



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución
Educativa Virú, Virú – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Mendez Gonzales, Reider Florencio (orcid.org/0000-0002-1000-5169)

ASESOR:

Dr. Duran Llaro, Kony Luby (orcid.org/0000-0003-4825-3683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria.

A Dios: por darme la oportunidad de poder realizarme como profesional y dándome la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A mis queridos padres Elvia Gonzales Briceño y Florencio Méndez Enríquez; de quienes recibo el soporte moral y espiritual para seguir superándome.

A mi esposa: Silvia Cardozo Rocha por la fe y confianza depositada en mí, diciéndome que sí se puede y al final se pudo.

A mis adorados hijos: Mathias y Cristhofer Méndez Cardozo, a quienes amo tanto, ellos siempre están a mi lado y son el impulso para lograr mis objetivos más anhelados.

Agradecimiento.

Mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo y docentes de la Escuela de Post Grado, por las orientaciones que me brindaron para la realización de este informe de tesis.

A la Institución Educativa Virú, representada por el Dr. Rigoberto Mondragón Cervera en su calidad de Director y a la plana docente que me dieron el apoyo necesario en forma desinteresada.

A nuestro asesor metodológico Dr. Kony Luby Duran Llaro quien impartió sus sabias enseñanzas y me orientaron para culminar con éxito el presente trabajo.

.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización.....	24
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos.	27
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos.	29
3.7. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1 Población: docentes de la IE Virú, periodo 2021	26
Tabla 2 Muestra: Docentes de la IE Virú, periodo 2021	26
Tabla 3 Nivel de Gestión Pedagógica en la I.E Virú, 2021.	30
Tabla 4 Nivel de Desempeño Docente en la IE Virú, 2021	31
Tabla 5 Nivel de Gestión Pedagógica según sus dimensiones, I.E Virú - 2021	32
Tabla 6 Nivel de Desempeño Docente según sus dimensiones, IE Virú - 2021	33
Tabla 7 Prueba de normalidad K-S y S-W de los puntajes sobre las variables de investigación, I.E Virú- 2021	34
Tabla 8 Correlación de la Gestión Pedagógica y Desempeño Docente.	35
Tabla 9 Correlación de Gestión Pedagógica y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	35
Tabla 10 Correlación de Gestión Pedagógica y la enseñanza para el Aprendizaje de los Educandos.	36
Tabla 11 Correlación de Gestión Pedagógica y la Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad.	37
Tabla 12 Correlación de Gestión Pedagógica y el Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente	37

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Nivel de Gestión Pedagógica en la IE Virú, 2021	30
Figura 2 Nivel de Desempeño Docente en la IE Virú, 2021.	31
Figura 3 Nivel de Gestión Pedagógica según sus dimensiones, I.E Virú-2021 .	32
Figura 4 Nivel de Desempeño Docente según sus dimensiones, I.E Virú - 2021	33

Resumen

El informe de investigación que se presenta a continuación se efectuó con la intención de establecer cómo la gestión pedagógica presente en la entidad educativa Virú se relaciona con el desempeño docente en el año lectivo 2021, la investigación se llevó a cabo en la localidad de Virú, provincia de Virú, departamento de la Libertad; el enfoque considerado fue el cuantitativo, investigación clasificada como básica, nivel descriptivo con diseño descriptivo correlacional. La población se conformó con 104 docentes de la entidad educativa Virú, y como muestra a 45 docentes de inicial, primaria y secundaria, y a través de un muestreo a criterio del investigador y considerando la conveniencia; para la recopilación de información se recurrió a la encuesta como técnica con la aplicación de instrumentos validados por expertos para ambas variables. Los resultados logrados señalan que la gestión pedagógica correlaciona de manera directa y moderada con el desempeño docente (coeficiente de Spearman es $Rho = ,560$), con una significación estadística menor al 5% ($p\text{-valor} < ,05$), indicando una correlación estadísticamente significativa para estas variables.

Palabras clave: Gestión pedagógica, desempeño docente, aprendizaje

Abstract

The research report presented below was carried out with the intention of establishing how the pedagogical management present in the Virú educational entity is related to teaching performance in the 2021 school year, the research was carried out in the town of Virú, province from Virú, department of La Libertad; the approach considered was quantitative, research classified as basic, descriptive level with descriptive correlational design. The population was made up of 104 teachers from the Virú educational entity, and as a sample 45 preschool, primary and secondary teachers, and through a sampling at the discretion of the researcher and considering convenience; For the collection of information, the survey was used as a technique with the application of instruments validated by experts for both variables. The results obtained indicate that pedagogical management correlates directly and moderately with teaching performance (Spearman's coefficient is $Rho = ,560$), with a statistical significance of less than 5% ($p\text{-value} < ,05$), indicating a statistically significant correlation. significant for these variables.

Keywords: Pedagogical management, teaching performance, learning

I. INTRODUCCIÓN

Para comprender la problemática en torno a la gestión pedagógica en los centros educacionales y su asociación con el desempeño docente y su repercusión en la calidad de la formación, a nivel mundial la Unesco (2016) señala que las actuaciones de los directores se enfocan preferiblemente en la parte administrativa y en menor cuantía en el ámbito pedagógico, teniendo poca potestad en el manejo del capital humano y presupuestarios de los centros educacionales, así mismo también es necesario profundizar en la profesionalidad de los maestros para que la propuesta educativa contribuya con nuevos modelos a la formación plena de los educandos.

Acerca de la labor del educador, la Unesco (2021) señala que a nivel mundial el docente se consolida como un elemento sólido e influyente que contribuirá a garantizar la equidad, acceso y calidad educativa; componente estratégico para desarrollo sostenido. A pesar de ello, su instrucción, empleabilidad, estabilidad y condiciones de trabajo continúan siendo preocupantes; a tal extremo que incluso se estima la necesidad de empleo de 69 millones de docentes debidamente instruidos al 2030 para cubrir la demanda del sector primaria y secundaria.

A nivel internacional las diversas investigaciones han señalado que el personal docente es un componente clave para atender a la problemática de aprendizaje del educando y la gestión del directivo es relevante para que los docentes trabajen adecuadamente (Vaillant, 2020).

Resulta evidente a nivel global la necesidad de contar con docentes que respondan a las nuevas demandas, para comprender este hecho se puede mencionar el caso de la falencia educativa en Estados Unidos, que entre varios factores causales se señala como principal detonante a la falta de innovación por parte del docente (Lynch, 2017). Así mismo, en el caso del sistema educativo superior en Rusia que presentó inconvenientes en su adaptación al modernismo debido a la poca efectividad de los programas educativos básicos, al requerir con urgencia el desarrollo de variadas metodologías de gestión pedagógica en cuanto al cambio al aprendizaje electrónico y movilidad del aprendizaje (Ivanovna, 2015).

La calidad educativa está asociada a varios factores algunos más complejos que otros, uno de ellos el pedagógico en el cual se observa la labor realizada en la gestión misma de quienes lideran los centros de estudios y de quienes realizan la práctica docente. La mejor gestión se aprecia en los logros de los educandos y en este aspecto son los países como Singapur, Japón, Estonia, Finlandia y Canadá quienes muestran resultados satisfactorios (OCDE, 2016). También se tiene los resultados internacionales, según PISA (2019) como se citó en Minedu (2019) se señala a los países asiáticos que de manera consecutiva obtienen las mejores posiciones. En este panorama además de los factores asociados para la obtención de resultados, se rescata el trabajo de los docentes con una adecuada dirección pedagógica como factores considerados claves hacia el logro del éxito en educandos y escuelas (Unesco, 2018).

Acerca del panorama de la gestión pedagógica a nivel global, Saavedra (2017) comenta que la labor del director es ardua y hasta compleja, requiere ser el líder pedagógico de muchos docentes a su cargo, responsable del monitoreo continuo, con objetivos claros para la escuela, convierte el espacio educativo para el desarrollo profesional y personal, y espacio de crecimiento y descubrimiento para los educandos. En términos globales los directores aún no están preparados para este reto, porque hay mucho que mejorar. Las desavenencias en la naturaleza de gestión de las escuelas se pueden atribuir a variados motivos, por una parte, se encuentran las capacidades de gestión, liderazgo y automotivación del director; aunque interesa sobre manera la zona de acción que le otorgue su contexto, la configuración de estímulos, transparencia en la manera de dar a conocer las cuentas en informes, y claridad en los objetivos institucionales.

A nivel de Latinoamérica los logros educativos son notoriamente diferentes respecto al contexto global, entre ellos México, donde sólo el 1 % de la muestra obtuvieron los resultados esperados en sobresaliente, situación que pone de manifiesto la relevancia del desempeño docente para mejorar la educación acorde a la exigencia social y puede contribuir con el desarrollo nacional; es por ello, que se viene estableciendo distintas evaluaciones a los docentes. El inconveniente con estas evaluaciones que se vienen aplicando en Chile y

México radica en el hecho no ser formativas a la práctica educativa, debido a que no fueron diseñadas a la vivencia de la escuela, no consideran la construcción social y colectiva que implica la labor docente, siendo nocivas por su carácter individualista, rígida y estandarizada lo que conlleva a la sanción antes que al reconocimiento de la labor del docente, en términos generales causa una insatisfacción constante en estos países (Galaz et al., 2019).

En Latinoamérica se han venido implantando desde hace algunos decenios planteamientos para la mitigación de la inequidad educativa, pero la desigualdad social es recurrente y se han observado algunos aspectos que forman parte del fenómeno como la determinación de la característica actual del estudiante, los métodos pedagógicos y el grupo directivo y sus docentes; sobre este último componente del directivo, su relevancia se debe al privilegio que posee para la reforma educacional y el desarrollo laboral del grupo docente (Vaillant, 2020). El análisis realizado en Latinoamérica indica que los aprendizajes progresan cuando hay un liderazgo pedagógico y donde está presente el componente orientativo por parte del directivo respecto a la propuesta curricular a ofrecer (Orealc-Unesco, 2014).

A nivel nacional se vienen dando constantes cambios sociales y problemas que bajo el contexto de emergencias globales y avances tecnológicos han sido acelerados y expuestos tal y como son, aspectos que repercuten en las entidades educativas tales como la apertura a la tecnología, la capacidad de atención en educación, los materiales educativos, la misma realidad educativa y familiar de la comunidad educativa, las condiciones laborales, entre varios aspectos más. Esta situación junto a la aun presente percepción de la carencia de condiciones salariales decentes, así como por la ausencia de motivación en la ejecución de su trabajo de parte de la dirección y equipo administrativo de sus colegios vienen siendo motivo de insatisfacción del docente (Stromquist, 2018). De acuerdo a datos de investigación alrededor del 27% de docentes de entidades educativas públicas en el Perú, tienen la necesidad de recurrir a un segundo empleo Stromquist (2018). El panorama descrito podría influir en la performance de los docentes lo que requerirá del liderazgo que emplee cada director para equilibrar esta situación llevando a cabo una gestión pedagógica adecuada que brinde resultados satisfactorios.

Según otra investigación en nuestro país, se manifiesta que otra limitante del trabajo docente se debe a que los materiales didácticos proporcionados para los aprendizajes son inadecuados, se une a este hecho la poca implementación de estrategias de enseñanza que mejorarían la pedagogía (71,9%) y lo añejo de infraestructura de una entidad educativa (71,9%); lo que no se encontró fue diferencias entre la labor de maestros de colegios públicos y privados (Guadalupe et al.,2017).

Las condiciones descritas anteriormente en el ámbito nacional se traducen en la evaluación del desempeño del docente cuyos resultados indican que el 54% docentes alcanzaron el nivel Muy deficiente y En proceso (Minedu, 2018). Esta información se contrasta con los reportes de la prueba censal de educandos realizada en el 2018, verificando que solo un bajo tanto por ciento de los educandos alcanzaron el nivel satisfactorio, por mencionar algunos en lectura el 16,2% y en matemática el 14,1%; y hallándose un porcentaje considerable de estudiantes ubicados en previo al inicio e inicio (Minedu, 2018). Estos resultados reflejan las deficiencias tanto del proceso asesoramiento en su puesto de trabajo como en el rendimiento docente y se convierten en grandes desafíos para la educación básica regular.

El contexto local no es ajeno a esta problemática, tal es el caso de la entidad educativa Virú, donde se ha venido observando que la gestión pedagógica desarrollada por la plana directiva aún no satisface las expectativas y necesidades de la plana docente, que se ve confundida al no tener respuestas precisas en cuanto al mejor proceso de su labor educativa. Acerca del liderazgo del director se percibe como muy exigente para algunos docentes y para otros no, sin embargo, desde algunos años se ha venido evidenciando mayor apertura a la participación al personal docente; en tal sentido algunos docentes sienten que se resalta más los aspectos negativos que los positivos, un aspecto de importancia es la orientación pedagógica que brinda la plana jerárquica bajo el liderazgo del director, pero algunas veces no es bien recibida por algunos docentes mostrándose a la defensiva. Respecto a los docentes, algunos que ya trabajan varios años se han amoldado al sistema de trabajo, pero, aun así, son pocos los docentes que logran expresar su sentir en público, quizás por temor o simplemente no quieren expresarse o involucrarse. Asimismo, y sobre

los docentes nuevos contratados se percibe el malestar en respuesta a la supuesta percepción de exigencia de trabajo, por lo que es usual en este centro de estudios percibir el sentimiento de pesimismo, victimización o incomodidad de los docentes manifestado en las opiniones vertidas de manera personal, grupal o en el trabajo colegiado respecto a las condiciones de trabajo, falta de equipamiento, carga horaria, cuestionamiento del trabajo directivo, sobre el trato que perciben, entre otros puntos; estas observaciones en cierta forma podrían ser legítimas, pero el real problema es la manera como los docentes interiorizan ese sentir al extremo de justificar el deficiente desempeño debido a las carencias en la institución educativa; resulta evidente en los monitoreos realizados algunas deficiencias en el manejo de estrategias de algunos maestros en el cumplimiento de sus funciones. Al parecer como consecuencia de estos desánimos o incomodidades por parte de algunos docentes ha generado cambios emocionales en ellos que, al no ser expresados en públicos en las reuniones o al no gestionarse estas emociones de manera adecuada, luego son volcados en el trato con los estudiantes y/o padres de familia lo cual podría afectar a desarrollo integral del educando. Esta realidad no solo obliga a cuestionar la gestión pedagógica del maestro, quien es el encargado de dar orientación a los educandos, sino también verificar el impacto de la gestión pedagógica del directivo sobre el accionar del maestro. Pues, Espinel (2002) como se citó en De la Cruz (2017), revela que la gestión pedagógica es un método efectivo a fin de la labor de equipo y la proyección de la escuela sean los principales beneficiarios de la aplicación del proceso direccional del aprendizaje en aula y de la instrucción constante de los educadores. Es por ello que desde este enfoque y desde la descripción de la situación presentada se señalan a continuación la pregunta que guía el trabajo de investigación:

¿Qué relación existe entre gestión pedagógica y desempeño docente en la Entidad educativa Virú-2021?

Desde el aspecto práctico este trabajo se realiza porque responde al menester del mejoramiento de desempeño docente a través de la mejor gestión pedagógica encabezada por el directivo para la mejora educativa en la entidad educativa Virú en beneficio de los estudiantes; los resultados de este trabajo permitirán comprender que componentes de la gestión pedagógica tienen

mayor potencial de influencia en la performance docente lo que permitiría a su vez a partir de los resultados tomar decisiones a nivel de gestión, reflexión de la labor realizada por directivos y docentes, considerar nuevas metodologías de enseñanza o reforzar las ya conocidas, priorizar que competencias docentes se debe trabajar y que otras acciones se pueden realizar para mejorar la situación descrita.

Desde el aspecto metodológico la investigación tiene importancia porque en ella se evidencia el cumplimiento de los procesos científicos en la realización de la investigación desde la reflexión de lo que ya se conoce, planteamiento del problema, proceso de comprobación y confiabilidad de los recursos para la recopilación de información, análisis descriptivo y de inferencia de correlación asumiendo la confiabilidad estadística mínima del 95% lo que permite definir la asociación de la gestión pedagógica en la entidad educativa Virú y el desempeño docente, sirviendo, así como guía para otros estudios a realizar sobre la temática en cuestión o similares a la misma.

Desde el aspecto social la presente investigación es relevante de investigar debido a la necesidad de contar con docentes mejor preparados para atender a cerca de ocho millones de estudiantes de EBR (tres niveles) en nuestro país que aún no logran los aprendizajes requeridos.

