognitivas, así como también las responsabilidades de carácter ético y moral que un profesional de la educación debe mostrar; de esta forma estos puntos pueden

significar una gran labor y sacrificio personal por educación y futuro, debido a que este trabajo lleva consigo estar siempre actualizado en consideración a ser y estar en función a lo que requiera el ambiente nacional. Es así que Requejo (2017), muestra que el ministerio del poder popular para la educación, donde detalla y muestra una estrecha entre ambas variables y la que enfoca la formación de los docentes, centrada desde el desempeño de los mismos, así como de los materiales e implementos tecnológicos que usan en su desempeño como docentes, es así como de igual forma esta tiene relación con los resultados académicos obtenidos por los escolares en función de su aprendizaje. Tomando como ejemplo el país hermano de Venezuela, en el cual se puede observar un declive constante en su educación esto generado por el poco espacio aplicado a la práctica pedagógica en todo los niveles y grados académicos de la escolaridad, generando un desequilibrio en sus objetivos y resultados fomentando preparaciones que fueron ineficientes, debido a que estas no abarcan las problemáticas educativas en el aprendizaje de los estudiantes a tiempo real, generando una desvinculación progresiva en la información y aprendizaje que se desea motivar ante una sociedad que atraviesa otras necesidades educativas frente a un rol mal capacitado de sus profesionales. De esta manera en consideración al punto anterior debe brindarse una forma de enseñanza la cual tiene que estar estrechamente ligada a las insuficiencias pedagógicas y de enseñanza de los estudiantes, en la cual se debe tener en cuenta a los estudiantes como centro de partida ante los cambios educativos que se proyecten hacia la búsqueda de mejoras en la calidad educativa. (p. 138). Estos puntos expresados por el autor al transcurrir del tiempo y las diferentes gestiones educativas no ha perdido inherencia y menos trascendencia dentro de la educación hoy en día, debido que en su análisis son puntos de suma importancia que de diferentes maneras afectan en el camino de una gestión educativa buena y significativa. Sin embargo, no se puede segregar o no mencionar que se usan diversos esfuerzos y criterios para mejorar la actual realidad de la educación, todo a consecuencia de potenciar su práctica dentro de los distintos niveles educativos en las diferentes instituciones, de esta forma se concluye que la labor que desempeña el maestro es una función de suma importancia y bastante compleja de analizar. En relación con esto Pérez (2010) nos ilustra indicándonos que un

maestro empoderado y que brinda su tiempo y se dedica a la educación suele desgastarse en su servir a la sociedad que no llega a valorar su empeño y la importante labor que este desarrolla, a consecuencia de esto se debe tener en cuenta las dificultades que el maestro puede atravesar para desempeñar sus funciones, así como entender que cumplirlas puede llegar a ser todo un desafío y no solo una labor profesional más. (p. 186). Según lo mencionado anteriormente, se puede decir que la gestión pedagógica que repercute en el desempeño docente es un elemento de suma importancia y un acto de difícil, ejecución y sostenibilidad en el tiempo, así como también es de suma importancia en la formación; por ello resulta de manera fundamental el desempeño del docente al dedicarse a formar personas que serán parte de una sociedad que construirá el futuro, no solo ilustra a los alumnos en conocimientos sino también es imagen y enseña sobre valores que logren calar en los estudiantes para lograr un aprendizaje uniforme global y significativo que perdure con el transcurrir del tiempo. Es así como toda gestión forma parte determinante en la formación del maestro tanto desde la perspectiva profesional, ética y moral, no podemos dejar de hablar de la vocación de servicio que los maestros muestran en su día a día, desde otro punto de vista no podemos dejar de lado la dedicación y tiempo que el maestro pone a su labor la cual tiene una incidencia directa inmediata en el aprendizaje integral de sus alumnos. En lo que respecta a la relación directa entre lo moral y los conocimientos; estos dos aspectos son parte de un rol de suma importancia para la gestión que el maestro mostrara, debido a la incidencia que tiene el maestro con sus alumnos, ya que es él quien enseñará de manera directa los valores que formaran al alumno, los mostrará ayudando a potenciar los recibidos en casa y así buscará lograr hacer mejores personas a los seres humanos, con capacidad de enseñanza y empatía, un ser humano con capacidad de enseñar y aprender, que desempeñe sus funciones desde el ejemplo. Es así que el maestro debe entender en su totalidad el nivel preponderante que cumple en la educación y de su rol trascendental que desempeña en el avance de la nueva sociedad y su dominio directo que posee en ellos por el enfoque y la imagen que comunica sobre el universo y la experiencia de los valores éticos y morales que sus estudiantes deben mostrar en diferentes circunstancias, actos que ellos copiaran de sus acciones y ejemplos.

Es importante mencionar también que la variable gestión pedagógica se relaciona con su medición a través de sus dimensiones como la pedagógica curricular, organizativa, administrativa y participación, en donde definimos a través de la siguiente manera. Primera dimensión: Pedagógica curricular, se define según Zabalza (2010), tomando en consideración que atravesando por el proceso de acomodación del mismo, hasta el contexto educativo como un cúmulo de programaciones que los profesionales del sector educativo desarrollan para trasladar el currículo partiendo de la objetivación (currículo prescrito). Segunda dimensión: Organizativa administrativa, que viene a ser la forma de estructurar y cómo operan los hombres y los bienes que integran las instituciones educativas también conocidas como empresas, es un sistema de relaciones serias que se crean en el interior para que ésta logre sus metas productivas y económicas. ..., es decir es una estructura organizativa administrativa con una disposición típicamente jerárquica de líneas de autoridad. Determina cómo se asignan los roles, el poder y las responsabilidades, y cómo fluye el proceso de trabajo entre los diferentes niveles de gestión. (Edraw, Beker, 2017, p.9), y como tercera dimensión tenemos a Participación social comunitaria: Solis (2017), manifiesta que en una aproximación inicial, podría definirse como la acción formada por un conjunto de individuos que se orienta a satisfacer el cumplimiento de las metas trazadas, y sus consecuencias presume la presencia de una identidad agrupada en equipos establecida en la práctica de intereses, valores y motivaciones compartidas que dan sustento a la existencia de un nosotros, es un término muy complejo. Es importante dar a conocer que, el presente estudio se enmarca bajo el enfoque ontológico en donde un grupo de personas tratan un problema, una situación o una cosa, determinando el rumbo bajo el cual se percibe, tal es lo establecido por Bunge y Ardila (2002), donde toma en cuenta la manera de ver las cosas o las ideas por tratar los problemas relativos a ellas siguiendo un plan para lograr solucionar su problemática. La gestión pedagógica se basa en procesos de organizaciones donde se encuentra la mayoría de las veces escritos de lenguaje natural. Por otro lado, se basa en los principios axiológicos como es la ética, donde según Babor (2007), innegablemente posee una serie de valores, comenta que la ética y los valores deben de estar interconectados, apoyándose el uno al otro, cabe mencionar que la ética sin valores es débil y poco profunda, mientras

que los valores sin ética son como si no tuviera forma de moverse o como si no existieran. Por otro lado, se basa en principios de los valores de la reflexión, aplicándose a través del dialogo para realizar una gestión, invitándose a pensar en torno a los valores como la justicia, entre otro. Toda la fundamentación de este principio se basa en la dependencia del ser que admira y transmite para que se pueda explicar e interpretar la realidad.

El principio axiológico de ser un buen comunicador, enmarca el presente estudio en la participación donde se hace la conexión entre dos personas (emisor y receptor) para realizar una gestión eficiente en donde implica deberes y vínculos entre aquellos que generen un mensaje, mediante palabras imágenes, movimientos corporales y textos a través de diferentes canales de comunicación.

El principio de la participación y colaboración es importante mencionar en este estudio, dado que se cuenta con el agente docente y supervisor para contribuir a la mejora, otro de los principios en que se basa este estudio es la diferenciabilidad, porque debe de respetarse la personalidad de cada agente, como diferencias personales, religiones etc., para fortalecer el progreso personal. Tenemos también el principio de la practicidad, este principio hace referencia que el monitoreo no solo debe ser teórico sino práctico y la enseñanza del docente debe estar sujeta a ser flexible, creadora, crítica y productiva.

Otro de los componentes también importante en esta investigación, es el desempeño docente. Tenemos la definición de Bohórquez (2004), donde define que es “aquel grado de ejecución obtenido en la consecución de las metas planteadas, formados dentro de un periodo de tiempo y organismo” (p.15), también tenemos la definición de Olivero (2007), donde hace conocer que, “este se refiere al aspecto de calidad en la práctica docente, en donde se enmarcan diferentes conjeturas para la apreciación de algunos criterios del desempeño dentro de niveles pertinentes y aceptables”. (p.13); Al respecto Jiménez (2018), sostiene que, el desempeño docente es la posibilidad de lograr la consecución de los deberes, así como de las obligaciones y acciones en relación a la práctica docente. (p.129). Vásquez y Pretell (2017), sostiene también que, el término que engloba al desempeño docente es aquel grupo de acciones llevadas a su desarrollo diariamente en forma coordinada con diferentes profesores y distinto personal de la I.E. planificando de forma objetiva la clase, ejecutando también

proyectos, asesoramiento y dictado de clases. De todo ello, podemos deducir que, el desempeño docente se torna mayormente como un quehacer cotidiano dentro de un espacio educativo, que también exige reflexión, capacidad autónoma y crítica, respetando la labor del maestro y su desempeño así como capacidades de decisión dentro de circunstancias determinantes , así mismo lleva a cabo labor cotidiana ante la interacción directa con los alumnos y sus colegas, en otras palabras, el desempeño docente está vinculado a conseguir una mejor educación en sus diversas modalidades, así como la formación humana de cada estudiante. El desempeño docente está constituido por 3 dimensiones: La dimensión profesional que requiere como requisitos mínimos que un maestro debe contar y reunir, esto está establecido respecto a su formación profesional y científica, del mismo modo de sus conocimientos, capacidades y habilidades de la pedagogía que fomenten mejoras en los estudiantes principalmente en donde alcancen un nivel de aprendizaje alto, es importante mencionar ciertas características del docente en esta dimensión; como ser colaborador participe en la existencia de un grato ambiente en aula , así como debe de ser estratégico para conseguir que los estudiantes adopten el aprendizaje de calidad, también es importante mencionar que debe ser respetuoso, es decir considerarlos siempre y mostrar respeto hacia los estudiantes como seres de invaluable valor educativo. Con respecto a la dimensión personal tiene implicancia directa en hacer efectivas las responsabilidades y funciones otorgadas, tanto responsabilidades laborales como las del cumplimiento de las normas, así del mismo modo también la de capacitación y su desarrollo como profesional así como personal , en busca de integridad en su actual como ejemplo de la masa estudiantil, , así como formar lazos de amistad y alguien en quien los alumnos puedan confiar y ayude a desarrollarse como persona y como tercero tenemos a la dimensión social, aquí se desarrolla un rol de importancia dado que existe una relación entre docente y el estudiante, sin embargo esta relación va más allá de solo el desarrollo en aula, este rol va más allá, funciones de responsabilidad para con el alumno en exteriores de los ambientes educativos funciones que están orientado básicamente a manipular la conducta de los estudiantes, es importante tener en cuenta que los actores que participan en estas relaciones también son la I.E, así

como el hogar y la familia así como la sociedad en general como la comunidad y las organizaciones sociales que la formen.

Es importante dar a conocer que el presente estudio se enmarca ontológicamente con la teoría del aprendizaje, el hombre necesita desarrollarse y va generando competencias en su desarrollo. En efecto, este modelo de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en la teoría reflexiva como un entendimiento del sistema educativo, basado en una secuencia de actos vividos, con el objetivo de encontrar y dar solución a múltiples problemas que nos podamos encontrar en la vida y el día a día. En el transcurso de este proceso de evaluación que son sometidos los maestros donde se evalúan las capacidades en las más amplias dimensiones que esta pueda tener, así como no solo las cualidades profesionales, sin embargo se ven enfrentados ante una realidad distinta a la que puedan mostrar sus colegas, esto debido a los diferentes grados educativos de los docentes y su lugar de ejecución territorial, estos se pueden afrontar a la resolución de casos prácticos el desarrollo de las competencias laborales, que viene a ser el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias y actitudes que adquiere una persona para desarrollar lo más eficiente su labor; también centra este principio en su formación, es decir ambas variables se relacionan en modo participativo y respetuoso, orientado a generar un ambiente escolar democrático, por otro lado, con este principio estará demostrando capacidad de generar compromiso a la mejora continua en la excelencia educativa.

Por otro lado el desempeño docente se basa también en los principios axiológicos como es ser comunicador, aquí hace uso su expresión oral tanto en lo niveles exposición y de oratoria en el transcurso de la vida de un docente, expresando dichas capacidades de manera diaria clases para alcanzar los proceso de entendimiento, tenemos también el principio de ser empático, en donde aprecia y apoya a los alumnos en sus dificultades, así como en la escases de materiales, deficiencias espirituales y de índole cognitivas de una forma cerna y humana , también bajo el principio colaborativo, aquí el docente promueve la capacidad de aprendizaje grupal en el marco de la participación de los estudiantes así como de sus experiencias y conocimientos que tienen donde el maestro sienta la confianza y posibilidad de poder explorarlos.

