



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN  
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en  
Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías Ayabaca,  
2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

**AUTOR:**

Ramírez Farías, Raúl Eduardo (ORCID: 0000-0002-8856-9626)

**ASESORA:**

Dra. Carbajal Llauce, Cecilia Teresita de Jesús (ORCID: 0000-0002-1162-8755)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

PIURA — PERÚ

2021

## DEDICATORIA

*Dedico esta investigación a Dios nuestro Señor por darme la vida para culminar con éxito mis estudios, a todos los directivos y docentes de nuestro país, especialmente a quienes se encuentran trabajando en el distrito de Frías, Ayabaca; a mis amados padres Raúl y Fanny, a mi esposa, a mis hijos Stephany Marisell, Diego Raúl, Asly Nicol y a mi engréida nieta Isabella Madissón, quienes siempre me han inspirado y alentado en alcanzar la meta del Doctorado.*

*Raúl Eduardo*

## AGRADECIMIENTO

*Expresar mi agradecimiento y reconocimiento a la Dra. Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce por su asesoría, tolerancia y apoyo en la elaboración de esta tesis; a todos y cada uno de los docentes de la Universidad César Vallejo del programa de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, quienes con sus enseñanzas, experiencias y conocimientos fortalecieron el interés por la investigación. También expreso mi agradecimiento a todos mis amigos doctorantes compañeros de clases.*

*El autor.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Resumen	vi
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
VIII. PROPUESTA	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS	63

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Resultados de la Gestión Pedagógica	23
Tabla 2. Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Planificación Curricular	24
Tabla 3. Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Ejecución Curricular	25
Tabla 4. Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Evaluación curricular	26
Tabla 5. Resultados del Desempeño Docente	27
Tabla 6. Resultados del Desempeño Docente – Dimensión Competencias Pedagógicas	28
Tabla 7. Resultados del Desempeño Docente – Relaciones Interpersonales	29
Tabla 8. Resultados del Desempeño Docente – Responsabilidad Profesional	30
Tabla 9. Gestión Pedagógica y Desempeño Docente por intervalos	31
Tabla 10. Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov	32
Tabla 11. Correlación de Pearson	32

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Resultados de la Gestión Pedagógica	23
Figura 2. Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Planificación Curricular	24
Figura 3. Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Ejecución Curricular	25
Figura 4. Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Evaluación curricular	26
Figura 5. Resultados del Desempeño Docente	27
Figura 6. Resultados del Desempeño Docente – Dimensión Competencias Pedagógicas	28
Figura 7. Resultados del Desempeño Docente – Relaciones Interpersonales	29
Figura 8. Resultados del Desempeño Docente – Responsabilidad Profesional	30
Figura 9. Gestión Pedagógica y Desempeño Docente por intervalos	31

## RESUMEN

El trabajo de investigación se realizó en las instituciones educativas primarias del distrito de Frías. El presente informe de investigación responde a la siguiente pregunta: ¿cómo un plan de gestión Pedagógica fortalecerá el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el periodo lectivo 2021? El objetivo general fue: diseñar un Plan de Gestión Pedagógica para fortalecer el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el año lectivo 2021. La hipótesis general formulada fue: el diseño de un Plan de Gestión Pedagógica contribuirá de manera efectiva en fortalecer el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el año lectivo 2021. La investigación que se desarrolló corresponde a la investigación básica de tipo no experimental, se utilizó los métodos científico y descriptivo, la investigación es de tipo descriptivo – propositivo; bajo un diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 50 docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías y finalmente, se concluye que los resultados de investigación tienen un nivel de significancia del 5%, que existe una correlación positiva media ( $r = 0,587$ ), entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias del distrito de Frías en el año escolar 2021.

Palabras clave Desempeño docente, gestión pedagógica, instituciones educativas primarias.

## ABSTRACT

The research work was carried out in the primary educational institutions of the Frías district. This research report answers the following question: how will a Pedagogical management plan strengthen the performance of teachers in primary-level educational institutions in the Frías - Ayabaca district, Piura region, during the 2021 school period? The general objective was: to design a Pedagogical Management Plan to strengthen the performance of the teachers of the educational institutions of the primary level of the Frías - Ayabaca district, Piura region, during the 2021 school year. The general hypothesis formulated was: the design of a The Pedagogical Management Plan will effectively contribute to strengthening the performance of teachers at the primary level educational institutions of the Frías - Ayabaca district, Piura region, during the 2021 school year. The research that was developed corresponds to basic research of a type not experimental, the scientific and descriptive methods were used, the research is descriptive - purposeful; Under a non-experimental design, the sample consisted of 50 teachers from the educational institutions of the Frías district primary level and finally, it is concluded that the research results have a significance level of 5%, that there is a mean positive correlation ( $r = 0.587$ ), between the pedagogical management and the teaching performance in the primary educational institutions of the Frías district in the 2021 school year.

Keywords Teaching performance, pedagogical management, primary educational institutions.



## I. INTRODUCCIÓN

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, (1948) en su artículo 26º; establece que las organizaciones e instituciones en el orden internacional, el ser humano tiene el derecho a la educación; sin gasto alguno; sin distinción de cultura, de raza, de religión, de proveniencia, etc.; considerando su contexto familiar desde su nacimiento; que incluirá la formación básica, técnica y profesional en igualdad de condones.

Siendo entonces la educación un derecho fundamental de toda persona, se requiere que sea la ciencia encargada en proporcionar alternativas de solución a la problemática que aqueja a las sociedades del mundo actual. Cada Estado se ha preocupado por configurar políticas educativas que permitan la atención a una mejor educación y de acceso a todos sin excepción.

En este contexto es imprescindible que los Estados proporcionen condiciones para que la educación se brinde en altos niveles de calidad, y aquí juega un rol muy importante el educador, quien es el encargado de educar y promover acciones que permitan la construcción de un país hacia su desarrollo. No obstante, ante una sociedad exigente es necesario reconocer la importancia del rol que juega el educador y su identidad con la profesión.

La UNESCO (2005) ha incluido en sus objetivos disponer como “prioridad suprema a la Educación, en ese sentido, asume como importante y trascendental que los países del mundo deben tener como fin garantizar que la educación llegue a todos sin discriminación alguna, pero a su vez que aseguren a través de acciones y estrategias concretas condiciones necesarias para potenciar la labor del docente a fin de afrontar los desafíos que la sociedad del futuro exige”, Río de Janeiro (1992), Johannesburgo (2002).

Para la ORELAC – UNESCO (2007) la educación debe ser de calidad y proporcionada a todos por igual, resaltando principios básicos que caracterizan una educación integral como los derechos de equidad, relevancia y pertinencia. Una sociedad bien instruida promete alcanzar niveles máximos de crecimiento económico, sostenibilidad ambiental, democracia e inclusión social.

Sin embargo, la misma UNESCO (2014) señala que los esfuerzos por lograr que todos tengan acceso sin condiciones a la educación, no fueron de la mano con el fortalecimiento de las competencias profesionales de los educadores, lo que origina grandes vacíos en la calidad de la educación con resultados desalentadores; esta posición es concordante con lo que señala Bokova quien sostiene que el diseño de la estructura educativa en un país, debe generar las condiciones suficientes para que los educadores desarrollen sus competencias profesionales.

A partir del año 1990, la actuación del docente en los sistemas educativos mundiales comienza a cobrar importancia para el sostenimiento de una calidad de la educación. Dos años más tarde el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, acordó que era prioridad desarrollar capacitaciones técnicas para fortalecer el servicio del maestro, por tal motivo, al año siguiente se crea el Programa Nacional de la Carrera Magisterial, cuya finalidad fue elevar la profesionalidad del director, docente y coordinadores pedagógicos.

En el 2008 y con la única meta de ampliar los lineamientos de evaluación no sólo a los docentes que se encontraban en ejercicio de la profesión se les evaluó, sino que se amplió a quienes no lo ejercían, de este modo se implementó el concurso nacional de evaluación al magisterio. Las evaluaciones consistían en una prueba nacional de conocimientos y habilidades docentes. En el 2011, en México se establece la Evaluación Universal de maestros dirigido a evaluar de manera obligatoria a todos los docentes.

Sobre este aspecto, los estados creen necesario implementar algunos criterios para determinar la idoneidad del docente, regular sus ingresos, ascensos y desarrollo de la docencia, por lo que crean documentos que permiten que el docente siga estos indicadores de calidad para mejorar su enseñanza y desempeño en el aula. Este marco del buen desempeño se convierte después en base para impulsar políticas públicas en favor de la formación en servicio del docente.

En esta misma línea, en el Perú desde hace un poco más de una década las autoridades educativas iniciaron una serie de reformas educativas al sistema,

como la aprobación de un ley de reforma de educación y la construcción del Plan de educación Nacional que es una propuesta de visión de futuro de lo que se pretende en educación como país, atendiendo a una serie de aspectos como la diversidad étnica y pluricultural del país y, el Currículo Nacional de Educación Básica, que responde al proyecto de país al 2021.

La situación actual del docente, definitivamente es diferente, no en todos los países tienen las mismas condiciones de trabajo, por ejemplo, en los países desarrollados las condiciones laborales y salariales, son mejores. En el Perú la valoración del docente ha permanecido indiferente en la sociedad y en los gobiernos, un buen porcentaje de maestros atraviesan situaciones difíciles, con una formación inicial, continua e integral insuficiente y desatendida que no permite el desarrollo y progreso laboral del docente en servicio.

Las normas y leyes que orientan el desarrollo de la profesión docente atienden una necesidad de mejora en su nivel de carrera profesional y definen sus actuaciones dentro y fuera del aula. La función del maestro es desarrollar sus capacidades de servicio en el marco de la ética y bajo el propósito de alcanzar logros significativos en los alumnos. Actualmente, en el Perú los desempeños del docente están regulados en el marco del buen desempeño docente.

Vexler (2004); considera que: El Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes – PISA; que se desarrolla por encargo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico – OCDE; desde el año 2001, diseñó algunos estándares de logro, de proceso y de inicio que debe de alcanzar los estudiantes en relación a sus aprendizajes, dichas evaluaciones son aplicadas desde el 2003, así mismo considera que los resultados alcanzados no son nada favorables para nuestro país y que hasta la fecha no se ha podido superar satisfactoriamente.

La gestión de la escuela adolece de un plan que incluya los propósitos nacionales determinados en el Proyecto Educativo Nacional y las demandas formativas que tienen los docentes. Por eso, el proyecto de investigación pretende encontrar un equilibrio entre el Plan de Gestión Pedagógica y el desempeño docente, que articule diferentes aspectos que busquen la mejora de la educación en las dimensiones de planificación, organización, mediación, clima del aula y

evaluación que repercuta de forma adecuada en el aprendizaje de los estudiantes.

En ese sentido, y de acuerdo a la situación que vive el magisterio del distrito de Frías nos planteamos la siguiente interrogante ¿cómo un plan de gestión Pedagógica fortalecerá el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el periodo lectivo 2021?

La justificación de la presente investigación radica en la contribución de un plan de gestión pedagógica que favorece el desarrollo del desempeño de los docentes de las distintas instituciones educativas del distrito en referencia; lo cual permitirá una mejor organización y el cumplimiento de la planificación educativa; que frente a los problemas que actualmente tenemos en el sistema son necesarios para alcanzar los objetivos institucionales. Así mismo la contribución del estudio se centra en la metodología de los hechos que favorecen el desarrollo profesional y que priorizan la atención de los estudiantes quienes son los principales beneficiarios de nuestra propuesta.

La educación debe de generar un proceso de transformación, aprovechar los medios y recursos educativos que posibiliten incrementar la calidad de los servicios educativos; los cuales deben de ser utilizados por los docentes; un plan de gestión genera poder detallar los indicadores que se desean alcanzar en el desarrollo del proceso educativo; así como generar acciones de correcciones en la ejecución misma del proceso. Por último, cabe resaltar que el desempeño académico profesional de los docentes debe de estar señalado de forma explícita ya que de ello también depende el éxito del proceso de enseñanza aprendizaje, en beneficio directo de nuestros educandos.

Para tal propósito se ha planteado como objetivo general Diseñar un Plan de Gestión Pedagógica para fortalecer el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el año lectivo 2021. Así mismo los objetivos específicos fueron: diagnosticar las características que presenta la Gestión Pedagógica relacionada con el desempeño docente; así mismo se elaborara un Plan de Gestión

Pedagógica para mejorar el desempeño docente; y finalmente se validara dicho Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el año lectivo 2021.

Por último, nuestra hipótesis de investigación queda expresada en los siguientes términos: el diseño de un Plan de Gestión Pedagógica contribuirá de manera efectiva en fortalecer el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el año lectivo 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Después de analizar y seleccionar la información relacionada con el tema investigado, se presenta lo más relevante, a partir del contexto internacional, nacional y local.

Quispe (2020) en su artículo publicado sobre la gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente plantea que si el director está bien preparado y ejerce su función con profesionalismo los resultados en la gestión serán buenos, sin embargo, si su labor es deficiente, es posible que los educadores tengan un mal desempeño en su labor pedagógica. En efecto, el directivo debe tener alta preparación profesional, acorde a sus funciones, que no sólo muestre interés por la infraestructura y servicios en la escuela, sino aún más importante por las mejoras pedagógicas del maestro que garantice una enseñanza de calidad.

Panta (2020) determinó en su trabajo de investigación que la gestión pedagógica guarda relación positiva con el desempeño docente, por cuanto si la directora trabaja coordinadamente con sus pares y administrativos; y además promueva el diseño de estrategias didácticas adecuadas, no sólo permitirá que los docentes conozcan el real nivel de aprendizaje de los estudiantes y se develen sus necesidades de aprendizaje, sino también que el docente evalúe su trabajo, tome decisiones y rediseñe su enseñanza.

Huamán (2019) sobre la Gestión del conocimiento, pedagógica y su incidencia en la competencia docente, concluyó que existe alta dependencia porcentual del conocimiento y pedagógica en la competencia docente, en la actitud y comportamiento del educador, en las asesorías pedagógicas y en la interacción social. En ese sentido, podemos afirmar que la predisposición del docente para hacerle frente a los nuevos cambios sociales, pedagógicos y profesionales se hace necesario para lograr las metas trazadas.

Ubillús (2019), señaló en su trabajo de investigación que el directivo debe ser un profesional capacitado, con conocimientos sobre gestión administrativa, institucional y pedagógica, que debe poseer habilidades de planificación y habilidades sociales; además con la capacidad de promover en los docentes buenas relaciones interpersonales, que apliquen estrategias didácticas en sus

clases diarias como despertar el interés, crear conflictos, construir y hacer uso de conocimientos. Entonces, el directivo debe hacer uso de diversos recursos educativos, para evaluar permanentemente los aprendizajes de los estudiantes.

Torres (2017), concluyó en su investigación que si se presenta correspondencia entre la gestión pedagógica y la labor docente; toda vez que de acuerdo a los resultados se evidenció que el alfa de significancia fue menor a lo permitido, debido a estos resultados se repele la hipótesis nula y se acepta que ambas variables se relacionan de forma significativa. Respecto a esta conclusión podemos señalar que es necesario que el órgano directivo y docente se mantenga en constante capacitación y/o actualización de información basada estrictamente en gestión pedagógica, así como a la planificación y a los procesos.

García (2017) determinó en su estudio que el manejo de conocimientos, los recursos que maneja el acompañante y su capacidad técnica dimensiones del programa de acompañamiento pedagógico, inciden en el éxito de la formación docente, expresada mediante el desarrollo académico y la satisfacción educativa, no así con la imagen institucional. Por lo tanto, podemos afirmar que las asesorías pedagógicas y las comunidades de aprendizaje, son importantes para el docente quien se fortalece no sólo su práctica sino también en su auto concepto e identidad.

Ortiz (2017), concluyo en su artículo que el modelo pedagógico que se investigó para la mejora de la labor docente con enfoque por competencias reveló una valoración adecuada producto de la consulta a los expertos pedagogos y del análisis e interpretación de los resultados del pre experimento aplicado antes y después de las actividades y estrategias planificadas por el docente. Por tal motivo, puedo afirmar que la insuficiente planificación, la no utilización del Programa, el deficiente uso de las TICs y el poco conocimiento del inglés, se convierten en problemas que limitan su buen desempeño.