Y finalmente desde el componente teórico, el trabajo investigativo se justifica en virtud de la contribución a la literatura concerniente a la calidad educativa mediante la asociación entre la gestión pedagógica y la performance del maestro en el contexto de una entidad educacional que brinda el servicio a educandos del ámbito urbano y rural, de esta manera los resultados encontrados contribuyen como base para posteriores investigaciones para tratar la problemática latente del desempeño docente y su impacto en el aprendizaje de los educandos. Así mismo desde el aspecto teórico se reflexiona acerca de la vigencia de las teorías administrativas y de aprendizaje, y su aporte a la gestión y labor docente. Como sostienen Fumero et al. (2018) la sociedad del siglo XXI se ha caracterizado por el acelerado desarrollo que han alcanzado las ciencias en el mundo, lo que exige asumir una actitud de superación constante, con el objetivo de mantener actualizados los conocimientos.

Frente a ello nos planteamos los siguientes objetivos:

Determinar la relación existente entre gestión pedagógica y desempeño docente en el centro educativo Virú-2021

Determinar el nivel de gestión pedagógica en el centro educativo Virú-2021.

Determinar el nivel del desempeño docente en el centro educativo Virú-2021.

Determinar la relación que existe entre gestión pedagógica y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en el centro educativo Virú-2021.

Determinar la relación que existe entre gestión pedagógica y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en el centro educativo Virú-2021.

Determinar la relación que existe entre gestión pedagógica y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente en el centro educativo Virú-2021.

Determinar la relación que existe entre gestión pedagógica y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente en el centro educativo Virú-2021.

Asimismo, nos planteamos la siguiente hipótesis:

Existe relación directa y significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente en el centro educativo Virú-2021

II. MARCO TEÓRICO.

En el contexto mundial Del Pezo (2019) realizó una investigación con 36 profesores de una entidad educativa en Ecuador, con el propósito de determinar cómo se relaciona la gestión pedagógica con el desempeño del docente; utilizó metodología cuantitativa no experimental y naturaleza correlacional; los resultados señalaron un nivel de gestión pedagógica deficiente (3%), regular (28%), bueno (69%) y para el desempeño docente en nivel deficiente (0%), regular (23%), bueno (77%) y con el resultado inferencial se determinó una correlación por r de Pearson de 1,00, $p = ,000$ concluyó que ocurre asociación estadísticamente relevante alta y directa para ambas variables y sus dimensiones.

Cabrera (2019) realizó una indagación con 28 profesores en una institución educativa en el Ecuador, para determinar cómo influye la gestión pedagógica del directivo sobre la performance del maestro; utilizó una metodología cuantitativa, entre sus hallazgos se tiene que el nivel de gestión pedagógica percibido por los profesores en función a la práctica que realizan se encuentra en el nivel medio (86,4%), alto (14,6%) y para la correlación se determinó el valor de Rho de Spearman es 0,667, $p= 0,000$; y concluyó que la gestión pedagógica tiene influencia estadísticamente relevante sobre el desempeño docente manifestada en una relación directa y moderada.

Capacho (2018) realizó una investigación con 24 personas entre rectores, coordinadores, orientadores y docentes correspondientes a cuatro localidades en Bogotá, con el objetivo de comprender los procedimientos de gestión que se presentan en las entidades educativas; emplearon metodología cualitativa, los resultados mostraron que los directivos concuerdan que las instituciones se presentan como los ambientes propicios para desarrollar los derechos esenciales referidos al acogimiento de niños y jóvenes; y concluyeron que la gestión en la actualidad se concibe como la cualidad de los directivos para la promoción de acciones de planificación y organización de recursos que apuntan al logro de los propósitos, comprendiendo que su acción va más allá de lo administrativo y gestión de recursos.

En el contexto nacional, Huaranga (2021) realizó una investigación con 78 personas entre profesores y directivos, con el propósito de establecer como la

gestión pedagógica en una entidad educativa en Lima se asocia con el desempeño del profesor; empleó metodología cuantitativa; los resultados inferenciales para ambas variables indican un valor de Rho de Spearman de ,683 y p-valor de 0,000; concluyó que ambas variables se asocian significativamente de manera directa y moderada lo cual indica que la oportuna y eficiente gestión pedagógica se logra con la adecuada función docente, así mismo resulta relevante la planificación oportuna de los directivos y profesores, la participación del directivo en las convocatorias, la competencia del docente para la marcha de la organización y planificación anual, el liderazgo que alcance y transmita el docente para el reforzamiento de la gestión pedagógica. Silva (2020) efectuó una investigación con 70 docentes de secundaria de una entidad educativa pública en Lima, con intención de determinar qué relación tiene la gestión pedagógica del directivo y el desempeño del educador, utilizó metodología cuantitativa; los resultados mostraron en la opinión de los docentes que el grado de gestión pedagógica es deficiente (71,4%), como regular (28,6%) y para el desempeño docente el 18,6% creen que se encuentra en el grado medio y el 81,4% lo ubican en el nivel eficiente; los resultados inferenciales reportaron el indicador de Spearman Rho de ,891 y p valor de ,014, y concluyó que la gestión pedagógica se asocia de manera estadísticamente relevante con el desempeño del profesor, siendo una asociación directa y alta como también ocurrió con las relaciones para las dimensiones de la primera variable con la práctica del profesor.

Panta (2020) investigó como la gestión pedagógica en una entidad educativa en Amazonas se relaciona con la performance docente, consideró una muestra de 17 docentes de secundaria, empleó metodología cuantitativa; los resultados descriptivos comunican que el grado de gestión pedagógica es muy bueno (47,1%), bueno (41,2%), regular (11,7%) malo y muy malo (0%); y para la performance docente en el nivel muy bueno (76,5%), bueno (5,9%), regular (17,6%), malo y muy malo (0%). Los resultados inferenciales mostraron una correlación por r de Pearson ($r = ,725$ y $p = ,001$) para ambas variables; y ($r = ,725$, $p = ,001$) para la primera variable con la preparación para los aprendizajes, ($r = ,876$ y $p = ,000$) para la primera variable con la enseñanza para

los aprendizajes, ($r = ,693$ y $p = ,02$) para la primera variable con la participación de la gestión y ($r = ,725$ y $p = ,001$) para la primera variable con el desarrollo de la profesión; y concluyó que la asociación estadísticamente relevante para ambas variables obedece al trabajo coordinado de los directivos, docentes y demás colaboradores en las actividades planificadas.

Meza et al. (2020) realizó una investigación con 650 docentes de 10 entidades educativas en Puno, con la intención de analizar la consecuencia de la gestión educativa sobre el desempeño del profesor en el transcurso de la pandemia COVID-19, emplearon metodología cuantitativa de naturaleza correlacional no experimental; los hallazgos mostraron que el nivel de gestión pedagógica se percibe en el nivel malo (64,5%), regular (27,4%), bueno (8,2%) y para el desempeño docente en el nivel malo (14,2%), regular (58,5%) y nivel bueno (27,4%); y entre sus resultados inferenciales se verificó que la dimensión gestión pedagógica tiene relación directa y estadísticamente relevante con el desempeño docente ($r = ,499$, $p = ,000$); y concluyeron que la gestión educativa puede ser comprendida como el reforzamiento de los proyectos educativos y de los momentos pedagógicos orientados a la atención de las necesidades educacionales, se trata de una parte esencial que da cuenta del nivel de eficiencia que alcanzan los profesores en Puno en tiempos de COVID-19.

Quispe-Pareja (2020) efectuó su investigación con la finalidad de establecer como la gestión pedagógica se asocia con el desempeño docente en un centro educativo privado en Lima, consideró como muestra a 292 personas entre estudiantes, profesores y directivos del nivel secundaria; empleó metodología cuantitativa; los resultados indicaron que el indicador r de Pearson corresponde a $,576$ y $p = ,000$; y concluyó que la asociación para ambas variables es directa, moderada y estadísticamente relevante, reafirmó que la gestión pedagógica del directivo debe enfocarse en el avance de los aprendizajes verdaderos a través del trabajo con los profesores quienes a su vez al orientar y dirigir la planificación educativa repercute en la calidad educativa en beneficio del educando.

Malca (2020) investigó la gestión pedagógica en una entidad educativa pública en la localidad de Guadalupe, Pacasmayo y el desempeño de los maestros, con

el propósito de determinar cómo se relacionan ambas variables; aplicó metodología cuantitativa; los resultados indicaron el grado de gestión pedagógica como muy malo (0%), malo (1%), intermedio (29%), bueno (68%), muy bueno (3%) y para la performance docente en el nivel muy malo (0%), malo (1%), intermedio (14%), bueno (83%), muy bueno (3%); entre sus resultados inferenciales se verifica la obtención del indicador Rho de Spearman de ,678 y $p= ,000$; y concluyó que si ocurre relación estadísticamente relevante para las variables investigadas que corresponde a una asociación directa y moderada, de igual manera como ocurre entre las dimensiones de la primera variable con el desempeño docente.

Ponce de León (2019) realizó una investigación con 400 docentes de secundaria en Lima, con el designio de señalar la asociación de la gestión pedagógica presente en una entidad de formación privada y el desempeño docente; aplicó metodología cuantitativa; los resultados comunican el nivel de gestión pedagógica como completa (57,5%), medianamente completa (30%), en su inicio (12,5%); para la inferencia de ambas variables se determinó un indicador Rho de Spearman de ,751 y $p= ,000$; y concluyó que si ocurre asociación moderada y directa siendo estadísticamente relevante, interpretado como a mejor gestión, mejor es el rendimiento del docente, lo cual se atribuye a la buena cultura de evaluación que se percibe en la entidad educativa lo que a su vez permite las buenas relaciones entre sus integrantes.

Chávez y Olivos (2019) investigaron la gestión educativa en un colegio de secundaria para determinar cómo se asocia con el desempeño del maestro, en Trujillo - La libertad; siguieron una metodología cuantitativa; entre los hallazgos se reveló que la dimensión gestión pedagógica corresponde al grado deficiente (32,7%), regular (55,8%), bueno (11,5%) y para el desempeño docente en el nivel bajo (13,5%), medio (50%), alto (36,5%); entre los resultados de inferencia se determinó el indicador Rho de Spearman de ,875 y $p= ,000$ para la gestión pedagógica y desempeño del docente; y entre sus conclusiones aceptaron la asociación directa, alta y estadísticamente relevante para la gestión educativa, dimensión gestión pedagógica y demás dimensiones con el desempeño docente.

Domínguez (2018) llevó a cabo una investigación en una entidad educativa en Lima con el fin de establecer el grado de incidencia de la gestión pedagógica en la performance de la labor docente; empleó metodología cuantitativa en una muestra de 14 educadores y dos directivos, además de 14 padres de familia; los resultados señalan un valor r de Pearson de ,8875 y $p < 0,05$ en la relación de ambas variables; además ($r = ,8875$, $p = ,001$) para gestión pedagógica y práctica docente profesional, ($r = ,8850$, $p = ,001$) para gestión pedagógica y práctica docente técnico pedagógico, ($r = ,8910$, $p = ,001$) para gestión pedagógica y práctica docente interpersonal; y concluyó en la ocurrencia de asociación directa y estadísticamente significativa para ambas variables investigadas y con las dimensiones del desempeño del maestro.

Sánchez (2018) realizó una investigación con 122 docentes en Lima, con el propósito de señalar como la gestión pedagógica en dos entidades educativas se relaciona con la performance docente; empleó metodología cuantitativa; los resultados indicaron el nivel de gestión pedagógica como malo (38,5%), regular (50%), bueno (11,5%) y para el desempeño docente en el nivel inicio (25,4%), proceso (57,4%), excelente (17,2%); en los resultados de inferencia para ambas variables se determinó Rho de Spearman de ,832, $p < ,05$ y ($Rho = ,846$, $p = ,000$) y para la gestión pedagógica con las dimensiones preparación para los aprendizajes, ($Rho = ,649$, $p = ,000$), enseñanza para los aprendizajes, ($Rho = ,820$, $p = ,000$) participación en la gestión, ($Rho = ,794$, $p = ,000$) y con el desarrollo de la profesión; y concluyó que existe correlación alta entre ambas variables y correlación alta entre gestión pedagógica y las dimensiones de la performance docente, siendo estadísticamente significativa en todos los casos.

Romero (2018) investigó como la gestión pedagógica en una entidad educativa en Lima se asocia con el desempeño docente, aplicó metodología cuantitativa; contempló una muestra de 30 personas (dos directivos y 28 padres de familia); los resultados mostraron los valores de indicadores r de Pearson para gestión pedagógica y las dimensiones desempeño técnico pedagógico ($r = ,7833$, $p < ,05$) desempeño profesional docente ($r = ,8923$, $p < ,05$), y con relaciones interpersonales ($r = ,7800$, $p < ,05$); y concluyó a partir de la prueba de Pearson

que la gestión pedagógica se relaciona de manera directa y alta con el desempeño docente, siendo estadísticamente significativa.

Anchante y Soriano (2018) efectuaron una indagación en 80 docentes de la entidad educativa N° 22240 en Ica, con el propósito de establecer la asociación de la gestión educativa con el desempleo del maestro; aplicaron metodología cuantitativa; los resultados dieron a conocer el nivel de gestión educativa en deficiente (12,5%), regular (66,3%) y bueno (21,3%), y para el desempeño docente en el nivel inicio (76,3%) y proceso (23,8%); los resultados inferenciales comunican para gestión pedagógica y desempeño del maestro ($Rho = ,490$, $p < ,05$) y gestión con las dimensiones del desempeño preparación para el aprendizaje ($Rho = ,539$, $p < ,05$), enseñanza para el aprendizaje ($Rho = ,350$, $p < ,05$), participación en la gestión ($Rho = ,496$, $p < ,05$) y con desarrollo de la profesión ($Rho = ,307$, $p < ,05$); y concluyeron que existe correlación directa entre baja a moderada estadísticamente significativa para las variables investigadas y que su asociación afectan la administración educativa y forzosamente a las personas que lo integran.

Luego de la revisión de los antecedentes resulta necesario definir la primera variable de investigación gestión pedagógica, para lo cual es necesario revisar primero la evolución del concepto de gestión. Las primeras concepciones se dan con las ideas de Platón quien concibe a la gestión como la acción de autoridad, y para Aristóteles más bien se concibe como un acto de democracia; ya en los inicios del siglo XX el concepto de gestión se encuentra más estructurada y en el pensamiento de algunos de sus iniciadores se percibe como aquello asociado a los elementos de una organización, la manera como está estructurado dicho grupo, como se articulan entre sí, recursos disponibles y los objetivos dispuestos; para otros autores lo importante de la gestión es la interacción humana, mientras que otros señalan a la gestión con la administración (Weber, 1976; Mayo, 1977; Taylor, 1911 y Fayol, 1916 como se citaron en Representación de la Unesco en Perú, 2011).

El término gestión nace de las teorías organizacionales y las teorías administrativas, y se introduce al campo educativo en los años 80, en primera

instancia como administración educativa, luego como gestión educativa y posteriormente como liderazgo educativo (López-Paredes, 2017).

La gestión pedagógica inmersa en la gestión educativa se puede comprender como el proceso facilitador, orientador y coordinador de las acciones que realizan los docentes para la consecución eficiente de las metas establecidas en la formación completa de quien ejerce su profesión desde una postura humanística social que corresponda al objeto educativo según las exigencias de la sociedad, una correcta gestión será la clave para que el accionar de cada persona de una entidad educativa encuentre sentido e identidad a un proyecto cuya finalidad contribuya al bien de todos (López-Paredes, 2017).

Según el manual de directores la gestión pedagógica está referida a las fases esenciales de la ocupación de la entidad educativa y quienes la conforman. La noción abarca el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, el currículo, las programaciones estructuradas en la planificación curricular de la entidad, la metodología y didáctica, la valoración del aprendizaje, el empleo de materiales y recursos pedagógicos. Abarca el trabajo de los educadores, las prácticas educativas, el uso de planificaciones, el manejo de estrategias pedagógicas, las formas de instrucción, las interacciones con los educandos, la instrucción y capacitación docente para reforzar sus capacidades, entre otros (Representación de la Unesco en Perú, 2011).

Se puede definir a la gestión pedagógica como la conformación del total de acciones planeadas, ordenadas y asociadas entre sí, que pone en marcha el personal de una escuela encabezado por el grupo directivo para el fomento y aseguramiento del éxito del aprendizaje escolar; el director como responsable de esta gestión deberá impactar al personal en su posición, con el objetivo de que se desempeñen productivamente y adopten un compromiso en una adecuada relación interpersonal con el cuerpo docente impulsando la colaboración y búsqueda común de objetivos institucionales; constituye el mecanismo para el mejoramiento del aprendizaje escolar, obtención de resultados óptimos y disminución de la brecha educativa (Bolívar, 2010; López-Paredes, 2017 y Minedu, 2014a).