III. METODOLOGÍA

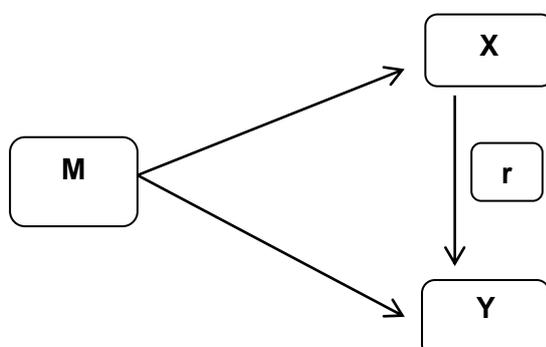
Teniendo en cuenta los efectos alcanzados se recurrió al método científico inductivo y deductivo aplicando el análisis descriptivo e inferencia de las herramientas estadística.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de tipo básico y según su nivel de alcance fue un estudio tipo descriptivo, correlacional, dado que la variable Gestión pedagógica busca conocer el grado de impacto en la variable desempeño docente.

Según Hernández, et al. ((2010), buscando manifestar el motivo de la actuación de estas, así como ambas buscan el grado de asociación con relación o causa de una frente a la otra.

En este sentido se señala que, esta investigación tuvo en cuenta las particularidades a través del siguiente grafico de contraste de hipótesis:



Dónde:

M : Muestra (Docentes de la Institución educativa en estudio)

X : Observación de la variable independiente (Gestión pedagógica)

Y : Observación de la variable dependiente (Desempeño docente)

r : Correlación causal

3.2. Variable y operacionalización

3.2.1. Variable de estudio

a) Variable independiente

Gestión pedagógica

- Pedagógica curricular
- Organizativa administrativa
- Participación social comunitaria

b) Variable dependiente

Desempeño docente

- Profesional
- Personal
- Social

3.2.2. Operacionalización de las variables

3.2.2.1. Gestión pedagógica

a) Definición conceptual

Venno (2002), define a la gestión pedagógica como una función técnica de cognitivismo práctico en base a la forma en que se desempeña la educación cumpliendo una política social.

b) Definición operacional

En la conceptualización de esta primera variable en desarrollo se operacionalizó con el empleo de instrumentos direccionados a los distintos maestros de secundaria de la Institución Educativa donde se realizó la investigación, con el fin de medir la opinión a través de un cuestionario relacionada a la gestión pedagógica que se brinda a la institución educativa mencionada en todas sus dimensiones existentes, tales como: la pedagogía curricular, la organización administrativa y la participación social comunitaria

de la misma, como resultado de ello se logró determinar los niveles de apreciación a lo que respondieron.

3.2.2.2. Desempeño docente

a) Definición conceptual

Vásquez y Pretell (2017), sostiene también que, el término que engloba al desempeño docente es aquel grupo de acciones desarrolladas diariamente, en forma coordinada con diferentes profesores y distinto personal de la Institución Educativa donde se realizó la investigación, planificando de forma objetiva la clase, ejecutando también proyectos, asesoramiento y dictado de clases.

b) Definición operacional

Este concepto teórico se operacionalizó haciendo empleo de instrumentos direccionados a cada uno de los docentes en estudio del nivel secundaria de la Institución Educativa donde se realizó la investigación, bajo el objetivo de poder medir la apreciación de los maestros respecto a su forma práctica docente que se brinda a la institución educativa mencionada en todas sus dimensiones existentes, tales como: profesional, personal y social

Se les estableció niveles de apreciación a sus respuestas, teniendo en consideración a los criterios de la estadística descriptiva de agrupación de datos para su distribución

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.2. Población

En este estudio la población estuvo constituida por 45 docentes, de todo el nivel secundario en los distintos grados, que

pertenece a la Institución Educativa N ° 80821 Cesar Vallejo; el cual se distribuye de la forma siguiente:

Tabla 1.

Distribución de la población

Turno	Nombrados	Contratados	Total
Mañana	15	10	25
Tarde	11	9	20
Total	26	19	45

Fuente: Escala UGEL 02 La Esperanza - 2021 / Ministerio de Educación

3.3.1. Tamaño de muestra

En efecto del estudio el tamaño considerado para la muestra también fue conformada por 45 docentes, de todo el nivel secundaria en los distintos grados, que pertenecientes a la I.E. N° 80821 Cesar Vallejo Mendoza; debido a la facilidad de acceder al recojo de información en la mencionada institución.

3.3.2. Tipo de muestreo

Se recurrió a los métodos de muestreo no probabilístico denominándose como muestra censal, por considerar el mismo al tamaño de muestra lo mismo que la población.

3.3.3. Unidad de análisis

Fue los docentes del nivel secundaria, debido a como se desarrolla la gestión pedagógica en la I.E.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

a) Encuesta

Se convirtió en la técnica relevante para el acopio de la información de cada una de las opiniones vertidas por los docentes.

3.4.2. Instrumentos

a) Cuestionario

El instrumento que aplicamos para los docentes fue un cuestionario sobre gestión pedagógica conformado por 18 ítems, compuesto por tres (3) dimensiones, la primera es pedagógica curricular compuesta por seis (6) ítems, la segunda es organizativa administrativa compuesta por seis (6) ítems y la tercera es participación social comunitaria compuesta por seis (6) ítems.

Para el cuestionario sobre el desempeño docente fue compuesto por veintiuno (21) ítems y estuvo constituido por tres (3) dimensiones, como profesional compuesta por siete (7) ítems, personal compuesta por siete (7) ítems y social compuesta por siete (7) ítems, visto en el anexo 8.

3.4.3. Validez

3.4.3.2. Validez del contenido

Los instrumentos validados simbolizan la capacidad de la investigación para dar respuesta a los cuestionamientos del problema diseñado, ya que como lo manifiesta Hernández et al, (2014), cuando se consigue calcular eficientemente las variables de beneficio, teniendo en consideración el análisis de expertos en el tema, eso constituye la validez de un instrumento.

Para la eficacia, el cuestionario de gestión pedagógica estuvo sujeto a la evaluación de 3 expertos, manifestando una validez fuerte y significativa en el instrumento, dado su valor de 0.92

mediante el coeficiente de Validez V de Aiken, tal y como lo muestra la siguiente tabla 2.

Tabla 2.

Validez de gestión pedagógica - prueba V Aiken

Criterios	Valor	Conclusión
Representatividad	0.914	Validez fuerte
Pertinencia	0.92	Validez fuerte
Consistencia	0.951	Validez fuerte
Coherencia	0.92	Validez fuerte
Claridad	0.944	Validez fuerte
Valor final Gestión pedagógica	0.9298	Validez fuerte

Nota: Certificado de validez (2021)

Para la validez, el cuestionario sobre desempeño docente, se sometió a una evaluación de 3 expertos, demostrando una validez significativa de 0.90 mediante el coeficiente de Validez V de Aiken, tal y como lo muestra la siguiente tabla 3.

Tabla 3.

Validez de desempeño docente - prueba V Aiken

Criterios	Valor	Conclusión
Representatividad	0.915	Validez fuerte
Pertinencia	0.905	Validez fuerte
Consistencia	0.894	Validez aceptable
Coherencia	0.889	Validez aceptable
Claridad	0.899	Validez aceptable
Valor final Desempeño docente	0.900	Validez aceptable

ertificado de validez (2021)

3.4.3.3. Validez del constructo

Se hizo efectivo el estudio factorial confirmatorio para la evaluación de la correlación de los distintos ítems a analizar, de esta manera dando razón de constatación a su hipótesis alterna ante el uso de la prueba de Bartlett, con rotación Varimax.

En este campo en la investigación se utilizó la información abarcada en los instrumentos para la primera variable el valor fue de 0.870 en la prueba de Bartlett, en lo que señala que en los ítems existe una correlación positiva y significativa de $p=0.001<0.05$.

Así como en efectos de la segunda variable desempeño docente el valor fue de 0.910, en la que señala que en los ítems existe una correlación positiva y significativa de $p=0.001<0.05$.

De esta manera se infiere que para ambos instrumentos están en un nivel adecuado para su aplicación y ejecución en el ámbito de la recolección de la información.

3.4.4. Confiabilidad

Según George y Mallery (1995), indica como mejor viable y muestra mayor índice de efectividad al momento de confiabilidad de los instrumentos, puesto que es el grado de consistencia interna de los distintos ítems, en consideración a una estructura plasmada, en la que se basa como afinidad a la homogeneidad. Fue necesario aplicar una prueba piloto, donde consistió en probar el cuestionario para brindar garantía así como las condiciones necesarias para su aplicación durante el trabajo de campo, identificando de esta manera a 20 colaboradores que no son parte de la muestra elegida, sin embargo si se encuentran dentro de la población que denotan características de similitud, el mencionado pilotaje tuvo el propósito de tazar los criterios de la redacción y formulación de las preguntas, así como también se

consideró el orden, tipo de pregunta y la duración de las mismas, todo esto desde un enfoque pertinente del tema.

La confiabilidad para la variable gestión pedagógica fue de 0.802 considerado bueno el instrumento como se aprecia en el anexo 7. Así, como en cada uno de sus dimensiones el valor también de mostró aceptable.

Y la confiabilidad de la variable desempeño docente fue de 0.880, considerado excelente (ver anexo7), lo mismo mostró también en cada una de sus dimensiones.

3.5. Procedimientos

El primer paso fue solicitar la autorización de la I.E. N° 80821 Cesar Vallejo, para la recolección de los datos e indagación aplicándose para este fin los dos instrumentos y se emplearon los criterios de muestreo no probabilístico, Para ello antes de todo se procedió a procesar la indagación utilizando los criterios de la estadística descriptiva e inferencial, empleando tablas de frecuencias, teniendo en cuenta el ámbito descriptivo, en cuanto a lo inferencial se recurrió al conocimiento de la estadística para probar las hipótesis establecidas en el presente.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Estadística Descriptiva

Se realizó una matriz de puntuaciones como fundamento de la información de los instrumentos aplicados a las 2 variables, así como engloba las distintas dimensiones respectivamente, para lo cual se empleó hojas de cálculo en el SPSS versión 25.0, considerando los efectos de forma descriptiva.

- Matriz de base de datos de la gestión pedagógica y desempeño docente.
- Construcción de tablas de distribución de frecuencias para su presentación.
- Elaboración de figuras o gráficos estadísticos.

3.6.2. Estadística Inferencial

Se analizó y desarrollo los datos obtenidos, así como se efectuó el contraste de las hipótesis planteadas en la investigación, de la misma amera también se desarrollaron las decisiones asumidas en la ejecución a los datos estadísticos de prueba considerados, en mención que esto se desarrolló debido a la facilidad del paquete estadístico SPSS versión 25.0, considerando los siguientes pasos:

- Evaluación previa de normalidad de datos, mediante Shapiro Wilks por contar la muestra en cantidad menor de 50, la cual tuvo injerencia en la comparación de la función acumulada encontrada en las variables de bajo nivel de significancia de 5%, de esta forma siendo la validación de ajuste a una distribución normal. Ante lo cual se procedió a la distribución estadística bidimensional, ya que se trata de una investigación inmersa en dos variables de estudio, en cual se determinó la causa y efecto, así también sobre una población en donde se pudieron observar los cambios o fenómenos de lambas variables.
- Aplicación de la prueba de taub de Kendall, para conocer el impacto que tiene una variable frente a la otra, así como serpa necesaria para su mayor efecto realizar análisis de regresión lineal para conocer el comportamiento de la variable independiente con sus dimensiones frente a la dependiente.
- Los procedimientos indicados anteriormente se desarrollaron utilizando el software estadístico SPSS versión 25.0. (márgenes)

3.7. Aspectos éticos

En este punto se explican los aspectos éticos concernientes y abarcados por el investigador:

- Tomando en cuenta los aspectos de protección de los datos, en relación a los diferentes elementos que son elementos importantes del estudio.
- El investigador expondrá respeto en el transcurso de toda la investigación sobre el derecho de los colaboradores y personas inmersas en la investigación como lo son la población y la muestra seleccionada para la recolección de datos.
- Es de importancia indicar que en el proceso de la investigación no se han visto participes de ningún acto de discriminación o racismo, debido que se reconoce la importancia social de las personas en la comunidad sin importar los rasgos físicos o culturales, todos merecen el máximo respeto y apreciación equitativa de sus derechos.
- Un aspecto muy importante que se consideró dentro de la investigación es la consideración absoluta de los derechos de autor, tanto en las citas como en las referencias que fueron utilizadas en el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los puntajes obtenidos de las variables en estudio

4.1.1. En relación al primer objetivo específico.

Tabla 4.

Nivel de gestión pedagógica institución educativa del distrito de la Esperanza, 2021

Nivel	Escala	Gestión Pedagógica	
		Fi	%
Mala	18-42	6	13%
Regular	43-67	35	78%
Buena	68-92	4	9%
Total		45	100%

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes

Interpretación:

De la tabla 4, se observa que, cerca del 78% de los docentes pertenecientes a la institución educativa donde se realizó el estudio manifiestan percibir una regular gestión pedagógica en la mencionada institución, por otro lado, solo el 19% manifiestan que existe una buena gestión pedagógica y el 13% hizo conocer todo lo contrario.

Tabla 5.*Nivel de gestión pedagógica según sus dimensiones*

Nivel	Escala	Pedagogía curricular		Organizativa Administrativa		Participación social comunitaria	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%
Mala	6-14	8	18%	5	11%	7	16%
Regular	15-23	29	64%	35	78%	35	40%
Buena	24-32	8	18%	5	11%	3	0%
Total		45	100%	45	100%	45	100%

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes

Interpretación:

En la mencionada tabla se puede observar que, una de las razones del porque la gestión pedagógica se desarrolla regularmente en la I.E, es porque tanto la pedagogía curricular, la forma de la organización administrativa y la participación social comunitaria también se desarrolla regularmente.

4.1.1. Respecto al segundo objetivo específico:

Tabla 6.