Sánchez (2016), enfatizó que si es posible predecir como terminarían los alumnos en cuantos, a sus conocimientos adquiridos, utilizando como criterio la calificación global en las áreas, a partir de la aplicación de un modelo de predicción del rendimiento escolar correspondiente al módulo básico de la especialidad de

medicina y la evaluación del desempeño docente. No obstante, puede hacerse tal interpretación, ésta forma de evaluación, no será del todo objetiva, pues se necesita de información próxima que determine realmente el rendimiento de un estudiante y revela un inadecuado desempeño docente.

Islas (2015), refiere que la gestión escolar conducida por el director se ve afectada significativamente por causas externas e internas, siendo esta última una problemática que involucra a los docentes y administrativos. La gestión pedagógica resulta ser la más afectada, por cuanto tiene que ver con el desempeño docente. En efecto, de acuerdo con la investigación las educadoras que recibieron bases teóricas y actualización permanente tuvieron menos dificultades en su práctica pedagógica, que aquellas que no la recibieron. Además, demostraron trabajar y resolver los problemas pedagógicos de manera colegiada y compartida.

Urriola (2013), sostiene que sistema de evaluación del desempeño docente podrá mejorarse considerablemente si es que cambian las acciones con las que se ha venido evaluando al magisterio, que incluye los logros en materia de aprendizaje, que, obtenido los alumnos en las pruebas, la autoevaluación docente y el dialogo profesional entre los actores pedagógicos. Sobre el particular puedo indicar que en los últimos años se ha intentado revertir que la evaluación del docente pase del tipo cognitiva a una evaluación desde el aula. Aún esta forma de evaluar está en proceso.

Piaget (1947) quien sostiene la teoría cognitiva, asume que la “lógica es la cimentación del pensamiento; y, en conclusión, la razón que es un aspecto universal para destinar al contiguo de operaciones lógicas y muestre sensatez para las que está facultado el ser humano, asumiendo desde una base de apreciación, las intervenciones de clasificación, sustitución, abstracción, asimilación acomodación hasta la premeditación, de la conjetura proporcional”. Razón que determina la importancia que el docente conozca la evolución del pensamiento del niño a fin de brindarle las oportunidades para adquirir nuevos conocimientos.



Triglia (2008), sostiene que la idea planteada por Jean Piaget, se basa en que, así como nuestro ser ha ido evolucionando en el transcurrir de los días de una manera increíble especialmente en los primeros años, también ha permitido desarrollar nuestras capacidades mentales, sociales y sobre todo ha permitido evolucionar una serie de fases de manera peculiar entre sí. Piaget señala que el modo en el que los pequeños actúan, sienten y perciben, denota que sus procesos mentales estén sin terminar, sino más bien que se encuentran en un estadio con unas reglas de juego diferentes, aunque coherentes y cohesionadas entre sí.

Los ciclos expuestos por Jean Piaget forman una sucesión de períodos que a su vez se dividen en sub etapas. a) Etapa sensomotriz, manifiesta una gran comprensión del mundo a través de nuestras interacciones a partir del ensayo y error b) Etapa pre-operacional, donde el individuo desarrolla la capacidad de empatía para aprender a manipular símbolos, c) Etapas de las operaciones concretas, cuando el ser humano piensa de manera lógica y racional para llegar a conclusiones válidas y d) Etapa de las operaciones formales, cuando el ser humano presenta una mejor capacidad de abstracción y resolución de problemas.

Vygotsky (1934), quien sostiene la teoría sociocultural determino en sus investigaciones que los niños desarrollan su aprendizaje y pensamiento a través de la interacción social es decir en las interrelaciones en su entorno. Esta compleja integración en su entorno social conlleva a que los pares y la cultura en general juegan un papel importante en la formación de los aprendizajes en un proceso social. Es así como en la escuela tanto estudiantes como docentes potencian sus habilidades en la interacción con sus pares.

Concluyó, además, que la forma de adquirir conocimientos está en la interacción social; y en cuanto al desarrollo cognoscitivo de los estudiantes se relaciona directamente con su entorno social y cultural en el marco de una cultura dominante, es decir, que precisa el proceso de interacción. Se entiende, pues, que el cambio y transformación del ser humano es el resultado de la socialización e interacción y que el individuo aprende y desarrolla sus capacidades y potencialidades en su máxima expresión en un contexto social, en la que participan docentes y estudiantes.

Al respecto, Martínez (2008) sustenta que el pensamiento psicológico de Vygotsky nace como una alternativa a la división imperante entre dos proyectos: el utópico y el naturalista, en ese sentido se buscan alianzas y acuerdos de reconciliación entre ambas posiciones o proyectos. Para Vygotsky, el entorno social influye en el aprendizaje más que las actitudes y las creencias; esta resaltado en la forma de cómo se piensa. En esta coyuntura el contexto juega un papel fundamental para el desarrollo y progreso de los aprendizajes, en ese sentido este aprendizaje permite procesos cognitivos.

El entorno social debe ser considerado en diversos aspectos y niveles: el nivel interactivo inmediato, conformado por los seres con quien (es) el estudiante interactúa en esos momentos; el nivel estructural, conformado por las diferentes estructuras sociales que intervienen en el niño, tales como la familia y la escuela y el nivel social en general, integrado por la sociedad en general, como el lenguaje, el sistema numérico y la tecnología.

Hernández y Díaz (2015) señalan que la teoría del aprendizaje hace referencia al contexto sociocultural como elemento clave para la adquisición de habilidades y competencias. Esto permite al sujeto aprehender de la realidad de su entorno para atenderlo credencialmente y afirmar nueva realidad de conocimientos aplicados". Es así, que los docentes como seres humanos están en constante aprendizaje lo que permite fortalecer sus desempeños en la interacción con sus pares.

Gimeno y Pérez (2005, 2008) en cuanto a los modelos que explican la práctica pedagógica, señalan que la acción educativa es una práctica que no se limita a lo pedagógico, sino que trasciende lo social-cultural; mientras que, Peters (2012) defiende el carácter ético y no instrumental como una propuesta con sentido ético en el proceso pedagógico del que hacer educativo y sobre todo abierto a la vida. Así, enlaza en su acción y valoración de lo social, cultural y ético.

Flórez (2005) sobre el modelo pedagógico conductual, señaló que este estándar observable se ejerció paralelamente con la fuente de racionalización y planeación de los recursos en la corriente superior del capitalismo, bajo un enfoque de ejemplificación meticuloso de la conducta productiva del ser humano. En ese

sentido, el procedimiento es, esencial en la fijación y control de los objetivos instruccionales formulados con precisión y reforzados en forma minuciosa.

Mientras que la situación pedagógica social, asume el desarrollo máximo y multifacético de las potencialidades y destrezas del estudiante. Es preciso señalar que este avance está influenciado por la sociedad, y también por la colectividad donde el trabajo productivo y la educación están íntimamente relacionados. Desde luego, siguiendo la realidad educativa podemos se puede garantizar en los estudiantes no sólo el desarrollo del espíritu colectivo sino el conocimiento científico técnico y el fundamento de la práctica para la formación científica de las nuevas generaciones

En la guía pedagógica constructivista se pueden diferenciar al menos cuatro corrientes de acuerdo a Flórez (2005). La meta educativa, la información y conocimiento de la enseñanza y del aprendizaje, las habilidades cognitivas y la interacción y comunicación. Al respecto, Bruner (1973), sustenta que cualquier información científica puede ser comprendida por los estudiantes si se les enseña y se le traduce a un lenguaje más sencillo, dependiendo del nivel académico en que se encuentre. En efecto, los estudiantes con capaces de desarrollar sus habilidades en tanto los adultos lo hagan fácil para su comprensión.

El modelo pedagógico socio formativo, comprende según García (2012) y Tobón (2014) un enfoque de gestión enmarcado en el desarrollo de competencias para que el ser humano adquiriera el conocimiento y sea competente en la sociedad, acompañado a ello a un proyecto de vida sólido y de esta manera contribuir a resolver las situaciones que se presenten en la sociedad, buscando una mejor calidad de vida. Actualmente, los estudiantes carecen de un proyecto de vida que les permita progresar en una sociedad altamente competitiva. Morín (2002) refiere que el modelo socio formativo se basa en el pensamiento complejo.

Chiavenato (2007), asume que la gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más importantes dependiendo de las actividades, así mismo tomando en consideración varios aspectos como las características, habilidades y aptitudes para realizar un trabajo coordinado. Hernández (2001), asegura que: para alcanzar mejores resultados en cuanto a eficiencia a una gestión se tiene

que asegurar el compromiso de realizar su función con éxito y, sobre todo, hacerlas bien. En ese sentido, podemos afirmar que de acuerdo a la organización de una buena gestión se requiere del compromiso para lograr objetivos y metas.

Taylor (1994), considerado promotor de la administración, y con base en sus principios de la organización científica del trabajo desarrollados en 1911, “la gestión es el arte de saber lo que se quiere hacer y a continuación, hacerlo de la mejor manera y por el camino más eficiente”. De la misma manera, Henry Fayol, uno de los principales aportantes al enfoque clásico de la administración, se refería a la gestión en su obra Administración industrial y general, publicada en 1916, en esencia los elementos administrativos giran en torno a la planeación, dirección, coordinación, y sobre todo organización con un ente de control.

La gestión pedagógica es entendida como una doctrina aún en proceso de construcción; cuyo objetivo está relacionado con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, así mismo se considera como una disciplina innovadora con múltiples posibilidades de desarrollo entre la teoría y la práctica. Ramos (2013) manifiesta que la gestión pedagógica es considerada como la enseñanza académica, que es la consistencia del trabajo del profesional docente en el sector educativo; en efecto, actualmente debe estar preparado para afrontar los cambios que se dan hoy en día en los diferentes procesos curriculares.

Lorea (2011) nos dice que la gestión pedagógica está estrechamente relacionada a la forma de enseñar y cómo el docente asume el currículo, la planeación didáctica, y la forma de evaluar. Hoy por hoy, la planificación y evaluación son caras de una misma moneda, ambos están interrelacionados, por cuanto mientras se van evaluando los avances en el proceso de logro de sus competencias, se va verificando la relevancia y pertinencia de la planificación.

Para Roque (2010) la planificación curricular es el proceso educativo integral con carácter interdependiente de las acciones que se deben de realizar en la institución educativa, con el propósito de construir y vivir las mejores experiencias de aprendizaje con los estudiantes; en esencia para el Ministerio de Educación (2014) es un proceso constante de organización y predisposición para tomar

decisiones pertinentes con flexibilidad a lograr los mejores aprendizajes con nuestros estudiantes.

Amador (2009) concluye que la gestión pedagógica está en el quehacer coordinado de recursos y acciones para potenciar el trabajo pedagógico que realizan los docentes, en ese sentido, se direcciona su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. No obstante, considero que en esa disciplina también están incluidos los temas sociales y de práctica educativa. Rodríguez (2009), asume que la gestión pedagógica es el trabajo diario que se realiza, haciendo uso de recursos para potenciar el desarrollo pedagógico y didáctico que realizan los maestros en equipo; aspectos que son importantísimos para ensalzar su práctica.

Para el Ministerio de educación (2009) la administración pedagógica es considerada como el conjunto de actividades que enfatiza la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que realizan los docentes y estudiantes. Se asume que ir más allá de la gestión de las realidades en función de dichas metas. En ese sentido de liderazgo pedagógico conlleva a una labor “transformadora”, de cambio de condiciones existentes y de esta manera buscar nuevas metas de mejora de la educación al igual de la práctica docente en los distintos campos educativos.

Lubo (2007) señala que la gestión pedagógica surge de la práctica docente, siguiendo una estructura de conocimientos y prácticas sociales, históricamente diseñadas en función de la misión específica de las instituciones de enseñanza en la sociedad. En esa misma línea Cortez (2004) la define como el desarrollo académico, que implica los procesos de planificación como la unidad, la sesión y los materiales. En resumen, la gestión pedagógica se resume a aspectos básicos que debe tener en cuenta el docente como el diseñar, organizar, y sobre todo ejecutar y reflexionar.

Huertas (2007) aporta que la planificación es un proceso recurrente y dinámico durante la interpretación de las necesidades e intereses de nuestros alumnos y alumnas, así mismo, se considera la problemática del entorno, las competencias distribuidas en la programación. Las Unidades, en cambio, consisten en brindar

oportunidades de organización y resolución de situaciones emergentes que permitan el desarrollo de competencias. Desde este enfoque la planificación curricular es una propuesta pedagógica que orienta las acciones que debe desarrollar el docente con los estudiantes.

Cortez, Fajardo y Luque (2002), conceptualiza a la gestión pedagógica como el agregado a acciones pedagógicas con las que le permite al docente realizar un proceso de planificación, ejecución y reflexión para la toma de decisiones en su competencia didáctica. De la misma manera, Batista (2001), indica que es el quehacer coordinado de acciones y recursos que realiza el docente para potenciar el proceso pedagógico y didáctico a fin de cumplir los objetivos. En efecto, los docentes hacen uso de una variedad de recursos, estrategias y modelos didácticos con el propósito de desarrollar competencias en los estudiantes.

En ese sentido, Venno (2002) asume que la gestión pedagógica en el campo teórico sobre la toma de decisiones para establecer la planeación con objetivos y metas así mismo de la peculiar naturaleza de la educación como práctica específica y cultural en valores éticos que orientan el pleno ejercicio de la ciudadanía en la sociedad democrática”, describe además cuatro dimensiones importantes que tienen que ver con los procesos de enseñanza del docente: el plan, la organización, la ejecución y la evaluación. Estos procesos, actualmente rigen la planificación que realizan los docentes previos al inicio del año escolar.

Ramos y Morales (2013), concluyeron que la sesión de aprendizaje es la puesta en práctica del desarrollo de trabajo de cada docente. Este proceso le permite al docente lograr sus expectativas, haciendo uso de recursos y experiencias de aprendizajes. De acuerdo al documento de Educación Básica (2016), expresan las intenciones del sistema educativo en lograr aprendizajes que permita a los alumnos desenvolverse en su vida presente y futura, esta se desarrolla en un tiempo pedagógico determinado de capacidades”. Y también los desempeños que son descripciones más específicas de la competencia.

Ramos (2013) señala que la propuesta curricular es por competencia, en esa línea de medir logros a nivel de competencias, la enseñanza aprendizaje del

docente se inclina a las necesidades de aprendizaje de cada estudiante y sobre todo en el nivel de logro alcanzado por ellos mismos en base a las competencias. La evaluación es un proceso constante, interactivo, con propósitos establecidos que conlleven a mejorar la práctica docente. Desde la propuesta de Currículo Nacional la evaluación tiene un enfoque formativo.

Roque (2010) sobre la organización curricular nos precisa que comprende aquellas acciones, medidas que asume el docente para que el documento normativo se ponga en práctica: en tal sentido este documento hace uso del tiempo disponible, la organización en áreas, horarios, el número de secciones; de alumnos por sección. En efecto, toda planificación curricular se determina por la programación del tiempo.

Zambrano (2010), explica que la evaluación curricular es una secuencia de forma organizada, sistémica y de manera recurrente en todo el plan de elaboración para darle validez, confiabilidad, objetividad, relevancia, alcance, duración y eficiencia. Al igual que la planificación, la evaluación es un proceso que se planifica, se ejecuta y se valora con la finalidad de evaluar si las metas de aprendizaje planteadas se alcanzan, o se toman decisiones para mejorar la enseñanza.

El Ministerio de Educación (2016), en su afán de redefinir el concepto de evaluación desde un enfoque más abierto a los cambios, concibe la evaluación como un proceso en el que están involucrados varios actores, que es permanente y si puede dar en cualquier momento del tiempo previsto, forma parte importante de la práctica de enseñanza. Por esa razón se impulsa el marco del desempeño del educador como un instrumento en la que el docente evalúa su labor y plantea mejoras a su rendimiento en el aula. Es necesario que la profesión se sitúe en el conocimiento humano, la ciencia, los nuevos actores sociales y la cultura.

Este documento, identifica tres aspectos específicos, nos referimos al aspecto cultural porque es importante que el maestro conozca la realidad donde va a intervenir, sus creencias, concepciones, costumbres, religión, etc., Así mismo, el docente debe tener claro la dimensión política, que considera la responsabilidad social que tiene con su profesión, su labor implica un trabajo serio que debe ser asumido por el educador, con ética y profesionalismo, Y por último, la dimensión

pedagógica cuya función tiene que ver con la práctica de su enseñanza, con los conocimientos disciplinares y el conocimiento pedagógico.