Sobre esta definición se entiende que los resultados de la interacción en la gestión pedagógica deben socializarse con la intención de compartir

experiencias, métodos, opciones, logros e impedimentos. Tal como señaló López Paredes (2017) los maestros deben tener en cada entidad educativa las facilidades para formar equipos de aprendizaje que les permita socializar el trabajo realizado, acciones que pueden ser parte de proyectos investigativos, de innovación, capacitación, evaluación y sistematización de su experiencia educativa dentro de su lugar de trabajo o en red con otros.

En cuanto a las teorías del proceso de la gestión pedagógica se encuentran relacionadas íntimamente con la sociología, psicología, pedagogía, didáctica y con elementos de la teoría de la dirección y la gestión educativa (López-Paredes, 2017). Lo anterior quiere decir que la gestión pedagógica se fundamenta en algunas ciencias sociales y con conceptos de dirección gerencial y educativa, lo cual tiene sentido, puesto que la gestión pedagógica forma parte del quehacer gestor educativo, lo cual a su vez es resultado de la interacción del campo organizacional al ámbito educativo en respuesta a las exigencias que ha demandado la sociedad.

Entre las teorías que se ha considerado desde el enfoque del compromiso docente y la función de los directivos se tiene los siguientes modelos: La teoría de la motivación- higiene propone que los factores que causan insatisfacción en el puesto de trabajo son de naturaleza distinta a los factores que originan satisfacción, por lo cual describe dos clases de factores que actúan en la motivación del colaborador. (1) Los factores de higiene (sueldo, condiciones del lugar de trabajo, forma de inspección, trato social en el entorno de trabajo y administración de la institución), impiden la insatisfacción, sin embargo, no producen satisfacción. (2) Los factores de motivación (consideración, sentimiento de éxito, independencia o responsabilidad, oportunidades de desarrollo y trabajo) sí generan satisfacción, siempre y cuando los factores higiénicos estén operando apropiadamente. Si únicamente operan los factores higiénicos, el colaborador no se sentirá satisfecho, no estará insatisfecho, pero no estará motivado. Si trabajan los factores de motivación, pero no los de higiene, el colaborador estará insatisfecho (están bloqueados los efectos de los factores de motivación). Solo ocurrirá motivación cuando los dos factores estén operando convenientemente (Herzberg, 1959 citado por Madero Gómez, 2019).

Según la teoría propuesta por Herzberg y contextualizada al campo educativo permite entender que los docentes serían más felices y más productivos cuando su lugar de trabajo es favorable, esto quiere decir que si las instituciones educacionales quieren mantener a su personal motivado tendrían que procurar en primer lugar eliminar la insatisfacción atacando los factores de higiene y para este fin se podría recoger el sentir del personal del centro educativo a través de entrevistas personales sobre lo que causa frustración y en una segunda parte buscar algunas acciones para aumentar el grado de satisfacción teniendo en cuenta el perfil y competencias del personal, dando más participación, evitando supervisiones excesivas, ofreciendo opciones de crecimiento profesional, agradeciendo los esfuerzos y resultados logrados, entre otros aspectos motivadores.

La teoría de las expectativas plantea que la motivación es consecuencia de la valoración personal depositada en los probables logros ante una acción y la expectativa de que sus objetivos se realicen; establece la relevancia de reconocimiento y atención a las diversas necesidades y motivaciones que un individuo pueda tener, es decir distingue que una persona se prepara a actuar estimulado por alguna razón. La motivación produce esfuerzo y esto es causal de la generación de buenos rendimientos para aceptar una compensación, este modelo teórico tiene tres componentes: (1) asociación esfuerzo - performance, es cuando el colaborador reconoce que su esfuerzo a un nivel específico logrará una meta en su rendimiento laboral deseado, aquí vemos lo que es la expectativa; (2) Compensación - performance, es cuando el colaborador asocia el grado de desempeño con los logros deseados o metas establecidas, esto se conoce como valor; (3) compensación - metas individuales, es lo seductor que el colaborador percibe la recompensa, el aprecio que recibe por su trabajo personal en la empresa, esto es conocido como la instrumentalidad. Encontramos factores que impactan en la expectativa que son: autoestima, logros previos en la labor, información requerida para concretar la tarea, autoeficacia, buenos recursos y equipos para el cometido, ayuda recibida del supervisor o subordinado (Vroom, 1979, como se citó en Chanes, et al, 2006). De acuerdo a esta teoría el comprender como se relacionan sus tres componentes, puede ayudar a explicar o a predecir porque las personas no se

sienten motivados en su trabajo y porque hacen lo mínimo para conservarlo, cuando un esfuerzo no sea reconocido o no tenga relación con el valor de recompensa que desea conseguir según sus metas.

Entre los principios para la gestión pedagógica se ha considerado: (a) Principio axiológico, referido a los valores morales como la ética en las acciones de la gestión, interacción y compromiso docente se evidencian los valores y la ética entrelazados en apoyo mutuo (Mannion, 2007), b) principio del valor de reflexión, se fundamenta en la supeditación del ser que admira y transmite para que se pueda explicar e interpretar la realidad, se aprecia en la participación donde se hace el nexo entre el hablante y el destinatario para realizar una gestión eficiente lo cual conlleva deberes y lazos entre quienes produzcan un mensaje a través de diferentes canales de comunicación (Garza, 2015), (c) principio de participación y colaboración, entre los involucrados como el agente docente y el de inspección o monitoreo como medio de mejora (Justicia, 2004), (d) principio de practicidad, el cual refiere un monitoreo práctico sobre lo teórico y la flexibilidad de enseñanza por parte del educador, de naturaleza creativa, analítica y provechosa (editorial, Etecé, 2020).

En cuanto a las dimensiones para la primera variable gestión pedagógica, se han tenido en cuenta las siguientes: (a) procesos pedagógicos, (b) desarrollo curricular y (c) sistema de evaluación. Aspectos considerados y referenciados en documentos normativos del estado peruano y sustentados también por otros autores (Minedu, 2014b).

La primera dimensión procesos pedagógicos se refiere a la secuencia del aprendizaje a través de la indagación, en este escenario los docentes promueven en sus educandos acciones reflexivas, críticas y creativas, empleando de manera continua variados medios de consulta y procedimientos de investigación; también se promueve la formación por medio del trabajo en equipo, es decir aprenden entre todos compartiendo saberes cada quien aportando con sus capacidades (MINEDU, 2014b).

Respecto a la segunda dimensión desarrollo curricular, se refiere al avance constructivo de cada aspecto contemplado en el currículo educativo nacional, que va desde la mejor especificación de las metas señaladas, complementar los temas, añadir acciones, insertar o extender la secuencia evaluativa, entre otros

aspectos. Vale decir que se avanza partiendo de una propuesta básica inicial hasta alcanzar una configuración más holística, con intención de ser trasladada a la práctica (Zabalza, 1997).

Respecto a la dimensión sistema de evaluación, se refiere a una secuencia ajustada a un sistema, participativa y adaptable, que permita la comunicación de la parte evaluadora y quienes participan de la valoración, con el propósito de conocer las fortalezas y carencias de los evaluados, caracterizando valorativamente los datos recopilados y tomando decisiones enfocadas a mejora de la situación identificada. En el caso de los educandos, la finalidad es favorecer su desarrollo integral y consecución de sus competencias por adquirir durante su formación (Navarro et al., 2017).

En cuanto a la segunda variable de investigación, desempeño docente, se puede definir como: un convenio de naturaleza técnica y social por parte de un Gobierno, educadores y la sociedad, referidos al conjunto de capacidades interrelacionadas entre sí y aplicadas a la resolución, requisitos esperados en el personal que ejerce la labor docente del Perú, en las consecutivas fases de su evolución profesional, con la intención de conseguir los aprendizajes en el total de los educandos, constituye un apoyo estratégico en la visión integral del crecimiento profesional docente (Minedu, 2014). Otros autores consideran este desempeño como el ejercicio práctico pedagógico apreciable, manifestado en la competencia del docente para la obtención del aprendizaje que se espera; quiere decir, el objetivo de la educación y la realización de las actividades señaladas, al mismo tiempo, se ve influenciada por diversos aspectos asociados a la calidad e instrucción base de los docentes, con la finalidad de lograr la excelencia educativa (Benítez et al., 2017).

En la literatura revisada existe una gran variedad de acepciones para el desempeño docente, en esta investigación se está asumiendo la definición propuesta por el Minedu en el 2014, marco del perfil de desempeño del docente, puesto que encaja más con las características deseadas en el personal de la entidad educativa Virú.

En cuanto a las teorías que explican el enfoque para la segunda variable desempeño docente, se ha considerado: (a) Teoría humanista, (b) teoría cognitiva y (c) la teoría constructivista.

La Teoría humanista surge en Estados Unidos de América en torno a 1962, entre sus principales representantes destacan a Abraham Maslow y los aportes de Rogers y Hamachek quienes enfatizan las vivencias subjetivas, la libre elección y la importancia del significado personal. En el quehacer pedagógico, sostienen que el docente debe centrarse en los educandos interesándose en ellos como personas, dándoles oportunidades para que se autoexploren, que entren en conexión con sus sentidos, autoconceptos y aspectos positivos; la educación abarca los sentidos, las emociones y las motivaciones de los educandos; bajo estos preceptos el docente desarrolla contenidos según los intereses y necesidades del educando, siendo empático con ellos, actuando con sensibilidad hacia las percepciones y sentimientos que experimentan, de esta manera considerando el intelecto, emociones y motivaciones de los estudiantes se consigue el aprendizaje auténtico (Rogers, 1980; Hamachek, 1987 y Maslow, 1960 como se citaron en Mosquera, 2015)

La teoría cognitivista tiene como precursores principales a Piaget, Ausubel, Bandura, Bruner y Gadner, este modelo considera que el papel del maestro se focaliza en la organización de las acciones didácticas que promuevan una participación activa en el aprendizaje del educando, que resulte significativo, que impulse su habilidad de seguir aprendiendo y de pensar, fomentando su iniciativa de experimentación, análisis, reflexión; el docente se presenta como un mediador y acompañante brindando la retroalimentación constante (Castro, 2003, como se citó en Malca, 2020 y Guiñan de Valenzuela, 2012).

En la propuesta de Piaget, el progreso cognitivo del individuo ocurre con la reorganización progresiva del proceso mental como consecuencia de la madurez fisiológica y la interacción ambiental (MacLeod, 2022). Para Ausubel el aprendizaje por recepción bajo ciertas condiciones resulta tan eficaz como el logrado por descubrimiento y ambas formas son estrategias para lograr un aprendizaje significativo; para Bandura el aprendizaje debe ocurrir en una situación social donde participen por lo menos dos individuos, donde uno de ellos actúa como modelo y el otro observa el comportamiento, todo refuerzo se realiza al modelo y el que aprende lo hace por imitación; para Bruner el aprendizaje es activo, social y por descubrimiento, los educandos construyen ideas, seleccionan información, originan hipótesis y toman decisiones; para

Gadné el aprendizaje conlleva el almacenamiento de información en la memoria, entonces el docente debe crear o modificar estructuras mentales para albergar al conocimiento y estrategias para que adquieran ese conocimiento (Peiró, 2021).

La teoría constructivista surge a mediados del siglo XX, señala que la información y las habilidades humanas evolucionan favorablemente a partir de diversas construcciones que realiza una persona con respecto a lo que le circunda, fundadas en esquemas previamente concebidos; este modelo aplicado a la educación, comunica la necesidad del otorgamiento de herramientas a los educandos para su propia construcción y definición de sus aprendizajes con la intención que asuman una postura activa en su proceso formativo; según esta propuesta un individuo se define por sus cualidades, habilidades y valor interno y no tanto por el ambiente, se señala como iniciadores de este modelo a Lev Vygotski y a Jean Piaget (Peiró, 2021).

De acuerdo a este último modelo y su aporte a la labor pedagógica, se señala que el docente es el mediador que propicia la evolución y autonomía del educando, en este marco el educador debe conocer los atributos cognitivos, emotivos, sociales y psicológicos de los educandos, y asociándolos a sus fases de desarrollo.

El desempeño docente puede ser influenciado por algunos factores, al respecto Jornet, et al. (2014) fundamentaron su estudio sobre qué tipos de factores pueden afectar la labor docente, aclaran que lo que repercute en su ocupación, se puede identificar mediante cuestionarios a los educandos, papás, familia y en general a cualquier elemento que forma parte de la entidad de educación o de formación. Esto quiere decir que los reportes pueden ser tomados como indicadores del proceso. De acuerdo a estos autores, algunos aspectos, que pueden influir en la ocupación del educador, son: (a) El aula de clases: Corresponde al espacio del entorno inmediato donde el educador se desenvuelve y enfrenta situaciones diarias, el mayor accionar de la performance docente ocurre en este escenario.(b) Los educandos: Se refiere al número de discentes que el educador tiene a su cargo en vinculación a los inconvenientes en su formación, característica del alumno, expectativas del educado con sus alumnos y la evaluación de los mismos. (c) Infraestructura y medios didácticos:

Se refiere al almacén del inmueble institucional, preservación de ambientes, espacios y a la disposición de materiales tecnológicos a su alcance, estas condiciones resultan relevantes para el empleo de procedimientos didácticos del educador(d) El escenario organizacional: Se refiere al entorno mismo de la entidad y de su sistema. Su relevancia está en que la clase de marco educativo puede afectar a la performance docente, considerando que el mismo no puede articular acciones de manera aislada. (e) El contexto social: Está vinculado con las peculiaridades de las personas propias del lugar donde opera la institución educativa.

En cuanto a las dimensiones para la segunda variable desempeño docente, se ha considerado en la presente investigación a los cuatro dominios indicados en el marco orientativo para un mejor desempeño de la labor docente, según Minedu (2014b).

La primera dimensión: preparación de los aprendizajes para los educandos, se refiere al plan del trabajo pedagógico, evidenciado en la planificación general, las unidades de trabajo y organización de las sesiones, teniendo en cuenta el currículo nacional, considerando la interculturalidad e inclusividad; dimensión que declara la comprensión de las características relevantes de índole social, cultural, material y cognitiva de los alumnos, el manejo de contenidos, capacidad de elección de los mejores recursos educativos, métodos de enseñanza y capacidad de emitir juicios valorativos de los logros (Minedu, 2014b). De lo anterior, es necesario señalar que es el maestro el responsable de la preparación de sus recursos educativos que empleará durante su sesión. Estos deben incluir, características y aspectos sociales e interculturales que construyan con las estrategias un ambiente inclusivo y equitativo.

La segunda dimensión: enseñanza para los aprendizajes de los educandos, se halla vinculada a la dirección del desarrollo de la enseñanza a través de un planteamiento que de importancia a la incorporación y a la pluralidad en todas sus manifestaciones, poniendo en evidencia la intervención pedagógica del maestro para lograr el clima favorable del aprendizaje, cómo se maneja los campos temáticos, la constante motivación de los estudiantes, ocurrencias de las diferentes estrategias pedagógicas y de evaluación, así como la aplicación de recursos educativos oportunos y pertinentes, incluye el empleo de diferentes

principios e instrumentos para la identificación de logros y retos que se pudieran presentar en el desarrollo enseñanza aprendizaje (Minedu, 2014b). En ese contexto, debe comprenderse al proceso de instrucción y adquisición de conocimiento para enfoque de competencia, como la secuencia de fases educativas, mediante la cual el maestro optimiza el tiempo, profundiza el tema y posiciona a los educandos a la consecución del mejor clima que favorezca su aprendizaje.

La tercera dimensión: involucramiento en la gestión de la entidad educativa enlazada a la comunidad, se refiere a la realización del trabajo apoyo docente en la gerencia escolar partiendo de un enfoque democrático con fines de la mejora educativa y establecer acuerdos para el mejor aprendizaje de los educandos, para lo cual se requiere de una excelente comunicación con los diferentes elementos de la familia educativa, actitud crítica y la participación del conjunto para el planteamiento del proyecto educativo de la institución (PEI), propiciando un adecuado clima institucional, respeto a la comunidad y responsabilidad compartida en el logro de aprendizajes (Minedu, 2014b).

De lo anterior, se puede entender la importancia de esta dimensión al buscar la coexistencia de la comunidad escolar, docentes y educandos. Esto, pretende incentivar la cooperación mutua en la proyección del proyecto educativo para el logro de los aprendizajes y en este objetivo es el docente el llamado a liderar este cambio.