Nivel de desempeño docente

Nivel	Escala	Desempeño docente	
		Fi	%
Mala	21-49	5	11%
Regular	50-78	34	76%
Buena	79-107	6	13%
Total		45	100%

Fuente: *Instrumentos aplicados a los docentes*

Interpretación:

De la tabla se muestra que, cerca del 76% de los docentes pertenecientes a la institución educativa donde se realizó el estudio, reflejan tener un regular desempeño docente en la mencionada institución, por otro lado, solo el 13% manifiestan tener un buen desempeño y el 11% comenta todo lo contrario.

Tabla 7.

Nivel de desempeño docente en cada una de sus dimensiones

Nivel	Escala	Profesional		Personal		Social	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%
Mala	7-16	6	13%	6	13%	8	18%
Regular	17-26	29	64%	35	78%	31	69%
Buena	27-36	10	22%	4	9%	6	13%
Total		45	100%	45	100%	45	100%

Fuente: *Instrumentos aplicados a los docentes*

Interpretación:

De la tabla se muestra que, una de las razones del porque el desempeño docente se desarrolla regularmente en la I.E, es porque tanto en el aspecto profesional cerca del 64% de reflejo un regular desempeño, por otro lado, cerca del 78% también se observó en el aspecto personal el desempeño al mismo nivel y finalmente el 69% en la parte social también se halló su regular desempeño de los docentes.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 8.

Prueba de Shapiro Wilks de los puntajes sobre la variable independiente y dependiente.

Variables y Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Pedagógica	0.981	45	0.652
Desempeño docente	0.981	45	0.656
Pedagógica curricular	0.965	45	0.188
Organizativa administrativa	0.973	45	0.367
Participación social comunitaria	0.980	45	0.618

Nota: *gl: Grados de libertad / Sig.: significancia bilateral*

Fuente: *Aplicación del cuestionario del gestión pedagógica y desempeño docente*

Interpretación:

En la tabla se observa la prueba de normalidad para datos menores a 50, en la que se puede apreciar que los niveles de significancia para las variables y sus dimensiones son superiores al 5% ($p < 0.05$), quedando demostrado que, los datos se distribuyen de forma normal; concluyendo que es necesario utilizar la prueba paramétrica con la prueba F (análisis de varianza – ANOVA), mediante el análisis de regresión líneas, por tratarse de un estudio tipo correlacional causal haciendo uso del coeficiente de correlación de Pearson.

4.2.1. Hipótesis general

Hi: La gestión pedagógica genera impacto significativo en el desempeño docente de la institución educativa.

4.2.1.1. Influencia de la gestión pedagógica y el desempeño

Tabla 9.

Relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente

		Gestión pedagógica	Desempeño docente
Gestión pedagógica	Correlación de Pearson	1	,867**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	45	45
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,867**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	45	45

Nota: **) Relación positiva

Interpretación:

Se observa en la tabla que la r de Pearson es de 0.867, el cual quiere decir que, la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente es positiva fuerte, y a su vez este valor es altamente significativo ($p < 0.05$), lo cual se concluye que, se termina aceptando la hipótesis planteada, donde la gestión pedagógica si genera impacto significativo en el desempeño docente de la I.E, durante el año 2021.

Tabla 10.

Regresión lineal entre Gestión pedagógica y desempeño docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Modelo
1	,867 ^a	,752	,746	$Y = 0.238 + 0.913X$

a. Predictores: (Constante), Gestión pedagógica

Interpretación:

- En la tabla 10, según el modelo de regresión lineal, la relación más alta es la ecuación siguiente $Y = 0.238 + 0.913X$ bajo un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.752$. se puede deducir que, el 75% de variación de la variable gestión pedagógica es explicado por la variable desempeño docente.
- La relación práctica que expresa la variable de gestión pedagógica y la de desempeño docente es: $\text{desempeño docente} = 0.238 + 0.913 \text{ gestión pedagógica}$.
- A mejor gestión pedagógica mejor será el desempeño docente en la institución educativa, es decir por cada punto que incremente la gestión pedagógica, el desempeño docente aumentará en 1.15 puntos.

4.2.2. Hipótesis específicas

4.2.2.1. Impacto de la pedagógica curricular en la variable dependiente

H1: La gestión pedagógica respecto a su pedagógica curricular genera impacto significativo en el desempeño docente de la institución educativa, durante el año 2021.

Tabla 11.

Relación entre la pedagógica curricular y el desempeño docente

		Pedagógica curricular	Desempeño docente
Pedagógica curricular	Correlación de Pearson	1	,915**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	45	45
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,915**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	45	45

Interpretación:

Podemos observar que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.915, el cual quiere decir que, la relación entre la pedagógica curricular y el desempeño docente es positiva fuerte, y a su vez este valor es altamente significativo ($p < 0.05$), lo cual se concluye que, se termina aceptando la hipótesis planteada, donde la pedagógica curricular si genera impacto significativo en el desempeño docente de la institución educativa, durante el año 2021.

Tabla 12.

Regresión lineal entre pedagógica curricular y el desempeño docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Modelo
1	,968 ^a	,937	,936	Y= 0.174 + 1.03X

a. Predictores: (Constante), Transparencia y acceso a la información pública

Interpretación:

- En la tabla 12, según el modelo de regresión lineal, la relación que mejor se ajusta es la ecuación siguiente $Y= 0.174 + 1.03X$ con un coeficiente de determinación de $R^2=0.937$. Se deduce que, el 93% de variación de la variable pedagógica curricular es explicado por la variable desempeño docente.
- La correspondencia que mejor se expresa entre la gestión pedagógica curricular y la variable dependiente: desempeño docente es: $\text{desempeño docente} = 0.174 + 1.03 \text{ pedagógica curricular}$.
- A mejor pedagógica curricular mejor será el desempeño docente en la I.E., es decir por cada punto que incremente la pedagógica curricular, el desempeño docente se incrementará en 1.204 puntos.

4.2.2.2. Impacto de la organizativa administrativa en el desempeño docente

H2: La gestión pedagógica respecto a su organizativa administrativa genera impacto significativo en el desempeño docente de la I.E, durante el año 2021.

Tabla 13.

Relación entre la organizativa administrativa y el desempeño docente

		Organizativa administrativa	Desempeño docente
Organizativa administrativa	Correlación de Pearson	1	,840**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	45	45
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,840**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	45	45

Interpretación:

Podemos observar que el r de Pearson es de 0.840, el cual quiere decir que, la relación entre la organizativa administrativa y el desempeño docente es positiva fuerte, y a su vez este valor es altamente significativo ($p < 0.05$), lo cual se concluye que, se termina aceptando la hipótesis planteada, donde la organizativa administrativa si genera impacto significativo en el desempeño docente de la I.E., durante el año 2021.

Tabla 14.*Regresión lineal entre organizativa administrativa y el desempeño docente*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Modelo
1	,991 ^a	,983	,983	Y= 0.657 + 1.17X

a. Predictores: (Constante), Participación y colaboración ciudadana

Interpretación:

- En la tabla 14, según el modelo de regresión lineal, la correspondencia mejor aceptada es la ecuación siguiente $Y= 0.657 + 1.17X$ con un coeficiente de determinación de $R^2=0.983$, se deduce, que el 98% de variación de la variable organizativa administrativa es explicado por la variable desempeño docente.
- La correspondencia mejor operativa que se manifiesta entre la variable independiente organizativa administrativa y el desempeño docente es: $\text{desempeño docente} = 0.657 + 1.17 \text{ organizativa administrativa}$.
- A mejor organizativa administrativa mejor será desarrollo de la variable dependiente en la I.E., es decir por cada punto que incremente la organizativa administrativa, el desempeño docente se elevará en 1.827 puntos.

4.2.2.3. Impacto de la participación social comunitaria en el desempeño docente

H₃: La variable independiente respecto a la participación social comunitaria genera impacto significativo en el desempeño docente de la I.E, durante el año 2021.

Tabla 15.

Relación entre la participación social comunitaria y el desempeño docente

		Participación social comunitaria	Desempeño docente
Participación social comunitaria	Correlación de Pearson	1	,717**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	45	45
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,717**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	45	45

Interpretación:

Podemos observar que el valor de r de Pearson es de 0.840, el cual quiere decir que, la relación entre la participación social comunitaria y el desempeño docente es positiva fuerte, y a su vez este valor es altamente significativo ($p < 0.05$), lo cual se concluye que, se termina aceptando la hipótesis planteada, donde la participación social comunitaria si genera impacto significativo en el desempeño docente de la I.E.

Tabla 16.

Regresión lineal entre participación social comunitaria y el desempeño docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Modelo
1	,980 ^a	,960	,959	Y= 0.981+ 1.34X

a. Predictores: (Constante), Rendición de cuentas

Interpretación:

- En la tabla 16, según el modelo de regresión lineal, la relación que mejor conviene es la ecuación siguiente $Y= 0.981 + 1.34X$ con un coeficiente de determinación de $R^2=0.960$, se deduce que el 96% de variación de la variable participación social comunitaria es expuesto por la variable desempeño docente.
- La correspondencia mejor operativa se manifiesta en la que enuncia la correspondencia entre la dimensión: participación social comunitaria (gestión pedagógica) y el desempeño docente es: desempeño docente = $0.981 + 1.34$ participación social comunitaria.
- A mejor participación social comunitaria mejor será el desarrollo de la variable independiente en la I.E., es decir por cada punto que aumente la participación social comunitaria, el desempeño docente se elevará en 2.321 puntos.

V. DISCUSIÓN

En nuestro país el desempeño docente es un problema latente, la cual podemos observar en las funcionalidades pedagógicas, en donde los profesores afrontan inconvenientes en el desarrollo de los sistemas de función didáctica y pedagógicos de una sesión de enseñanza, así como los alcances educativos en su gestión en nuestro país, atraviesan variaciones importantes en sus procesos, cuya finalidad es lograr la consecución de los altos estándares de calidad, dentro de lo cual el desempeño docente así como los distintos factores que conforman la educación, ayudaran que la educación brindada a nuestro país tome un camino de mejora y de avance hacia objetivos claros y bien establecidos (Ministerio de Educación, 2018, p. 31).

Por lo tanto, los hallazgos encontrados en el presente reflejan la posible respuestas a la serie de interrogantes en este estudio , con el fin de remediar los problemas encontrados en la I.E, de tal manera que, en relación del objetivo general tenemos que el valor de r de Pearson es de 0.867, el cual quiere decir que, la relación entre ambas variables es positiva fuerte y a su vez este valor es altamente significativo ($p < 0.05$), lo cual se concluye que, se termina aceptando la hipótesis planteada, donde la gestión pedagógica si genera impacto significativo en el desempeño docente de la I.E., durante el año 2021 y para demostrar el impacto de la gestión pedagógica en el desempeño docente tenemos los resultados reflejados en la tabla 10, según el modelo de regresión lineal, la relación que mejor se ajusta es la ecuación siguiente $Y = 0.238 + 0.913X$ y con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.752$, donde se deduce, que el 75% de variación de la gestión pedagógica es explicado por la variable desempeño docente, también la correspondencia mejor operativa que expresa la relación entre ambas variables es: $\text{desempeño docente} = 0.238 + 0.913 \text{ gestión pedagógica}$. A mejor gestión pedagógica mejor será el desempeño docente en la institución educativa, por lo tanto, por cada punto que acreciente la gestión pedagógica, el desempeño docente se incrementará en 1.15 puntos. Coinciden con lo de Pretell (2020), en la investigación que lleva por nombre “Gestión pedagógica

y de empeño docente en la institución educativa N° 7057 “Soberana Orden Militar de Malta” Villa María del Triunfo - 2015”. En la cual se llegó a determinar la existencia de una relación positiva entre las variables de estudio que son entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, lo cual se interpreta como fuente de liderazgo por parte del directivo en el desarrollo y mejora de los servicios educativos, así como de la calidad educativa, del mismo modo ayudando a cuantificar la profesión de la docencia. (p.8). También se relación con el estudio de Salinas (2020), en la investigación doctoral denominado como “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo - Callao”. Donde llegó a concluir la inherente existencia de relación significativa entre las variables de estudio calidad de la gestión pedagógica con la puesta en práctica docente. Y por último estos resultados también se relacionan a lo encontrado por Dávalos y Rojas (2017), en su estudio titulado como “El desempeño docente y su relación con la gestión pedagógica de la institución educativa Divina Misericordia, de Cartavio, 2017”, Al respecto en el presente estudio se determinó los hallazgos necesarios como resultados para demostrar los objetivos, donde se encontró una relación significativa entre el desempeño docente con la organización social administrativa, así también se demostró la relación entre ambas variables, por otro lado con un $R=0.811$, se concluye que el desempeño docente tiene una relación significativa con la gestión pedagógica de la institución en estudio, bajo un nivel de significancia. También otra forma de relacionar el mencionado resultado es con la definición de Requejo muestra que el ministerio del poder popular para la educación (2007) donde detalla y muestra una estrecha relación entre las variables de gestión pedagógica y la que enfoca la formación de los docentes, centrada desde el desempeño de los mismos, así como de los materiales e implementos tecnológicos que usan en su desempeño como docentes, es así como de igual forma esta tiene relación con los resultados académicos obtenidos por os escolares en función de su aprendizaje.