Según el Ministerio de Educación (2016) se distinguen cuatro dominios la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Al respecto, el Consejo Nacional de Educación (2011), agrega algunos indicadores que miden el desempeño del docente como las cualidades éticas y morales, capacidad profesional, manejo de estrategias didácticas, conocimiento y dominio en la programación curricular y las nuevas tecnologías de la información.

En esa misma línea, Montalvo (2011) sostiene que el desempeño del educador, no sólo debe referirse a cuánto será su salario mensual, o al tipo de servicio o actividad que prestará por el sueldo que perciba, sino que la función del educador está basado en la forma como instruye, en las fortalezas que ha adquirido producto de la experiencia y la formación inicial a la que fue sometido en su carrera, con el único propósito de desarrollar competencias y potenciar las habilidades de los estudiantes, que cree oportunidades, que les permitan aprender a resolver problemas y afrontar los retos de la vida.

De la Cruz 2010, (citado en Muñoz, 2010 p.23), sustenta que el desempeño docente tiene que ver con la calidad de la persona que es, con sus valores, principios, conductas dentro y fuera de una escuela, con su honestidad, sus habilidades sociales, con la disciplina, la responsabilidad, la honestidad, el compromiso, la predisposición para el trabajo y la puntualidad. Al respecto, concuerdo con el autor, sin embargo, a estas condiciones que se señalan, también son importantes las habilidades cognitivas que debe poseer el docente, su preparación y planificación para enseñar.

Hesse (2010) menciona que el escenario perfecto para que el docente demuestre su desempeño, profesionalismo, vocación de servicio, idoneidad profesional y formación académica es precisamente el aula. Al respecto, Hunt (2009) consideró que hablar de desempeño docente requiere de tener claro quiénes somos y como nos hemos formado, es contar con un conjunto de características,



cualidades, comportamientos y habilidades positivas. A este planteamiento de Hunt, podemos afirmar que el docente debe ser una persona dotada de muchas cualidades, con un perfil idóneo para la instrucción de individuos.

Montenegro (2007) reafirma que el deber del docente está ligado directamente con los resultados, es la forma como una persona desarrolla su trabajo con eficiencia y responsabilidad. Dice también que la escuela es como una empresa en donde los logros que se obtienen y los dividendos que se ganan, deben lograrse en el menor tiempo y con eficacia, y que las mediciones sobre su desempeño deben ser determinados por el mismo sector. En ese sentido, coincidimos con el autor, pues sólo los docentes en una visión madura de la real potencialidad de su profesión pueden plantear diseños e instrumentos de evaluación.

Ponce (2005) considera que el rol del docente es una mezcla de la relación que debe existir entre la forma como actúa, su preparación académica, la axiología como concibe la educación y las competencias profesionales pedagógicas que posee y que a la larga le sirven para poder orientar, conducir los procesos pedagógicos y, evaluar su labor en un espacio y tiempo determinado. La preparación del docente no sólo es pedagógica sino también intelectual, investigativa y teórica, que le permita tener los conocimientos adecuados para un mejor desempeño profesional.

Capote 2004, (citado en Inojosa, 2004) determinó que forma como vemos el desempeño docente debe definirse en un sistema de formación integral, que por un lado, facilite desarrollarse en lo personal con habilidades sociales y éticas, pero también en lo profesional basado en competencias profesionales acordes a la profesión, con el propósito de enfrentar los diversos espacios de acción y; por otro, relacionar su labor con la teoría, con el objetivo de asegurar la eficacia y eficiencia en su trabajo como docente.

Montenegro (2003), señala que el desempeño docente son las actuaciones que expresa el educador para su labor y, que se inician desde la planificación y elaboración de las clases, hasta las coordinaciones con sus pares y equipo directivo. Destaca tres tipos de desempeño, el de la propia acción, el que está

determinado por aspectos y el que ejecuta propiamente en el aula. De acuerdo a esta definición implica que el docente es el responsable de planificar, desarrollar, conducir y evaluar los procesos de aprendizaje y enseñanza, en un contexto en donde la realidad es diferente y la preparación debe ser mayor.

Al respecto, Fierro (2003) afirma que el desempeño docente tiene una connotación social y objetiva, y que según el plan de educación de cada gobierno delimitan la función del maestro. Bretel (2002) cree que el buen desempeño podría expresarse en función de lo que conocen y está a su alcance, su comportamiento y su desempeño. Por su parte, Avalos (2002) considera la práctica docente como el eje de todas las actividades curriculares que expresan la formación, la teoría y la práctica del profesorado. En efecto, son los gobiernos quienes definen las políticas educativas y, que el docente debe lograr cumplir.

Peña (2002) concluyó en relación al desempeño profesional que es cualquier acción realizada por una persona, a quien se le asigna una responsabilidad y que sabe que será evaluado. Mena (2000) por su parte cree que el proceso de aprendizaje se ve desde el contexto de su desarrollo, es importante brindar a los estudiantes vivencias reales a través de la resolución de problemas, de manera que se promueva la interacción social y la colaboración para producir un ambiente de aprendizaje significativo. Desde luego, el maestro está en la obligación de generar oportunidades y espacios de aprendizaje reales.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

CONCYTEC (2018); considera que las investigaciones pueden abordarse desde dos perspectivas: puras y aplicadas. En nuestro caso el estudio desarrollado es aplicado; ya que nos encontramos en el campo de las ciencias sociales y se trabaja una investigación en el campo educativo; en donde se aplican algunas teorías que pretende dar solución a un problema que ocurre en el contexto real.

Así mismo el enfoque con el cual se ha desarrollado la investigación es cuantitativo de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010); el enfoque cuantitativo reviste especial importancia ya que todo el desarrollo de una investigación se realiza considerando un mismo proceso de sistematización el cual se base en poder analizar un hecho en su contexto real, recopilar el marco informativo y teórico, para luego aplicar los instrumentos de investigación que nos permitirán tener un acercamiento directo al objeto de estudio; luego estos serán procesados estadísticamente y descritos, para finalmente emitir una valoración final del proceso desarrollado.

Así mismo la investigación es de tipo descriptiva - propositiva, porque describirá el nivel actual del desempeño docente e indagar sobre la repercusión de las variables en una determinada población. Hernández, Fernández y Baptista (2010). El termino propositivo nos indica que la investigación termina con el planteamiento de una propuesta que de ejecutarse contribuirá de manera efectiva en la solución del problema; teniendo en cuenta que, a partir de una necesidad, se elabora un plan de gestión pedagógica que permitirá mejorar la función que desarrollan los educadores. Así mismo cabe destacar que el diseño de investigación es no experimental, transversal toda vez que las variables de estudio no serán incluidas a ningún sistema de prueba, según Hernández, Fernández y Baptista (2010). Se usó el siguiente esquema:



M: Muestra de estudio

D: Diagnóstico

P: Propuesta

### **3.2. Variables y operacionalización.**

Venno (2002), define la gestión pedagógica como uno de los aspectos técnicos de la pedagogía de la educación, también como una acción importante en la gestión de la escuela, cuya responsabilidad en su planificación y desarrollo está a cargo del directivo, incluye la instrucción de valores éticos y morales que regulan los comportamientos de los estudiantes en la familia, escuela y comunidad. Además, conceptualiza a la gestión pedagógica como el proceso de planificación, evaluación y la organización curricular. La escala de medición es ordinal.

Montenegro (2003), define al desempeño docente como el cumplimiento de las funciones pedagógicas inherentes a su carrera, en un espacio y tiempo determinado y a cargo de un grupo de personas a quienes tiene que formar de manera integral, con valores éticos y morales que le permitan desarrollarse en una sociedad justa y equitativa. Además, asume la responsabilidad de contribuir con el desarrollo de la gestión escolar, y el fortalecimiento de las relaciones escuela, familia y comunidad. También la planificación de los procesos pedagógicos y didácticos de las diferentes áreas trabajadas. La escala de medición es ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la población está conformado por una serie de situaciones que tienen concordancia con ciertos criterios dados propiamente para la investigación". Para el presente trabajo, la población lo integran los educadores de la especialidad de primaria de las escuelas del distrito de Frías. La población considerada en esta investigación, está conformada por 50 docentes que corresponden a las 20 instituciones educativas cuya característica es multigrado y polidocente.

La muestra se define como un subconjunto de la población; bajo este sentido también debemos de tener en cuenta que según Hernández citado en Castro (2003), sostiene que "si la población es cincuenta (50) o menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra", en este caso se determinó un tipo de muestreo no probabilístico, siendo la muestra representada por toda la población materia de estudio.

Así mismo los criterios de inclusión que se tiene en cuenta son los docentes que se encuentran laborando actualmente en el presente año lectivo; quienes brindaran la información pertinente; así mismo los criterios de exclusión son aquellos que se encuentran con licencia o de vacaciones en el caso de los directivos.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de datos sobre la gestión pedagógica y el desempeño docente, la técnica utilizada será el análisis de documentos, principalmente de aquellos que tienen relación con el trabajo, como el cuestionario. Se utilizará también el fichaje para el análisis de documentos relacionados con los antecedentes, y fundamentos teóricos científicos que avalan la investigación. El alfa de Crombach obtenido en cada uno de los instrumentos aplicados fue de 0,83 y 0,85 respectivamente. Lo cual nos muestra que nos encontramos dentro del rango aceptable con una confiabilidad muy alta. A ello también se suma el juicio de expertos desarrollado por investigadores conocedores del tema.

### **3.5. Procedimientos**

Luego de haberse elaborado los instrumentos que van a permitir recoger información sobre el grado de influencia de las variables plan de gestión pedagógica y desempeño profesional de los docentes de primaria de las escuelas rurales del distrito de Frías se aplicará la encuesta para verificar tal situación. Los instrumentos serán incluidos en la validación de expertos en metodología y manejo disciplinar de los temas que se pretende investigar.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Según Tamayo (2005), “los métodos de análisis facilitan la organización, análisis e interpretación de los datos estadísticos obtenidos de la aplicación del instrumento. Además, permite resumir y ordenar los datos recogidos”. A través de la RHO de Sperman se validará o rechazará la hipótesis formulada en el presente estudio.

Las variables gestión pedagógica y desempeño docente se medirán mediante el instrumento cuestionario con escalas de Likert. Se analizará cada variable de

forma particular, y luego de forma conjunta, ambos aspectos de una manera descriptiva. La información que se obtenga será procesada bajo el sistema SPSS más actual. En este estudio se harán uso de métodos estadísticos descriptivos que se representarán en tablas de frecuencia y porcentajes simples. Asimismo, los datos se agruparán y se codificarán de acuerdo a las dimensiones que serán representados a través de tablas cruzadas y gráficos que permitan un mejor análisis e interpretación.

### **3.7. Aspectos éticos.**

En la aplicación de instrumentos se mantendrá en el anonimato el nombre del encuestado, así como la privacidad de los datos que brinde el docente para el proceso de investigación. La información recogida será utilizada solo para efectos de la investigación y, sobre la honestidad, se comunicó a los educadores que el resultado de la aplicación del instrumento tiene sólo fines investigativos y; finalmente, el consentimiento, donde sólo se trabajara con los maestros que han decidido participar del estudio.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Resultados de la Gestión Pedagógica*

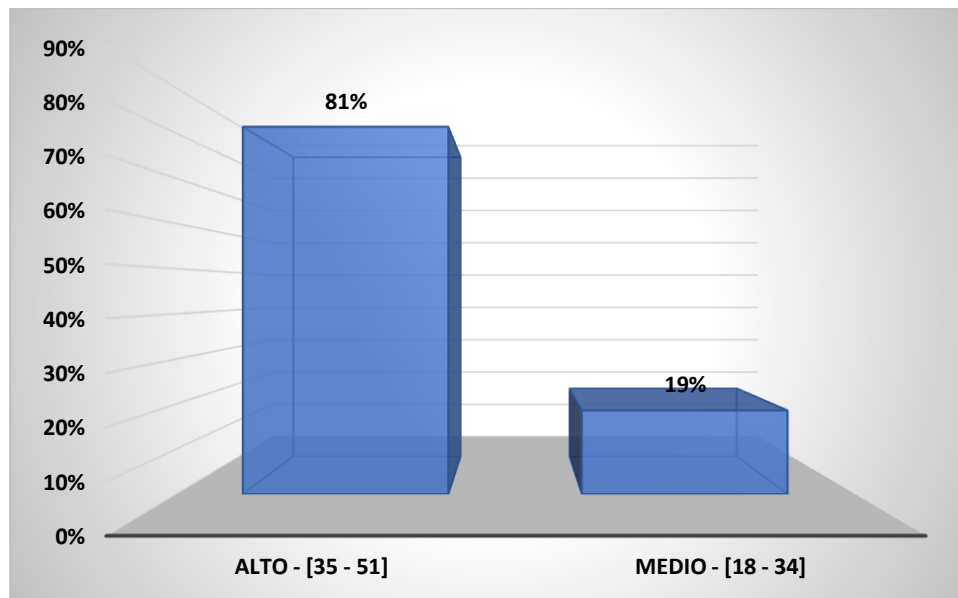
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto - [35 - 51]	149	81,4%
Medio - [18 - 34]	34	18,6%
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

En la tabla 1 se observa que la mayoría de los docentes que representan en el 81,4% de la población encuestada indicaron que la institución educativa adolece de una gestión pedagógica pertinente y adecuada que favorezca la planificación curricular que responda a las necesidades e intereses de los estudiantes. Esta situación conduce a que el docente no tenga claridad para la organización de su planificación curricular. Sólo el 18,6% de los docentes señalaron contar con un plan de gestión pedagógica acorde al contexto y a los objetivos institucionales.

Figura 1

*Resultados de la Gestión Pedagógica*



Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

Tabla 2

*Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Planificación Curricular*

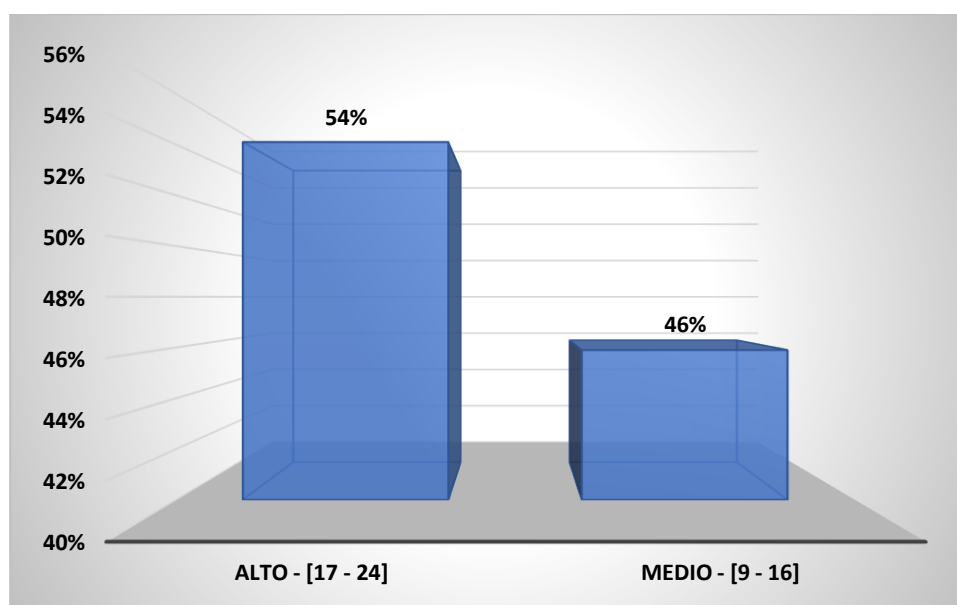
<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Alto - [17 - 24]	99	54,1%
Medio - [9 - 16]	84	45,9%
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

En tabla 2, de los 183 docentes encuestados el 54,1% de ellos, es decir, algo más del 50% presenta dificultades para realizar la planificación curricular, y que no reciben capacitación y asesoría pedagógica de manera frecuente por parte del directivo, además no cuentan con un Plan de gestión pedagógica que marque el camino para lograr los objetivos institucionales; sin embargo, el 45,9% señaló que si recibe capacitación por parte del director y que no presenta dificultades para realizar la planificación curricular; por lo tanto podemos afirmar que si es importante la planificación curricular en la IE.

Figura 2

*Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Planificación Curricular*



Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías



Tabla 3.

*Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Ejecución Curricular*

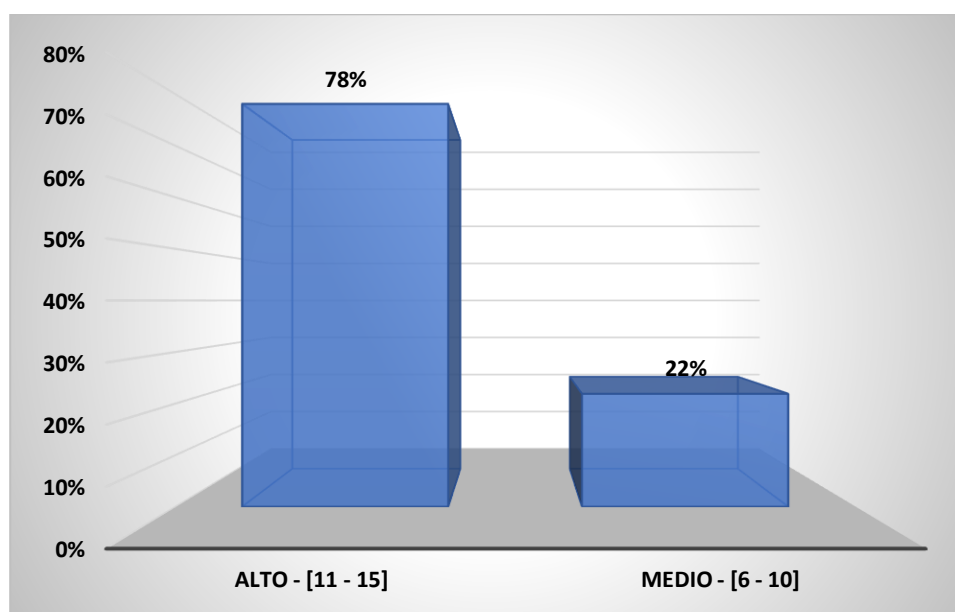
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto - [11 - 15]	143	78,1%
Medio - [6 - 10]	40	21,9%
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

En el cuadro N° 03 se puede observar que el 78,1% de los docentes presenta algún tipo de dificultad para promover en sus estudiantes actividades que promuevan el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico, además señalan, que pese a requerir capacitación no reciben asesoría pedagógica en actividades estrategias de enseñanza por parte del director, contrariamente, un 21,9% expresaron no tener problemas para planificar y desarrollar estrategias que promuevan habilidades de orden superior.

Figura 3

*Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Ejecución Curricular*



Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

Tabla 4

*Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Evaluación curricular*

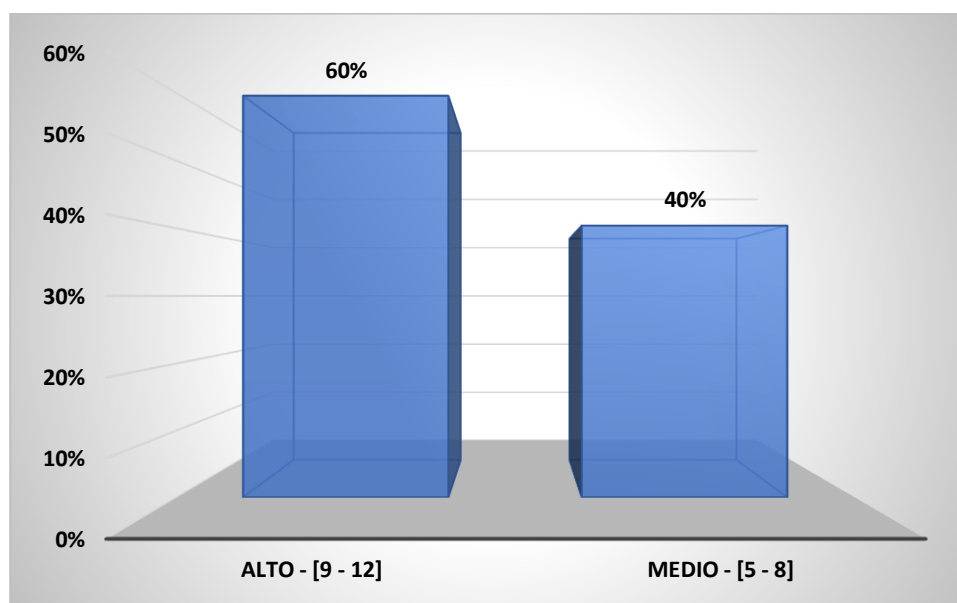
<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Alto - [9 - 12]	109	59,6%
Medio - [5 - 8]	74	40,4%
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

En el cuadro N° 4 casi el 60% de docentes indicó que presenta algún tipo de dificultad para la aplicación de la evaluación desde un enfoque formativo y para elaborar la matriz de evaluación, de acuerdo a los propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación. Así mismo, consideró necesario recibir capacitación en el enfoque de evaluación formativa, por cuanto no la recibe de manera frecuente por parte del director. Por otro lado, el 40,4% señaló contar con conocimientos en evaluación formativa. En ese sentido, se deduce las limitaciones que producen no contar con el plan de gestión pedagógica.

Figura 4

*Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Evaluación curricular*



Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

Tabla 5.

*Resultados del Desempeño Docente*

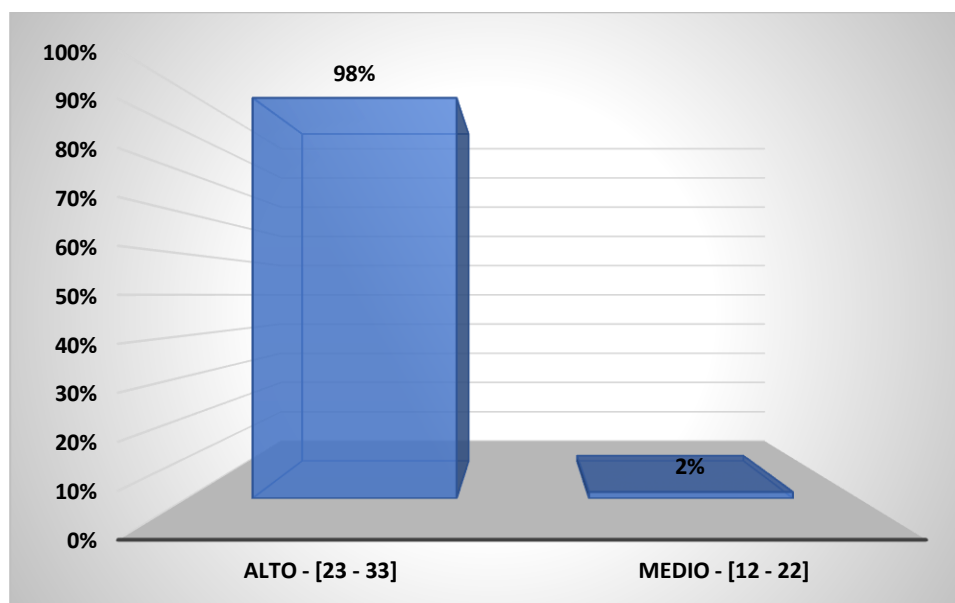
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto - [23 - 33]	180	98,4%
Medio - [12 - 22]	3	1,6%
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

En el cuadro N° 5 se observó que de los 183 docentes encuestados sólo 3 de ellos considera tener algún tipo de dificultad para desarrollar sus competencias pedagógicas y demostrar su mejor desempeño en aula. Así mismo, que sostiene buenas relaciones interpersonales con los padres de familia, los estudiantes y los compañeros de trabajo. Además, que demuestra responsabilidad profesional en el cumplimiento de sus funciones. Por lo tanto, se deduce que la perspectiva de los docentes es que tienen un buen desempeño escolar.

Figura 5.

*Resultados del Desempeño Docente*



Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

Tabla 6

*Resultados del Desempeño Docente – Dimensión Competencias Pedagógicas*

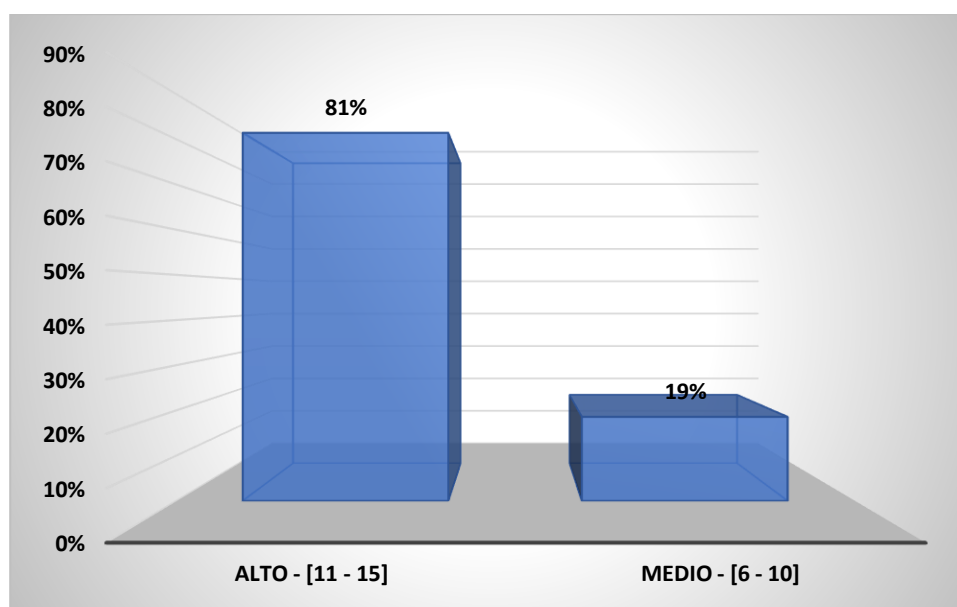
<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Alto - [11 - 15]	149	81,4%
Medio - [6 - 10]	34	18,6%
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

Cuadro N° 6 De acuerdo al cuadro N° 6 se observó que el 81,4% de docentes hace uso de contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, además utilizó diversos métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. Además, el cuadro nos dice que los docentes si brindan oportunidades a los estudiantes para que utilicen conocimientos para la solución de problemas. Sólo el 18,6% indicó que presentan algún tipo de dificultad para utilizar métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada.

Figura 6

*Resultados del Desempeño Docente – Dimensión Competencias Pedagógicas*



Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

Tabla 7

*Resultados del Desempeño Docente – Relaciones Interpersonales*

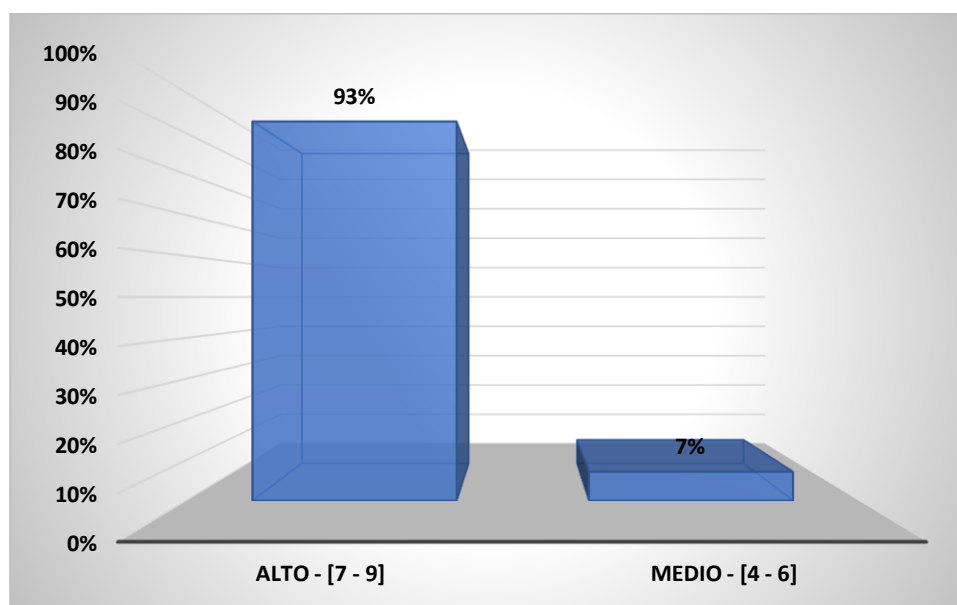
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto - [7 - 9]	170	92,9%
Medio - [4 - 6]	13	7,1%
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

Cuadro N° 7 Se puede observar que el 92,9% de docentes dijo que interactúa de manera frecuente con sus pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir sosteniblemente un clima democrático, además fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, sólo el 7,1% presenta algún tipo de dificultad para desarrollar individual o colectivamente, proyectos de investigación, e innovación pedagógica para la mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.

Figura 7

*Resultados del Desempeño Docente – Relaciones Interpersonales*



Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

Tabla 8.

*Resultados del Desempeño Docente – Responsabilidad Profesional*

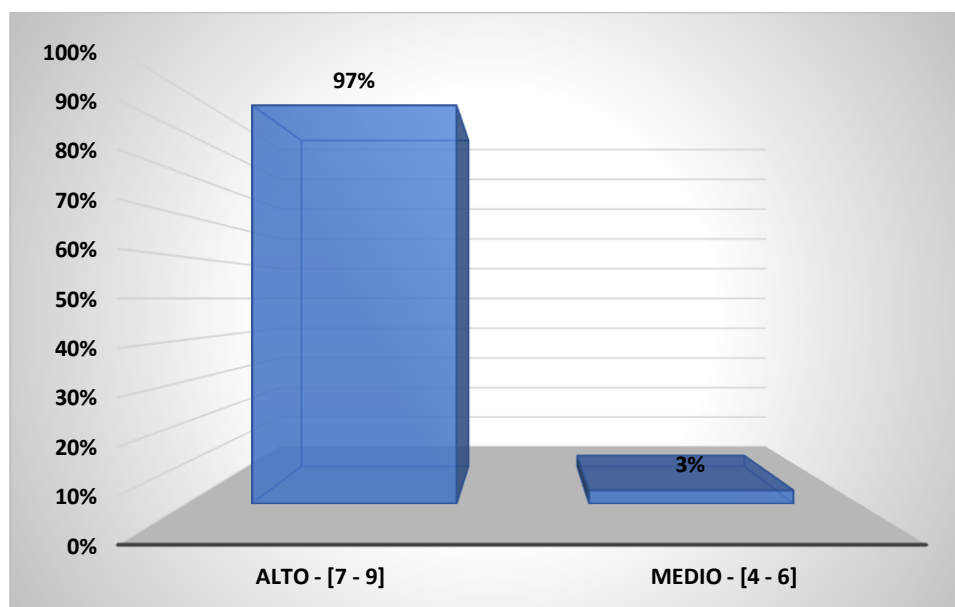
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto - [7 - 9]	177	96,7%
Medio - [4 - 6]	6	3,3%
Total	183	100%

Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

Cuadro N° 8 Se puede observar que el 96,7% de los docentes, reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional, del mismo modo actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos y actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. Sólo un 3,3% no reflexionan en comunidades de aprendizaje.

Figura 8.

*Resultados del Desempeño Docente – Responsabilidad Profesional*



Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

Tabla 9.