La cuarta dimensión: mejora del ejercicio profesional e identidad del docente, se refiere a la reflexión que el docente tiene acerca de cómo va en su desempeño, sobre su conocimiento y habilidad docente en la entidad educativa; y cómo percibe su progreso de formación continua de manera personal o colectiva, lo cual contribuye a afianzar su identidad y conciencia de su responsabilidad y relevancia profesional de manera ética, con respeto de los derechos de los demás, siendo honesto, justo y entregado a su labor social (Minedu, 2014b). En la etapa de estudio y desde los centros de formación docente se requiere que se trabaje en la asimilación de estrategias que se reflejen en la profesionalidad docente, las mismas que en la práctica serán replanteadas,

ajustadas, probadas o confrontadas por los futuros educadores en situaciones determinadas (Vezub, 2007).

Sobre el punto anterior, se puede entender que el nivel de competitividad del docente se evidencia en las actualizaciones y capacitaciones que realiza de manera constante para optimizar su desempeño, en las pruebas de ascenso y en los mejores resultados que alcancen sus estudiantes.

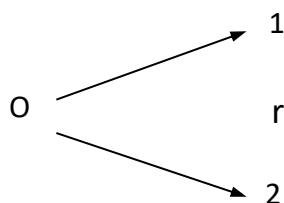
Resulta importante describir la interacción del rol del maestro en la gestión pedagógica, se trata del profesional que conduce y facilita el conjunto de fases en la instrucción – adquisición de conocimientos, favoreciendo además de la construcción de nuevos saberes, la puesta en práctica de valores y de las acciones previstas en el currículo. En esta nueva propuesta el docente es identificado como un investigador incansable en la realización de los proyectos educativos y como mediador del aprendizaje, ejecutando acciones al interior y exterior del aula lo cual demanda la colaboración no solo del docente sino también de los educandos cobrando relevancia los recursos educativos disponibles para la concreción de los proyectos y evaluación del proceso (Corrales y Jiménez, 1994).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo básica. Concytec (2018) consideró que la investigación básica se orienta a la generación de nuevos saberes en determinado ámbito del conocimiento con el objeto de contribuir al corpus teórico.

El diseño considerado es el no experimental transversal descriptivo correlacional; de acuerdo a Hernández et al (2014), se trata del plan del cual se vale para la extracción de información y se denomina no experimental porque en el proceso el investigador indaga las variables como se presentan, es decir no sufren alteración deliberada. El diseño descrito presenta el siguiente esquema:



Donde:

O: Docentes de secundaria, primaria e inicial de la I.E. Virú

1: Gestión pedagógica.

2: Desempeño docente.

r: Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Gestión pedagógica:

Se puede considerar como la conformación del total de acciones planeadas, ordenadas y asociadas entre sí, que pone en marcha el personal de una escuela encabezado por el grupo directivo para el fomento y aseguramiento del éxito del aprendizaje escolar; el director como responsable de esta gestión deberá impactar al personal en su posición, con el objetivo de que se desempeñen productivamente y adopten un

compromiso en una adecuada relación interpersonal con el cuerpo docente impulsando la colaboración y búsqueda común de objetivos institucionales; constituye el mecanismo para el mejoramiento del aprendizaje escolar, obtención de resultados óptimos y disminución de la brecha educativa (Bolívar, 2010; López-Paredes, 2017 y Minedu, 2014a).

Definición operacional

En esta investigación la variable gestión pedagógica se operacionalizó con tres dimensiones: (1) procesos pedagógicos con dos indicadores y siete ítems, (2) desarrollo curricular con tres indicadores y siete ítems y (3) sistema de evaluación con dos indicadores y siete ítems. Los ítems se midieron con una escala de respuestas clase Likert con alternativas para marcar nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Variable 2: Desempeño docente:

Se puede definir como un convenio de naturaleza técnica y social por parte de un Gobierno, educadores y la sociedad, referidos al conjunto de capacidades interrelacionadas entre sí y aplicadas a la resolución, requisitos esperados en el personal que ejerce la labor docente del Perú, en las consecutivas fases de su vida profesional, con el fin de alcanzar los aprendizajes en la totalidad de educandos, constituye un apoyo estratégico en la visión integral del crecimiento profesional docente (Minedu, 2014b).

Definición operacional

En esta investigación la variable desempeño docente se operacionalizó con cuatro dimensiones: (1) preparación para el aprendizaje y seis ítems, (2) enseñanza para el aprendizaje con dos indicadores y ocho ítems, (3) participación en la gestión con dos indicadores y seis ítems y (4) desarrollo de la profesionalidad con tres indicadores y seis ítems. Los ítems se midieron con una escala de respuestas tipo Likert con opciones para marcar nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

Población:

Corresponde al total de personas consideradas para esta investigación, la misma que quedó determinada por 103 docentes de secundaria, primaria e inicial de la Entidad Educativa Virú, del distrito y provincia de Virú, periodo 2021. En detalle se puede apreciar en la Tabla 1.

Tabla 1

Población: docentes de la IE Virú, periodo 2021

Nivel	Total
Inicial	10
Primaria	42
Secundaria	51
TOTAL	103

Nota: Escala UGEL Virú, Virú - 2021 / Ministerio de Educación

Muestra:

La porción de población para esta investigación quedó constituida por 45 educadores de secundaria, primaria e inicial de la entidad educativa Virú, del distrito y provincia de Virú, cuya distribución se puede observar en la Tabla 2:

Tabla 2

Muestra: Docentes de la IE Virú, periodo 2021

Nivel	Total
Inicial	3
Primaria	17
Secundaria	25
TOTAL	45

Nota: Escala UGEL Virú, Virú - 2021 / Ministerio de Educación

- **Criterios de Inclusión:**

Docentes activos entre varones y damas de secundaria, primaria e inicial.

- **Criterios de exclusión:**

Docentes que no estuvieron presentes por motivos de salud o permisos al momento de la aplicación del instrumento y docentes que por decisión propia optan por no participar de la investigación.

Muestreo:

De acuerdo al contexto y naturaleza de la investigación, se eligió el muestreo no probabilístico por conveniencia. Sobre este punto, Arias (2012) dijo que se trata de un método de recopilación en el que no se conoce la probabilidad que los sujetos de una población de conformar una muestra.

Unidad de análisis.

Corresponde al personal docente de la entidad educativa Virú que forma parte de la investigación en el periodo 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos.

Técnica

En esta investigación se empleó como técnica para ambas variables a la encuesta. Tacillo (2016) precisó que la técnica corresponde a la manera de la administración de los instrumentos, con el propósito de recabar información que se requiere para la culminación del propósito investigativo.

Instrumentos.

En cuanto a los instrumentos, en esta investigación se emplearon cuestionarios. Hernández et al. (2014) señalaron que se trata de la

colección de interrogantes respecto de una a más variables susceptibles de medición, se emplean en encuestas de cualquier clase con posibilidad de uso en otras ramas. En el caso de la gestión pedagógica el cuestionario, se estructuró en tres dimensiones, siete indicadores y 21 ítems; a cada ítem le correspondió una escala de respuesta Likert de opción nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. En el caso de la variable desempeño docente, el cuestionario se estructuró en cuatro dimensiones, nueve indicadores y en total 26 ítems; a cada ítem le correspondió una escala de respuesta Likert de opción nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Validez y confiabilidad.

Para la validación de los cuestionarios se consideró al juicio de expertos los cuales obtuvieron una V de Aiken de 0,99 para los criterios de pertinencia y claridad, y de 1,00 para el criterio de relevancia de la primera variable Gestión Pedagógica; en el caso de la variable segunda Desempeño Docente se obtuvo una V Aiken de 0,99 para el criterio de pertinencia y de 1,00 para los criterios claridad y relevancia, para luego ser sometidos a una prueba iniciática de confiabilidad que se aplicó a 15 personas obteniendo un alfa de crombach de 0,954 para la variable gestión pedagógica y 0,949 para el desempeño docente.

3.5.Procedimientos

En primer lugar, se realizó la coordinación con el director de la entidad educativa Virú para explicar los pormenores y limitaciones del trabajo investigativo y de ese modo obtener su autorización para trabajar con los estudiantes; a continuación, se envió una solicitud a la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Trujillo, para acceder a la carta de presentación y solicitud de autorización dirigida al director de la entidad educativa, seguidamente se realizó una reunión virtual con los docentes para explicarles la investigación y solicitarles la participación, finalmente se procedió a la aplicación del instrumento en un formulario google a través del wasap institucional con el cuestionario respectivo.

3.6. Método de análisis de datos.

Al respecto de este punto se inició con la descarga de los datos de Excel drive con la intención de declararlos al paquete estadístico SPSS a través del cual se realizó la agrupación de las dimensiones para la aplicación del estadístico descriptivo para su procesamiento, luego se procedió a determinar los niveles para ambas variables y para cada dimensión, a continuación se aplicó el test de normalidad para verificar el tipo de prueba de coeficiente, en esta secuencia se verificó que los datos no tienen una secuencia normal, por lo que se optó trabajar con el indicador no paramétrico rho de Spearman, finalmente se aplicó la prueba de inferencia y los resultados descriptivos e inferenciales fueron presentados e informados en tablas y gráficos estadísticos.

3.7. Aspectos éticos.

El principio de autonomía, que enuncia la condición de elección de un individuo y el respeto a su voluntad, sin intimidaciones externas, se evidenció a través de la aceptación verbal y consentimiento de los participantes en estudio.

Este trabajo investigativo buscó de manera global el beneficio de los participantes y la institución a la que pertenecen, ofreciendo información teórica actual, evitando cualquier clase de perjuicio, por lo tanto, se cumplió con el precepto del beneficio personal, descartando la maleficencia.

La información se empleó únicamente para los fines de investigación, conservando la confidencialidad, y los nombres de los participantes permanecieron en anonimato.

Se cumplió con los principios éticos del Reglamento de Ética investigativa de la Universidad Cesar Vallejo y los prescritos por la APA, por lo cual los autores fueron referenciados.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 3

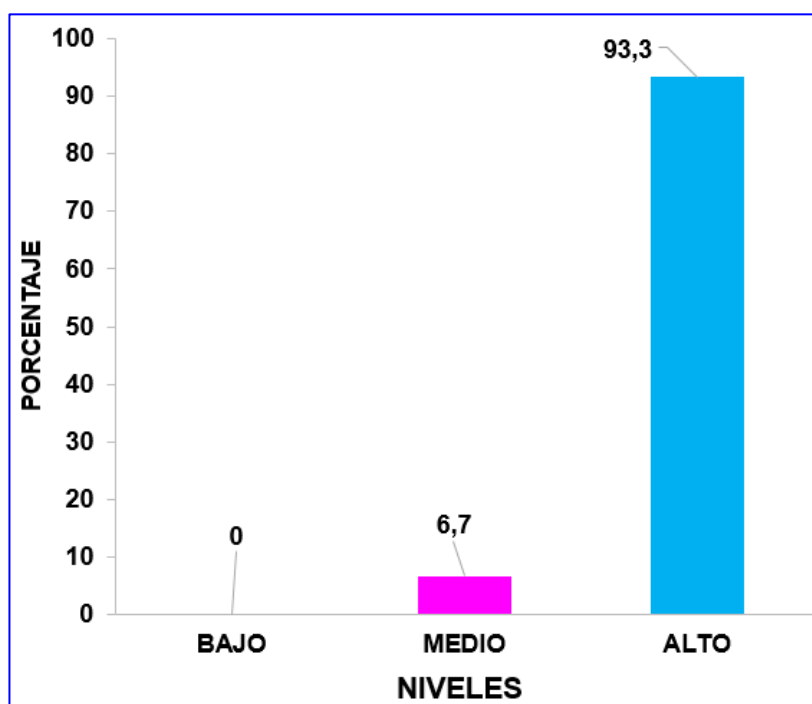
Nivel de Gestión Pedagógica en la I.E Virú, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje válido
BAJO	0	0
MEDIO	3	6,7
ALTO	42	93,3
Total	45	100,0

Nota. Fuente: Aplicación del cuestionario Gestión Pedagógica, I.E Virú-2021.

Figura 1

Nivel de Gestión Pedagógica en la IE Virú, 2021



Nota: Fuente: Tabla 3

En la Tabla 3 se aprecia para la Gestión Pedagógica que es considerada por los participantes en el nivel bajo 0%, mientras que el 6,7% de los encuestados indican que el nivel es medio y finalmente el 93,3% de los participantes catalogan la Gestión Pedagógica en el nivel alto en la Entidad educativa Virú, 2021.

Tabla 4

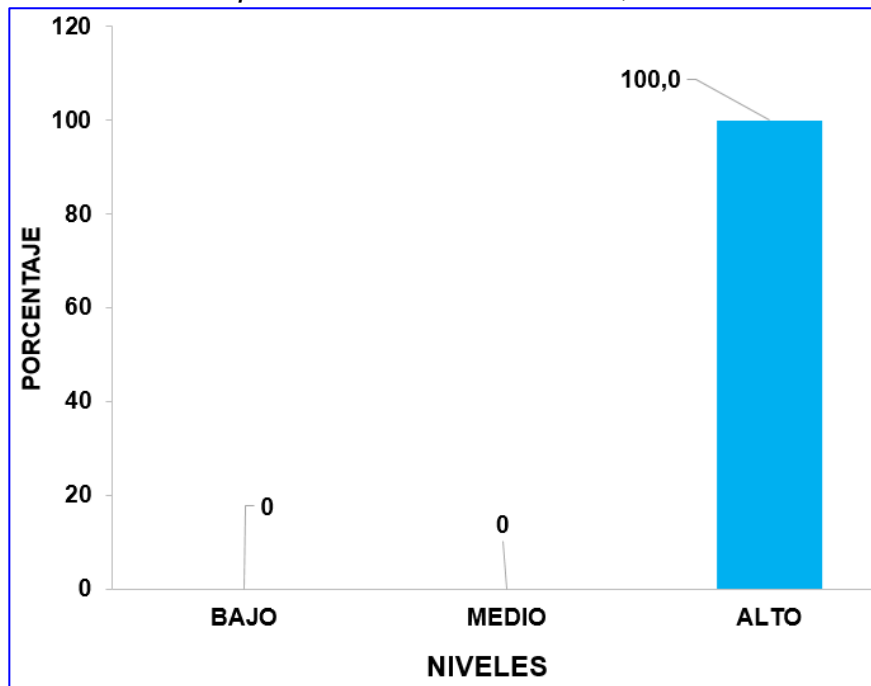
Nivel de Desempeño Docente en la IE Virú, 2021

	Frecuencia	Porcentaje válido
BAJO	0	0
MEDIO	0	0
ALTO	45	100,0
Total	45	100

Nota. Fuente: Aplicación del cuestionario Desempeño Docente, I.E Virú-2021.

Figura 2

Nivel de Desempeño Docente en la IE Virú, 2021.

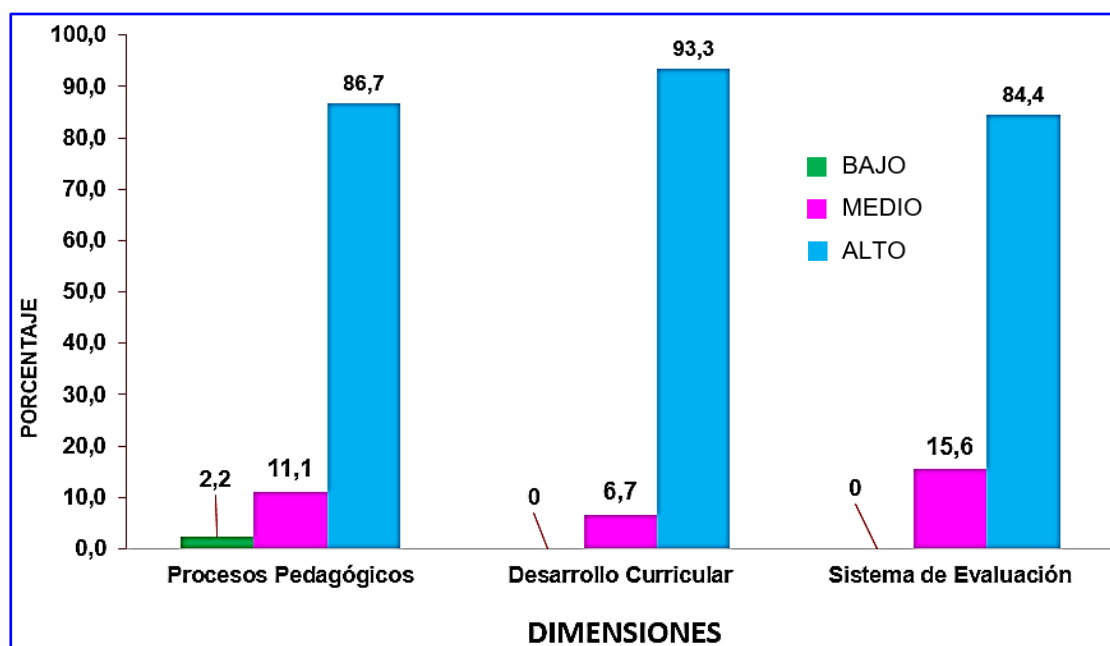


Nota: Fuente: Tabla 4

En la Tabla 4 se observa que el total de participantes, el 100% (45 encuestados) consideran que el desempeño docente es alto, mientras que ningún participante le da valoración baja o media a la performance docente en la entidad educativa Virú, 2021.