En relación al primer objetivo específico observa que, cerca del 78% de los docentes pertenecientes a la I.E., manifiestan percibir una regular gestión pedagógica en la mencionada institución, por otro lado, solo el 19% manifiestan que existe una buena gestión pedagógica y el 13% hizo conocer todo lo contrario y también en la tabla 5, se observa que, una de las razones del porque la gestión pedagógica se desarrolla regularmente, es porque tanto la pedagogía curricular, la forma de la organización administrativa y la participación social comunitaria también se desarrolla regularmente. Esto concuerda con los resultados encontrados por el trabajo realizado por Reyes (2019), en la tesis doctoral de nombre “Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro” Juliaca – Perú. En dicho estudio se llegó a conclusión que determina la existencia de una correspondencia considerable supervisión y la evaluación de los aprendizajes en los distintos niveles de procesos de enseñanza y aprendizaje logrados por la UGEL local ubicada en San Román y Azángaro esto a consecuencia de su estudio porcentual de los datos analizados se llegó a concluir que cerca del 75% de los docentes opinar contar con una regular gestión pedagógica, así como en todas sus dimensiones como pedagogía curricular, organizativa administrativa y participación social comunitaria más del 50% manifestaron contar al mismo nivel la gestión pedagógica en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro de Juliaca. (p.23), Cabe precisar que los resultados relacionados con el primer objetivo específicos de alguna manera se asemejan a lo definido por Uribe citado en Gonzales (2005), en donde refiere que la gestión pedagógica se encarga de analizar las fallas obtenidas por los distintos gestores educativos en el paso de los años, de tal manera que la que se entiende como gestión pedagógica como la ideología teórica que tiene como finalidad el desarrollo de fases como las de planificación y organización así como la de direccionar, coordinar y evaluar las labores en las I.E ayudando en circunstancias en la que los estudiantes creen su propio aprendizaje.

En relación al segundo objetivo específico tenemos los datos hallados a través de la tabla 6, se puede notar que, cerca del 76% de los docentes pertenecientes a la I.E., reflejan tener un regular desempeño docente en la mencionada institución, por otro lado, solo el 13% manifiestan tener un buen desempeño y el 11% comenta todo lo contrario y en todas sus dimensiones se muestran a través de la tabla 7, se observa que, una de las razones del porque el desempeño docente se desarrolla regularmente en la I.E., es porque tanto en el aspecto profesional cerca del 64% de reflejo un regular desempeño, por otro lado, cerca del 78% también se observó en el aspecto personal el desempeño al mismo nivel y finalmente el 69% en la parte social también se halló su regular desempeño de los docentes. Al parecer estos resultados resultan ser contrarios a lo hallado por Montalvo (2019), en la tesis doctoral que lleva por título “El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 03 TNO” Trujillo- Perú. En dicho estudio el diseño fue de tipo descriptivo, correlacional, así mismo se llegó a la conclusión donde se logra evidenciar una estrecha relación entre ambas variables, así como desde este punto también se obtuvo la apreciación de los distintos docentes y alumnos donde el 51% de los encuestados afirmaron que el clima organizacional maneja un alto nivel, de la misma manera opinan en un 64% que el desempeño docente mantiene un alto nivel mostrando en ambos puntos coherencia y similitud en sus análisis.

En cuanto al tercer objetivo específico tenemos los resultados reflejados a través de las tablas siguientes como es la tabla 11, podemos observar que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.915, el cual quiere decir que, la relación entre la pedagógica curricular y el desempeño docente es positiva fuerte, y a su vez este valor es altamente significativo ($p < 0.05$), lo cual se concluye que, se termina aceptando la hipótesis planteada, donde la pedagógica curricular si genera impacto significativo en el desempeño docente de la I.E., durante el año 2021. Y para demostrar el impacto se procedió a utilizar los mecanismos de la regresión lineal como se puede apreciar en la tabla 12, según el modelo de regresión lineal, la relación que

mejor se ajusta es la ecuación siguiente $Y = 0.174 + 1.03X$ con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.937$. Donde el 93% de variación de la variable pedagógica curricular es explicado por la variable desempeño docente. La relación funcional que expresa la relación entre ambas variables: desempeño docente es: $\text{desempeño docente} = 0.174 + 1.03 \text{ pedagógica curricular}$. A mejor pedagógica curricular mejor será el desempeño docente en la I.E., es decir por cada punto que aumente la pedagógica curricular, el desempeño docente se incrementará en 1.204 puntos.

En cuanto al cuarto objetivo específico tenemos los resultados reflejados a través de las tablas siguientes como es la tabla 13, podemos observar que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.840, el cual quiere decir que, la relación entre la organizativa administrativa y el desempeño docente es positiva fuerte, y a su vez este valor es altamente significativo ($p < 0.05$), lo cual se concluye que, se termina aceptando la hipótesis planteada, donde la organizativa administrativa si genera impacto significativo en el desempeño docente de la I.E., durante el año 2021, y para demostrar el impacto se recurrió a los mecanismos de la regresión lineal como se demuestra en la tabla 14, según el modelo de regresión lineal, la relación que mejor se ajusta es la ecuación siguiente $Y = 0.657 + 1.17X$ con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.983$, donde el 98% de variación de la variable organizativa administrativa es explicado por la variable desempeño docente. La relación funcional que expresa la relación entre ambas variables es: $\text{desempeño docente} = 0.657 + 1.17 \text{ organizativa administrativa}$. A mejor organizativa administrativa mejor será el desempeño docente en la I.E., es decir por cada punto que aumente la organizativa administrativa, el desempeño docente se incrementará en 1.827 puntos, también mediante la definición de Zabalza (2000), respecto a la pedagógica curricular, donde hace conocer que es un conjunto de procedimientos que los docentes realizan para llevar el currículo desde la objetivación (currículo prescrito), pasando por el moldeamiento y adaptación del mismo, hasta la realidad educativa, teóricamente se relación el mencionado resultado con la definición de Edraw, Beker, (2017), respecto organizativa administrativa,

donde viene a ser un sistema de relaciones formales que se establecen en el interior de una empresa para que ésta alcance sus objetivos productivos y económicos. es la forma de estructurar y operar los hombres y los bienes que forman este organismo e institución social, que es la empresa, es decir es una estructura organizativa administrativa como una disposición típicamente jerárquica de líneas de autoridad. Determina cómo se asignan los roles, el poder y las responsabilidades, y cómo fluye el proceso de trabajo entre los diferentes niveles de gestión.

Y por último el quinto objetivo específico se demuestra mediante el valor de r de Pearson con 0.840, el cual quiere decir que, la relación entre la participación social comunitaria y el desempeño docente es positiva fuerte, y a su vez este valor es altamente significativo ($p < 0.05$), lo cual se concluye que, se termina aceptando la hipótesis planteada, donde la participación social comunitaria si genera impacto significativo en el desempeño docente de la I.E., durante el año 2021 y para demostrar el impacto de esta variable en el desempeño docente se recurrió a los mecanismos de la regresión lineal a través de la tabla 16, según el modelo de regresión lineal, la relación que mejor se ajusta es la ecuación siguiente $Y = 0.981 + 1.34X$ con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.960$, donde el 96% de variación de la variable participación social comunitaria es explicado por la variable desempeño docente. La relación funcional que expresa la relación entre ambas variables es: desempeño docente = $0.981 + 1.34$ participación social comunitaria. A mejor participación social comunitaria mejor será el desempeño docente en la I.E., es decir cuando se incremente un punto en la participación social comunitaria, el desempeño docente se incrementará en 2.321 puntos. También este resultado se relaciona con lo definido teóricamente por Marcos (2017) respecto a la participación social comunitaria, presenta un concepto confuso y variante en cuanto al logro de metas afines. Aproximándonos inicialmente la participación se podría conceptualizar como el actuar de individuos en colectivos orientada a cubrir determinadas metas sostenida en la presencia de motivaciones e intereses que justifican la existencia de los individuos.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó el impacto que genera la gestión pedagógica de la institución educativa, durante el año 2021, gracias al valor de coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.867$ y su alto nivel de significancia ($p < 0.05$).

Segundo: Se identificó que los docentes de la institución educativa, durante el año 2021, desarrollan nivel regular de gestión pedagógica.

Tercero: Se identificó que los docentes de la institución educativa donde se realizó el estudio, durante el año 2021, desarrollan nivel regular en su desempeño.

Cuarto: Se determinó el impacto que genera la pedagogía curricular en el desempeño docente de la institución educativa donde se realizó la investigación, durante el año 2021, gracias al valor de coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.915$ y su alto nivel de significancia ($p < 0.05$).

Quinto: Se determinó el impacto que genera la organizativa administrativa en el desempeño docente de la institución educativa, durante el año 2021, gracias al valor de coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.840$ y su alto nivel de significancia ($p < 0.05$).

Sexto: Se determinó el impacto que genera la participación social comunitaria en el desempeño docente de la institución educativa donde se realizó el estudio, durante el año 2021, gracias al valor de coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.717$ y su alto nivel de significancia ($p < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

- A la Dirección de la Institución Educativa N° 80821, pueda elaborar un cuadro de dificultades basados en problemas sobre gestión pedagógica y desempeño docente, partiendo de los productos hallados en el estudio puntualizando los contratiempos presentados durante los procesos y sus dimensiones, con el fin de explicar si fue posible que el problema sea solucionado y cuáles fueron los puntos tomados en cuenta para solucionar el inconveniente, o por lo contrario cual fue la causa para que no exista una solución.
- Hacer llegar el presente al personal involucrado como acompañamiento pedagógico a cargo de la mencionada institución, a fin de planificar y organizar talleres de orientación o capacitación a los docentes y así tratar de optimizar su labor en beneficio de la mejora de los aprendizajes hacia los escolares.
- Hacer llegar la investigación a esta casa de estudios, de la misma manera realizar la publicación en alguna revista indexada oficialmente, con la finalidad que sea utilizada como un referente para estudios venideros

VIII. PROPUESTA

El Proyecto Educativo Regional de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad (2018, p.45) menciona que la formación docente no responde a las necesidades derivadas de la realidad social y educativa. Del mismo modo, la mayoría de docentes en actividad, de diversos programas de capacitación, pero, el trabajo realizado con los estudiantes no lo demuestra, existiendo un trabajo improvisado, rutinario, tradicional y poco afectivo. Por otro lado, en cuanto a la gestión, en las instituciones educativas de las diversas modalidades la intervención de los protagonistas sociales es precaria, teniéndose en cuenta solamente las jornadas, labores encaminadas a la conservación y mejoramiento de la infraestructura de la escuela; en cuanto al clima institucional muchas veces se muestra desfavorable, mayor tiempo se dedica a la labor meramente administrativa. “En el desarrollo de responsabilidades, ambiente participativo, acompañamiento, intercambio de experiencia, toma de decisiones para la mejora; en la valoración del currículo hay escaso monitoreo del proceso, administración del tiempo, procesos de reflexión, mejoramiento de la calidad. De igual manera, en preparación para el aprendizaje los docentes no le dan la relevancia necesaria del aspecto cognitivo y comprensión de los estudiantes, las necesidades especiales, discernimiento de las disciplinas del área curricular, la práctica pedagógica, la didáctica del área, elaboración de la programación a corto plazo. En la enseñanza para el aprendizaje no se toma en cuenta la construcción de las interacciones sociales, orientación hacia el logro, brindar espacios acogedores basados en el respeto a la diversidad, organización de espacios de aprendizaje, preocupación sobre su práctica pedagógica, aplicación de estrategias, uso de recursos y tecnologías y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente hay escasa intervención en relación al dominio número cuatro del marco del buen desempeño docente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Es por ello que consideramos necesaria una efectiva gestión pedagógica que integre diversos

aspectos necesarios, destacando como relevantes la planificación, la organización y la evaluación. Por lo tanto, es importante resaltar que la presente propuesta tiene por objetivo general de mejorar el desarrollo de este cuarto dominio del marco del buen desempeño docente, en este caso del nivel secundaria de la institución educativa que es el lugar donde se llevó a cabo la investigación. Este es el motivo por la cual se presenta la propuesta que va dirigida a 45 docentes del nivel secundaria de la institución educativa N° 80821 (ver propuesta en el anexo 11), los mismos que deben asumir el compromiso y responsabilidad de asistir a las sesiones programadas que redundarán en la mejora del desarrollo laboral y por ende del logro de aprendizajes.

REFERENCIAS

- Babor B, y Peter, M. (2007). *Axiological principles of ethics in teaching performance*. Liverpool: ethis.
- Bolivar, Campos, C. (2014). *Dirección en gestión pedagógica* . Lima - Perú : Bruno
- Bohórquez , P. (2018). *Teaching performance in education*. Ottawa- Canada: Education Management.
- Bunge y Ardilla . (2002). *Epistemología en la gestión pedagógica* . Caracas - Venezuela : Narvaez.
- Castro Mantilla, B. (2005). *Gestión Pedagógica como sistema educativo* (2da ed., Vol. II). Colombia: Bazán.
- Chiavenato, Idalberto. (2011). *Bases epistemológicas del desempeño humano*. Sao Paulo - Brasil: Free libros.
- Dávalos y Rojas. (2017). *El desempeño docente y su relación con la gestión pedagógica de la institución educativa Divina Misericordia, de Cartavio - 2017*. Trujillo - Perú: Universidad Privada César Vallejo.
- Edraw, Beker. (2017). *Definition of the administrative organizational structure* (Vol. II). (03, Ed.) Londres -Inglaterra: Wondershare. Obtenido de <https://www.edrawsoft.com/es/administrative-organizational-structure-definition.html>

- Fernández, A. (2018). *La gestión pedagógica de la escuela frente a las nuevas tendencias de la política educativa en América Latina*. México: Dirección de instituciones educativas .
- Gonzales Salcedo, P. (2005). *Conceptos básicos de la gestión pedagógica* (Vol. III). Loja - Ecuador: Marqués.
- Hernán Palacios, F. (2008). *Formación didáctica para un buen desempeño docente* . Lima - Perú: Gamarra.
- Hernández, F, Baptista C, y Fernández, M. (2014). *Metodología de la investigación científica* (Vol. XXII). México: MC - GRAW-HILLS.
- Jiménez, M. (2018). *Desempeño docente en la administración de la educación*. Lima-Perú: Gestión de educación.
- Mantilla, C. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia*. Lima - Perú: Universidad Privada de San Martín de Porres.
- Marcos Solis, P. (2017). *Participación comunitaria* (Vol. II). Loja Ecuador: Ibague.
Recuperado el 17 de Octubre de 2021, de <https://ibague.gov.co/portal/admin/archivos/formacionVirtual/participacioncomunitaria/contenido/pdf/Unidad1Leccion1.pdf>
- Ministerio de Educación . (2018). *MINEDU*. Obtenido de www.minedu.gob.pe
- Minedu (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Lima: ministerio de educación.