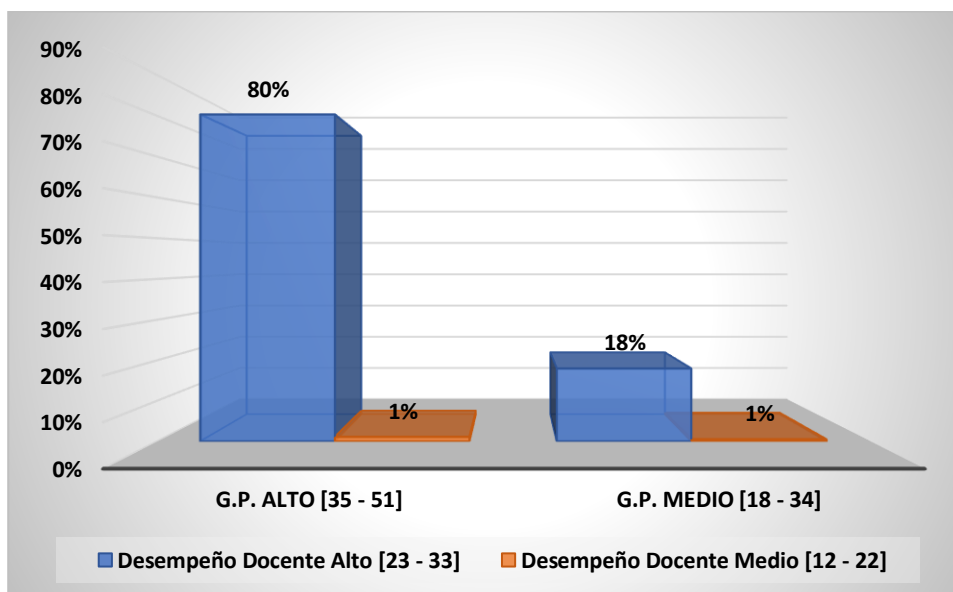
*Gestión Pedagógica y Desempeño Docente por intervalos*

			Desempeño Docente - Intervalo		
			Alto [23 - 33]	Medio [12 - 22]	Total
Gestión Pedagógica Intervalos	Alto [35 - 51]	Recuento	147	2	149
		% Gestión Pedagógica	98,7%	1,3%	100%
		% Desempeño Docente	81,7%	66,7%	81,4%
		% del total	<b>80,3%</b>	<b>1,1%</b>	81,4%
	Medio [18 - 34]	Recuento	33	1	34
		% Gestión Pedagógica	97,1%	2,9%	100%
		% Desempeño Docente	18,3%	33,3%	18,6%
		% del total	<b>18,0%</b>	<b>0,5%</b>	18,6%
	Total		Recuento	180	3
		% Gestión Pedagógica	98,4%	1,6%	100%
		% Desempeño Docente	100%	100%	100%
		% del total	98,4%	1,6%	100%

Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

Figura 9.

*Gestión Pedagógica y Desempeño Docente por intervalos*



Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

Tabla 10

*Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov*

		Gestión Pedagógica	Desempeño Docente
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	37,14	27,78
	Desv. Desviación	3,735	2,301
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,084	0,118
	Positivo	0,084	0,084
	Negativo	-0,076	-0,118
Número		183	183
Estadístico de prueba		0,084	0,118
Sig. asintótica(bilateral)		0,003 <sup>c</sup>	0,000 <sup>c</sup>

Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Tal como se observa en la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov en los resultados ambas variables presentan una distribución normal de los datos que han sido procesados estadísticamente.

Tabla 11

*Correlación de Pearson*

		Gestión Pedagógica	Desempeño Docente
Gestión Pedagógica	Correlación de Pearson	1	0,493**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	183	183
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	0,493**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	183	183

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

Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías



Con la correlación se prueba que ambas variables presentan correlación debido a que el valor del alfa es superior al 0,05; lo cual implica que se acepta la hipótesis nula; tal como se detalla en los resultados de la tabla 16; así mismo el valor de la significatividad bilateral corresponde a 0,000; cuyo indicador también es inferior a 0,05; por tanto, nos asegura el hecho de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por tal efecto la gestión pedagógica se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías Ayabaca, 2020.

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se discuten los objetivos trazados en la investigación el primero de ellos está en relación al diagnóstico que presenta la Gestión Pedagógica relacionada con el desempeño docente. Los resultados de la gestión presentan un valor de calificación alto en un 81,4% seguido de un 18,6% dentro de la calificación de bueno. Así mismo los indicadores considerados entorno a esta variable son la dimensión planificación curricular cuyo resultado también se encuentra enmarcado en un nivel alto en un 54,1%; seguido de un nivel medio en un 45,9%. En lo que respecta a la dimensión ejecución curricular los resultados alcanzan un 78,1% en el nivel alto y el 21,9% en el nivel medio. Por último, la dimensión evaluación curricular, se ubica en un nivel alto en un 59,6% y el resto de los docentes en un nivel medio en un 40,4%. Los resultados nos indican que la gestión curricular que se viene desarrollando en las instituciones educativas que corresponden al nivel primario, en el distrito de Frías; provincia de Ayabaca es adecuada; y que las situaciones que deben de mejorar son escasas; aunque se debe de tener en cuenta que la educación siempre es una condición dinámica que se debe de ajustarse al entorno en la cual se sitúa.

Con respecto al desempeño docente evaluado en las mismas instituciones educativas que la variable anterior tenemos que el resultado también se presenta en una calificación alta en un 98,4% y en la categoría media en un 1,6%. Este resultado es favorable a todas luces; nos muestra que existe compromiso por parte del docente en el desarrollo de su práctica laboral y profesional; que cumple a cabalidad los requerimientos establecidos por sus autoridades locales, regionales y nacional; desarrollan la actividad docente de acuerdo a la planificación establecida. Así mismo al evaluar las dimensiones como: la dimensión competencias pedagógicas; los resultados también fueron muy positivos ya que el 81,4% se ubica en la categoría alta; y el 18,6% en la categoría media. Con respecto a la dimensión relaciones interpersonales tenemos que el 92,9% se encuentra en el intervalo alto; y el 7,1% en el intervalo medio. Por último, con respecto a la última categoría evaluada tenemos a la responsabilidad profesional; cuyos resultados nos muestra que el 96,7% se encuentra en el intervalo alto y el 3,3% en el intervalo medio. Tal como se aprecia en todos los componentes la calificación de la variable desempeño docente; podemos apreciar

que existe una percepción muy positiva de muy buena valoración entorno a la variable. Cabe resalta que los resultados mostrados nos expresan un excelente valor lo cual afirma una actitud muy positiva en el desarrollo profesional de los docentes en esta zona de la región Piura.

Con respecto a la prueba de normalidad aplicada de Kolmogorov – Smirnov; los resultados revelan que existe normalidad en los datos, es decir que se ha hecho uso de procedimiento establecido para pruebas no paramétricas; lo cual está asociado a la denominada bondad de ajuste; dicho procedimiento permite establecer la medición sobre el grado existente de concordancia entre el conjunto de datos que se encuentran también asociados a una específica distribución teoría; es decir si es posible o no correlacionar dichas variables; los resultados alcanzados en el estudio nos muestran que factible poder realizar dichas mediciones, dentro de las aplicación de los instrumentos de investigación que han sido diseñados para tal efecto. El resultado alcanzado en relación a la gestión institucional fue de 0,084 y en relación al desempeño fue de 0,118; ambos valores son aceptados dentro de la explicación de los resultados.

Autores como Martínez (2016), concluyen que la gestión efectiva del liderazgo directivo constituye un elemento fundamental para el logro de un mejor desempeño docente; ya que así lo demuestra su estudio y la correlación encontrada entre las variables que han sido cuantificadas. Rosario (2016); también afirma dentro de su investigación que existe relación muy significativa directa y positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente; lo cual constituye un resultado muy similar al efectuado; así como también a los estudios consultados. Rojas (2017); por otra parte, también afirma que la gestión educativa constituye un factor que influye de manera directa en el desempeño de los docentes; bajo esta figura es el director y las personas que acompañan a gestión; quienes establecen las riendas de la conducción de manera que lo que se busca son resultados en beneficio de la comunidad educativa; en ello confluye la responsabilidad el asumir valores y compromiso para poder desarrollar las acciones que sean necesarias que beneficiaran a todos sin distinción; esta condición es un hecho indiscutible dentro de las normas de gestión exitosa en cualquier unidad educativa.

Por otra parte, la correlación de Pearson; es una medida de dependencia lineal que es usada para poder demostrar la correlación entre variables cuantitativas aleatorias; la aplicación de esta prueba es independiente a la escala de medición de las variables; el resultado alcanzado; es de 0,49; con un valor de significancia de 0,000. Lo cual permite establecer que existe una relación significativa directa positiva entre ambas variables. Así mismo podemos afirmar que el coeficiente de correlación de Pearson se utiliza siempre y cuando la medición de las variables es continua y cuantitativa.

Por otra parte, en cumplimiento del objetivo en el cual se propuso la elaboración de un plan de gestión pedagógica para mejorar el desempeño docente; y finalmente se validar dicho Plan para mejorar el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el año lectivo 2021; merece la construcción de un capítulo propio en el informe de investigación; el cual parte de los fundamentos necesarios y las acciones que deben de desarrollarse para poder alcanzar tal fin; para llegar a la estructuración del plan en mención se ha realizado un diagnóstico elaborado en función de las variables que han sido expuestas en el informe; así como también las dimensiones que alberga cada una de las variables; cabe señalar que la propuesta parte de una evaluación previa que de desarrollarse de manera efectiva puede contribuir en el mejoramiento sostenido del tema en cuestión.

Es importante señalar lo escrito por Monroy (2015), quien considera que el liderazgo directivo constituye un estratégico elemento; el cual contribuye de forma efectiva en el desempeño del docente; el autor resalta el hecho de que las instituciones educativas, existe el problema de desarrollar un liderazgo de tipo autocrático; lo cual debe de superarse de manera inmediata; lo que se busca es un liderazgo transformacional; en el cual todos contribuyen al éxito de las situaciones que puedan presentarse; así como también planificar los contenidos y objetivos que se desean alcanzar. Con el estudio se está demostrando que la gestión institucional desarrolla dentro de los estándares permiten y en cumplimiento de dichas características puede apostar por un mejor desempeño profesional de los docentes; lo que se busca, es que el docente sea consciente del rol que le toca desempeñar; debe de apostar por la innovación de manera sostenida y en concordancia a la normatividad vigente.

Rosario (2017), señala en su investigación que existe relación de tipo significativo entre la gestión institucional y el desempeño docente; el cual se evidencia por las pruebas aplicadas y desarrolladas en el estudio. Así mismo Sosa (2017); concluye que la gestión directiva afecta de manera directa el desempeño docente; lo cual es favorable para el desarrollo de mejores indicadores académicos y educativos; ambas variables presentaron una correlación muy estrecha; por tanto sus efectos se evidencian en el desempeño académico de los estudiantes de forma favorable.

Cancapa (2016), afirma que las dimensiones que contiene la gestión educativa presentan una positiva relación en el desarrollo del aprendizaje organizacional de los docentes; dicha afirmación ha sido comprada en los estudios que desarrollo este investigador. Del mismo modo Palomino (2016) afirma que las variables satisfacción laboral y desempeño docentes son factores importantes que se correlacionan de forma efectiva; ello conlleva a construir buenas relaciones y orientarse en el desarrollo de objetivos y metas institucionales que favorezcan el desarrollo de la calidad educativa.

El Ministerio de Educación – MINEDU (2017); por medio de los llamados compromisos de gestión escolar; considera que para poder alcanzar el éxito todos los integrantes de la comunidad educativa, deben de orientar sus propósitos hacia el mejoramiento de los aprendizajes; lo cual implica que los procesos deben de optimizarse de manera paulatina. La figura del director asume un rol preponderante como líder pedagógico, el cual dirige y asume el llamado acompañamiento; desarrolla estrategias motivacionales; busca la concertación antes que la confrontación; promueve la suma de esfuerzos de la comunidad educativa; busca el poder lograr los compromisos asumidos en el desarrollo de la gestión. El líder pedagógico, tal como ahora se denomina a la figura del director, su rol busca generar en la institución el poder promover el desarrollo de los aprendizajes de manera efectiva; buscando la formación integral de los estudiantes, articulando los hechos que requieren las acciones educativas en la comunidad en la cual se encuentran insertos; con la finalidad de poder apuntar hacia objetivos comunes y haciendo uso de recursos que permitan lograr los cambios planificados.

Por último, debemos de tener en cuenta que la gestión educativa es un elemento fundamental que se organiza en función de poder asumir un conjunto de acciones que se encuentran relacionadas entre sí, dichas acciones consideran que el equipo directivo logre plasmar el desarrollo, promoción y logros en una institución educativa o en un conjunto de ellas; esto en función de la intencionalidad pedagógica que reviste los objetivos que también propone la comunidad educativa en base a sus necesidades que esperan alcanzar; por tanto la promoción o participación directa de los docentes, directores, estudiantes y padres de familia en general; posibilitan acciones y espacios de reflexión para poder alcanzar estadios de mejor desarrollo en todas sus variantes; estas acciones de manera directa permiten un mejor desempeño docente y la revisión constante de las categorías que comprenden las dimensiones que se han analizado en la investigación.

## VI. CONCLUSIONES

1. Por medio del desarrollo de la investigación se ha podido comprobar la hipótesis planteada en el estudio en la cual se afirma que la gestión pedagógica favorece y se relación de manera significativa directa con el desempeño profesional docente en el distrito de Frias, de la provincia de Ayabaca, 2021; los resultados revelan que la asociación de sus factores es catalogada en un valor alto de asociación.
2. La gestión pedagógica revela en calificativo de alto un 81,4% de los encuestados; seguido de un 18,6% en la calificación de bueno. La dimensión planificación curricular presenta un valor alto de un 54,1%; seguido del valor medio en un 45,9%; la dimensión ejecución curricular alcanza un 78,1% en el nivel alto y el 21,9% en el nivel medio. Por último, la dimensión evaluación curricular, arroja en nivel alto a un 59,6% y el resto de los docentes en un nivel medio en un 40,4%.
3. El desempeño docente presenta un resultado muy favorable ya que en una calificación alta se tiene a un 98,4% y en la categoría media en un 1,6%. La dimensión competencias pedagógicas; presenta resultados positivos el 81,4% se ubica en la categoría alta; y el 18,6% en la categoría media. La dimensión relaciones interpersonales el 92,9% se encuentra en el intervalo alto; y el 7,1% en el intervalo medio. Por último, la dimensión responsabilidad profesional; el 96,7% se encuentra en el intervalo alto y el 3,3% en el intervalo medio.
4. La prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov en los resultados de ambas variables presentan una distribución normal de los datos que han sido procesados estadísticamente. La correlación presenta un valor de alfa de Crombach superior al 0,05; lo cual implica que se acepta la hipótesis nula; tal como se detalla en los resultados de la tabla 16; así mismo el valor de la significatividad bilateral corresponde a 0,000; cuyo indicador también es inferior a 0,05; por tanto, nos asegura el hecho de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
5. Por último, se ha diseñado una propuesta que ha surgido en base al diagnóstico realizado; la cual nos brinda los mecanismos de poder afianzar el desarrollo de las variables estudiadas bajo este contexto en beneficio de la comunidad educativo en general.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que los docentes y directivos – líderes pedagógicos implementen planes para el mejoramiento de la gestión institucional; ello brindara una mejor posibilidad de innovar y mejorar el desempeño docente; así como también brindar una educación de calidad a la comunidad educativa en las cuales se encuentran inmersos.
2. El director o líder pedagógico debe de realizar una gestión acorde a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación; las Direcciones Regionales y las Unidades de Gestión Educativa Locales; las cuales priorizan la capacitación y actualización docente de manera permanente; dichas acciones permitirán elevar el nivel académico de los estudiantes
3. Se debe de tener en cuenta que la gestión pedagógica es un elemento dinámico; por tanto, requiere de constante innovación y aprendizaje; si esto se tiene muy en cuenta; el servicio educativo también mejora de forma sostenida; ya que se desarrollaran mejores prácticas educativas.
4. Para poder aplicar la propuesta de la presente investigación es necesario que se implemente de manera sostenida el acompañamiento y monitoreo docente; dichas acciones buscan poder fortalecer los intereses y necesidades que requieren las estrategias educativas permitiendo una mejora calidad docente y por ende mejorar en la práctica educativa que desarrolla.
5. Por último, la comunidad educativa, así como los aliados estratégicos institucionales y de la comunidad educativa en general deben de fortalecer la práctica de su contexto educativo, por medio de responsables y agentes que hagan de la educación el desarrollo de una tarea conjunta en busca de propósitos que mejoren de forma sostenida la calidad educativa.



## **VIII. PROPUESTA**

### **8.1. Fundamentación de la gestión pedagógica.**

Sander (2002); considera que la gestión pedagógica, se desarrolla en el campo teórico y práctico; teniendo en cuenta; la particularidad de la educación en el contexto que esta se desarrolla; que a la vez se encuentra vinculada a un tema de culturalidad; que se basa también en una escala axiológica y valorativa; teniendo en cuenta el ejercicio de la democracia y del ejercicio de la ciudadanía; lo cual debe de estar alineado al contexto en el cual se desarrolla la práctica pedagógica. Cabe destacar que la práctica pedagógica es una disciplina cuyo propósito es organizar y planificar el trabajo en el campo educativo. Las teorías educativas sustentan la práctica pedagógica y de gestión; su contenido obedece a un proceso de planificación y se determina en base a contenidos que deben de desarrollarse de manera cotidiana en la práctica educativa.