Tabla 5*Nivel de Gestión Pedagógica según sus dimensiones, I.E Virú - 2021*

DIMENSIONES	Procesos Pedagógicos		Desarrollo Curricular		Sistema de Evaluación	
	f	%	f	%	f	%
BAJO	1	2,2	0	0	0	0
MEDIO	5	11,1	3	6,7	7	15,6
ALTO	39	86,7	42	93,3	38	84,4
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0

Nota. Fuente: Aplicación del Cuestionario Gestión Pedagógica, I.E Virú-2021.**Figura 3***Nivel de Gestión Pedagógica según sus dimensiones, I.E Virú-2021**Nota.* Fuente: Tabla 5.

En la Tabla 5 se puede apreciar que las tres dimensiones de la gestión pedagógica es percibida en el nivel alto por los docentes de la entidad educativa, destacando el desarrollo curricular (93,3%), seguido de los procesos pedagógicos (86,7%) y sistema de evaluación (84,4%). En el lado opuesto se aprecia que no hay nivel bajo para las dimensiones (0%) a excepción de la dimensión procesos pedagógicos

donde el nivel bajo es del 2,2%; asimismo el 15,6% de los encuestados sitúan en el nivel medio a la dimensión sistema de evaluación, seguido de los procesos pedagógicos con 11,1% y desarrollo curricular con 6,7%. En términos generales, el nivel percibido en las tres dimensiones de la gestión pedagógica es alta, y en menor porcentaje el nivel intermedio, destacando el sistema de evaluación y procesos pedagógicos, lo que indicaría que los docentes valoran el trabajo del grupo jerárquico en la IE Virú, 2021.

Tabla 6

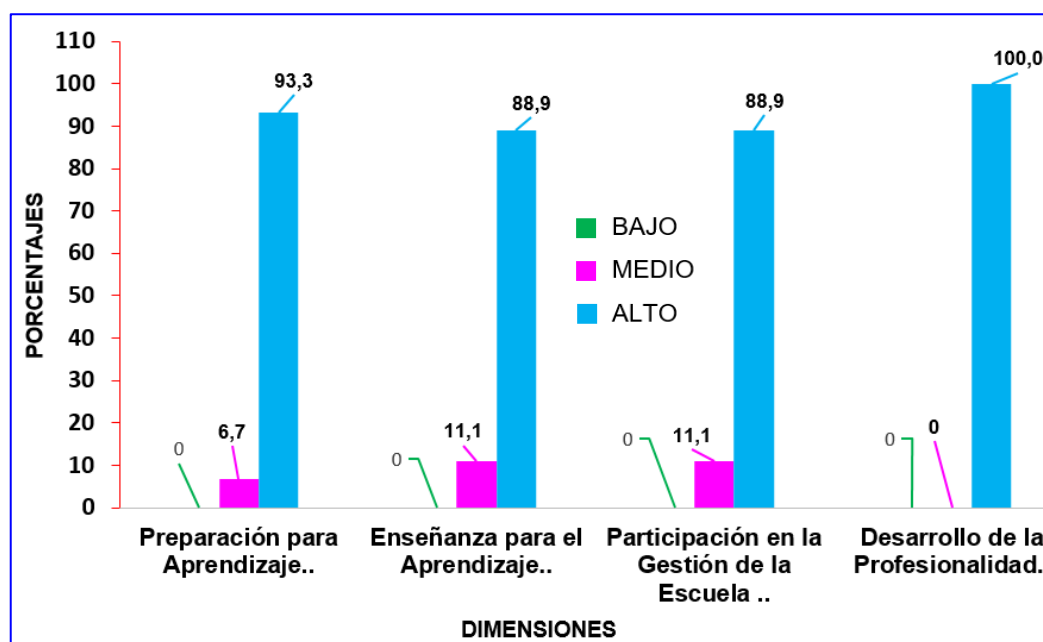
Nivel de Desempeño Docente según sus dimensiones, IE Virú - 2021

DIMENSIONES	Preparación para Aprendizaje		Enseñanza para el Aprendizaje		Participación en la Gestión de la Escuela ...		Desarrollo de la Profesionalidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDIO	3	6,7	5	11,1	5	11,1	0	0
ALTO	42	93,3	40	88,9	40	88,9	45	100,0
Total	45	100	45	100	45	100	45	100

Nota. Fuente: Aplicación del Cuestionario Desempeño Docente, I.E Virú-2021.

Figura 4

Nivel de Desempeño Docente según sus dimensiones, I.E Virú - 2021



Nota. Fuente: Tabla 6

La Tabla 6 indica que prevalece el nivel alto en las dimensiones del desempeño docente, destacando el desarrollo de la profesionalidad docente (100%), seguido de la preparación para el aprendizaje de los escolares (93,3%), enseñanza para el aprendizaje (88,9%) y participación de la gestión institucional (88,9%). En el lado opuesto se aprecia que no hay un nivel bajo para las dimensiones (0%); asimismo, el 11,6% de los encuestados sitúan en el nivel medio a la dimensión enseñanza para el aprendizaje, luego la participación en la gestión del centro escolar con 11,1% y desarrollo curricular con 6,7%. En términos generales, el nivel percibido en las cuatro dimensiones del desempeño docente es alto, pero también se verifica en menor porcentaje que los docentes se encuentran en el nivel medio referido al involucramiento docente en la gestión escolar a la comunidad, preparación y enseñanza de los educandos en la IE Virú, 2021.

Resultados inferenciales

Tabla 7

Prueba de normalidad K-S y S-W de los puntajes sobre las variables de investigación, I.E Virú- 2021

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Pedagógica	0,160	45	0,005	0,818	45	0,000
Desempeño Docente	0,170	45	0,002	0,905	45	0,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 7, para la columna de Shapiro-Wilk ($n < 50$ datos), se aprecia el p-valor para Gestión Pedagógica ($\text{sig.} = ,000 < (\text{sig.} = ,05)$) quiere decir que no hay normalidad en los datos y el p-valor del desempeño docente ($\text{sig} = ,001 < (\text{sig.} = ,05)$) quiere decir que sus datos tampoco presenta distribución normal; ambas variables no presentan una distribución normal, al darse este caso se opta por realizar la prueba de inferencia a través de un indicador no paramétrico como es el indicador Rho de Spearman.

Tabla 8*Correlación de la Gestión Pedagógica y Desempeño Docente.*

			Gestión Pedagógica	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	45	45
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	45	45

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

En la Tabla 8, se puede apreciar que el indicador de relación Spearman es $Rho = ,560$; el cual según algunos autores corresponde a una correlación directa y moderada, la relación encontrada es significativa ($p = ,000$) < ($p = ,05$); por lo cual se acepta la hipótesis planteada, donde ambas variables correlacionan de manera directa y significativamente, es decir un adecuado desempeño docente puede ser explicado a partir de una adecuada gestión pedagógica en la Entidad Educativa Virú, Virú - 2021.

Tabla 9*Correlación de Gestión Pedagógica y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

			Gestión Pedagógica	Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	45	45
	Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	Coeficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	45	45

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

En la Tabla 9, se puede apreciar que el indicador de relación Spearman es $Rho = ,495$; el cual corresponde a una correlación directa y moderada, la relación

encontrada es significativa ($p= ,001$) < ($p= ,05$); por lo cual se admite la hipótesis específica propuesta, donde se verifica la correlación significativa para la Gestión Pedagógica y la preparación para el aprendizaje de la variable desempeño docente en la entidad educativa Virú, Virú – 2021.

Tabla 10

Correlación de Gestión Pedagógica y la enseñanza para el Aprendizaje de los Educandos.

			Gestión Pedagógica	Enseñanza para el Aprendizaje de los Educandos
Rho de Spearman	Gestión Pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)		0,001
	Enseñanza para el Aprendizaje de los Educandos	N	45	45
		Coefficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	45	45

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

En la Tabla 10, se puede apreciar que el indicador de relación Spearman es $Rho=0,472$; el cual corresponde a una correlación directa y moderada, la relación encontrada es significativa ($p= ,001$) < ($p= ,05$); por lo cual se acepta la hipótesis específica planteada, donde se verifica la correlación significativa para la gestión pedagógica y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los educandos de la variable desempeño docente en la entidad educativa Virú, Virú – 2021.

Tabla 11

Correlación de Gestión Pedagógica y la Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad.

			Gestión Pedagógica	Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad
Rho de Spearman	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad	N	45	45
		Coeficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	45	45

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

En la Tabla 11 se aprecia que el indicador de relación Spearman es $Rho = ,524$; el cual corresponde a una correlación directa y moderada, la relación encontrada es significativa ($p = ,000$) < ($p = ,05$); por lo cual se acepta la hipótesis específica planteada, donde se verifica la correlación significativa para la gestión pedagógica y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de la variable desempeño docente en la entidad educativa Virú, Virú – 2021.

Tabla 12

Correlación de Gestión Pedagógica y el Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente

			Gestión Pedagógica	Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente
Rho de Spearman	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	0,209
		Sig. (bilateral)		0,169
	Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente	N	45	45
		Coeficiente de correlación	0,209	1,000
		Sig. (bilateral)	0,169	
		N	45	45

En la Tabla 12 se puede observar que el indicador de relación de Spearman es de ,209; el cual corresponde a una correlación directa baja, la relación encontrada no es significativa ($p = ,169$) $>$ ($p = ,05$); por lo cual se rechaza la hipótesis específica planteada, donde se verifica que la correlación no es significativa para la gestión pedagógica y la dimensión del desarrollo de la profesión e identidad de la variable desempeño docente en la entidad educativa Virú, Virú – 2021.

V. DISCUSIÓN

En este trabajo investigativo, al determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la IE Virú la Libertad, se logró constatar que el valor (p calculado=0,000) $<$ (p tabular=0,05), a través de la prueba no paramétrica de Spearman ($Rho=0,560$) que da a entender que ocurre una asociación relevante, directa y moderada entre una y otra variable. Es decir, que los procesos pedagógicos, el desarrollo curricular y el sistema de evaluación tienden a relacionarse con la función del docente, es decir podrá prepararse para el aprendizaje de los educandos, para la enseñanza de los mismos, para participar en la gestión institucional frente a la comunidad y la búsqueda de su desarrollo profesional y de su identidad. Frente a lo comentado se declina la hipótesis nula y se admite la hipótesis de investigación la cual refiere que existe asociación directa y relevante entre gestión pedagógica y desempeño docente en el centro educativo Virú-2021. Estos resultados son corroborados por Anchante (2018) y Cabrera (2019), quienes llegan a concluir que la gestión pedagógica predice de manera moderada el desempeño docente; coinciden con Huaranga (2021) quien refiere que con una oportuna y eficiente gestión pedagógica se puede obtener un desempeño docente adecuado; y son corroborados por Meza et. al, Quispe-Pareja y Malca (2020) quienes refieren que la gestión del directivo es esencial y debe centrarse en la mejora de los aprendizajes a través de la eficiencia del docente, repercutiendo la calidad educativa. Por otro lado, estos resultados no coinciden con Del Pezo, Ponce de León y Chávez y OLivos (2019) quienes reportaron ($r=1,00$, $Rho= 0,751$ y $Rho= 0,875$ respectivamente, todos con $p < 0,05$); tampoco coinciden con Silva y Panta (2020) quienes reportaron ($Rho= 0,891$ y $r= 0,725$ respectivamente con $p < 0,05$) y tampoco coinciden con Domínguez, Sánchez y Romero (2018) quienes encontraron ($r=0,8875$, $Rho=0,832$ y $r=0,81$ respectivamente con $p<0,05$) en todos estos casos se halló correlación alta. En tal sentido, refiriendo lo que se comenta anteriormente al examinar estos resultados, se constata que mientras mejor enfocada y aplicada se encuentre la gestión pedagógica en los directivos y personal, mejor será el desempeño del docente; contribuyendo a la calidad educativa en beneficio de los educandos en la entidad educativa Virú, La libertad.

En esta investigación, al determinar el nivel de la gestión pedagógica en la entidad educativa Virú en la Libertad, se pudo constatar que el 100 % de los participantes identifican su desempeño docente en el nivel alto. Esto quiere decir que la gestión realizada para el seguimiento del proceso pedagógico, empleo del currículo y adecuada forma de evaluación se encuentra en el nivel alto, debido a que los docentes, a pesar de no tener claro algunos aspectos, valoran el aporte del directivo. Estos resultados son corroborados por Del Pezo y Ponce de León (2019) quienes reportaron nivel bueno (69%) y completa (57,5%) respectivamente, concluyendo que una adecuada cultura de evaluación permite las buenas relaciones entre los integrantes de la entidad educativa; también se corroborados por Panta y Malca (2020) quienes reportaron niveles de muy bueno-bueno (88,3%) y bueno (83%) respectivamente, lo cual obedece al siempre y casi siempre percepción de la motivación del directivo al empleo de estrategias en las tareas de aprendizaje. En el lado opuesto, estos resultados no coinciden con Anchante y Soriano (2018) quienes reportaron nivel regular (66,3%); no son corroborados por Cabrera y Chávez y Olivo (2019) quienes reportaron nivel medio (86,4%) y regular (55,8%) respectivamente son diferentes a los reportes de Silva y Meza et al. (2020) quienes reportaron nivel deficiente (71,4%) y nivel malo (64,5%) respectivamente lo que se evidencia en la no interacción adecuada de la comunidad educativa. En tal sentido refiriendo lo que se comenta anteriormente al analizar estos resultados, se confirma que a pesar de que algunos docentes sienten que aún la plana directiva no satisface las expectativas al no contar con indicaciones precisas para el desarrollo de su labor, la gestión pedagógica se encuentra en el nivel alto; de acuerdo a los referentes cerca del 50% de las investigaciones indican que a pesar de no estar de acuerdo con la gestión en otras entidades educativas, aun así los docentes aceptan y valoran como bueno y muy bueno el aporte del directivo, tal y como lo sostiene Espinel (2002) como se citó en De la Cruz (2017) la gestión pedagógica es un método de acción efectivo para que la labor de equipo y la proyección de la escuela sean los principales beneficiarios de la aplicación de la didáctica de aula y de la formación constante de los educadores.

En esta investigación, al determinar el nivel del desempeño docente en la entidad educativa Virú en la Libertad, se pudo constatar que el 93,3 % de los participantes (docentes) identifican a la gestión pedagógica en el nivel alto. Esto quiere decir que la preparación para el aprendizaje de los educandos, enseñanza para el aprendizaje de los educandos, su participación en la gestión del centro escolar articulado a la comunidad y desarrollo profesional e identidad docente se encuentra totalmente en el nivel alto. Estos resultados son corroborados por Panta, Malca y Silva (2020) quienes reportaron niveles muy buenos (76,5%), nivel bueno-muy bueno (86%) y eficiente (81,4%) respectivamente, atribuyendo este hecho a la retroalimentación brindada por parte del directivo, alto compromiso y sentido de responsabilidad para alinear su función a lo indicado en el marco del buen desempeño docente; también son corroborados por Del Pezo (2019) quien reporta nivel bueno (77%). Por otro lado, estos resultados no concuerdan con Meza et al. (2020) quienes encontraron nivel regular (58,5%), Chávez y Olivos (2019) nivel medio (50%), Sánchez (2019) con proceso (57,4%) y no concuerda con Anchante y Soriano (2018) quien halló nivel inicio (76,3%). En tal sentido refiriendo lo que se comenta anteriormente al analizar estos resultados, se confirma que a pesar de que algunos docentes sienten que aún la plana directiva no satisface las expectativas al no contar con indicaciones precisas para el desarrollo de su labor, además de algunos impedimentos para el cumplimiento de las funciones entre algunas carencias, el desempeño docente se encuentra en el nivel alto en la percepción del personal por su autorreflexión del compromiso y responsabilidad asumida, en un 50% los referentes confirman este hecho en otras entidades educativas.

En esta investigación, al determinar la asociación entre la gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje en la IE Virú la Libertad, se pudo constatar que el valor (p calculado=0,001) $<$ (p tabular=0,05) a través de la prueba no paramétrica de Spearman ($Rho= 0,465$) que da a entender que ocurre una asociación relevante, directa y moderada entre ambas variables. Esto quiere decir que la gestión pedagógica tiende a relacionarse con la preparación en cuanto al conocimiento de los estudiantes, lo que se enseña, del proceso, planificación del objetivo con el proceso, uso de recursos y evaluación. Frente a lo mencionado se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, la cual refiere que existe asociación directa y significativa entre gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje de los educandos en el centro educativo Virú-2021. Estos resultados son corroborados por Anchante y Soriano (2018) quienes reportaron ($Rho=0,539$, $p< 0,05$) relación directa y moderada, pero no coinciden con lo que reportó Panta (2020) ($r=0,725$, $p<0,05$) y tampoco coincide con los reportes de Domínguez, Sánchez y Romero (2018) quienes hallaron ($r=0,8875$, $Rho=0,846$ y $r=0,7833$ respectivamente) quienes hallaron relación directa alta, hecho atribuible a que los docentes diseñan estrategias, se desempeñan bien y tratan de conocer a sus estudiantes, hacen sesiones acorde, a las necesidades, consideran los saberes previos, toma en cuenta el contexto. En tal sentido, refiriendo lo que se comenta anteriormente al analizar estos resultados, se confirma que mientras mejor enfocada y aplicada se encuentre la gestión pedagógica en los directivos y personal, mejor será la preparación de parte de los docentes para el aprendizaje de los educandos en la entidad educativa Virú, La libertad. Los referentes considerados dan cuenta de una relación alta, mientras que en esta investigación se presenta como moderada que al ser contrastada con el nivel alto de desempeño docente y el nivel alto de gestión pedagógica se esperaría también una relación alta, lo cual no ocurrió; este hecho puede ser explicado por la poca comprensión de las preguntas asociadas al desempeño docente, algo similar reporta Ponce de León (2019) quien en niveles altos de gestión pedagógica atribuyó a un pequeño grupo la percepción del nivel inicio debido a la poca información por parte de los entrevistados.

En esta investigación, al determinar la relación entre la gestión pedagógica y la enseñanza para el aprendizaje en la IE Virú la Libertad , se pudo constatar que el valor (p calculado=0,001)<(p tabular=0,05), a través de la prueba no paramétrica de Spearman ($Rho=0,539$) que da a entender que ocurre una asociación relevante, directa y moderada entre ambas variables. Esto quiere decir que la gestión pedagógica tiende a relacionarse con la enseñanza en cuanto a la creación del clima propicio, convivencia democrática, uso de estrategias y recursos, evaluación y retroalimentación de estudiantes. Frente a lo mencionado se declina la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigativa, la cual refiere que existe asociación directa y significativa entre gestión pedagógica y la enseñanza para el aprendizaje de los educandos en la entidad educativa Virú-2021. Estos resultados son corroborados por Sánchez (2018) quien halló ($Rho=0,649$, $p<0,05$), relación directa moderada; pero no coinciden con los reportes de Panta (2020) quien comunica ($r=0,876$, $p< 0,05$) y no concuerdan con Domínguez y Romero (2018) quienes reportan ($r=0,8850$ y $r=0,8923$) relación directa alta y muy diferente a lo reportado por Anchante y Soriano (2018) ($Rho=0,350$, $p<0,05$) relación directa baja. En tal sentido, refiriendo lo que se comenta anteriormente al analizar estos resultados, se confirma que una gestión pedagógica percibida con nivel alta se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de manera relevante estadísticamente, directa y moderada en la entidad educativa Virú, La libertad; este hecho ocurre en contexto con la percepción de nivel alta del desempeño docente; talvez una posible explicación del porque esta relación es moderada pueda deberse a la manera como se obtuvieron los datos o la comprensión de los items, el tiempo y espacio limitado para la aplicación del instrumento, pues de acuerdo a Morales (2011) algunas veces no se presta el acopio de los datos en situaciones perfectas, por presentarse algunos inconvenientes.

En esta investigación, al determinar la relación entre la gestión pedagógica y la participación de la gestión educativa articulada a la comunidad en la IE Virú la Libertad , se pudo constatar que el valor (p calculado=0,001)<(p tabular=0,05), a través de la prueba no paramétrica de Spearman ($Rho=0,472$) que da a entender que ocurre una asociación relevante directa y moderada entre ambas variables. Esto quiere decir que la gestión pedagógica tiende a relacionarse con la participación en cuanto a la actitud democrática y colaborativa, contribución al PEI, con respeto, colaboración e integración con la comunidad educativa en general. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, la cual refiere que existe relación directa y significativa entre gestión pedagógica y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la entidad educativa Virú-2021. Estos resultados son corroborados por Panta (2020) quien reporta ($r=0,693$, $p<0,05$) relación directa moderada, y por Anchante y Soriano (2018), quienes reportaron ($Rho= 0,496$, $p<0,05$) directa y moderada; por otro lado, los resultados no guardan similitud con los reportes de Domínguez, Sánchez y Romero (2018) quienes hallaron ($r=0,8910$, $r=0,820$ y $r= 0,780$ con $p<0,05$) relación directa alta. En tal sentido refiriendo lo que se comenta anteriormente al analizar estos resultados, se confirma que una gestión pedagógica percibida con nivel alta se relaciona con la participación de la gestión educativa articulada a la comunidad de manera relevante estadísticamente, directa y moderada en la entidad educativa Virú, La libertad; este hecho ocurre en contexto con la percepción de nivel alta del desempeño docente; en este caso dos de cinco referentes confirman este resultado, sin embargo, no se descarta alguna interferencia en la toma de los datos, atribuibles a la manera de aplicación el instrumento y comprensión de los ítems en el cuestionario (Morales, 2011).

En esta investigación, al determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la IE Virú la Libertad, se pudo constatar que el valor (p calculado=0,000)<(p tabular=0,05), a través de la prueba no paramétrica de Spearman ($Rho=0,496$) que da a entender que ocurre una asociación relevante directa y moderada entre ambas variables. Esto quiere decir que la gestión pedagógica tiende a relacionarse con la reflexión de su labor, formación continua, identidad y responsabilidad profesional, ética, derechos, honestidad, justicia y compromiso social. Frente a lo mencionado se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, la cual refiere que existe asociación directa y relevante entre gestión pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la entidad educativa Virú-2021. Estos resultados son corroborados por Anchante y Soriano (2018) quien reporta ($Rho=0,307$, $p<0,05$) relación directa baja; y no concuerda con lo reportado por Panta (2020) y Sánchez (2018) quienes hallaron ($r=0,725$ y $Rho= 0,794$ con $p<0,05$) relación directa alta En tal sentido refiriendo lo que se comenta anteriormente al analizar estos resultados, se confirma que una gestión pedagógica percibida con nivel alta se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de manera relevante estadísticamente, directa y baja en la entidad educativa Virú, La libertad; este hecho ocurre en contexto con la percepción de nivel alta del desempeño docente; en este caso uno de los referentes es similar a lo encontrado, sin embargo, considerando que para las demás relaciones de la gestión pedagógica con las dimensiones del desempeño docente fueron moderadas, queda claro que los docentes aún no logran la plena reflexión de su práctica, de su proceso, de su identidad, responsabilidad profesional y compromiso social, por lo que es en esta dimensión donde se requiere mayor atención para mejora educativa.

VI. CONCLUSIONES

- Primero** : Se determinó la relación existente entre gestión pedagógica y desempeño docente en la institución educativa Virú-2021, según el valor de coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,560$ y el nivel de significancia ($p<0,05$).
- Segundo** : Se determinó que los docentes de la institución educativa, durante el año 2021, desarrollan nivel alto de gestión pedagógica.
- Tercero** : Se determinó que los docentes de la institución educativa donde se realizó el estudio, durante el año 2021, desarrollan nivel alto en su desempeño.
- Cuarto** : Se determinó la relación que existe entre gestión pedagógica y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa Virú-2021, según el valor de coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,465$ y el nivel de significancia ($p<0,05$).
- Quinto** : Se determinó la relación que existe entre gestión pedagógica y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa Virú-2021, según el valor de coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,472$ y el nivel de significancia ($p<0,05$).
- Sexto** : Se determinó la relación que existe entre gestión pedagógica y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente en la institución educativa Virú-2021, según el valor de coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,524$ y el nivel de significancia ($p<0,05$).
- Séptimo** : Se determinó que no existe relación significativa entre gestión pedagógica y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente en la institución educativa Virú-2021, según el valor de coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,209$ y el nivel de significancia ($p>0,05$).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera : A la dirección de la Entidad Educativa Virú, pueda realizar el cruce de información para comparar los resultados del monitoreo en la institución con los resultados reportados para la dimensión desarrollo de la profesionalidad de la variable desempeño docente para verificar que la causa del 100% de aprobación en su nivel.
- Segunda : A los directivos de la entidad educativa Virú se recomienda tener en cuenta las teorías de la motivación durante el monitoreo y fuera del monitoreo y a través de entrevistas personalizadas identificar que causa frustración o cuales son las necesidades del personal.
- Tercera : Se recomienda a los directivos y docentes manejen comunicación asertiva en el trabajo colaborativo a fin de poder empoderarse con su rol, sus metas personales alineados a la misión y visión de la institución; fomentando un trabajo en equipo, en clima favorable, con mejor trato por parte de la gestión directiva, con un liderazgo que fomente el mejor desempeño laboral.
- Cuarta : Se recomienda para futuras investigaciones que la recolección de información se efectúe por un agente externo, mediante el cual se garantice y que los encuestados tengan la certeza plena de que sus respuestas no serán apreciadas ni cuestionados por el autor de la investigación o por la plana jerárquica, para disminuir la probabilidad de respuestas inducidas que no revelan la realidad a investigar.

REFERENCIAS

- Anchante, J., y Soriano, L. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chincha Alta-2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28743>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Consultado en: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Arias,+F.+\(2012\).+El+Proyecto+de+Investigaci%C3%B3n:+Introducci%C3%B3n+a+la+metodolog%C3%ADa+cient%C3%ADfica.+\(6a+Ed.\)+Venezuela:+Episteme.&ots=kYnlgnsul9&sig=EuhN_QDpMNRReOjkncQUFnvByRT8#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Arias,+F.+(2012).+El+Proyecto+de+Investigaci%C3%B3n:+Introducci%C3%B3n+a+la+metodolog%C3%ADa+cient%C3%ADfica.+(6a+Ed.)+Venezuela:+Episteme.&ots=kYnlgnsul9&sig=EuhN_QDpMNRReOjkncQUFnvByRT8#v=onepage&q&f=false)
- Benítez, J. E., Cabay, L. C. y Encalada, V. D. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83-95: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6121667>
- Bolívar, A. (2010). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/2653>
- Cabrera, M. (2019). *La gestión pedagógica y su influencia en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/42792/Cabrera_RMP.pdf.
- Capacho, E. M. y Rincón, G. (2018). *La gestión educativa y sus implicaciones en las instituciones educativas en tiempos de posacuerdo*: <http://hdl.handle.net/10554/35197>.
- Chanes, F. J. L., Guerrero, A. C., y Guevara, J. F. (2006). La satisfacción hacia el trabajo. Un análisis basado en las teorías de las expectativas y de equidad.

- Administración y Organizaciones*, 9(17), 117-134.
<https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/249>
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio UCT.
<http://190.223.196.26/handle/123456789/584>
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento Renacyt*. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Corrales, O., Jiménez, M. (1994). El docente y la investigación. *Revista de Educación*, 18(2).
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/12684>
- De La Cruz, Edwin. (2017). Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 321-357.
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>
- Del Pezo, T. (2019). *Gestión pedagógica y desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas-2017* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45141>
- Domínguez, N. (2018). *La gestión pedagógica y la práctica docente en la Institución Educativa Nro. 1214 Señor de los Milagros de Magdalena–Lima* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2123>.
- EN PERÚ, Representación de la UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Perú: Lance.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/2896>

- Equipo editorial, Etecé (21 de octubre de 2020). "Pragmatismo". De: Argentina. Para: Concepto.de. <https://concepto.de/pragmatismo/>
- Fumero, L. P., Díaz, G. M. M, y García, J. A. T. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud*, 13(1), 191-195. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7322758>
- Galaz, A., Jiménez-Vásquez, M., y Díaz-Barriga, A. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles educativos*, 41(163), 177-199. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177&lng=es&tlng=es.
- Garza, J. (México, 2015). Valores: reflexiones para vivir mejor. *EXATEC*. https://egresados.itesm.mx/egresados/plsql/NoticiasPortalNuevo.NPO_Inicio?l_noticia=4682
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J. y Vargas, S. (2017). Estado de la Educación en el Perú. Lima. Perú. Recuperado de: <http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>
- Guiñan de Valenzuela, Y. (2012). *Teorías del aprendizaje. Teoría cognitivista* [Diapositivas de Power Point]. Instituto Universitario de Tecnología Antonio José de Sucre. <https://es.slideshare.net/YerannysGuiandeValenzuela/teora-cognitivista-12867926>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Huaranga (2021). *Gestión pedagógica y desempeño docente en el colegio Santo Domingo-Jicamarca, UGEL 15, Lima, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56365>
- Ivanovna, V. I. (2015). Pedagogical Management of Learning Activities of Students in the Electronic Educational Environment of the University: A Differentiated Approach. *International Education Studies*, 8(5), 205-212.

<https://pdfs.semanticscholar.org/042c/17a714aff85bfc093da47de8842041cef05.pdf>

Jornet, M., González, S. y Sánchez D. (2014). Factores contextuales que influyen en el desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2), 185-195: <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/3124/3322>

Justicia, P. C. (2004). *Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Opus Dei Oficina de Información*. Consultado de: <https://n9.cl/j8x94>

López-Paredes, M. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Dominio de las Ciencias*, 3(1), 201-215. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/384>

López-Paredes, M. A. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Dominio de las Ciencias*, 3(1), 201-215. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/384>

Lynch, M. (8 de diciembre de 2017). 18 razones por las cuales el sistema educativo de EEUU está fallando. *Otras voces en educación*. Consultado en: <http://otrasvoceseneducacion.org/archivos/259372>

MacLeod, S. (6 de abril de 2022). Piaget's Stages of Cognitive Development. *SimplyPsychology*. <https://www.simplypsychology.org/piaget.html>

Madero Gómez, S.M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. Epub 11 de septiembre de 2020. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Malca, A. (2020). *Gestión pedagógica y desempeño docente, en los profesores de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Guadalupe* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44792>

Mannion, G. (2007). Against expediency: the ethics of education. *Journal of Catholic Education*, 11(2), 142-156. <https://digitalcommons.lmu.edu/ce/vol11/iss2/2/>

Meza, L., Torres, J. y Mamani-Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular

durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23-35.

<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/543>

Minedu (2014a). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes. Directivos construyendo escuelas*: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf

Minedu (2014b). *Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Minedu (2018). *Reporte de Evaluación en Cifras de la evaluación ordinaria del desempeño docente*: http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11561497388Evaluaci%C3%B3n-en-cifras_EDD-Inicial-Tramo-II-2018_0_0.pdf

Minedu (3 de diciembre de 2019). PISA: *Perú sigue siendo el país de América Latina que muestra mayor crecimiento histórico en matemática, ciencia y lectura*. [http://umc.minedu.gob.pe/pisa-peru-sigue-siendo-el-pais-de-america-latina-que-muestra-mayor-crecimiento-historico-en-matematica-ciencia-y-lectura/#:~:text=Estad%C3%ADsticamente%2C%20el%20Per%C3%BA%20tiene%20resultados,%20con%20Argentina%20\(402\).](http://umc.minedu.gob.pe/pisa-peru-sigue-siendo-el-pais-de-america-latina-que-muestra-mayor-crecimiento-historico-en-matematica-ciencia-y-lectura/#:~:text=Estad%C3%ADsticamente%2C%20el%20Per%C3%BA%20tiene%20resultados,%20con%20Argentina%20(402).)

Morales. P. (2011). *El coeficiente de correlación*. Recuperado de: https://www.academia.edu/39550569/El_coeficiente_de_correlaci%C3%B3n_1._Qu%C3%A9_mide_el_coeficiente_de_correlaci%C3%B3n

Mosquera, N. (9 de julio de 2015). Las Tendencias humanistas de Carl Rogers, Hamachek, A. Maslow. *MexicoDocuments*. <https://vdocuments.mx/las-tendencias-humanistas-de-carl-rogers-hamachek.html>

Navarro, N., Falconi, A., y Espinoza, J. (2017). Improving the evaluation process of students in basic education. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(4), 58-69. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/ru>

- OCDE (2016). *Resultados clave 2015*. <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus-ESP.pdf>
- Orealc-Unesco (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Un estado del arte en base a ocho sistemas escolares de la región*. Santiago: OREALC/UNESCO.:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002327/232799s.pdf>
- Panta, L. A. (2020). *Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa "Pablo Visalot" del distrito de Jumbilla* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43034>
- Peiró, R. (13 de enero de 2021). Teoría del constructivismo. *Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-del-constructivismo.html>
- Ponce De León, C. (2019). *El desempeño docente y la gestión pedagógica en el tercer año de secundaria de la Institución Educativa Particular San Juan de Barranco, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3304>
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 14(1), 7-14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Representación de la UNESCO en Perú (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/2896>
- Romero, H. E. (2018). *La gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres-Lima* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1594>
- Saavedra, J. (27 de noviembre de 2017). El director hace la diferencia. *Banco Mundial Blogs*. <https://blogs.worldbank.org/es/education/el-director-hace-la-diferencia>

- Sánchez, R. (2018). *Gestión pedagógica y desempeño docente en dos Instituciones Educativas de la Ugel N 02, Rímac-2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17540>
- Silva, G. (2020). *Gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio de la UCV. http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_acceed8710b646b55973db7f5d2cc843
- Stromquist, N. (2018). *La situación del personal y la profesión docente en el mundo*. <https://fe.ccoo.es/f04aaf96fd7ec591ce9d1747c047a918000063.pdf>
- Tacillo , E. F. (2016). *Metodología de la investigación científica. Universidad Jaime Bausate y Meza*. <http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>
- Tafur, M. (2014). *Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa 3056 Gran Bretaña del distrito de Independencia, año 2010* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1047>.
- Unesco (2021). Docentes. Consultado en: <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Unesco, O. d. (2018). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*: [http:// unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf)
- Unesco. (24 de febrero de 2016). UNESCO: *liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos*. UNESCO. Consultado en: http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/
- Vaillant, D. (2020). *Experiencias innovadoras en el desarrollo profesional de directivos*. Caracas: CAF: <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1524>
- Vezub, L. F. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. Profesorado. *Revista de Currículum y*

Formación de Profesorado, 11(1),0:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56711102>

Zabalza, M. (1997). *Diseño y desarrollo curricular.*
http://www.terras.edu.ar/biblioteca/1/CRRM_Zabalza_Unidad_4.pdf

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable 1. Gestión pedagógica.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Gestión Pedagógica	Minedu (2014), menciona que: La gestión pedagógica es el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela liderado por el equipo directivo para promover y garantizar el logro de los aprendizajes.	Procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> - Promover al equipo docente en la participación de planificación curricular. - Monitoreo y orientación a los docentes en su práctica pedagógica. 	4 3	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A Veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Desarrollo curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en la elaboración de los documentos de gestión institucional. - Organiza la programación anual, mensual y diaria - Gestiona objetivos institucionales 	3 2 2	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A Veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Sistema de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa en forma pertinente de acuerdo al nivel de estudios - Uso de diversos medios para evaluar competencias. 	2 5	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A Veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Variable 2. Desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Desempeño docente	Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (Minedu, 2014).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Domina los contenidos actualizados - Uso de los recursos para el proceso pedagógico 	3 3	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A Veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Organiza y valora espacios para dar solución a conflictos - Maneja y aplica estrategias pedagógicas para evaluar a los estudiantes 	3 5	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A Veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Participación en la gestión de la escuela	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve en los padres y estudiantes el intercambio de experiencias. 	3	1 = Nunca

		articulada a la comunidad	- Valora y participa en el desarrollo individual y colectivo de los estudiantes	3	2 = Casi nunca 3 = A Veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Desarrollo de proyectos y representatividad educativa - Participa en actividades institucionales - Desarrollo de la práctica pedagógica de acuerdo a principios éticos	2 2 2	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A Veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario para evaluar la Gestión pedagógica



Indicaciones: Lee atentamente todas las preguntas y por favor marca con una “X” el número que describa mejor tu opinión, con base en la escala siguiente. No deje preguntas sin responder.

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

D	Ítems		Escala				
Procesos pedagógicos	1	En la Institución Educativa se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes.	1	2	3	4	5
	2	En la Institución Educativa se estimula la iniciativa de los docentes, relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas.	1	2	3	4	5
	3	En la Institución Educativa se promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	1	2	3	4	5
	4	En la Institución Educativa se orienta la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	1	2	3	4	5
	5	En la Institución Educativa se monitorea a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica.	1	2	3	4	5
	6	En la Institución Educativa se orienta a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica.	1	2	3	4	5
	7	En la Institución Educativa se monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	1	2	3	4	5
Desarrollo curricular	8	En la Institución Educativa se diseña de manera participativa el Proyecto Educativo Institucional.	1	2	3	4	5
	9	En la Institución Educativa se diseña de manera participativa el Proyecto Curricular Institucional.	1	2	3	4	5
	10	En la Institución Educativa se diseña de manera participativa el Plan Anual de Trabajo.	1	2	3	4	5
	11	La programación anual planteada por los docentes está de acuerdo con el Proyecto Curricular Institucional.	1	2	3	4	5
	12	Las sesiones de aprendizaje de los docentes están relacionadas con la Unidad de Aprendizaje.	1	2	3	4	5

	13	La Institución Educativa dirige al equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
	14	En la Institución Educativa se gestiona el uso óptimo del tiempo a favorde los aprendizajes de todos los estudiantes.	1	2	3	4	5
Sistema de evaluación	15	En la Institución Educativa se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientados al logro de las metas de aprendizaje.	1	2	3	4	5
	16	La evaluación de los aprendizajes que realiza la Institución Educativa se basa en el nivel y ciclo que cursan sus estudiantes.	1	2	3	4	5
	17	En la Institución Educativa se realiza evaluaciones de acuerdo al nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes.	1	2	3	4	5
	18	En la Institución Educativa se utiliza la lista de cotejo para medir el progreso de los estudiantes de manera continua.	1	2	3	4	5
	19	En la Institución Educativa se utiliza Formularios de Google para medir el progreso de los estudiantes de manera continua.	1	2	3	4	5
	20	En la Institución Educativa se utiliza las rúbricas para medir el progreso de los estudiantes de manera continua.	1	2	3	4	5
	21	La Institución Educativa Realiza adaptaciones en su evaluación ante la presencia de estudiantes con diferentes estilos de aprendizaje.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE



INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir el nivel del Desempeño Docente. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera que usted percibe.

Marque con un aspa en solo uno de los cuadros de cada pregunta

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

N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	Domina usted los contenidos actualizados del área curricular que enseña.					
2	Sus conocimientos se encuentran actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos influyen al momento de desarrollar su planificación curricular.					
3	Valora el nivel de participación colegiada para elaborar sus programas curriculares					
4	Usted hace uso de los recursos disponibles en la institución para la planificación curricular.					
5	Valora en su programación curricular las características individuales y culturales de los estudiantes.					
6	En el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje es capaz de despertar curiosidad, interés y compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
7	Valora que los conflictos se resuelven en diálogo con los estudiantes o empleando normas de convivencia pacífica.					
8	Considera el uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos.					
9	Organiza sus aplicaciones virtuales que empleará de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.					
10	Valora las aplicaciones virtuales en el desarrollo de sus experiencias de aprendizaje.					
11	Maneja estrategias pedagógicas para evaluar de manera individualizada a los estudiantes.					
12	Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes.					
13	Valora la sistematización y análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
14	Considera evaluar los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					

DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
15	Interactúa con sus pares colaborativamente y con su iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.				
16	Considera a los padres de familia y comunidad en la planificación curricular.				
17	Valoras e involucras la participación de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en tu institución educativa.				
18	Valoras el desarrollo individual o colectivo de proyectos de investigación y/o innovación pedagógicas que se ejecuten en tu I. E.				
19	Participa activamente durante las actividades virtuales de proyección comunal de la institución educativa.				
20	Consideras los saberes y recursos de tu comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje				
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
21	Consideras el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes.				
22	Valoras la representatividad de la institución educativa a nivel local, regional y nacional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo profesional.				
23	Consideras la promoción y práctica de las normas de convivencia en tu I.E.				
24	Valoras tu participación en las actividades escolares programadas en la I.E.				
25	Tu práctica pedagógica la desarrollas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.				
26	Consideras tu práctica pedagógica en relación al respeto de derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION PEDAGOGICA.

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Procesos pedagógicos							
1	En la Institución Educativa se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes.	2		2		2		
2	En la Institución Educativa se estimula la iniciativa de los docentes, relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas.	2		2		2		
3	En la Institución Educativa se promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	2		2		2		
4	En la Institución Educativa se orienta la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	2		2		2		
5	En la Institución Educativa se monitorea a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica.	2		2		2		
6	En la Institución Educativa se orienta a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica.	2		2		2		
7	En la Institución Educativa se monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	2		2		2		
	Dimensión 2: Desarrollo curricular							
8	En la Institución Educativa se diseña de manera participativa el Proyecto Educativo Institucional.	2		2		2		

9	En la Institución Educativa se diseña de manera participativa el Proyecto Curricular Institucional.	2		2		2		
10	En la Institución Educativa se diseña de manera participativa el Plan Anual de Trabajo.	2		2		2		
11	La programación anual planteada por los docentes está de acuerdo con el Proyecto Curricular Institucional.	2		2		2		
12	Las sesiones de aprendizaje de los docentes están relacionadas con la Unidad de Aprendizaje	2		2		2		
13	La Institución Educativa dirige al equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales	2		2		2		
14	En la Institución Educativa se gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes de todos los estudiantes	2		2		2		
	Dimensión 3: Sistema de evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	En la Institución Educativa se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientados al logro de las metas de aprendizaje.	2		2		2		
16	La evaluación de los aprendizajes que realiza la Institución Educativa se basa en el nivel y ciclo que cursan sus estudiantes.	2		2		2		
17	En la Institución Educativa se realiza evaluaciones de acuerdo al nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes.	2		2		2		
18	En la Institución Educativa se utiliza la lista de cotejo para medir el progreso de los estudiantes de manera continua.	2		2		2		

19	En la Institución Educativa se utiliza la ficha de observación para medir el progreso de los estudiantes de manera continua	2		2		2		
20	En la Institución Educativa se utiliza las rúbricas para medir el progreso de los estudiantes de manera continua.	2		2		2		
21	La Institución Educativa Realiza adaptaciones en su evaluación ante la presencia de estudiantes con diferentes estilos de aprendizaje.	2		2		2		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [2]** **Aplicable después de corregir [1]** **No aplicable [0]**

Apellidos y nombres del juez validador: TERAN RAMIREZ, Freddy

ORCID: [https:// 0000-0003-0368-8552](https://0000-0003-0368-8552)

Especialidad del validador: doctorado en administración de la educación

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

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

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

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



Dr. TERAN RAMIREZ, Freddy
ORCID [https:// 0000-0003-0368-8552](https://0000-0003-0368-8552)

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

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Procesos pedagógicos							
1	En la Institución Educativa se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes.	2		2		2		
2	En la Institución Educativa se estimula la iniciativa de los docentes, relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas.	2		2		2		
3	En la Institución Educativa se promueve la participación del equipodocente en los procesos de planificación curricular.	2		2		2		
4	En la Institución Educativa se orienta la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	2		2		2		
5	En la Institución Educativa se monitorea a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica.	2		2		2		
6	En la Institución Educativa se orienta a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica.	2		2		2		
7	En la Institución Educativa se monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	2		2		2		
	Dimensión 2: Desarrollo curricular							
8	En la Institución Educativa se diseña de manera participativa el Proyecto Educativo Institucional.	2		2		2		

9	En la Institución Educativa se diseña de manera participativa el Proyecto Curricular Institucional.	2		2		2		
10	En la Institución Educativa se diseña de manera participativa el Plan Anual de Trabajo.	2		2		2		
11	La programación anual planteada por los docentes está de acuerdo con el Proyecto Curricular Institucional.	2		2		2		
12	Las sesiones de aprendizaje de los docentes están relacionadas con la Unidad de Aprendizaje	2		2		2		
13	La Institución Educativa dirige al equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales	2		2		2		
14	En la Institución Educativa se gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes de todos los estudiantes	2		2		2		
	Dimensión 3: Sistema de evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	En la Institución Educativa se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientados al logro de las metas de aprendizaje.	2		2		2		
16	La evaluación de los aprendizajes que realiza la Institución Educativa se basa en el nivel y ciclo que cursan sus estudiantes.	2		2		2		
17	En la Institución Educativa se realiza evaluaciones de acuerdo al nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes.	2		2		2		
18	En la Institución Educativa se utiliza la lista de cotejo para medir el progreso de los estudiantes de manera continua.	2		2		2		

19	En la Institución Educativa se utiliza la ficha de observación para medir el progreso de los estudiantes de manera continua	1		2		2		Adecuar la pregunta al contexto virtual
20	En la Institución Educativa se utiliza las rúbricas para medir el progreso de los estudiantes de manera continua.	2		2		2		
21	La Institución Educativa Realiza adaptaciones en su evaluación ante la presencia de estudiantes con diferentes estilos de aprendizaje.	2		2		2		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [2]** **Aplicable después de corregir [1]** **No aplicable [0]**

Apellidos y nombres del juez validador: MONDRAGON CERVERA, Rigoberto

ORCID: [https:// 0000-0002-1718-8949](https://0000-0002-1718-8949)

Especialidad del validador: doctorado en administración de la educación

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

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

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

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



Dr. MONDRAGON CERVERA, Rigoberto
ORCID [https:// 0000-0002-1718-8949](https://0000-0002-1718-8949)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION PEDAGOGICA

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Procesos pedagógicos							
1	En la Institución Educativa se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes.	2		2		2		
2	En la Institución Educativa se estimula la iniciativa de los docentes, relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas.	2		2		2		
3	En la Institución Educativa se promueve la participación del equipodocente en los procesos de planificación curricular.	2		2		2		
4	En la Institución Educativa se orienta la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	2		2		2		
5	En la Institución Educativa se monitorea a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica.	2		2		2		
6	En la Institución Educativa se orienta a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica.	2		2		2		
7	En la Institución Educativa se monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	2		2		2		
	Dimensión 2: Desarrollo curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
8	En la Institución Educativa se diseña de manera participativa el Proyecto Educativo Institucional.	2		2		2		

9	En la Institución Educativa se diseña de manera participativa el Proyecto Curricular Institucional.	2		2		2		
10	En la Institución Educativa se diseña de manera participativa el Plan Anual de Trabajo.	2		2		2		
11	La programación anual planteada por los docentes está de acuerdo con el Proyecto Curricular Institucional.	2		2		2		
12	Las sesiones de aprendizaje de los docentes están relacionadas con la Unidad de Aprendizaje	2		2		2		
13	La Institución Educativa dirige al equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales	2		2		2		
14	En la Institución Educativa se gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes de todos los estudiantes	2		2		2		
	Dimensión 3: Sistema de evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	En la Institución Educativa se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientados al logro de las metas de aprendizaje.	2		2		2		
16	La evaluación de los aprendizajes que realiza la Institución Educativa se basa en el nivel y ciclo que cursan sus estudiantes.	2		2		2		
17	En la Institución Educativa se realiza evaluaciones de acuerdo al nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes.	2		2		2		

18	En la Institución Educativa se utiliza la lista de cotejo para medir el progreso de los estudiantes de manera continua.	2		2		2		
19	En la Institución Educativa se utiliza la ficha de observación para medir el progreso de los estudiantes de manera continua	2		2		2		
20	En la Institución Educativa se utiliza las rúbricas para medir el progreso de los estudiantes de manera continua.	2		2		2		
21	La Institución Educativa Realiza adaptaciones en su evaluación ante lapresencia de estudiantes con diferentes estilos de aprendizaje.	2		2		2		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [2]** **Aplicable después de corregir [1]** **No aplicable [0]**

Apellidos y nombres del juez validador: Pedro Milla Ventura **ORCID: https://**

Especialidad del validador: doctorado en administración de la educación

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

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

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

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

Pedro Milla Ventura

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Domina usted los contenidos actualizados del área curricular que enseña.	2		2		2		
2	Sus conocimientos se encuentran actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos influyen al momento de desarrollar su planificación curricular.	2		2		2		
3	Valora el nivel de participación colegiada para elaborar sus programas curriculares	2		2		2		
4	Usted hace uso de los recursos disponibles en la institución para la planificación curricular.	2		2		2		
5	Valora en su programación curricular las características individuales y culturales de los estudiantes.	2		2		2		
6	En el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje es capaz de despertar curiosidad, interés y compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	2		2		2		
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Valora que los conflictos se resuelven en diálogo con los estudiantes o empleando normas de convivencia pacífica.	2		2		2		
8	Considera el uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos.	2		2		2		
9	Organiza su aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	2		2		2		
10	Valora la aplicación de las tics en sus sesiones de aprendizaje haciendo uso del aula de innovación	2		2		2		

11	Maneja estrategias pedagógicas para evaluar de manera individualizada a los estudiantes.	2		2		2		
12	Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes.	2		2		2		
13	Valora la sistematización y análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	2		2		2		
14	Considera evaluar los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	2		2		2		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Interactúa con sus pares colaborativamente y con su iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.	2		2		2		
16	Considera a los padres de familia y comunidad en la planificación curricular.	2		2		2		
17	Valoras e involucras la participación de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en tu institución educativa.	2		2		2		
18	Valoras el desarrollo individual o colectivo de proyectos de investigación y/o innovación pedagógicas que se ejecuten en tu I. E.	2		2		2		
19	Participa activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal de la institución educativa.	2		2		2		
20	Consideras los saberes y recursos de tu comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje	2		2		2		
	DIMENSIÓN 4: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Consideras el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes.	2		2		2		

22	Valoras la representatividad de la institución educativa a nivel local, regional y nacional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo profesional.	2		2		2	
23	Consideras la promoción y práctica de las normas de convivencia en tu I.E.	2		2		2	
24	Valoras tu participación en las actividades escolares programadas en la I.E.	2		2		2	
25	Tu práctica pedagógica la desarrollas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.	2		2		2	
26	Consideras tu práctica pedagógica en relación al respeto de derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [2]** **Aplicable después de corregir [1]** **No aplicable [0]**

Apellidos y nombres del juez validador: TERAN RAMIREZ, Freddy **ORCID:** [https:// 0000-0003-0368-8552](https://0000-0003-0368-8552)

Especialidad del validador: doctorado en administración de la educación

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

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

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

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



Dr. TERAN RAMIREZ, Freddy
ORCID [https:// 0000-0003-0368-8552](https://0000-0003-0368-8552)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Domina usted los contenidos actualizados del área curricular que enseña.	2		2		2		
2	Sus conocimientos se encuentran actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos influyen al momento de desarrollar su planificación curricular.	2		2		2		
3	Valora el nivel de participación colegiada para elaborar sus programas curriculares	2		2		2		
4	Usted hace uso de los recursos disponibles en la institución para la planificación curricular.	2		2		2		
5	Valora en su programación curricular las características individuales y culturales de los estudiantes.	2		2		2		
6	En el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje es capaz de despertar curiosidad, interés y compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	2		2		2		
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Valora que los conflictos se resuelven en diálogo con los estudiantes o empleando normas de convivencia pacífica.	2		2		2		
8	Considera el uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos.	2		2		2		
9	Organiza su aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	1		2		2		Adecuar pregunta al sistema virtual
10	Valora la aplicación de las tics en sus sesiones de aprendizaje haciendo uso del aula de innovación	2		2		1		Adecuar pregunta al sistema virtual

11	Maneja estrategias pedagógicas para evaluar de manera individualizada a los estudiantes.	2		2		2		
12	Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes.	2		2		2		
13	Valora la sistematización y análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	2		2		2		
14	Considera evaluar los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	2		2		2		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Interactúa con sus pares colaborativamente y con su iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.	2		2		2		
16	Considera a los padres de familia y comunidad en la planificación curricular.	2		2		2		
17	Valoras e involucras la participación de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en tu institución educativa.	2		2		2		
18	Valoras el desarrollo individual o colectivo de proyectos de investigación y/o innovación pedagógicas que se ejecuten en tu I. E.	2		2		2		
19	Participa activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal de la institución educativa.	1		2		2		Adecuar pregunta al sistema virtual
20	Consideras los saberes y recursos de tu comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje	2		2		2		
	DIMENSIÓN 4: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Consideras el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes.	2		2		2		

22	Valoras la representatividad de la institución educativa a nivel local, regional y nacional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo profesional.	2		2		2	
23	Consideras la promoción y práctica de las normas de convivencia en tu I.E.	2		2		2	
24	Valoras tu participación en las actividades escolares programadas en la I.E.	2		2		2	
25	Tu práctica pedagógica la desarrollas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.	2		2		2	
26	Consideras tu práctica pedagógica en relación al respeto de derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	2		2		2	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [2]** **Aplicable después de corregir [1]** **No aplicable [0]**

Apellidos y nombres del juez validador: MONDRAGON CERVERA, Rigoberto

ORCID: [https:// 0000-0002-1718-8949](https://0000-0002-1718-8949)

Especialidad del validador: doctorado en administración de la educación

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

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

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

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



Dr. MONDRAGON CERVERA, Rigoberto
ORCID [https:// 0000-0002-1718-8949](https://0000-0002-1718-8949)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Domina usted los contenidos actualizados del área curricular que enseña.	2		2		2		
2	Sus conocimientos se encuentran actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos influyen al momento de desarrollar su planificación curricular.	2		2		2		
3	Valora el nivel de participación colegiada para elaborar sus programas curriculares	2		2		2		
4	Usted hace uso de los recursos disponibles en la institución para la planificación curricular.	2		2		2		
5	Valora en su programación curricular las características individuales y culturales de los estudiantes.	2		2		2		
6	En el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje es capaz de despertar curiosidad, interés y compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	2		2		2		
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
7	Valora que los conflictos se resuelven en diálogo con los estudiantes o empleando normas de convivencia pacífica.	2		2		2		
8	Considera el uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos.	2		2		2		
9	Organiza su aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	2		2		2		

10	Valora la aplicación de las tics en sus sesiones de aprendizaje haciendo uso del aula de innovación	2		2		2		
11	Maneja estrategias pedagógicas para evaluar de manera individualizada a los estudiantes.	2		2		2		
12	Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes.	2		2		2		
13	Valora la sistematización y análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	2		2		2		
14	Considera evaluar los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	2		2		2		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Interactúa con sus pares colaborativamente y con su iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.	2		2		2		
16	Considera a los padres de familia y comunidad en la planificación curricular.	2		2		2		
17	Valoras e involucras la participación de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en tu institución educativa.	2		2		2		
18	Valoras el desarrollo individual o colectivo de proyectos de investigación y/o innovación pedagógicas que se ejecuten en tu I. E.	2		2		2		
19	Participa activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal de la institución educativa.	2		2		2		
20	Consideras los saberes y recursos de tu comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje	2		2		2		
	DIMENSIÓN 4: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	

21	Consideras el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes.	2		2		2		
22	Valoras la representatividad de la institución educativa a nivel local, regional y nacional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo profesional.	2		2		2		
23	Consideras la promoción y práctica de las normas de convivencia en tu I.E.	2		2		2		
24	Valoras tu participación en las actividades escolares programadas en la I.E.	2		2		2		
25	Tu práctica pedagógica la desarrollas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.	2		2		2		
26	Consideras tu práctica pedagógica en relación al respeto de derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [2]** **Aplicable después de corregir [1]** **No aplicable [0]**

Apellidos y nombres del juez validador: Pedro Milla Ventura **ORCID:**

Especialidad del validador: doctorado en administración de la educación

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

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

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

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

Pedro Milla Ventura

ANEXO 4. Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Gestión pedagógica y Desempeño docente en la Institución Educativa Virú, Virú – 2022”

AUTOR: Br. Reider Florencio Méndez Gonzales

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión pedagógica y desempeño docente en la institución educativa Virú-2022?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión pedagógica en la institución educativa Virú-2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la institución educativa Virú-2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión pedagógica y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa Virú-2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión pedagógica y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación existente entre gestión pedagógica y desempeño docente en la institución educativa Virú-2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel de gestión pedagógica en la institución educativa Virú-2022</p> <p>Determinar el nivel del desempeño docente en la institución educativa Virú-2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión pedagógica y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa Virú-2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión pedagógica y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente en la institución educativa Virú-2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre gestión pedagógica y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa Virú-2022.</p> <p>Existe relación significativa entre gestión pedagógica y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa Virú-2022.</p> <p>Existe relación significativa entre gestión pedagógica y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño</p>	Variable 1: Gestión pedagógica			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Procesos pedagógicos	Promover al equipo docente en la participación de planificación curricular.	4	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A Veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
				Monitoreo y orientación a los docentes en su práctica pedagógica	3	
			Desarrollo curricular	Participa en la elaboración de los documentos de gestión institucional.	3	
				Organiza la programación anual, mensual y diaria	2	
				Gestiona objetivos institucionales	2	
			Sistema de evaluación	Evalúa en forma pertinente de acuerdo al nivel de estudios	2	
				Uso de diversos medios para evaluar competencias	5	
			Variable 2: Desempeño docente			

<p>en la institución educativa Virú-2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión pedagógica y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente en la institución educativa Virú-2022?</p> <p>¿Qué relación existe gestión pedagógica y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente en la institución educativa Virú-2022?</p>	<p>en la institución educativa Virú-2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión pedagógica y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente en la institución educativa Virú-2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión pedagógica y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente en la institución educativa Virú-2022.</p>	<p>docente en la institución educativa Virú-2022.</p> <p>Existe relación significativa entre gestión pedagógica y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente en la institución educativa Virú-2022.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Indicadores</p> <p>Domina los contenidos actualizados.</p> <p>Uso de los recursos para el proceso pedagógico.</p> <p>Organiza y valora espacios para dar solución a conflictos</p> <p>Maneja y aplica estrategias pedagógicas para evaluar a los estudiantes</p> <p>Promueve en los padres y estudiantes el intercambio de experiencias.</p> <p>Valora y participa en el desarrollo individual y colectivo de los estudiantes</p> <p>Desarrollo de proyectos y representatividad educativa</p> <p>Participa en actividades institucionales</p> <p>Desarrollo de la práctica pedagógica de acuerdo a principios éticos</p>	<p>Ítems</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>Niveles o rangos</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A Veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>			
<p>TIPO:</p>		<p>Variable 1: Gestión pedagógica</p> <p>Técnicas: Encuesta</p>				

<p>Investigación descriptiva y correlaciona</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental transversal descriptivo correlacional múltiple</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Deductivo</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estará conformada por 50 docentes del nivel secundario de la institución educativa Virú - Virú.</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>Probabilística</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>97 docentes de los niveles de inicial, primaria, y secundaria de la Institución educativa Virú.</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autores: Méndez Gonzales</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo: Revisión estadística</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E. Virú</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autores:</p> <p>Villegas Pita José Antonio</p> <p>Validado por Henry Villacorta para la realidad de la I.E. Virú</p> <p>Año:2019</p> <p>Monitoreo: Revisión estadística</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E. Virú</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Frecuencias y porcentajes</p> <p>INFERENCIAL: Correlacional Parcial</p>
--	---	---	---

ANEXO 5. Ficha técnica de los instrumentos.

Ficha técnica del cuestionario de Gestión Pedagógica

Nombre	: Cuestionario de Gestión Pedagógica
Dimensiones	: (1) Procesos pedagógicos, (2) Desarrollo curricular, (3) Sistema de evaluación
Autor/año	: Méndez Gonzáles, Reider, 2021.
Objetivo	: Determinar el nivel de las habilidades directivas.
Unidad de Análisis	: Docentes de la Institución Educativa Virú.
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 10 minutos aproximadamente
Aspectos a evaluar	: El cuestionario consta de 21 ítems, que evalúan las dimensiones de: Procesos pedagógicos (7 ítems), Desarrollo curricular (7 ítems), Sistema de evaluación (7 ítems).
Calificación	: De acuerdo a la escala Likert de respuestas: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A Veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.
Categorías	:

Valoración	V1. Gestión pedagógica	Dimensiones		
		Procesos Pedagógicos	Desarrollo Curricular	Sistema de Evaluación
Bajo	21-49	7-13	7-13	7-13
Medio	50-77	14-27	14-27	14-27
Alto	78-105	28-35	28-35	28-35

Validez : Por juicio de expertos.

Ficha técnica del cuestionario de Desempeño Docente

Nombre : Cuestionario de Desempeño Docente

Dimensiones : (1) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, (2) enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, (3) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, (4) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Autor/año : Méndez Gonzáles, Reider, 2021.

Objetivo : Evaluar el nivel del Desempeño docente, en la Institución Educativa Virú.

Unidad de Análisis : Docentes de la Institución Educativa Virú.

Administración : Individual y colectiva

Duración : 15 minutos aproximadamente

Aspectos a evaluar : El cuestionario consta de 26 ítems, que evalúan las dimensiones de: Preparación para el aprendizaje (6 ítems), enseñanza para el aprendizaje (8 ítems), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (6 ítems) y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (6 ítems).

Calificación : De acuerdo a la escala Likert de respuestas: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A Veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

Categorías :

Valoración	V2: Desempeño docente	Dimensiones			
		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Bajo	26-60	6-11	8-15	6-11	6-11
Medio	61-95	12-23	16-31	12-23	12-23
Alto	96-130	24-30	32-40	24-30	24-30

Validez : Por juicio de expertos.

ANEXO 6. Resultados estadísticos de la confiabilidad del instrumento Gestión pedagógica en SPSS.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,954	21

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	70,20	168,029	0,843	0,950
ITEM2	70,00	181,857	0,424	0,955
ITEM3	69,07	178,781	0,679	0,953
ITEM4	69,00	177,143	0,800	0,952
ITEM5	68,87	175,838	0,693	0,952
ITEM6	69,20	160,743	0,898	0,949
ITEM7	69,33	173,810	0,676	0,952
ITEM8	68,80	177,171	0,519	0,954
ITEM9	68,80	170,600	0,639	0,953
ITEM10	68,80	171,600	0,760	0,951
ITEM11	68,93	168,210	0,745	0,952
ITEM12	68,60	184,114	0,385	0,955
ITEM13	69,13	177,838	0,728	0,952
ITEM14	68,80	178,029	0,716	0,952
ITEM15	69,20	165,029	0,900	0,949
ITEM16	68,67	175,238	0,865	0,951
ITEM17	69,13	169,267	0,735	0,952
ITEM18	69,47	167,981	0,719	0,952
ITEM19	70,00	178,857	0,416	0,956
ITEM20	69,60	171,971	0,705	0,952
ITEM21	69,73	167,924	0,876	0,950

ANEXO 7. Resultados estadísticos de la confiabilidad del instrumento desempeño docente en SPSS.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,949	26

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	96,87	208,267	0,490	0,949
ITEM2	96,80	198,457	0,858	0,944
ITEM3	96,47	214,552	0,345	0,950
ITEM4	96,80	198,457	0,858	0,944
ITEM5	96,40	206,971	0,842	0,945
ITEM6	97,20	208,314	0,475	0,949
ITEM7	96,80	198,457	0,858	0,944
ITEM8	96,73	199,352	0,833	0,944
ITEM9	95,87	204,124	0,875	0,945
ITEM10	96,53	205,552	0,805	0,945
ITEM11	96,93	208,352	0,394	0,951
ITEM12	96,60	207,829	0,768	0,946
ITEM13	96,07	206,924	0,759	0,946
ITEM14	96,33	200,524	0,691	0,946
ITEM15	96,73	207,781	0,629	0,947
ITEM16	97,13	208,838	0,486	0,949
ITEM17	97,00	211,714	0,369	0,950
ITEM18	96,33	209,667	0,643	0,947
ITEM19	96,53	214,695	0,368	0,949
ITEM20	96,40	207,829	0,604	0,947
ITEM21	96,60	210,257	0,490	0,948
ITEM22	96,47	209,838	0,552	0,948
ITEM23	96,60	210,257	0,490	0,948
ITEM24	96,27	208,495	0,777	0,946
ITEM25	95,80	206,600	0,761	0,946
ITEM26	95,73	205,638	0,824	0,945

ANEXO 8: Base de datos en Excel de la población de estudio para ingreso a SPSS

N	Gestión pedagógica																					Desempeño docente																										
	Procesos pedagógicos							Desarrollo curricular							Sistema de evaluación							Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5		
3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	
8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
10	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
11	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
12	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5
13	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
14	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5	3	1	4	5	1	1	1	3	5	5	3	3	5	5	5	4	4	1	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	
15	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
16	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	5	4	5	3	5	4	2	3	5	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	


41	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
42	3	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	
43	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
44	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
45	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Kony Luby Duran Llaro , docente de la Escuela de posgrado, del Programa Maestría en Educación con mención en docencia y gestión educativa de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado:“ Gestión Pedagógica y Desempeño Docente en la Institución Educativa Virú, Virú – 2021”, de la estudiante Mendez Gonzales Reider Florencio constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Apellidos y Nombres del Asesor: Dra. Kony Luby Duran Llaro	
DNI: 18227474	Firma 
ORCID: 0000-0003-4825-3683	