- Montalvo, M. (2019). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 03 TNO*. Trujillo - Perú: Universidad Privada Cesar Vallejo.
- Olivero, J. (2015). *Teaching practice in the education sector*. Massachusetts: Kano
- Pacheco, Ducoing y Navarro. (2016). *La gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación*. Carabobo - Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Paredes, G. (2015). *Interacción entre enseñanza y aprendizaje*. Santiago de Chile: Mercurio .
- Peter, Michael, J. (2017). *Follow - up for teaching monitoring and learning techniques (Vol. IV)*. (c. Jackson, Ed.) Canada: quality of learning.
- Pérez Ninatanta, M . (2018). *Rol importante de la Gestión pedagógica* . Buenos Aires : Gestipolis .
- Pretell, N. (2020). *Gestión pedagógica y de empeño docente en la institución educativa N° 7057 “Soberana Orden Militar de Malta*. Lima - Perú: Universidad Nacional del Callao.
- Requeijo Bazán, B. (2017). *Gestión pedagógica en la formación de los docentes* . Lima - Perú : Ministerio de Educación .
- Reyes, P. (2019). *Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro*. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano.

- Salinas, M. (2020). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Salazar Medina, F. (2019). *Problemática de las instituciones educativas respecto al desempeño docente* . Lima - Perú: Norma .
- Suarez, J. (2018). *La educación en América Latina y su problema en la gestión pedagógica*. San José de Costa Rica : Innova gestión .
- Urcia, J. (2018). *El Papel de la motivación en el desempeño docente”* Nuevo León – Monterrey. León - España: Universidad Autónoma de León.
- Vásquez Cáceres y Pretell Espinoza. (2017). *Desempeño docente definición* (Vol. III). (Canvax, Ed.) Lima - Perú.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación
- Vásquez Cáceres y Pretell Espinoza. (2017). *Desempeño docente definición* (Vol. III). (Canvax, Ed.) Lima - Perú.
- Venno Grace, P. (2012). *Definición general de la gestión pedagógica* (Vol. II). (TEC, Ed.) Bogotá - Colombia: Tecnología.
- Zabalza, Guhiel, N. (2010). *curricular pedagogy*. Ottawa - Canada: BEKER .

<p>de la Esperanza, durante el año 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida la gestión pedagógica respecto participación social comunitaria genera impacto en el desempeño docente de una institución educativa, del distrito de la Esperanza, durante el año 2021? 	<p>social comunitaria en el desempeño docente.</p>				
---	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 03: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Pedagógica	Venno (2002), define a la gestión pedagógica como un espacio técnico cognoscitivo y práctico de acuerdo a la manera en que se desarrolla la educación cumpliendo una política social.	En la conceptualización de esta primera variable en desarrollo se operacionalizó con el empleo de instrumentos direccionados a los distintos maestros de secundaria de la Institución Educativa donde se realizó la investigación, con el fin de medir la opinión a través de un cuestionario relacionada a la gestión pedagógica que se brinda a la I.E mencionada en todas sus dimensiones existentes, como resultado de ello se logró determinar los niveles de apreciación a lo que respondieron.	Pedagógica curricular	Programación de las áreas	Escala de Medición: Ordinal con respuesta en escala de Likert Instrumentos de Medición: • Cuestionarios para ambas variables
				Dominio del tema	
			Organizativa administrativa	RR. HH y Financieros	
				Planificación y control	
Participación social comunitaria	Satisfacción				
	Convivencia e inclusión				
Desempeño docente	Vásquez y Pretell (2017), sostiene también que, el desempeño docente es un conjunto de acciones que se realizan cotidianamente, en coordinación con otros docentes y personal de la institución educativa, planificando de forma objetiva la clase, ejecutando también proyectos, asesoramiento y dictado de clases.	Este concepto teórico se operacionalizó haciendo empleo de instrumentos direccionados a cada uno de los docentes en estudio del nivel secundaria de la Institución Educativa donde se realizó la investigación, bajo el objetivo de poder medir la apreciación de los maestros respecto a su forma práctica docente que se brinda a la institución educativa mencionada en todas sus dimensiones existentes, tales como: profesional, personal y social Se les estableció niveles de apreciación a sus respuestas, teniendo en consideración a los criterios de la estadística descriptiva de agrupación de datos para su distribución	Profesional	Dominio del tema y disciplina en clase	
				Participación y comunicación	
			Personal	Vocación y satisfacción	
				Justicia y valores	
			Social	Participación e identidad	
				Orientación al buen trato de los alumnos	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 04: Validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA CUESTIONARIO – GESTIÓN PEDAGÓGICA

TÍTULO: Gestión pedagógica y su impacto en el desempeño docente de una institución educativa, del distrito de la Esperanza, 2021

VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión Pedagógica							
DIMENSIÓN 1: Pedagógica curricular							
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
Programación de las áreas	Realiza la diversificación curricular acorde con el perfil (que incluye el desarrollo de competencias dirigidas al ámbito académico y ocupacional)	3	3	2	3	3	
	Presenta de manera clara los propósitos del tema y la estructura de la disertación.	3	3	3	3	3	
Dominio del tema	Se adecua las actividades propuestas a las necesidades de los alumnos.	2	3	3	3	3	
	Los docentes presentan las ideas con profundidad, detalles, ejemplos y su aplicación a la vida diaria.	2	3	3	2	3	
	Considera el empleo de recursos y materiales educativos con que cuenta la Institución para actualizarse.	3	3	3	3	3	
	Se ejecuta un plan continuo de capacitación que permita mejorar el desempeño de sus funciones.	3	3	2	3	3	
DIMENSIÓN 2: Organizativa administrativa							
RR.HH y Financieros	Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la Institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.	3	3	3	3	3	
	Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados.	3	3	3	3	3	
Planificación / control	Se realiza una lista de todos los procesos y procedimientos que se realizan dentro de la Institución para su organización.	3	3	2	3	3	
	Se planifican y ejecutan acciones para diferenciarse de otra institución.	3	3	3	3	3	
	Se realiza monitoreo constante del desempeño docente.	3	3	2	3	3	
	Se implementa acciones para garantizar el aprovechamiento de los recursos humanos y financieros a favor del aprendizaje de los estudiantes.	3	3	2	3	3	
DIMENSIÓN 3: Participación social comunitaria							
Satisfacción	Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación; mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios.	3	3	2	3	3	
	Se registran y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia.	3	3	3	3	3	
	Se conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia.	2	3	2	2	3	
Convivencia e inclusión	La Institución Educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios.	3	3	3	3	3	
	El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental.	2	2	3	3	3	
	En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos.	2	3	3	3	3	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

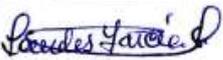
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Lourdes Hilda García Querzola.	DNI N°	17900960
Nombre del Instrumento	MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA CUESTIONARIO		
Dirección domiciliaria	Eduardo Montes N° 217 Urb. Mochica	Teléfono domicilio	259889
Título Profesional/Especialidad	Licenciado En Educación Especialidad: Ciencias Sociales.	Teléfono Celular	994528355
Grado Académico	DOCTORA		
Mención	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	23-07-2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA CUESTIONARIO – DESEMPEÑO DOCENTE

TITULO: Gestión pedagógica y su impacto en el desempeño docente de una institución educativa, del distrito de la Esperanza, 2021

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño docente									
DIMENSIÓN 1: Profesional									
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES		
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD			
Dominio del tema y disciplina en clase	Organiza y ejecuta la situación de enseñanza – aprendizaje.	2	3	3	2	3			
	Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.	3	3	3	3	3			
Participación y comunicación	Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales.	3	3	3	3	3			
	Emplea términos claros y comprensibles para dirigirse a los alumnos.	3	3	2	2	3			
	Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos.	3	3	3	3	3			
Evaluación	Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.	3	2	3	3	3			
	Evalúa de una manera justa y adecuada empleando el reforzamiento positivo.	2	3	3	2	3			
DIMENSIÓN 2: Personal									
Vocación y satisfacción	Demuestra su vocación hacia la enseñanza.	3	3	2	3	2			
	Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase	3	3	2	2	2			
Justicia y valores	Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.	2	3	3	2	3			
	Fomenta la práctica de los valores en la I.E	3	3	2	3	3			
	Cumple con sus horas de clase.	3	2	3	2	2			
	Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases.	3	3	2	3	3			
	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.	3	2	2	2	2			
DIMENSIÓN 3: Social									
Participación e identidad	Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E	3	3	2	2	2			
	Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.	2	3	3	3	3			
	Demuestra cariño e identificación por la I.E.	3	2	2	3	2			
Orientación al buen trato de los alumnos	Tiene buen trato con los alumnos.	2	3	2	2	3			
	Realiza consejería educativa para los problemas del alumno.	3	3	3	2	2			
	Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas.	3	3	2	3	3			
	Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.	2	3	2	2	3			

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

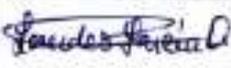
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Lourdes Hilda García Querzola	DNI N°	17900960
Nombre del Instrumento	MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA CUESTIONARIO		
Dirección domiciliaria	Eduardo Montes N° 217 Urb. Mochica.	Teléfono domicilio	259889
Título Profesional/Especialidad	Licenciado En Educación Especialidad: Ciencias Sociales	Teléfono Celular	994528355
Grado Académico	DOCTORA.		
Mención	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	23-07-2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA CUESTIONARIO – GESTIÓN PEDAGÓGICA

TÍTULO: Gestión pedagógica y su impacto en el desempeño docente de una institución educativa, del distrito de la Esperanza, 2021

VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión Pedagógica							
DIMENSIÓN 1: Pedagógica curricular							
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		RELEVANCIA UTILIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
Programación de las áreas	Realiza la diversificación curricular acorde con el perfil que incluye el desarrollo de competencias dirigidas al ámbito académico y ocupacional.	3	3	3	3	2	
	Presenta de manera clara los propósitos del tema y la estructura de la disertación.	2	2	3	3	3	
Dominio del tema	Se adecua las actividades propuestas a las necesidades de los alumnos.	3	2	2	3	2	
	Los docentes presentan las ideas con profundidad, detalles, ejemplos y su aplicación a la vida diaria.	3	2	3	3	3	
	Considera el empleo de recursos y materiales educativos con que cuenta la Institución para actualizarse.	3	2	3	2	3	
	Se ejecuta un plan continuo de capacitación que permita mejorar el desempeño de sus funcionarios.	3	2	3	2	3	
DIMENSIÓN 2: Organizativa administrativa							
RR.HH y Financieros	Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la Institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.	3	3	3	3	3	
	Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados.	2	3	2	3	3	
Planificación y control	Se realiza una lista de todos los procesos y procedimientos que se realizan dentro de la Institución para su organización.	2	3	3	3	3	
	Se planifican y ejecutan acciones para diferenciarse de otra Institución.	3	2	3	3	2	
	Se realiza monitoreo constante del desempeño docente.	3	3	3	2	3	
	Se implementa acciones para garantizar el aprovechamiento de los recursos humanos y financieros a favor del aprendizaje de los estudiantes.	3	2	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: Participación social comunitaria							
Satisfacción	Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación; mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios.	3	2	3	2	3	
	Se registran y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia.	2	3	3	3	3	
	Se conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia.	3	2	3	3	3	
Convivencia e inclusión	La Institución Educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios.	3	2	3	2	3	
	El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental.	3	3	2	3	3	
	En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos.	3	3	2	3	3	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	CARLOS AGUILAR PEREDA.	DNI N°	18168764
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO PARA GESTION PEDAGÓGICA.		
Dirección domiciliaria	LENINGRADO N° 566.	Teléfono domicilio	949922562
Título Profesional/Especialidad	EDUCACIÓN FÍSICA.	Teléfono Celular	949922562
Grado Académico	DOCTOR.		
Mención	EDUCACIÓN.		
FIRMA		DNI N° 18168764	Lugar y Fecha: TRUJILLO, 23 DE JULIO DEL 2021.

MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA CUESTIONARIO – DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO: Gestión pedagógica y su impacto en el desempeño docente de una institución educativa, del distrito de la Esperanza, 2021

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño docente

DIMENSIÓN 1: Profesional

INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
Dominio del tema y disciplina en clase	Organiza y ejecuta la situación de enseñanza – aprendizaje.	3	3	2	3	2	
	Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.	3	3	2	3	2	
Participación y comunicación	Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales.	3	3	3	3	3	
	Emplea términos claros y comprensibles para dirigirse a los alumnos.	3	3	3	3	3	
	Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos.	3	2	2	2	3	
Evaluación	Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.	2	3	3	2	3	
	Evalúa de una manera justa y adecuada empleando el reforzamiento positivo.	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 2: Personal							
Vocación y satisfacción	Demuestra su vocación hacia la enseñanza.	2	3	3	2	3	
	Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase	3	3	3	3	3	
Justicia y valores	Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.	3	2	3	3	2	
	Fomenta la práctica de los valores en la I.E	3	3	3	2	2	
	Cumple con sus horas de clase.	3	3	2	3	3	
	Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases.	3	2	3	2	3	
	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: Social							
Participación e identidad	Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.	3	2	3	3	3	
	Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.	3	2	3	2	2	
	Demuestra cariño e identificación por la I.E.	3	3	3	3	3	
Orientación al buen trato de los alumnos	Tiene buen trato con los alumnos.	3	2	3	3	3	
	Realiza consejería educativa para los problemas del alumno.	3	2	3	3	3	
	Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas.	3	3	3	3	3	
	Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.	3	2	3	3	3	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	FIEBES BEMPERTIGUE JOSE LUIS.		DNI N°	18166888.
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO PARA GESTION PEDAGOGICA.			
Dirección domiciliaria	AV. AMERICA SUR Nº 1454.	Teléfono domicilio	954426533	
Título Profesional/Especialidad	EDUCACIÓN FISICA.	Teléfono Celular	954426533.	
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	EDUCACION			
FIRMA		DNI N° 18166888	Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 23 DE JULIO DEL 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA CUESTIONARIO – GESTIÓN PEDAGÓGICA

TÍTULO: Gestión pedagógica y su impacto en el desempeño docente de una institución educativa, del distrito de la Esperanza, 2021

VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión Pedagógica							
DIMENSIÓN 1: Pedagógica curricular							
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
Programación de las áreas	Realiza la diversificación curricular acorde con el perfil (que incluye el desarrollo de competencias dirigidas al ámbito académico y ocupacional)	2	3	3	3	3	
	Presenta de manera clara los propósitos del tema y la estructura de la disertación.	3	3	3	3	3	
Dominio del tema	Se adecua las actividades propuestas a las necesidades de los alumnos.	2	3	3	3	3	
	Los docentes presentan las ideas con profundidad, detalles, ejemplos y su aplicación a la vida diaria.	3	3	3	3	2	
	Considera el empleo de recursos y materiales educativos con que cuenta la Institución para actualizarse.	3	3	3	3	3	
	Se ejecuta un plan continuo de capacitación que permita mejorar el desempeño de sus funciones.	2	3	3	3	2	
DIMENSIÓN 2: Organizativa administrativa							
RR.HH y Financieros	Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la Institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.	3	3	3	3	3	
	Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados.	3	3	3	3	2	
Planificación / control	Se realiza una lista de todos los procesos y procedimientos que se realizan dentro de la Institución para su organización.	3	2	3	3	3	
	Se planifican y ejecutan acciones para diferenciarse de otras Institución.	3	3	2	3	3	
	Se realiza monitoreo constante del desempeño docente.	3	3	3	3	2	
	Se implementa acciones para garantizar el aprovechamiento de los recursos humanos y financieros a favor del aprendizaje de los estudiantes.	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: Participación social comunitaria							
Satisfacción	Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación; mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios.	2	3	3	3	2	
	Se registra y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia.	3	2	3	3	3	
	Se conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia.	2	3	3	3	3	
Convivencia e inclusión	La Institución Educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios.	3	3	2	3	3	
	El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental.	2	3	3	2	3	
	En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos.	3	3	3	3	2	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

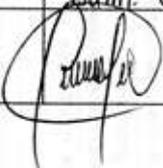
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Parales Quezada Denis	DNI N°	41382315
Nombre del Instrumento	cuestionario		
Dirección domiciliaria	Av. Alvear 134 Dist. La Esperanza	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Lic Educación Secundaria.	Teléfono Celular	947482086
Grado Académico	Doctor		
Mención	Adm. Educación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	18-07-2021.

MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA CUESTIONARIO – DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO: Gestión pedagógica y su impacto en el desempeño docente de una institución educativa, del distrito de la Esperanza, 2021

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño docente							
DIMENSIÓN 1: Profesional							
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
Dominio del tema y disciplina en clase	Organiza y ejecuta la situación de enseñanza – aprendizaje.	3	2	3	3	3	
	Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.	2	2	3	2	3	
Participación y comunicación	Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales.	3	3	2	2	2	
	Emplea términos claros y comprensibles para dirigirse a los alumnos.	3	2	3	3	3	
	Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos.	3	3	3	3	2	
Evaluación	Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.	3	3	3	3	2	
	Evalúa de una manera justa y adecuada empleando el reforzamiento positivo.	3	2	3	3	2	
DIMENSIÓN 2: Personal							
Vocación y satisfacción	Demuestra su vocación hacia la enseñanza.	3	2	3	3	3	
	Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase	2	3	3	3	3	
Justicia y valores	Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.	3	3	3	3	3	
	Fomenta la práctica de los valores en la I.E	3	3	3	3	3	
	Cumple con sus horas de clase.	3	3	3	3	3	
	Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases.	2	3	3	3	2	
	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.	2	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: Social							
Participación e identidad	Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.	2	3	3	3	3	
	Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.	3	3	2	3	3	
	Demuestra cariño e identificación por la I.E.	2	3	3	2	3	
Orientación al buen trato de los alumnos	Tiene buen trato con los alumnos.	3	3	3	3	2	
	Realiza consejería educativa para los problemas del alumno.	3	3	2	3	3	
	Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas.	3	2	3	3	3	
	Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.	3	3	3	3	2	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Paredes Quezada Denis	DNI N°	41382315
Nombre del Instrumento	Cuestionario - Desempeño Docente.		
Dirección domiciliaria	Av. Alvear 134 - La Esmeralda	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Lic Educación Secundaria	Teléfono Celular	947482086
Grado Académico	DOCTOR.		
Mención	Administración Educación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	18-07-2021

Anexo 05: Validez del constructo

VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,870
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	99,680
	gl	120
	Sig.	,001

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
Ítem1	1,000	,766
Ítem2	1,000	,859
Ítem3	1,000	,754
Ítem4	1,000	,692
Ítem5	1,000	,817
Ítem6	1,000	,877
Ítem7	1,000	,736
Ítem8	1,000	,661
Ítem9	1,000	,682
Ítem10	1,000	,875
Ítem11	1,000	,701
Ítem12	1,000	,718
Ítem13	1,000	,736
Ítem14	1,000	,811
Ítem15	1,000	,850
Ítem16	1,000	,802
Ítem17	1,000	,736
Ítem18	1,000	,661
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,257	14,107	14,107	2,257	14,107	14,107	1,744	10,899	10,899
2	1,812	11,323	25,430	1,812	11,323	25,430	1,686	10,536	21,435
3	1,590	9,939	35,369	1,590	9,939	35,369	1,634	10,214	31,649
4	1,525	9,530	44,899	1,525	9,530	44,899	1,532	9,573	41,222
5	1,339	8,367	53,266	1,339	8,367	53,266	1,412	8,828	50,050
6	1,178	7,361	60,627	1,178	7,361	60,627	1,390	8,687	58,738
7	1,038	6,485	67,112	1,038	6,485	67,112	1,340	8,374	67,112
8	,946	5,912	73,024						
9	,741	4,632	77,655						
10	,729	4,558	82,213						
11	,676	4,226	86,439						
12	,646	4,037	90,477						
13	,540	3,375	93,852						
14	,449	2,804	96,655						
15	,348	2,173	98,829						
16	,187	1,171	100,000						
17	,729	4,558	82,213						
18	,676	4,226	86,439						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,910
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	106,228
	gl	120
	Sig.	,001

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
Ítem1	1,000	,875
Ítem2	1,000	,902
Ítem3	1,000	,925
Ítem4	1,000	,852
Ítem5	1,000	,824
Ítem6	1,000	,871
Ítem7	1,000	,870
Ítem8	1,000	,839
Ítem9	1,000	,919
Ítem10	1,000	,904
Ítem11	1,000	,925
tem12	1,000	,833
Ítem13	1,000	,961
Ítem14	1,000	,835
Ítem15	1,000	,936
Ítem16	1,000	,983
Ítem17	1,000	,824
Ítem18	1,000	,871
Ítem19	1,000	,870
Ítem20	1,000	,839
Ítem21	1,000	,833

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,221	13,880	13,880	2,221	13,880	13,880	1,976	12,348	12,348
2	2,134	13,338	27,218	2,134	13,338	27,218	1,673	10,454	22,802
3	1,530	9,562	36,781	1,530	9,562	36,781	1,577	9,859	32,661
4	1,473	9,209	45,989	1,473	9,209	45,989	1,478	9,239	41,900
5	1,247	7,794	53,784	1,247	7,794	53,784	1,442	9,013	50,914
6	1,165	7,278	61,062	1,165	7,278	61,062	1,420	8,873	59,787
7	1,058	6,615	67,677	1,058	6,615	67,677	1,262	7,890	67,677
8	,979	6,122	73,799						
9	,923	5,770	79,569						
10	,705	4,409	83,978						
11	,631	3,943	87,920						
12	,583	3,647	91,567						
13	,418	2,615	94,181						
14	,345	2,154	96,335						
15	,320	2,000	98,335						
16	,266	1,665	100,000						
17	1,058	6,615	67,677						
18	,979	6,122	73,799						
19	,923	5,770	79,569						
20	,705	4,409	83,978						
21	,631	3,943	87,920						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Anexo 06: Ficha técnica de instrumento

Cuestionario de Gestión Pedagógica

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario de Gestión pedagógica en una institución educativa del distrito de la Esperanza, 2021
Autor:	Mg. Castillo Fernández, Ana María
Procedencia	Universidad Privada Cesar Vallejo (UCV)
Año de edición:	2021
Dimensiones:	Explora las dimensiones:
	↪ D1: Pedagógica curricular
	↪ D2: Organizativa administrativa
	↪ D3: Participación social comunitaria
Ámbito de aplicación:	Institución educativa del distrito de la Esperanza, 2021
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Conocer la gestión pedagógica en la institución educativa del distrito de la Esperanza, 2021
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 03 expertos Doctores en Gestión pública y Gobernabilidad y Administración de la Educación.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.802$
Campo de Aplicación:	Docentes de la Institución Educativa N° 80821 Cesar Vallejo Mendoza, del distrito de la Esperanza, 2021.
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 18 ítems distribuidos en 3 dimensiones.
	A continuación, se detalla:
	D1: Pedagógica curricular (6 ítems)
	D2: Organizativa administrativa (6 ítems)
	D3: Participación social comunitaria (6 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos)
	Casi siempre (4 puntos)
	A veces (3 puntos)
	Casi nunca (2 puntos)
	Nunca (1 punto)
Niveles como variable	Bueno [68-92]
	Regular [43-67]

	Malo [18-42]
Niveles de las dimensiones	<i>Pedagógica curricular</i>
	Bueno [24-32]
	Regular [15-23]
	Malo [6-14]
	<i>Organizativa administrativa</i>
	Bueno [24-32]
	Regular [15-23]
	Malo [6-14]
	<i>Participación social comunitaria</i>
	Bueno [24-32]
	Regular [15-23]
	Malo [6-14]

Cuestionario de Desempeño docente

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario sobre el desempeño docente en una institución educativa del distrito de la Esperanza, 2021
Autor:	Mg. Castillo Fernández, Ana María
Procedencia	Universidad Privada Cesar Vallejo (UCV)
Año de edición:	2021
Dimensiones:	Explora las dimensiones:
	└─ D1: Profesional
	└─ D2: Personal
	└─ D3: Social
Ámbito de aplicación:	Institución educativa del distrito de la Esperanza, 2021
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Conocer el nivel de desempeño docente en la institución educativa del distrito de la Esperanza, 2021
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 03 expertos Doctores en Gestión pública y Gobernabilidad y Administración de la Educación.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.880$
Campo de Aplicación:	Docentes de la Institución Educativa N° 80821 Cesar Vallejo Mendoza, del distrito de la Esperanza, 2021.
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 21 ítems distribuidos en 3 dimensiones.
	A continuación, se detalla:
	D1: Profesional (7 ítems)
	D2: Personal (7 ítems)
	D3: Social (7 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos)
	Casi siempre (4 puntos)
	A veces (3 puntos)
	Casi nunca (2 puntos)
	Nunca (1 punto)
Niveles como variable	Bueno [79-107]
	Regular [50-78]
	Malo [21-49]
Niveles de las dimensiones	Profesional
	Bueno [27-36]

	Regular [17-26]
	Malo [7-16]
	<i>Personal</i>
	Bueno [27-36]
	Regular [17-26]
	Malo [7-16]
	<i>Social</i>
	Bueno [27-36]
	Regular [17-26]
	Malo [7-16]

Anexo 07: Confiabilidad de los instrumentos
Confiabilidad del instrumento Gestión pedagógica

ÍTEMS	Alfa de Cronbach
PEDAGÓGICA CURRICULAR	
Realiza la diversificación curricular acorde con el perfil que incluye el desarrollo de competencias dirigidas al ámbito académico y ocupacional.	0.765
Presenta de manera clara los propósitos del tema y la estructura de la disertación.	0.817
Se adecua las actividades propuestas a las necesidades de los alumnos.	0.765
Los docentes presentan las ideas con profundidad, detalles, ejemplos y su aplicación a la vida diaria.	0.765
Considera el empleo de recursos y materiales educativos con que cuenta la Institución para actualizarlos.	0.765
Se ejecuta un plan continuo de capacitación que permita mejorar el desempeño de sus funciones.	0.789
Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.778$, ACEPTABLE	
ORGANIZATIVA ADMINISTRATIVA	
Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la Institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.	0.800
Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados.	0.797
Se realiza una lista de todos los procesos y procedimientos que se realizan dentro de la Institución para su organización.	0.783
Se planifican y ejecutan acciones para diferenciarse de otra Institución.	0.827
Se realiza monitoreo constante del desempeño docente.	0.765
Se implementa acciones para garantizar el aprovechamiento de los recursos humanos y financieros a favor del aprendizaje de los estudiantes.	0.817
Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.798$, ACEPTABLE	
PARTICIPACIÓN SOCIAL COMUNITARIA	
Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación; mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios.	0.783
Se registran y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia.	0.803
La Institución Educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios.	0.809
El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental.	0.789
Se conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia.	0.800
En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos.	0.797
Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.797$, ACEPTABLE	

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.802	20

Por lo tanto, se concluye que, el instrumento de gestión pedagógica para su aplicación en la recolección de información es BUENO

Confiabilidad del instrumento Desempeño docente

ÍTEMS	Alfa de Cronbach
PROFESIONAL	
Organiza y ejecuta la situación de enseñanza – aprendizaje.	0.861
Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.	0.861
Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales.	0.896
Emplea términos claros y comprensibles para dirigirse a los alumnos.	0.861
Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.	0.861
Evalúa de una manera justa y adecuada empleando el reforzamiento positivo.	0.861
Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos.	0.861
Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.866$, BUENO	
PERSONAL	
Demuestra su vocación hacia la enseñanza.	0.861
Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase	0.861
Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.	0.861
Fomenta la práctica de los valores en la I. E	0.861
Cumple con sus horas de clase.	0.861
Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases.	0.861
Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.	0.861
Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.861$, BUENO	
SOCIAL	
Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.	0.861
Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.	0.896
Demuestra cariño e identificación por la I.E.	0.900
Tiene buen trato con los alumnos.	0.891
Realiza consejería educativa para los problemas del alumno.	0.900
Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas.	0.900
Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.	0.896
Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.892$, BUENO	

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.880	20

Por lo tanto, se concluye que, el instrumento de desempeño docente para su aplicación en la recolección de información es BUENO.