De Mello (2008); considera que el propósito de la gestión educativa se basa en el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes. Sovero (2005); manifiesta que la gestión pedagógica; tiene su punto de partida en el momento en el cual se establecen los procedimientos y normas para poder desarrollar los procesos de enseñanza aprendizaje; así mismo el existo de estas categorías van a depender del orden con el cual se debe de trabajar de manera sistemática y ordenada y establecer de esta manera procedimientos reconocidos y estandarizados que ayudaran al desarrollo educativo.

### **8.2. Justificación.**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la que se mide el nivel de la gestión pedagógica en la Institución Educativa, se concluye cuán importante es diseñar una propuesta pedagógica que favorezca la calidad de la gestión y la mejora del desempeño docente. Del 100% de las instituciones seleccionadas sólo el 19% cuentan con un plan de gestión pedagógica y de estos sólo el 10% de los docentes participan en la elaboración y desarrollo de la propuesta. Además, los resultados nos revelan que los directores no están capacitados para elaborar planes de gestión pedagógica y mucho menos poder implementarlos.

La propuesta está orientada a poder propiciar el desarrollo de capacidades desde una efectiva gestión que permita la utilización de procesos sistematizados como: organización, planificación, conducción, dirección y evaluación curricular de manera permanente; acciones que permitirán que la comunidad educativa optimice sus resultados frente al aprendizaje; de esta manera se puede contribuir de manera efectiva en poder aumentar el nivel de desempeño docente; esta condición permitirá el desarrollo de capacidades y competencias en los estudiantes; alcanzando de esta manera los objetivos que permitirán lograr la calidad educativa. Por otra parte, la aplicabilidad de las adecuadas herramientas de una acertada gestión busca comprometer la directa participación de la comunidad educativa en general; en la cual debe de quedar muy claramente definido el rol que debe de asumir el director; quien bajo este enfoque recibe la denominación de líder pedagógica, tal como ya se ha venido mencionando. Así mismo para lograr el éxito de esta categoría debemos tener muy en cuenta las características de la plana docente; los padres de familia de la comunidad; el personal administrativo, los estudiantes de las instituciones educativas y también las autoridades comunales, todos involucrados en el desarrollo de la calidad pertinente de los aprendizajes.

El presente plan o propuesta de mejoramiento se dispondrá para la aplicación de las instituciones educativas del nivel educativo primario; en el distrito de Frías, provincia de Ayabaca; cabe resaltar que las estrategias metodológicas disponen que el desarrollo del presente Plan de Gestión está dado en orden al diagnóstico obtenido, gracias a la aplicación de los instrumentos que se diseñaron para tal fin. Cabe resaltar que lo que se pretende realizar es mejorar el desempeño docente en base a las dificultades encontradas. El desarrollo del plan presenta una relación directa hacia el cuerpo docente; ya que su propósito es generar un cambio de actitud que favorezca el desarrollo de la gestión pedagógica de una manera efectiva y teniendo en cuenta altos estándares de calidad en beneficio de los estudiantes.

Así mismo lo que se pretende con el desarrollo del presente plan es promover la reflexión para beneficio de mejores estrategias metodológicas relacionadas al aprendizaje de los educandos; las cuales deberán ser implementadas y desarrolladas por los docentes mejorando de manera óptima el proceso de

enseñanza aprendizaje. Cabe destacar que la propuesta se encuentra estructurada bajo la siguiente estructura: conceptualización, justificación, enfoques, objetivo, dimensiones y objetivos, metodología y evaluación.

### **8.3. Fundamentos.**

El presente plan tiene un enfoque reflexivo crítico; el cual implica que docente puede afirmar su identidad profesional por medio de la realización del trabajo diario; haciendo uso de la reflexión y el desarrollo de la práctica social; el docente debe de deliberar, tomar decisiones acertadas; apropiarse de manera crítica de los conocimientos y desarrollar distintas habilidades que deben de garantizar el aprendizaje efectivo de los estudiantes. Cabe señalar que la autorreflexión y la revisión del desarrollo de la práctica docente relacionada a la enseñanza debe de constituirse en el recurso esencial de la labor educativa en concordancia a la Resolución 08-2016-MINEDU.

Por otra parte, el enfoque humanista; el cual tiene como base el paradigma humanista; que tiene como base a los docentes y directivos, quienes son seres individuales, distintos y a la únicos; ya que toda persona posee iniciativa; la cual puede desarrollarse de manera efectiva o en relación a las necesidades personales de crecimiento profesional; el desarrollo de las actividades educativas debe de permitir abonar a la solución de problemas de manera creativa e innovadora. Los docentes y directores aparte de su participación intelectual; aportan sus emociones, valores e intereses personales; esto en base a su personalidad; tal como lo menciona Rogers (2011); bajo tal perspectiva un plan debe de estar orientado a la búsqueda de docentes y directivos que posean una formación holística; ya que el docente debe ser concebido como un referente académico que facilita el proceso de aprendizaje; creando también un ambiente de confianza, seguridad, respeto, calidez, empatía, aceptación y congruencia con el desarrollo de sus actos; el rol que desarrolla el docente y directivos debe de promover la interdependencia, la apertura, la autonomía y el cambio y dinamismo constante en materia educativa.

Por otra parte, el plan también posee un enfoque basados en competencias; para ello debemos de tomar como referencia el concepto del termino competencia; el

cual se establece en la normativa del Macro del Buen Desempeño Docente; (MINEDU, 2013): competencia se refiere a la capacidad de poder resolver problemas y de esta manera alcanzar propósitos, que deben de evidenciar un saber o un conjunto de los mismos; así como reflejar la capacidad de poder hacer uso de ellos; la adquisición de competencias permiten realizar una lectura del contexto real; supone también un actuar reflexivo; lo cual a su vez implica movilización y dinamismo de los recursos externos e internos con el propósito de poder alcanzar respuestas frente a situaciones problemáticas y asumir mejores decisiones.

De la misma manera el enfoque inclusivo; se caracteriza por disminuir la brecha entre el aprendizaje y la participación efectiva; cuyo propósito es el desarrollo de las instituciones educativas de manera regular, buscando la capacidad de poder dar satisfacción a las necesidades de todos los miembros de la comunidad educativa en base al logro de estándares de calidad. Así mismo la educación inclusiva genera transformación favorable en el sistema educativo; sin embargo, también debe de prestar atención a los enfoques, culturas, políticas, contenidos y practica educativa; lo cual debe de darse en respuesta a la diversidad de las necesidades que presentan los actores educativos; esta condición favorece el desarrollo del aprendizaje, eliminando o reduciendo la exclusión; bajo esta perspectiva los estudiantes y la comunidad educativa en general debe de garantizar la igualdad de posibilidades y oportunidades para poder aprender.

Por último, el enfoque intercultural crítico, el cual tiene como base el diálogo entre los diferentes actores que confluyen en el ámbito educativo; el cual debe de estar orientado a la innovación y construcción de mejores escenarios para poder desarrollarse de manera plena; dicha transformación tiene que darse en un marco de respeto y reconocimiento valorando la diversidad cultural y teniendo al cambio dinámico como un aliado de nuevas oportunidades y beneficios que ayuden a luchar contra la discriminación y la desigualdad, tal como lo considera el MINEDU (2016).

#### **8.4. Objetivo.**

Mediante la propuesta se busca ofrecer un instrumento de gestión para beneficio de los líderes pedagógicos con la finalidad de poder planificar acciones y estrategias pedagógicas que permitan fortalecer el desempeño docente, en el marco de las dimensiones de planificación curricular, mediación y/o conducción pedagógica y la evaluación, a partir del fortalecimiento de capacidades, la asesoría pedagógica, la capacitación y el acompañamiento pedagógico.

#### **8.5. Dimensiones del plan de gestión pedagógica**

Díaz (2005) considera que la formación docente es percibida desde tres perspectivas diferentes; la primera de ellas podemos denominarla tecnológica conductista; que busca que los medios favorezcan y respalden la labor que realiza el docente; teniendo como base el constructivismo; enfocándose en la persona, que debe de priorizar la búsqueda del conocimiento. En segundo lugar tenemos a la denominada perspectiva constructiva; cuya base es el sujeto; así como también la búsqueda de personal que apueste por el conocimiento de forma reflexiva y crítica; bajo la cual el docente es el principal crítico de la labor que desarrolla de manera cotidiana. Por último, se debe de tener en cuenta como tercer punto el marco regulatorio del proceso de enseñanza aprendizaje; cuyo objetivo es el poder diseñar las estrategias que son necesarias para promover las políticas educativas en atención a las necesidades de los docentes y la comunidad educativa; es necesario tener en cuenta que el ejercicio del desempeño docente debe de realizarse en base a las habilidades y conocimientos necesarios para el cumplimiento eficaz de la función docente.

#### **Dimensión planificación curricular.**

Roque (2010), considera que la planificación curricular; constituye un procedimiento de revisión de las acciones que se desarrollan de manera planificada para ser aplicada en las instituciones educativas; cuyo propositivo es poder desarrollar experiencias de aprendizaje innovadoras para los estudiantes; además lo que se busca es orientar y desarrollar el llamado plan curricular; los elementos que participan de forma directa en este proceso son: capacidades,

competencias, objetivos, actividades, contenidos, procedimientos, métodos, medios y técnicas; escenarios educativos y materiales; así como la distribución del tiempo y la propuesta evaluativa.

El MINEDU, (2014); define a la planificación curricular como una acción de anticipación, planificación, organización y decisión válida y flexible, de labores que fomentan el aprendizaje de los estudiantes; debe de tenerse en cuenta el contexto, las aptitudes y diferencias, en atención a las características del aprendizaje que se espera alcanzar, el cual debe de estar fundamentado en capacidades y competencias a lograr; así mismo se debe de tener en consideración los posibles cambios y exigencias que propone la pedagogía y los enfoques educativos haciendo uso para ellos de las distintas estrategias didácticas.

MINEDU (2014); considera que la planificación curricular debe de entenderse como una secuencia organizativa y que debe de desarrollarse dentro una cronología establecida para tal efecto en atención a las unidades didácticas durante un periodo lectivo escolar con la finalidad de poder desarrollar capacidades y competencias previstas para tal fin; así mismo debe de mostrarse las actividades diseñadas en el periodo lectivo mencionado y que deben ser cumplidas teniendo en cuenta que lo que se busca son resultados efectivos en la construcción del aprendizaje de los educandos.

Huertas (2007), considera que las unidades didácticas permiten la organización de las denominadas unidades de aprendizaje; las cuales se basan a su vez en la construcción de proyectos de aprendizaje o en el desarrollo de los denominados módulos de aprendizaje; los cuales son programados a corto plazo. Es necesario desarrollar una secuencia cronológica de las actividades de aprendizaje que a su vez debe de permitir alcanzar las capacidades y competencias previstas en la unidad. Así mismo cabe mencionar que las unidades didácticas pueden adoptar distintas tipologías, sine embargo, todas ellas tendrán elementos en común.

## Objetivo

Diseñar la planificación curricular considerando los propósitos de aprendizaje del currículo y el contexto situacional en que se enmarcan los estudiantes.

DIMENSIÓN	ACCIONES A DESARROLLAR	EVIDENCIAS	RESPONSABLE
<b>Planificación curricular</b>	En la Planificación de la Experiencia de Aprendizaje se debe identificar claramente el propósito de aprendizaje (Enfoques transversales, capacidades, competencias, estándares y desempeños)	Planificación de la Experiencia de aprendizaje/ proyecto	Docente
	En la planificación de la Experiencia de Aprendizaje debe tomarse en cuenta las necesidades, intereses, características y contexto de los educandos.		
	En la planificación de la Experiencia de Aprendizaje se deben establecer los criterios de evaluación que permitan valorar las evidencias de aprendizaje.		
	En las actividades diseñadas en la experiencia de aprendizaje se tienen que considerar acciones que promuevan el desarrollo del pensamiento crítico y creatividad respondiendo a las inquietudes o planteamientos de los niños sin perder la coherencia con el propósito de aprendizaje		
	En la planificación de la Experiencia de Aprendizaje se establecen evidencias que permitirán evaluar las competencias.	Sesión/actividad de aprendizaje	

Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

### **Dimensión ejecución curricular.**

Ramos y Morales (2013), consideran que la ejecución curricular está asociada a la práctica del desarrollo del currículo o de realización del diseño curricular. En esta etapa se desarrollan todos los contenidos programáticos, con los respectivos elementos curriculares es. Se caracteriza por el desarrollo de experiencias de aprendizaje entre los docentes y alumnos. Involucra un rol predominante del docente en el desarrollo de las asignaturas a su cargo y está supeditado en cierta manera por la fase previa de implementación que se haya realizado. La Aplicación

del currículo, implica necesariamente una adaptación a casos concretos según la realidad de la institución educativa, de los sujetos que en él intervienen y del contexto de la realidad en que se desenvuelve, incluye la realización de determinadas actividades.

### **Sesiones de aprendizaje.**

En el diseño curricular nacional (DCN) (2008): “Se formulan a partir de la unidad didáctica, las competencias, las capacidades que no se logran integrar, se desarrolla solo de un área en un tiempo pedagógico determinado de capacidades o temas específicos”. (p. 475). MINEDU (2014), Es la organización secuencial y temporal de las actividades de cada sesión de aprendizaje que se realizarán para el logro de los aprendizajes esperados” (p. 16). Así mismo considera como elementos de la sesión al título de la sesión, propósitos de aprendizaje, organización de los estudiantes y los materiales y recursos educativos y, finalmente, los momentos de la sesión: inicio, desarrollo y cierre.

Según Tenutto, y Klinoff, y otros (2005), sobre la función mediadora del docente en el desarrollo de clase concluye que “Se debe considerar que el docente juega una serie de roles hacia el alumno de los cuales se pueden considerar por ejemplo la de transmisor de conocimientos, el de motivador, supervisor o guía del proceso de aprendizaje generalmente el docente es un organizador y mediador entre el alumno y el conocimiento. Alude a un proceso de cooperación entre el experto y un novato, conocido como zona de desarrollo próximo”. (p. 652).

Cooper, (1999), hace alusión a las áreas de competencia del docente en la cual se considera que el profesor apoya a los alumnos a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno. Debemos considerar que las áreas de competencia del docente, serán: El conocimiento del aprendizaje, el desarrollo y el comportamiento humano, conocimiento de la materia que enseña, estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo motiven, así como el conocimiento práctico sobre la materia y concluye que la función central del docente consiste en orientar y guiar la actividad mental constructiva de los alumnos a quienes ayudará pedagógicamente.



Objetivo:

Diseñar la ejecución curricular considerando acciones pedagógicas que faciliten una adecuada mediación pedagógica para el logro de los propósitos de aprendizajes.

DIMENSIÓN	ACCIONES A DESARROLLAR	EVIDENCIAS	RESPONSABLE
<b>EJECUCIÓN CURRICULAR</b>	Dialogar oportunamente con sus estudiantes antes y después de cada sesión para promover interacciones positivas relacionadas con la actividad: Propósito de la sesión y Evidencia de aprendizaje	Planificación de la mediación pedagógica Sesión / actividad de aprendizaje	Docente
	En las interacciones promover el desarrollo del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico.		
	Durante las interacciones promover la autonomía de los estudiantes permitiéndoles poner en práctica sus ideas e iniciativas.		
	Durante las interacciones considerar las situaciones planificadas o emergentes para poner en práctica los valores y actitudes de los Enfoques transversales.		
	En las interacciones, debe promover espacios para que los estudiantes expresen de manera escrita lo que aprendieron durante la jornada de la sesión.		

### Dimensión evaluación curricular

Evaluación formativa.

La evaluación se realiza teniendo como centro al estudiante y, por lo tanto, contribuye a su bienestar reforzando su autoestima, ayudándolo a consolidar una imagen positiva de sí mismo y de confianza en sus posibilidades; en última instancia, motivarlo a seguir aprendiendo. Además de brindar retroalimentación al estudiante durante su proceso de aprendizaje para que reconozca sus fortalezas, dificultades y necesidades y, en consecuencia, gestione su aprendizaje de

manera autónoma. También en algunos momentos específicos de este proceso se requiere determinar el nivel de avance de un estudiante en relación a las competencias a partir de las necesidades de aprendizaje determinadas inicialmente. (MINEDUI, 2019).