Anexo 08: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO 01: Gestión pedagógica en una institución educativa, del distrito de la Esperanza, 2021

Instrucciones

Marque con una "X", en el recuadro de la derecha a cada afirmación. Para cada una de ella tendrá 05 alternativas de respuesta.

N°	RESPUESTAS: 1= Nunca Siempre 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	1	2	3	4	5
PEDAGÓGICA CURRICULAR						
01	Realiza la diversificación curricular acorde con el perfil que incluye el desarrollo de competencias dirigidas al ámbito académico y ocupacional.					
02	Presenta de manera clara los propósitos del tema y la estructura de la disertación.					
03	Se adecua las actividades propuestas a las necesidades de los alumnos.					
04	Los docentes presentan las ideas con profundidad, detalles, ejemplos y su aplicación a la vida diaria.					
05	Considera el empleo de recursos y materiales educativos con que cuenta la Institución para actualizarse.					
06	Se ejecuta un plan continuo de capacitación que permita mejorar el desempeño de sus funciones.					
ORGANIZATIVA ADMINISTRATIVA						
07	Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la Institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.					
08	Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados.					
09	Se realiza una lista de todos los procesos y procedimientos que se realizan dentro de la Institución para su organización.					
10	Se planifican y ejecutan acciones para diferenciarse de otra Institución.					
11	Se realiza monitoreo constante del desempeño docente.					
12	Se implementa acciones para garantizar el aprovechamiento de los recursos humanos y financieros a favor del aprendizaje de los estudiantes.					
PARTICIPACIÓN SOCIAL COMUNITARIA						
13	Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación; mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios.					
14	Se registran y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia.					
15	La Institución Educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios.					
16	El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental.					
17	Se conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia.					
18	En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos.					

¡Gracias por su colaboración!!

Cuestionario 02: Desempeño docente de una institución educativa, del distrito de la Esperanza, 2021

Nº	RESPUESTAS: 1= Nunca 5= Siempre	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	1	2	3	4	5
PROFESIONAL									
01	Organiza y ejecuta la situación de enseñanza – aprendizaje.								
02	Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.								
03	Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales.								
04	Emplea términos claros y comprensibles para dirigirse a los alumnos.								
05	Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.								
06	Evalúa de una manera justa y adecuada empleando el reforzamiento positivo.								
07	Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos.								
PERSONAL									
08	Demuestra su vocación hacia la enseñanza.								
09	Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase								
10	Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.								
11	Fomenta la práctica de los valores en la I. E								
12	Cumple con sus horas de clase.								
13	Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases.								
14	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.								
SOCIAL									
15	Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.								
16	Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.								
17	Demuestra cariño e identificación por la I.E.								
18	Tiene buen trato con los alumnos.								
19	Realiza consejería educativa para los problemas del alumno.								
20	Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas.								
21	Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.								

¡Gracias por su colaboración!!

Anexo 09: Carta de autorización



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

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE TESIS

**EL QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA I.E N° 80821 "CÉSAR VALLEJO MENDOZA" – LA
ESPERANZA.**

AUTORIZA:

Que Ana María Castillo Fernández, subdirectora de la I.E N° 80821 "CÉSAR VALLEJO MENDOZA" – LA ESPERANZA, la cual dirijo, ha desarrollado y ha aplicado los instrumentos de su tesis titulada: **"GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE"**, dicha labor la ha realizado en coordinación con la Dirección y con los docentes a quienes se les aplicó los instrumentos antes mencionados en el año 2021.

Se le expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 18 de noviembre del 2021.

**Mg. AMPARO BELLINA VALVERDE
DIRECTORA**

Anexo 10: Base de datos

Gestión pedagógica

Sujetos	pregunta1	pregunta2	pregunta3	pregunta4	pregunta5	pregunta6	DIV1	pregunta7	pregunta8	pregunta9	pregunta10	pregunta11	pregunta12	D2V1	pregunta13	pregunta14	pregunta15	pregunta16	pregunta17	pregunta18	D3V1	Vindepdiente
1	2	1	3	1	1	5	13	5	2	5	4	4	3	23	2	2	5	1	5	4	19	55
2	1	1	1	4	1	1	9	1	1	2	2	4	5	15	2	1	1	2	3	3	12	36
3	2	4	1	3	1	4	15	4	4	2	3	4	5	22	4	2	2	2	3	4	17	54
4	4	3	3	3	3	5	21	5	5	4	1	2	2	19	3	2	3	2	3	2	15	55
5	3	5	2	4	3	5	22	5	5	4	2	5	5	26	2	1	5	5	2	4	19	67
6	5	3	3	1	5	5	22	5	4	5	5	5	4	28	5	2	2	3	2	1	15	65
7	4	3	5	5	5	3	25	3	4	5	5	2	4	23	5	3	4	2	5	4	23	71
8	5	2	5	5	4	5	26	5	4	4	4	5	5	27	5	5	3	3	2	3	21	74
9	2	5	4	1	4	2	18	2	4	1	3	3	3	16	3	4	3	2	1	5	18	52
10	2	2	3	4	3	2	16	2	2	1	4	5	1	15	2	2	5	2	5	5	21	52
11	2	5	4	5	4	2	22	2	5	1	4	5	4	21	1	3	3	4	5	2	18	61
12	1	1	1	1	2	1	7	1	3	2	5	4	5	20	2	1	1	3	1	1	9	36
13	1	5	3	1	1	2	13	2	3	2	4	4	2	17	4	5	2	1	3	2	17	47
14	2	4	1	4	3	4	18	4	5	5	4	5	1	24	1	4	4	1	2	2	14	56
15	4	5	5	1	2	2	19	2	4	4	5	5	2	22	2	5	5	3	3	3	21	62
16	2	5	3	2	3	4	19	4	4	2	2	3	1	16	5	4	5	3	2	4	23	58
17	4	5	5	4	2	4	24	4	5	4	4	5	2	24	5	5	5	4	4	4	27	75
18	4	2	2	3	4	5	20	5	2	4	3	3	3	20	3	3	3	1	4	2	16	56
19	2	4	2	1	5	5	19	5	1	4	2	3	5	20	3	5	4	2	4	4	22	61
20	5	4	3	4	5	4	25	4	5	3	2	5	2	21	5	3	2	5	4	2	21	67
21	3	1	2	1	5	1	13	1	1	5	1	1	5	14	2	2	1	3	5	2	15	42
22	3	5	4	5	5	5	27	5	1	3	4	1	5	19	4	2	3	2	2	4	17	63
23	1	1	1	3	1	4	11	4	2	5	1	3	1	16	2	1	2	2	4	2	13	40
24	3	3	2	3	2	4	17	4	4	3	2	3	4	20	4	5	4	3	5	5	26	63
25	4	5	5	4	4	3	25	3	1	1	5	5	1	16	1	4	5	2	1	2	15	56
26	5	2	4	1	5	3	20	3	1	5	4	1	2	16	1	4	1	3	5	4	18	54
27	3	2	4	3	1	1	14	1	3	1	1	1	3	10	1	3	5	3	2	4	18	42
28	4	4	1	5	1	4	19	4	1	3	2	5	2	17	2	4	1	3	5	3	18	54
29	2	5	1	5	2	3	18	3	2	5	4	3	5	22	1	2	4	5	2	3	17	57
30	2	2	3	4	5	5	21	5	4	1	5	3	3	21	5	3	4	3	5	2	22	64
31	1	4	1	5	4	4	19	4	5	3	1	5	3	21	3	3	3	1	4	2	16	56
32	4	4	4	5	1	3	21	3	3	3	4	3	4	20	3	1	2	4	3	2	15	56
33	2	3	1	2	2	4	14	4	5	2	3	4	3	21	3	5	2	1	2	3	16	51
34	5	1	3	5	2	1	17	1	4	1	2	3	4	15	1	1	4	1	1	1	9	41
35	4	5	2	5	2	2	20	2	4	2	3	2	4	17	4	3	4	5	2	4	22	59
36	4	5	5	5	1	2	22	2	2	4	4	2	2	16	3	1	1	1	1	4	11	49
37	5	4	3	1	5	1	19	1	3	3	1	1	3	12	4	2	2	1	5	3	17	48

38	5	4	4	1	4	1	19	1	3	5	3	2	5	19	2	4	4	1	2	3	16	54
39	3	4	2	3	5	4	21	4	5	4	2	4	4	23	5	2	3	5	1	1	17	61
40	4	5	1	5	4	5	24	5	3	4	1	3	5	21	3	5	3	4	5	5	25	70
41	4	5	3	3	4	5	24	5	3	4	3	3	5	23	4	5	3	1	4	2	19	66
42	5	5	3	1	1	4	19	4	4	3	2	3	5	21	4	5	2	4	3	4	22	62
43	1	5	4	4	4	2	20	2	4	4	1	2	1	14	4	1	1	5	4	5	20	54
44	2	1	5	1	2	4	15	4	5	5	5	2	1	22	1	2	2	1	1	3	10	47
45	1	3	3	5	5	2	19	2	1	3	1	2	1	10	4	2	4	3	2	4	19	48

Desempeño docente

Sujetos	pregunta 1	pregunta 2	pregunta 3	pregunta 4	pregunta 5	pregunta 6	pregunta 7	DIV 2	pregunta 8	pregunta 9	pregunta 10	pregunta 11	pregunta 12	pregunta 13	pregunta 14	D 2 V 2	pregunta 15	pregunta 16	pregunta 17	pregunta 18	pregunta 19	pregunta 20	pregunta 21	D 3 V 2	V.de pendiente
1	1	1	1	2	4	3	1	13	2	1	3	4	2	2	1	15	1	3	4	1	1	1	4	15	43
2	3	3	3	2	5	4	4	24	2	4	4	1	5	3	2	21	1	4	4	1	1	3	1	15	60
3	4	1	2	1	2	2	5	17	3	3	2	3	2	4	2	19	4	5	3	4	3	1	3	23	59
4	4	4	3	3	3	4	3	24	5	3	4	5	1	4	1	23	2	1	2	5	4	5	4	23	70
5	1	1	3	2	3	5	3	18	2	5	4	1	3	3	5	23	3	2	3	4	3	1	3	19	60
6	2	1	1	3	2	4	3	16	2	1	4	1	3	3	4	18	1	3	1	1	2	2	2	12	46
7	3	5	5	5	2	3	5	28	4	4	5	2	4	2	3	24	5	2	2	2	4	5	5	25	77
8	2	5	4	3	4	2	4	24	4	2	2	2	4	3	3	20	3	1	1	2	1	2	1	11	55
9	1	1	1	3	2	1	3	12	3	1	2	2	3	3	1	15	1	3	1	3	1	1	1	11	38
10	5	5	5	3	5	5	5	33	4	3	5	2	5	4	5	28	4	4	5	5	5	3	4	30	91
11	5	2	3	5	4	4	2	25	5	1	3	4	4	4	2	23	3	4	5	1	4	2	1	20	68
12	5	4	2	3	4	5	5	28	3	2	2	3	2	5	4	21	3	2	5	4	1	2	4	21	70
13	3	1	5	3	2	4	4	22	3	1	1	5	3	5	4	22	4	5	3	3	1	1	2	19	63
14	5	3	4	5	1	1	1	20	4	1	3	2	1	2	4	17	3	3	2	4	5	5	3	25	62
15	3	3	3	4	5	2	5	25	3	2	2	3	5	5	2	22	2	2	5	2	5	2	2	20	67
16	4	5	3	5	3	2	4	26	4	5	5	2	2	4	2	24	3	2	5	5	4	5	5	29	79
17	5	4	4	2	4	2	2	23	4	2	1	3	4	4	4	22	2	3	5	3	2	1	1	17	62
18	4	2	4	3	5	2	3	23	5	2	5	4	4	4	1	25	4	3	5	1	5	2	2	22	70
19	4	4	5	2	4	5	5	29	3	2	4	2	4	4	2	21	5	3	1	3	3	3	5	23	73
20	4	5	1	5	5	5	3	28	5	1	3	4	1	1	2	17	4	2	2	5	5	1	4	23	68
21	4	1	3	5	5	2	3	23	3	2	5	4	3	4	3	24	4	3	1	1	5	2	2	18	65
22	2	4	4	4	3	2	3	22	1	5	4	1	5	3	1	20	3	1	2	4	1	2	3	16	58
23	4	2	4	4	2	4	4	24	4	5	1	2	5	3	1	21	3	5	4	1	5	5	3	26	71
24	1	5	4	3	4	2	3	22	5	3	2	5	1	4	4	24	4	5	5	3	4	5	4	30	76
25	4	4	2	3	4	4	5	26	3	1	2	5	1	1	5	18	5	4	1	3	5	3	4	25	69

26	3	4	1	5	5	5	5	28	4	4	5	3	4	5	3	28	5	3	1	3	3	5	5	25	81
27	2	5	3	2	5	3	1	21	3	3	4	3	1	3	1	18	1	2	2	1	2	4	2	14	53
28	4	4	4	3	4	4	4	27	4	2	3	5	4	4	2	24	4	1	5	4	3	3	5	25	76
29	4	4	3	5	3	5	5	29	4	3	2	4	5	4	4	26	1	4	5	5	5	3	4	27	82
30	1	1	2	1	1	2	2	10	1	2	3	3	3	2	2	16	5	2	1	1	3	2	5	19	45
31	4	4	3	1	3	3	2	20	1	1	1	3	5	4	1	16	4	4	1	3	2	2	3	19	55
32	4	3	4	5	4	3	4	27	2	5	1	3	2	5	4	22	5	2	1	4	1	4	3	20	69
33	4	5	5	2	4	4	4	28	4	3	4	5	1	1	5	23	1	1	4	2	3	3	3	17	68
34	2	5	2	3	5	5	1	23	3	1	3	4	1	2	5	19	2	4	5	4	2	4	5	26	68
35	2	2	4	5	2	4	4	23	4	3	1	2	4	3	1	18	2	4	4	3	3	2	4	22	63
36	2	2	2	2	2	1	3	14	3	3	3	5	1	3	3	21	1	2	5	4	2	3	1	18	53
37	2	1	2	3	1	1	4	14	3	1	4	1	3	2	2	16	5	1	2	1	1	3	1	14	44
38	3	4	3	4	3	4	2	23	3	1	4	4	5	4	3	24	3	4	5	1	5	1	5	24	71
39	2	2	4	5	5	2	3	23	5	5	5	4	4	5	2	30	3	5	3	5	4	2	5	27	80
40	5	4	2	3	3	3	3	23	1	1	1	4	4	2	1	14	3	3	3	5	2	1	2	19	56
41	5	1	3	4	5	5	3	26	5	5	5	5	4	3	5	32	4	2	2	3	2	5	4	22	80
42	5	2	3	3	4	2	4	23	1	3	3	2	2	2	4	17	1	4	2	2	3	4	2	18	58
43	4	5	5	1	3	1	4	23	5	4	1	4	1	3	1	19	2	5	3	5	3	1	5	24	66
44	2	5	4	2	1	2	4	20	5	2	5	3	1	5	2	23	1	4	5	4	5	5	5	29	72
45	2	2	4	4	3	5	2	22	4	4	5	5	1	2	3	24	5	2	2	1	5	2	2	19	65

Anexo 11: Propuesta

PROPUESTA DE EVALUACIÓN SOBRE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

I. DENOMINACIÓN

Programa de implementación para la evaluación de la gestión pedagógica en la institución educativa N° 80821 Cesar Vallejo Mendoza, del distrito de la Esperanza, 2021.

II. AUTOR

Apellidos y nombres : CASTILLO FERNANDEZ, Ana María
AugustoDNI : _03694349
Correo electrónico : anacasfer10@gmail.com

III. LOCALIZACIÓN

Región : La Libertad
Provincia : Trujillo
Distrito : La Esperanza
Localidad : La Esperanza
Instituciones educativas : N° 80821 Cesar Vallejo Mendoza

IV. RESPONSABLE

4.1. Individual

CASTILLO FERNANDEZ, Ana María

V. BENEFICIARIOS

5.1. Directos

- Docentes de la institución educativa N° 80821 Cesar Vallejo Mendoza

5.2. Indirectos

Director y estudiantes de la institución educativa N° 80821 Cesar Vallejo Mendoza.

VI. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

El Proyecto Educativo Regional de la Gerencia Regional de Educación de La Libertad (2018, p.45) menciona que: “la formación profesional recibida en las instituciones de formación profesional presenta limitaciones para responder a las demandas y necesidades provenientes de nuestra propia realidad social y educativa. Asimismo, los docentes en ejercicio, mayoritariamente han participado de programas de capacitación, organizados por el MED, y sus organismos descentralizados y otras instituciones públicas, (...), no obstante, los resultados en el trabajo con los estudiantes son poco alentadoras, pues existen docentes cuyo ejercicio es rutinario, improvisado, persistiendo en el aula un clima frontal y poco afectivo. También, en el aspecto de gestión, en las instituciones educativas de la educación básica la participación de los actores sociales es escasa, se limitan a las jornadas, faenas o tareas orientadas a conservar y mejorar la infraestructura de la escuela; existe un clima institucional desfavorable, asignan mayor recurso al área administrativa descuidando el área de gestión pedagógico.”

En la promoción de compromisos, ambiente participativo, acompañamiento, intercambio de experiencia, toma de decisiones para la mejora; en la evaluación curricular no existe monitoreo del proceso, administración del tiempo, procesos de reflexión, mejoramiento de la calidad. Asimismo, en preparación para el aprendizaje los docentes desconocen la importancia de los conocimiento y comprensión de los estudiantes, las necesidades especiales, conocimiento de las disciplinas del área curricular, la práctica pedagógica, la didáctica del área, elaboración de la programación a corto plazo. En la enseñanza para el aprendizaje hay descuido en la construcción de relaciones interpersonales, orientación hacia el logro, generación de ambiente acogedor respeto a la diversidad, organización de espacios de aprendizaje, reflexión sobre su práctica pedagógica, aplicación de estrategias, uso de recursos y tecnologías y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no se evidencia la participación en comunidad de profesionales, participación en experiencias significativas,

participación en generación de políticas educativas, aplicación de principios de la ética profesional, respeto de los derechos humanos.

Entonces se requiere de una efectiva gestión pedagógica que involucre una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización y la evaluación. Que se nutre de los diversos modelos de gestión, cada uno de los cuales responden a las necesidades de la sociedad en un momento determinado y expresan tanto una comprensión de la realidad y sus propósitos sociales. Por lo tanto, los directores de las instituciones educativas tienen que estar preparados para actuar en todos estos ámbitos y requieren fortalecer sus capacidades y conocimientos para desempeñar adecuadamente en los mismos.

Se implementará mediante el desarrollo de 08 de talleres y sesiones, con una duración de cuatro horas cada uno, con el apoyo de soporte tecnológico y recursos escritos (folletos), con contenidos de profesionalidad e identidad

VII. INTRODUCCIÓN

7.1. Fundamentos teóricos

Se basa en la teoría de la calidad: “La calidad consiste en aquellas características de producto que se basan en las necesidades del cliente y que por eso brindan satisfacción del producto (Juran, 2012); entonces el hombre tiende en forma natural hacia su autorrealización, es un ser en contexto humano, es consciente de sí mismo, de su existencia. Para satisfacer estándares y mecanismos idóneos de aseguramiento de la calidad del servicio educativo en el marco del buen desempeño docente que orientan imprescindibles para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional. Asimismo, PLANCAD (2005) considera que, la formación profesional del docente es un proceso complejo donde resulta fundamental la activa intervención del comportamiento humano. Este proceso busca la adquisición de nuevas destrezas y conocimientos que promuevan un cambio de actitud.

Entonces en las instituciones educativas los profesores no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde un actuar individual, desde la urgencia de lo inmediato. La educación de los niños, jóvenes y adolescentes en el siglo XXI, merece más dedicación, creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión, es un reto fundamental que todo debemos sentirnos implicados.

7.2. Justificación

Social: Los resultados de la presente investigación aportarán conclusiones y recomendaciones específicas para reducir el porcentaje del bajo nivel de rendimiento escolar, esto implicará entre otras acciones, la promoción del desempeño docente de calidad y disponer en forma segura la gestión pedagógica que propicie aprendizajes de calidad de los estudiantes; así como promover debate sobre la gestión pedagógica y el desempeño docente que permita superar problemas de logro de los aprendizajes de los estudiantes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 80821 Cesar Vallejo Mendoza, del distrito de la Esperanza.

Pedagógica: Considerando que el aprendizaje de un adolescente está condicionado por factores psicológicos, sociales; el taller constituye una modalidad para organizar el proceso enseñanza aprendizaje; donde se integran experiencias, vivencias y los participantes construyen socialmente sus conocimientos, enfrentan la realidad discrepando, pero sin desvalorizar los planteamientos de los demás. En docente es visto como un ser social, producto y protagonista de las múltiples interacciones sociales de su vida personal y profesional dentro y fuera de su contexto de trabajo.

VIII. OBJETIVOS

8.1. Objetivo general

Mejorar la profesionalidad y la identidad del docente de educación secundaria de la institución educativa N° 80821 Cesar Vallejo Mendoza, del distrito de la Esperanza, mediante el programa de implementación de la evaluación curricular como medio de gestión pedagógica.

8.2. Objetivos específicos

- Diseñar la participación en comunidad de profesionales, desde los procesos de reflexión de los docentes de educación secundaria.
- Orientar la participación en experiencias significativas, a través del monitoreo de los procesos pedagógicos personales en aula.
- Motivar la participación en generación de políticas educativas, como un medio de la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes

IX. DISEÑO METODOLÓGICO

Etapas	Estrategias/actividades	Recursos/Materiales
1ra. Etapa: Diseño de la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisión de la visión institucional ➤ Análisis de la propuesta de gestión 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ PEI de la institución educativa
X. 2da. Etapa: Evaluación diagnóstica de la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuesta de necesidades ➤ Revisión de las recomendaciones de la investigación 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuestionario ➤ Tesis
3ra. Etapa: Diseño del plan de la propuesta.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinación de la teoría científica ➤ Estrategias de intervención ➤ Temporalización 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Textos de consulta ➤ Computadora personal ➤ Calendario
4ta. Etapa: Ejecución de la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Talleres ➤ Sesiones ➤ Meta evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyecto multimedia ➤ Computadora personal ➤ Parlantes ➤ Plumones de pizarra ➤ Útiles de escritorio ➤ Papelotes ➤ Folletos
5ta. Etapa: Evaluación e informe de la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluación del impacto ➤ Informe a la dirección 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuestionario de impacto. ➤ Informes

S

de atención

- Docentes de la institución educativa N° 80821 Cesar Vallejo Mendoza

10.2. Metas de ocupación.

- 01 responsable del estudio
- 01 personal de apoyo
- 01 personal auxiliar
- 01 personal de servicio

XI. RESULTADOS ESPERADOS

Al concluir las actividades experimentales se podrá evidenciar:

- Los docentes participan en comunidad de profesionales en la mencionada institución educativa.
- Los docentes en su totalidad participan en experiencias significativas.
- Los docentes participan en generación de políticas educativas, por una buena gestión pedagógica.
- La mayoría de los docentes aplican principios de la ética profesional.

Instrumento de medir la evaluación de la Gestión Pedagógica

INSTRUCCIONES:

Estimado profesor, le presento el cuestionario que contiene 30 ítems, relacionados con la gestión pedagógica, en el distrito de la Esperanza, que tiene un carácter anónimo, por lo mismo se requiere de su sinceridad en sus respuestas. Lea con atención y responda marcando con un aspa (X) la alternativa que usted cree que es correcta en cada ítem.

Solamente dispone de 15 minutos de tiempo para responder. Agradeciéndoles por anticipado de su colaboración.

N°	ÍTEM	Opciones de respuesta			
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
PLANIFICACIÓN CURRICULAR:					
01	Orienta el diseño del plan anual de trabajo.				
02	Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes.				
03	Facilita insumos para la diversificación del currículo.				
04	Propone orientaciones para la diversificación curricular a nivel de institución educativa.				
05	Orienta adecuadamente en la programación de unidades didácticas.				
06	Establece procesos a implementar en la programación de las unidades.				
07	Hace conocer el fundamento teórico de la evaluación.				
08	Propone técnicas e instrumentos a utilizar en la evaluación de las áreas curriculares.				
09	Se organiza en grupos para la planificación curricular.				
10	Realiza una planificación colegiada entre todos los docentes.				
EJECUCIÓN CURRICULAR					
11	Hace conocer la priorización de los compromisos escolares en el presente año.				
12	Planifica con los docentes la implementación para el cumplimiento de los compromisos.				
13	Propicia un ambiente participativo de todos los actores educativos.				
14	Genera convenios para el cumplimiento de la ejecución curricular.				
15	Realiza el acompañamiento de los docentes durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.				
16	Orienta a los docentes en el aula para la mejora de su práctica pedagógica.				
17	En grupo intercambian experiencias sobre el uso de estrategias innovadoras.				
18	Propicia la pasantía para mejorar su práctica pedagógica.				
19	Toma en cuenta las opiniones de los demás para la toma de decisiones.				
20	Toma en cuenta las sugerencias en la toma de decisiones para mejorar los aprendizajes.				

N°	ÍTEM	Opciones de respuesta			
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
EVALUACIÓN CURRICULAR					
21	Orienta el diseño del plan anual de trabajo.				
22	Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes.				
23	Facilita insumos para la diversificación del currículo.				
24	Propone orientaciones para la diversificación curricular a nivel de institución educativa.				
25	Orienta adecuadamente en la programación de unidades didácticas.				
26	Establece procesos a implementar en la programación de las unidades.				
27	Hace conocer el fundamento teórico de la evaluación.				
28	Propone técnicas e instrumentos a utilizar en la evaluación de las áreas curriculares.				
29	Se organiza en grupos para la planificación curricular.				
30	Realiza una planificación colegiada entre todos los docentes.				

GRACIAS