La evaluación es un proceso permanente y sistemático a través del cual se recopila y analiza información para conocer y valorar los procesos de aprendizaje y los niveles de avance en el desarrollo de las competencias; sobre esta base, se toman decisiones de manera oportuna y pertinente para la mejora continua de los procesos de aprendizaje y de enseñanza.

El enfoque utilizado para la evaluación de competencias es siempre formativo: evaluación para el aprendizaje y la evaluación del aprendizaje. Ambos fines, son relevantes y forman parte integral de la planificación de las diversas experiencias de aprendizaje orientadas al desarrollo de las competencias. Por lo tanto, deben estar integrados a dichas experiencias y alineados a los propósitos de aprendizaje.

Mediante la evaluación para el aprendizaje, con finalidad formativa, se retroalimenta al estudiante para que reflexione sobre su proceso de aprendizaje, reconozca sus fortalezas, dificultades y necesidades y, en consecuencia, gestione su aprendizaje de manera autónoma. Dado su propósito formativo, se evalúa constantemente todo lo que permita una retroalimentación del desarrollo de la competencia: los recursos, una combinación de estos, una capacidad y una competencia. Además, el docente obtiene información útil para mejorar sus procesos de enseñanza.

En tanto, la evaluación del aprendizaje, con finalidad certificadora, se determina el nivel de logro que un estudiante ha alcanzado en las competencias hasta un momento específico y de acuerdo con lo establecido por el docente según las necesidades de aprendizaje del estudiante. “Es importante considerar que la adquisición por separado de las capacidades de una competencia no supone el desarrollo de la competencia. Ser competente es más que demostrar el logro de cada capacidad por separado: es usar las capacidades combinadamente y ante situaciones nuevas.” (CNEB).

Ramos (2013); la propuesta curricular es por competencia, el enfoque de la evaluación es medir los logros a nivel de competencias. La evaluación es un proceso interactivo, consustancial a la enseñanza aprendizaje destinado a valorar continuamente a las necesidades de aprendizaje y el nivel del logro alcanzado por el niño o niña en el desarrollo de competencias con el propósito de tomar decisiones que conlleven a mejorar la práctica docente, se evalúa a través de los indicadores de evaluación y la aplicación de instrumentos de evaluación.

Zambrano (2010), señala que: la evaluación curricular es un proceso que se da en forma dinámica, sistemática y de manera deliberada desde el inicio de la elaboración del plan curricular para suministrar validez, confiabilidad, objetividad, además de establecer la relevancia, alcance, duración y eficiencia del plan curricular de acuerdo con las innovaciones que el proceso educativo y social exige en el momento actual.

#### Objetivo

Proponer acciones que permitan realizar de manera pertinente la evaluación en el marco de un enfoque formativo que facilite recoger evidencias del progreso real del aprendizaje de las competencias del currículo.

DIMENSIÓN	ACCIONES A DESARROLLAR	EVIDENCIAS	RESPONSABLE
<b>Evaluación curricular</b>	Recoge, registra y analiza las evidencias de aprendizaje de acuerdo a criterios de evaluación planteados oportunamente, utilizando herramientas o instrumentos	Planificación de la evaluación curricular Sesión / actividad de aprendizaje	Docente
	Formula preguntas abiertas y re preguntas que invitan a los niños a pensar, aclarar, explicar, plantear sus ideas, opiniones y alternativas de solución al trabajo o proyecto desarrollado.		
	Describe los logros presentados por el estudiante (valora) en la evidencia de aprendizaje.		
	Realiza comentarios y preguntas orientadoras que ayuda a los niños a reafirmar o replantear sus ideas, acciones y producciones para considerar el error como oportunidad de aprendizaje.		

DIMENSIÓN	ACCIONES A DESARROLLAR	EVIDENCIAS	RESPONSABLE
	Plantea al estudiante, inquietudes y sugerencias para mejorar su trabajo.		

Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías

## 8.6. Metodología, acciones y cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	META	RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	CRONOGRAMA				
					D	E	F	M	A
<b>1. Convocatoria</b>	Difundir a través de diferentes medios la convocatoria a la elaboración del plan. Hacer entrega de las invitaciones con anticipación a las reuniones de trabajo	100% de docentes involucrados	Personal directivo Equipo jerárquico O1 Jornada de presentación de la asistencia técnica a 10 directivos	Oficios Comunicados Mensajes Correos	X				
<b>2. Cronograma</b>	Elaborar con anticipación, sin que se cruce con otras actividades el cronograma de acciones pedagógicas para la elaboración del plan	Cronograma elaborado con tiempo	Personal directivo Equipo jerárquico	Oficios Comunicados Mensajes Correos Acuerdos	X	X	X		X
<b>3. Diseño de acciones</b>	Exposición del directivo sobre la importancia del plan. Conformación de los comités Estructuración de las dimensiones por comités de trabajo Exposición de los avances de cada comité. Análisis y cierre de los avances de cada equipo de trabajo Presentación final del plan	Diseño del plan de gestión pedagógica al 100%	Personal directivo Equipo jerárquico Docentes	Rutas metodológicas. Registro de asistencia. Ficha a docente	X	X	X		
<b>4. Aprobación y Socialización</b>	Elaboración de la RD de aprobación del Plan. Socialización del plan ante la comunidad educativa	Reconocimiento oportuno del Plan	Directivo	Rutas metodológicas. Registro de asistencia. Resolución directoral Informes	X				
<b>5. Implementación</b>	Ejecución de acciones planificadas por cada dimensión	100% de las acciones planificadas	Personal directivo Equipo jerárquico Docentes	Registro de asistencia Cuadernos de campo Fichas de observación docente				X	X
<b>6. Evaluación</b>	Exposición de los logros, dificultades y mejoras del plan.	Evaluar el plan con la participación de la comunidad educativa	Personal directivo Equipo jerárquico Docentes	Actas Convocatoria				X	X

Nota: Elaborado por: Raúl Ramírez Farías.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, E. (1999). La docencia como mediación pedagógica. Recuperado de [https://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/publicacionesdc/vista/detalle\\_articulo.php?id\\_articulo=447&id\\_libro=120](https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_articulo=447&id_libro=120)
- Amador, J. (2009). La alianza por la calidad de la educación centro de estudios sociales y opinión pública.
- Ander-Egg, E. (1995). Técnicas de investigación social. Lumen. Buenos Aires (Argentina).
- Anguita, J. (2020). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Arias, F. (2014). Proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. Sexta edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme
- Ausubel, D. (1978) Teoría del aprendizaje. Recuperado de <http://teoriasdeaprendizajeuagrm.blogspot.com/2011/06/resumen-de-la-teoria-del-aprendizaje.html>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2020). Enseñanza y aprendizaje efectivos para todos los niños y jóvenes de América Latina y El Caribe. Recuperado de <https://www.iadb.org/es/sectores/educacion/perspectiva-general>.
- Batista, T. (2001). Gestión pedagógica en varios niveles.
- Batista, T. (2001). La Gestión Pedagógica en el año académico, currículo y la labor educativa”. Revista Institucional: la gestión pedagógica y su importancia 2001.

- Batista, T. (2007). La Gestión Pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa". Revista Institucional: Universidad Tecnológica del Choco. D.L.C. N° 26 Año 2007.
- Batista, T. (2011). La Gestión Pedagógica en el año académico, currículo y la labor educativa". Revista Institucional: la gestión pedagógica y su importancia 2011.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Segunda edición. México: Pearson Educación
- Bretel, L. (2002). Propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una definición de la carrera pública magisterial. Santiago de Chile: Ed. MINEDU.
- Caldera, B. (2002). La planificación en la escuela. Criterios en los primeros ciclos. México: McGraw Hill
- Cappelletti, I. (2004). Evaluación Educativa – Fundamentos y Prácticas. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Castillo, S. (2006) Formación del profesorado en educación superior: Desarrollo curricular y evaluación. Madrid: McGraw-Hill.
- Castillo, S. y Bolívar, A. (2002). Compromisos de la evaluación educativa. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal.
- Chasteauneuf, (2009). El cuestionario como instrumento de Investigación/evaluación.

- Chianvenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Editorial: 8ª edición. Páginas 45- 59.
- Coll, C. (2007). Algunos desafíos de la educación básica en el umbral del nuevo milenio.
- Corredor, A. (2001). Orientaciones para la planificación en centro escolares. Editorial Paidós.
- Cortez, J. (2004). Plan estratégico para el desarrollo del programa experimenta. CEAVROR-UNE. Chosica –Perú.
- Díaz Barriga, F. y Hernández, G. (1999). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Una interpretación constructivista. México: McGraw Hill
- Díaz Barriga, F. (1998). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Edit. Mc Graw. México.
- Díaz, F. y Hernández, C. (2002). Técnicas e instrumentos de evaluación. Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo: una interpretación constructivista. México: McGraw Hill. Recuperado de <http://postgrado.una.edu.ve/evaluacionaprendizajes/paginas/diazbarrigacap8-1.pdf>
- Drucker, P. (1981). La gerencia: tareas, responsabilidades y prácticas.
- Educare Corp (2019). Infraestructura tecnológica. Recuperado de <https://www.grupoeducare.com/dcempresarial/index.php/2-principal/38-infraestructura-tecnologica>
- Enrique, Y. (2008). Diseño curricular y competencias laborales. México.



- Espinel, P. A. (2017). Evaluación formativa y compartida y modelo competencial en Secundaria: estudios de caso en la materia de Educación Física (tesis doctoral) Universidad Católica de Murcia.
- Fajardo. R. y Luque E. (2002) Cultura pedagógica y gestión institucional.
- Fernández, M, Gómez CI, Bordons M, Morillo F. (1999-2000. 2003). Producción científica de los países de América Latina y el Caribe en Ciencias de la Salud. Madrid.
- Flores, E. (2019). Situaciones significativas. Recuperado de <https://elflores2.wixsite.com/consultor/post/situaciones-significativas>
- Follett, M. (1924). Creative experience. Londres
- García, A. (2001). Teorías e Instituciones de la Educación. Una aproximación Sociológica. Madrid, Padilla Libros Editores
- Guadalupe, M. C. H. (2020). Gestión del conocimiento, pedagógica y su incidencia en la competencia docente de la red 04 de Puente Piedra, 2019. CIID Journal, 1(1), 457-470.
- Gutiérrez, J. y Prieto, M. (2004) La mediación pedagógica. Recuperado de [https://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/publicacionesdc/vista/detalle\\_articulo.php?id\\_articulo=447&id\\_libro=120](https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_articulo=447&id_libro=120)
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill.
- Joya, M. Z. (2018) La evaluación formativa desde la práctica docente en la Institución Educativa Sor Querubina de San Pedro de Surquillo (tesis doctoral) Universidad César Vallejo Perú.
- León, G. L. (2014) Aproximaciones a la mediación pedagógica. Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior, 5(1), 136-155. Recuperado

de:<http://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/revistacalidad/article/view/348/249>

Loera, A. (2006). La Gestión Pedagógica en el año académico, currículo y la labor educativa”. Revista Institucional: la gestión pedagógica y su importancia 2006.

López, V. (2012). Evaluación formativa y compartida en la universidad: clarificación de conceptos y propuestas de intervención desde la Red Interuniversitaria de Evaluación Formativa. *Psychology, Society, & Education*, Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3961371>

Lorea A. (2011). La gestión escolar basada en los estándares.

Mayer, R. (1984). Aids to text comprehension. *Educational Psychologist* (19)1; 30-42.

Ministerio de Educación (2012). El Marco del Buen Desempeño. Resolución Ministerial N° 547-2012- MINEDU. Lima Perú.

Ministerio de Educación (2016) Currículo Nacional de Educación Básica. Lima Perú.

Ministerio de Educación (2017). Currículo Nacional de Educación Básica. Lima Perú. Versión actualizada.

Ministerio de Educación (2019). Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes en la Educación Secundaria. Lima Perú.

Ministerio de Educación (2020). Orientaciones pedagógicas para el servicio educativo de Educación Básica durante el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por el Coronavirus COVID-19. Resolución Vice Ministerial 093-2020-MINEDU.

- Ministerio de Educación (2020). Orientaciones para la evaluación de los aprendizajes. Resolución Vice Ministerial N° 094-2020-MINEDU. Lima Perú.
- Moll, S. (2018). Los cinco pilares de la Competencia Digital docente y sus finalidades. Recuperado de <https://www.educaciontrespuntocero.com/noticias/competencia-digital-docente/>
- Montalvo, W. (2011). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente 1ra. Ed. Colombia. Magisterio.
- Muchinsky, M. (2002). Psicología aplicada al trabajo. México: Editorial Thompson Learning.
- Murillo, (2008). Investigación científica. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos15/invest-ientífica/investcientífica.shtm>
- Nano de Mello (2003). Nueva propuesta para la gestión educativa
- OREALC/UNESCO (2007). El Derecho a una Educación de Calidad para Todos en América Latina y el Caribe.
- Panta Rivadeneira, L. A. (2020). Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa "Pablo Visalot" del distrito de Jumbilla.
- Peaget, Jean El desarrollo del pensamiento (1975).
- Peaget, Jean. La psicología de la inteligencia (1947)
- Peña, A. (2000). Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente de los principios de ética empresarial. México.

- Ponce, Z. (2005). El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad. Tesis. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Portocarrero, F. M. (2017). Estrategias de evaluación formativa en el nivel primario del colegio Peruano Norteamericano Abraham Lincoln (tesis de maestría) Universidad de Piura Perú.
- Pozo, J. I. y Postigo, E. (1993). Estrategias de aprendizaje. En: Coll, C; Palacios, J.; Marchesi, A. (eds.). Desarrollo psicológico y educación (Vol. 2: 199-221). Madrid: Alianza.
- Prieto, D. (1999). La docencia como mediación pedagógica. Recuperado de [https://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/publicacionesdc/vista/detalle\\_articulo.php?id\\_articulo=447&id\\_libro=120](https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_articulo=447&id_libro=120)
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. Investigación Valdizana, 14(1), 7-14.
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. (1º. Ed.). Caracas: Panapo.
- Ramos, P. (2013). La Gestión Pedagógica en el año académico, currículo y la labor educativa. Revista Institucional: la gestión pedagógica y su importancia 2013.
- Ravelo, P. Picaroni, B. y Loureiro, C. (2017). Cómo mejorar la evaluación en el aula. México Grupo Magro Editores.
- Riquelme, M. (2018). Estrategias metodológicas, definición y tipos. Recuperado de <https://www.webyempresas.com/estrategias-metodologicas/>
- Rodríguez, L. (2009). La gestión pedagógica

- Rosales, M. (2014). Proceso evaluativo: Evaluación sumativa, evaluación formativa y Assesment su impacto en la educación actual. Trabajo presentado en el Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación, Buenos Aires. Recuperado de <http://www.oei.es/historico/congreso2014/memoriactei/662.pdf>
- Sander Benno (2002). La Gestión Pedagógica en el año académico, currículo y la labor educativa. Revista Institucional: la gestión pedagógica y su importancia 2002.
- Schuckermith, N. (2007) Learning tactics and strategies. En G.D. Phye y T. Andre (Eds.). Cognitive classroom learning: Understanding, thinking, and problem solving. Orlando: Academic Press
- Scriven, M, Black, J. y William, S. (1998). "The methodology of evaluation", en R. W. Tyler, R. M. Gagne y M. Scriven (eds.)
- Serrano, J. M. y Pons, R. M. (2008). La concepción constructivista de la instrucción: Hacia un replanteamiento del triángulo interactivo. Revista mexicana de investigación educativa, 13(38), 681-712. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1400380>
- Shuell, T. (1988). The role of the student in learning from instruction. Contemporary Educational Psychology (13)
- Suárez, R. (2005). La Educación. Teorías Educativas. Estrategias de Enseñanza Aprendizaje. Madrid, Trillas.
- Tamayo, I. (2003). El proceso de la investigación científica.
- Tamayo, M. (2011). El proceso de la investigación científica. Limunsa Noriega Editores.
- Taylor, F. (1994). La administración científica.

Taylor, F. (1994). Principios de la administración científica. Buenos Aires: El Ateneo.

Torres (2017), Torres (2017) mediante su tesis de maestría “Gestión pedagógica del director y el desempeño del docente en la I.E Juan Jiménez Pimentel, Tarapoto – 2017”.

UNESCO (2018). La educación transforma vidas. Recuperado de <https://es.unesco.org/themes/education>

Vigostsky, L. (1987). Teoría del aprendizaje. Enfoque sociocultural. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/325022475\\_El\\_pensamiento\\_de\\_Lev\\_Semionovich\\_Vigostsky\\_Su\\_vigencia\\_en\\_la\\_educacion](https://www.researchgate.net/publication/325022475_El_pensamiento_de_Lev_Semionovich_Vigostsky_Su_vigencia_en_la_educacion)

West, Ch., Farmer, J. y Wolf, P. (1991). Instructional design. Implications form cognitive science. New York. EE.UU. Neetham Height, MA. Allyn and Bacon.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

### OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES (RELACIONADO CON EL MARCO TEÓRICO)

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
<b>V. Independiente</b>  <b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	Para Sander Venno (2002), define la gestión pedagógica como el campo teórico y praxiológico en función de la peculiar naturaleza de la educación, como práctica política y cultural comprometida con la formación de los valores éticos que orientan el pleno ejercicio de la ciudadanía y la sociedad democrática, es por ello que en estos tiempos donde la tecnología de la información y la educación y la competitividad nos obligan a desarrollar procesos pedagógicos acorde con las exigencias sociales, de ahí que los docentes no solo debemos preocuparnos por enseñar, sino por formar alumnos capaces de sobrevivir en una sociedad de la información del conocimiento múltiples y del aprendizaje continuo, para esto se necesita una gestión pedagógica capaz de crear condiciones suficientes para que los alumnos sean artífices de su proceso de aprendizaje y arquitectos de su proyecto de vida. Sobre las dimensiones de la gestión pedagógica Sander Venno nos dice: La planificación curricular, ejecución curricular y evaluación curricular.	<b>Planificación curricular</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Plan Anual</li> <li>•Unidades didácticas</li> </ul>	Encuesta: Cuestionario
		<b>Ejecución Curricular</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sesión de Aprendizaje</li> <li>•Interacciones pedagógicas</li> </ul>	
		<b>Evaluación Curricular</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Evaluación para el Aprendizaje</li> <li>•Evaluación del Aprendizaje</li> </ul>	
<b>V. Dependiente</b>  <b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Señala Montenegro (2003), que el desempeño docente es el conjunto de actividades o acciones que desarrolla el educador, que va desde la programación y preparación de las clases, hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directivos y la gestión institucional de la escuela. Así también el dictado de clases, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los alumnos, la información que se le debe brindar a los padres y la evaluación de la propia práctica. Además se entiende como el cumplimiento de sus funciones, determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.	<b>Competencias pedagógicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>•Enseñanza para el aprendizaje de los</li> </ul>	Encuesta: Cuestionario
		<b>Responsabilidad profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Desarrollo de la profesionalidad.</li> <li>•La identidad docente.</li> </ul>	
		<b>Relaciones Interpersonales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Participación en la escuela</li> <li>•Participación en la comunidad</li> </ul>	



## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



ESCUELA DE POST GRADO – UCV.

### ENCUESTA A DOCENTES

#### Estimado docente.

El presente cuestionario es parte de la tesis de investigación "Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de primaria del distrito Frías-Ayabaca", cuyo objetivo es diseñar un plan de gestión pedagógica que se convierta en una alternativa para la mejora del desempeño de los docentes, a partir de la información que se recoja de ambas variables. La información recogida es reservada y será utilizada exclusivamente para la investigación indicada.

**Datos generales:** Marque con una (X) y complete la información requerida.

LUGAR	CARACTERISTICA DE LA IE			SEXO		EDAD			CONDICIÓN		AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA DOCENCIA		
	U	M	P	F	M	25-35	36-40	41 a más	Nombrado	Contratado	1-10	11-20	21- a más

**Indicaciones:** Lea con mucha atención cada una de los ítems y las alternativas de respuesta, luego deberá marcar con una (X) sólo una respuesta donde Ud. considere corresponda. Por lo tanto, le solicito responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las interrogantes planteadas, tomando en cuenta la siguiente escala: Nunca (1), A veces (2), Siempre (3).

**VARIABLE GESTION PEDAGOGICA**

PLANIFICACION CURRICULAR		Nunca	A veces	Siempre
1	Presenta algún tipo de dificultad para elaborar la programación anual, unidad didáctica y sesión de aprendizaje, considerando el contexto, las necesidades de aprendizaje y los elementos de la planificación.			
2	Recibe mensualmente asesoría pedagógica por parte del Director en la elaboración de su programación anual, unidad didáctica y sesión de aprendizaje.			
3	Con que frecuencia Ud. requiere recibir actualización en programación anual, unidad didáctica y sesión de aprendizaje considerando el contexto, y las necesidades de los estudiantes, articuladas al currículo nacional.			
4	Ha recibido capacitación en la elaboración del Plan de Gestión Pedagógica de la IE			
5	El Directivo de su IE, promueve la actualización del plan de gestión pedagógica			
6	En la elaboración del Plan de Gestión Pedagógica de la IE participan los actores educativos			
7	La IE donde labora cuenta con el plan de gestión pedagógica			
8	Consideras que la implementación de un Plan de Gestión Pedagógica mejoraría tú práctica docente.			
EJECUCION CURRICULAR		Nunca	A veces	Siempre
9	En la gestión y acompañamiento pedagógico consideras los procesos pedagógicos y didácticos del área a desarrollar.			
10	En las interacciones con tus estudiantes, presentas algún tipo de dificultad para promover actividades que desarrollen en tus estudiantes las habilidades de pensamiento de orden superior.			
11	Presenta algún tipo de dificultad en la aplicación de estrategias para atender la diversidad de aprendizajes de tus estudiantes en el			

	desarrollo y conducción de la sesión de aprendizaje.			
12	Recibe Ud. asesoría pedagógica por parte del directivo en el diseño de actividades y estrategias de enseñanza que le permitan desarrollar las competencias del CNEB.			
13	Requiere capacitación en el diseño de actividades y estrategias de enseñanza que permitan lograr las competencias del CNEB.			
<b>EVALUACIÓN CURRICULAR</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
14	En el desarrollo de la sesión de aprendizaje, presenta algún tipo de dificultad para la aplicación de la evaluación desde un enfoque formativo			
15	En el proceso de la Evaluación Formativa: Presenta algún tipo de dificultad para elaborar la matriz de evaluación, recojo, análisis de evidencias, retroalimentación, registro y procesamiento de resultados, de acuerdo a los propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación.			
16	Recibe Ud. asesoría pedagógica por parte del directivo sobre el proceso de evaluación de aprendizajes considerando el enfoque formativo			
17	Desde el enfoque de la Evaluación Formativa considera necesario recibir capacitación en el recojo, análisis de evidencias, retroalimentación, registro y procesamiento de resultados.			
<b>VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE</b>				
<b>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>		<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
18	Recibe capacitación por parte del directivo en la comprensión de las teorías, prácticas pedagógicas y la didáctica de las áreas que enseña.			
19	Se siente Ud. fortalecido, por parte del directivo, sobre la manera de como promover la asertividad, la empatía y las relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
20	Brinda oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
21	En el desarrollo de su práctica pedagógica presenta algún tipo de dificultad en el uso de contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.			
22	Presenta algún tipo de dificultad para utilizar diversos métodos y técnicas que le permiten evaluar en forma diferenciada los			

ESTUDIANTES.				
RELACIONES INTERPERSONALES ESCUELA FAMILIA Y COMUNIDAD		Nunca	A veces	Siempre
23	Interactúa de manera frecuente con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.			
24	Presenta algún tipo de dificultad para desarrollar individual y/o colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica para la mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.			
25	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL		Nunca	A veces	Siempre
26	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes			
27	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.			
28	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

**Redirección**

Mi agradecimiento sincero por su apoyo, su tiempo y su atención para desarrollar el presente cuestionario.

Correo electrónico: .....N° Celular: .....

### Anexo 3. Validación de instrumento



#### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				x	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				x	



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Aurelio Ruiz Pérez, con DNI N°-16545294; registrado con código orcid.org/0000-0001-7684-3475, profesión: Profesor de Ciencias Químico. Biológicas; Doctor en Gestión Universitaria desempeñándome actualmente como Docente en Investigación Tiempo Parcial de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de investigación, los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Chiclayo, 02 de enero de 2021.

Apellidos y Nombres : Ruiz Pérez Aurelio

DNI : 16545294

Especialidad : Profesor de Ciencias Químico-Biológicas

E-mail : aurupe1@gmail.com

Aurelio Ruiz Pérez

Dr. Gestión Universitaria

### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				x	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				x	





### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TITULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías Ayabaca"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	

Dr. LOLO AYELLANEDA CALLURGOS



## CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Ramón Cosme Correa Becerra; con DNI N° 9199852; registrado con código N° 0000265947-SUNEDU profesión Lic. en Estadística; Doctor en Tecnología de la Información y Comunicaciones; desempeñándome actualmente como docente en la Universidad Nacional de Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 03 de Enero del 2021.

Apellidos y Nombres : Correa Becerra Ramón Cosme

DNI : 19199852

Especialidad : Lic. Estadística

E-mail : cosmecorrea@hotmail.com




---


**Dr. Ramón C. Correa Becerra**  
 COESPE N° 982  
 Dr. Ramón Cosme Correa Becerra

## FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

### Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de primaria del distrito Frias Ayabaca

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				x	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				x	



### CON STANCIA DE VALIDACION

Yo, **Badilla, Hernández Fernández**; con DNI N°-16526129; registrado con código N° ORCID 0000-0002-4433-5019 profesión docente universitario; Doctor en educación y Gestión Pública y Gobernabilidad; desempeñándome actualmente como docente de Investigación; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	NO BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					I
2. Objetividad					I
3. Actualidad					I
4. Organización					I
5. Suficiencia					I
6. Intencionalidad					I
7. Consistencia					I
8. Coherencia					I
9. Metodología					I

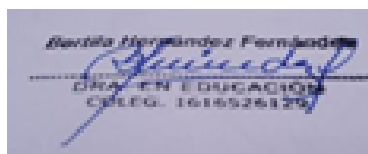
En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura el 5 de enero del 2021

Apellidos y Nombres: **Hernández Fernández Badilla,**

DNI : 16526129

Especialidad : Licenciada en Educación Primaria

E-mail : hfemandezb@ucvvirtual.edu.pe



**Badilla, Hernández Fernández**

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías-Ayabaca

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															X						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque técnico abordado en la investigación															X						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															X						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															X						





## CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Zuly Cristina Molina Carrasco; con DNI N°- 27259278; registrado con código ORCID: <http://orcid.0000-0002-5563-0662>, docente universitario Doctora en Gestión pública y Gobernabilidad y Administración de la Educación desempeñándome actualmente como Docente de la Escuela de Pos grado- Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura, 4 de enero del 2021

Apellidos y Nombres : Zuly Cristina Molina Carrasco

DNI : 27259278

E-mail : zomolinacarrasco@gmail.com



DR. Zuly Cristina Molina Carrasco  
 DOCENTE PSICOLOGA  
 CPe. 282607 C.Ps.P. 22555

FIRMA



*"Año de la universalización de la salud"*

Unidad de Gestión Educativa Local Chulucanas

## **AUTORIZACIÓN**

El que suscribe, Director de la Unidad de Gestión Educativa Local – Chulucanas.

### **AUTORIZA:**

A don **Raúl Eduardo Ramírez Farías**, identificada con DNI N° 02823498, de profesión Profesor y domiciliario en la Urbanización Piura 3era Etapa Mz. L 4 Lote 6 Piura, para que realice el **Proyecto de investigación "Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito de Frías"**

Se expide la presente autorización para que se le reconozca como tal y se le brinden las facilidades que el caso requiera.

Chulucanas, 17 de septiembre de 2020

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHULUCANA

  
Mag. Manuel Alejandro Pantoja Salazar  
DIRECTOR

Chulucanas, 28 de mayo del 2021

**CARTA N° 01- 2021- REG.PIURA-RERF**

**SEÑOR (A)  
DIRECTOR (A) DE LA IE \_\_\_\_\_ DE FRÍAS**

**A SUJTO : APLICACIÓN DE INSTRUMENTO**

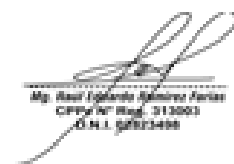
Me dirijo a usted para saludarle muy cordialmente, y a la vez para hacer de conocimiento que me encuentro estudiando el último ciclo del Doctorado en la Escuela de Post Grado en la Universidad Cesar Vallejo Filial Piura, en el programa de Gestión Pública y Gobernabilidad, desarrollando el Proyecto de Investigación "Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías-Ayabaca".

La presente investigación busca a partir del recojo de información sobre la realidad actual del magisterio de Frías, PROPONER un plan de gestión pedagógica que permita fortalecer el desempeño de los docentes y contribuir a la mejora en la calidad de su enseñanza. Por lo motivo, Señor Director (a) solicito su APOYO, para que los DOCENTES de su IE resuelvan una encuesta en línea a través de un formulario que se emitirá de manera virtual.

Es importante manifestar, que el presente proyecto de investigación de carácter doctoral, cuenta con la autorización de UGEL, y se desarrollará en el presente año y pretende convertirse en una fuente de información y antecedente de estudio para futuras investigaciones relacionadas al tema.

Con la finalidad de conocer detalles de la investigación y coordinar el llenado de la encuesta lo invitamos a una reunión de coordinación para el día Jueves 03 de junio de 12:00 pm a 1:00 pm. En esta reunión se contará con la presencia del profesor Emilio Basapera Calle coordinador del Núcleo Frías.

Atentamente,



Mg. Raúl Ugaz de la Cruz  
CPV N° Reg. 313003  
D.N.I. 9882498

## Anexo 5: Constancia de validación de propuesta



### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Dra. Bertila Hernández Fernández; con DNI N°-16526129; registrado con código N° ORCID 0000-0002-4433-5019 profesión docente universitario; Doctor en educación y Gestión Pública y Gobernabilidad; desempeñándome actualmente como docente de investigación; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación la **PROPUESTA de Gestión Pedagógica para el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Primaria del distrito de Frias –Ayabaca, 2021.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

VALIDACION PROPUESTA	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

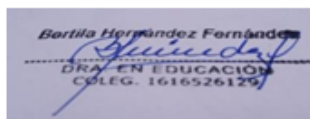
En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura el 8 de agosto del 2021

Apellidos y Nombres: Hernández Fernández Bertila

DNI : 16526129

Especialidad : Licenciada en Educación Primaria

E-mail : hfernandezb@ucvvirtual.edu.pe



Bertila Hernández Fernández  
Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

## CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Dr. Isoc Alvarado López; con DNI N°-03092074; registrado con código SUNEDU N° 052-009002-Código de Folio 239- Número de Resolución 0105-2017-UCV, de profesión docente; Doctor en Administración de la Educación; desempeñándome actualmente como Director de la IE-14327-San Jorge-Frías; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación la **PROPUESTA de Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Primaria del distrito de Frías –Ayabaca, 2021.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

VALIDACION PROPUESTA	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura el 2 de agosto del 2021

Apellidos y Nombres : Alvarado López Isoc

DNI : 03092074

Especialidad : Licenciado en Educación Primaria

E-mail : yal2263@hotmail.com

GOBIERNO REGIONAL  
I.R. REG. EDUC. - PIURA - UGEL CHULUCANA.  
I.E. N° 14327 SAN JORGE  
\*\*\*\*\*  
DR. ISOC ALVARADO LOPEZ  
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA  
\*\*\*\*\*  
I.E. N° 14327 - SAN JORGE - DIRECTOR

Isoc Alvarado López  
Dr. Administración de la Educación

## CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Dra. Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce; con DNI N°-42830121; registrado con código N° ORCID 0000-0002-1162-8755 de profesión docente universitario; Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad; desempeñándome actualmente como docente de investigación; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación la **PROPUESTA de Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Primaria del distrito de Frias –Ayabaca, 2021.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

VALIDACION PROPUESTA	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura el 5 de agosto del 2021

Apellidos y Nombres : Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce  
 DNI : 42830121  
 Especialidad : Licenciada en Educación Primaria y abogada  
 E-mail : cllaucect@ucvvirtual.edu.pe



\_\_\_\_\_  
 Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce  
 Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad