



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión pedagógica y desempeño docente en un instituto  
superior tecnológico de Lima, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Manrique Urbano, Edwin ([orcid.org/0000-0002-7244-6664](https://orcid.org/0000-0002-7244-6664))

**ASESORES:**

Mg. Pretell Chávez, Florencia Jesús ([orcid.org/0000-0002-6229-2315](https://orcid.org/0000-0002-6229-2315))

Dr. Silva Nieves, Daniel Santos ([orcid.org/0000-0002-9897-9805](https://orcid.org/0000-0002-9897-9805))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mi madre, por el apoyo incondicional que me ofrece; a mi hijo, quien es el faro en mi camino de vida.

## **Agradecimiento**

A la universidad, que día a día me demuestra lo importante que es el conocimiento.

A mi profesora, quien me transmite su pasión y vocación, aspectos vitales en la carrera de docente.

A mis compañeros, quienes compartieron conmigo sus Experiencias y motivaciones.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión pedagógica y desempeño docente en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.", cuyo autor es MANRIQUE URBANO EDWIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS <b>DNI:</b> 20025225 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6229-2315	Firmado electrónicamente por: FPRETELLC el 04- 08-2023 10:30:42

Código documento Trilce: TRI - 0630733



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MANRIQUE URBANO EDWIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión pedagógica y desempeño docente en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las Fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
EDWIN MANRIQUE URBANO <b>DNI:</b> 43791183 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7244-6664	Firmado electrónicamente por: EMANRIQUEU el 01-09-2023 13:10:35

Código documento Trilce: TRI - 0637920

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos Éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Niveles variable 1.....	16
Tabla 2: Niveles de las dimensiones de variable 1.....	17
Tabla 3: Niveles variable 2.....	19
Tabla 4: Niveles de las dimensiones de variable 2.....	21
Tabla 5: Hipótesis general con Rho de Spearman.....	23
Tabla 6: Hipótesis específica 1 con Rho de Spearman.....	24
Tabla 7: Hipótesis específica 2 con Rho de Spearman.....	24
Tabla 8: Hipótesis específica 3 con Rho de Spearman.....	25
Tabla 9: Hipótesis específica 4 con Rho de Spearman.....	26
Tabla 10: Hipótesis específica 5 con Rho de Spearman.....	27

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Esquema diseño de investigación.....	11
Figura 2: Fórmula cálculo de la muestra.....	13
Figura 3: Gráfico de Niveles variable 1.....	16
Figura 4: Gráfico de los niveles de las dimensiones de variable 1.....	18
Figura 5: Gráfico de los Niveles de variable 2.....	20
Figura 6: Gráfico de los niveles de las dimensiones de la variable 2.....	21



## RESUMEN

El propósito del presente trabajo investigativo tiene por finalidad determinar la relación existente entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, en los profesores de un Instituto Pedagógico Superior de Lima. El método utilizado responde a una investigación básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal, debido a que se tomaron datos en un solo momento. La muestra fue representada por 70 docentes de un Instituto Tecnológico Superior, se empleó dos instrumentos de recolección de datos, cada uno para cada variable, el primer cuestionario estuvo compuesto de 25 preguntas, mientras que el segundo de 20 preguntas, con una amplitud de respuestas en la escala de Likert. Los instrumentos fueron validados a juicio de tres expertos y el coeficiente de Alfa Cronbach nos brinda la confiabilidad del instrumento, teniendo como resultado 0.964. El coeficiente de correlación Spearman entre las variables es de menor al 5%. Se concluye que ambas variables presentan un grado de correlación positiva y elevada.

**Palabras clave:** Gestión pedagógica, desempeño docente, currículo.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between pedagogical management and teaching performance among teachers at a Higher Pedagogical Institute in Lima. The method used is a basic research, with a quantitative approach, non-experimental design, descriptive correlational level and cross-sectional, because data were collected at a single time. The sample was represented by 70 teachers of a Higher Technological Institute, two data collection instruments were used, each one for each variable, the first questionnaire was composed of 25 questions, while the second of 20 questions, with a range of answers on the Likert scale. The instruments were validated by three experts and the Cronbach's alpha coefficient gives us the reliability of the instrument, with a result of 0.964. The Spearman correlation coefficient between the variables is less than 5%. It is concluded that both variables present a positive and high degree of correlation.

**Keywords:** Pedagogical management, teaching performance, curriculum.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los institutos superiores tecnológicos evidencian falencias, algunas más críticas que otras; sin embargo, de las más urgentes de atender es la que tiene que ver con la falta de políticas y acciones educativas que creen espacios propicios para que los docentes de los institutos se desenvuelvan, (Casassus, 2000).

A nivel internacional, según Delors (1996), considera a la educación como el pilar más importante en el crecimiento de una sociedad, incluso algunos trabajos investigativos remarcan puntos importantes de la educación de cara al futuro; como lo son el saber ser, el saber conocer, el saber hacer y el saber convivir. Sin embargo, lo que está mal en el sistema educativo lo podemos analizar desde varios ítems; que los podemos relacionar a la sociedad, a la familia, a lo antropológico, a la economía y pedagogía, (Reis et al. 2019). Hoy los desafíos son cada vez mayores, porque los mercados son más competitivos y dinámicos, (Antunes et al. 2019). También hay que mirar la perspectiva administrativa, donde las expectativas están puestas en la gestión pedagógica, además aparecen cuestionamientos de su calidad y eficacia al momento de prestar el servicio educativo, (Sandoval et al. 2008).

En Latinoamérica, los resultados de las pruebas internacionales indican que debemos mejorar el desempeño profesional de los maestros, esto en el marco de mejorar las practicas educativas en la escuela, (Medrano y Molina, 2010). Además, se asume la labor de incidir en lo político y pedagógico; y los cambios que se relacionan con las labores educativas, todo esto para mejorar la calidad educativa de los países; Benavides et al. (2019); sin embargo, los resultados aún no convencen; esto lo podemos evidenciar en los resultados de diversos exámenes internacionales, donde los participantes de nuestro país aún quedan en los últimos lugares, (Álvarez, 2016).

La Unesco (2017), reconoce dentro de los actores educativos, al profesor como el centro del proceso, pero también es correcto mencionar que su formación puede resultar deficiente, aún más en docentes que desarrollan actividades en institutos, puesto que en la mayoría de las ocasiones no han recibido una formación en pedagogía. Por ello es necesario constantes capacitaciones y estrategias de seguimiento, así como mostrarle la política de crecimiento docente y la escala de

sueldos, que podemos percibir contradicciones que ubican a los educadores de nuestro país como los de menos paga en el mundo, (Falcón, 2017).

Perú, no está apartado de la globalización; sin embargo, a pesar de que en teoría esto nos debería favorecer, se percibe, que, a comparación de otros sistemas educativos, seguimos en los últimos lugares en calidad educativa, (Oscoco, 2015). La formación docente basada en la educación superior tiene la tarea de abordar la brecha entre la investigación y la enseñanza y promover su alineación más estrecha en términos de práctica basada en evidencia (Diery et al. 2021). En el mundo se vienen ejecutando proyectos para entender más las necesidades de las instituciones superiores y contribuir a la especialización inteligente de manera más amplia y no sólo a través de la producción de conocimiento, (Edwards et al. 2017).

Las causas del bajo nivel educativo de nuestro país, al parecer es porque los profesores no están muy interesados en la adquisición de nuevos conocimientos o estrategias de pedagogía, siendo esto primordial en la gestión educativa, esto mismo ocurre con los docentes de institutos, ya que confunden sus responsabilidades formativas y asumen responsabilidades administrativas o sólo académicas, que tienden a ser rutinarias, (Sánchez, 2018).

De la gestión pedagógica, ésta necesita ser fortalecida a nivel nacional, ya que observamos que docentes de nivel escolar y de institutos superiores, incluso de nivel universitario, se concentran principalmente en la tabla de pagos y no en construir una gestión pedagógica acorde, (Joensuu et al. 2023). Algo parecido apreciamos con el desempeño docente, donde a pesar de comprometerlos a la participación de proyectos, programas, actividades, capacitaciones, actualizaciones, apoyo para llevar estudios de post grado, las insuficiencias aún existen, (Gálvez y Milla, 2018). Estas mismas deficiencias son apreciadas en los institutos superiores tecnológicos.

Debemos promover políticas educativas que alienten la participación en; capacitaciones y actualizaciones, desde una perspectiva pedagógica que consideren aspectos del entorno nuestro y de los estudiantes, también entregar herramientas para el cumplimiento de las responsabilidades del educador y gestionar correctamente el conocimiento en nuestra sociedad, (Martínez, 2006).

De todo lo antes expuesto, podemos indicar que mientras mejor sea la gestión pedagógica, mejor será el desempeño docente.

Por estas razones es que nace el deseo de descubrir la correlación entre gestión pedagógica y desempeño docente.

Se propone como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023? y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión currículo y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión estrategias metodológicas y didácticas y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión valoración de los aprendizajes y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión uso de materiales y recursos didácticos y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión intervención de agentes educativos y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023?

Este trabajo beneficiará a los docentes de institutos superiores tecnológicos, ya que mostrará un mapa actualizado de la situación de la gestión pedagógica y el desempeño docente, (Galvez y Milla 2018). Así mismo, Frigeiro y Poggi, (1992), indican que la gestión pedagógica resulta ser una serie de procesos teóricos y también prácticos, que se relacionan vertical y horizontalmente dentro del sistema educativo, para satisfacer las demandas sociales. Hay que mencionar que los directores de las instituciones educativas ya despliegan estas acciones, ya que crean espacios organizacionales donde se integran; saberes y acciones, códigos éticos y sistemas eficaces, (Leal et al. 2020).

Para la metodología se empleará dos instrumentos: Las dimensiones para el cuestionario de gestión pedagógica son en total: el currículo, estrategias metodológicas y didácticas, valoración de aprendizajes, uso de materiales y recursos didácticos, intervención de agentes educativos; el instrumento será validado bajo el título de juicio de expertos, y también hay una validación externa, a partir del análisis Alfa de Crombach. El instrumento de la segunda presenta cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, intervención en la gestión de la institución, desarrollo de la profesionalidad e

identidad docente; es válido y confiable a partir del juicio de expertos, además de contar con la confiabilidad del método de Alfa de Crombach.

También se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023. Objetivos específicos de la primera variable: Determinar la relación entre la dimensión currículo y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023, Determinar la relación entre la dimensión estrategias metodológicas y didácticas y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023, Determinar la relación entre la dimensión valoración de los aprendizajes y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023, Determinar la relación entre la dimensión uso de materiales y recursos didácticos y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023, Determinar la relación entre la dimensión intervención de agentes educativos y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023.

Finalmente se han elaborado propuestas deductivas formalizadas en la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023. También las siguientes hipótesis específicas desprendidas de la primera variable: Existe relación significativa entre la dimensión currículo y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023, Existe relación significativa entre la dimensión estrategias metodológicas y didácticas y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023, Existe relación significativa entre la dimensión valoración de los aprendizajes y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023, Existe relación significativa entre la dimensión uso de materiales y recursos didácticos y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023; Existe relación significativa entre la dimensión intervención de agentes educativos y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales; según Rey (2014), aseguró que la gestión pedagógica es la conexión entre el pensamiento pedagógico y la generación de nuevos conocimientos, y esto va a responder a la formación de los estudiantes. Esto es importante referenciarlo, porque el objetivo de este trabajo investigativo es justamente identificar la correlación entre gestión pedagógica y desempeño docente.

En Ecuador, López (2016), Elaboró una investigación aplicada, transversal y correlacional. Su muestra fue de 51 educandos y 10 educadores y los resultados arrojaron la existencia correlacional entre evaluación curricular y desempeño docente, el coeficiente de Spearman fue de 0.879; por ende, hay correspondencia favorable, por ello concluye que una organización curricular superior impulsa el desempeño docente. Por otro lado, las variables, Convivencia en la escuela y Desempeño Docente tuvieron una correlación débil 0.345; Entonces hay evidencia de una relación positiva, pero débil, por lo que se deduce; si se mejora la convivencia institucional, no necesariamente mejorara el desempeño docente.

Antecedentes nacionales; en Perú, Sánchez (2018), Realizó un estudio básico y transversal, cuantitativo y correlacional. Tomó una población de 122 docentes de dos Instituciones Educativas. Utilizó la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones indicaron que el 50% de profesores, considera a gestión pedagógica en un estamento regular; por otro lado, el 47% de docentes en la misma investigación, responden que la gestión pedagógica se encuentra en un bajo nivel. Los cálculos también concluyen en que hay una asociación alta de las variables de estudio.

Falcón (2017), realizó una Investigación aplicada y cuasi experimental, con una población de estudio de 100 encuestados, se empleó el cuestionario. Y concluye en la existencia significativa de una influencia en cuanto al programa de afianzamiento de la gestión pedagógica, en el progreso del desempeño docente.

Oscoco (2015), en su tesis doctoral trabajo orientado al análisis del desempeño docente y como brindan la atención a los estudiantes del básico alternativo, que es una investigación básica y correlacional causal; con una población de 17 docentes y 189 estudiantes. El instrumento empleado fue la

encuesta; tiene como conclusión principal que serán mejor los logros de competencias de los educandos en cuanto mejor sea el desempeño docente.

Martínez (2016), hizo una investigación cuyo instrumento utilizado fue el cuestionario; diseño aplicado correlacional tipo mixto, con procedimiento gradual. Muestra en dos partes, primera parte con 135 y la segunda con 53 docentes. Martínez presenta como conclusión, que la calidad educativa en el Perú es un problema crítico. Así mismo, indica que, para salir de este problema, todos los agentes educativos deben comprometerse en la optimización de los procesos del sector.

Vivas (2014), en su trabajo investigativo, identificó la correlación entre liderazgo transformacional y desempeño del docente. Este trabajo se desplegó en 282 educandos de quinto a décimo ciclo. Y determina, la dimensión liderazgo transformacional tiene relación de manera alta y positiva con el desempeño del docente universitario.

Oré (2016), en su trabajo de investigación básico cuantitativo y transversal. Utilizando como instrumento el cuestionario, según escala de Likert. Vale señalar que este instrumento se validó por juicio de expertos, tuvo como muestra 20 docentes, la confiabilidad fue según el coeficiente de Cronbach. En la etapa final el instrumento se utilizó en 100 encuestados de tres instituciones, de nivel primario. La conclusión principal arroja correspondencia moderada positiva entre gestión de la educación y desempeño docente.

Sobre las teorías y enfoques conceptuales de la variable, gestión pedagógica; podemos decir que, son procesos, decisiones y acciones que logran la ejecución y evaluación de las prácticas pedagógicas, (Flores, 2021). Así mismo, se considera como la gestión de la interna de la institución hacia la consecución de objetivos, (Vidal et al. 2008).

Según Munch, et al. (2010), la gestión pedagógica es un proceso de coordinación y optimización de recursos, para lograr calidad, eficiencia y productividad. Finalmente podemos mencionar que Botero (2008), señaló que la gestión pedagógica, logra objetivos, realizando acciones y utilizando recursos. Por esto podríamos decir que hay diferencias entre gestión y administración. Se entiende que una parte es la administración y el todo es la gestión. La gestión



educativa es entonces, una cadena de procesos, la facultad de decidir y hechos que permiten realizar prácticas pedagógicas, su ejecución y posterior evaluación.

De los antecedentes mencionados deducimos que conceptualmente la gestión educativa, implica el involucramiento de todos los participantes de la educación en el manejo de la propia institución, ya que deben ser los responsables de los procesos de adentro hacia fuera; hay una horizontalidad en la gestión educativa, además debe ser lineal y descentralizada, delegándose funciones y responsabilidades a los participantes de la construcción de la institución educativa.

En cuanto a las bases teóricas de Gestión pedagógica, se entiende que, es de los más importantes componentes, ya que logra la reorganización de la institución, a partir de la transformación de la sociedad. En América, se identifican cinco factores que de manera general afectan a la educación en estos momentos; (Duque et al. 2013).

Factor uno; surgió hace 20 años y representa el análisis de los sustentos tanto políticos como administrativos que se presentan por parte de las entidades gubernamentales, considerando al estado como benefactor. Este análisis generó reformas estructurales enfocadas en el uso racional de los recursos estatales, (Urdín, 2016).

Factor dos; reemplazó al enfoque económico centralizado en el mercado y su desarrollo endógeno y pasó a un enfoque de comercio abierto, generando que los países que asuman este enfoque instauren un modelo de competencia en este sector de producción acompañada de una escala de global, (Jimenez, 2010).

Factor tres; surge para dejar atrás el control de los mercados de trabajo, para así crear un impacto que se visualizará en las nuevas formas de contratación, así como aprovechar y valorar la mano de obra, buscando la eficiencia en el sector productivo de la educación, (Albuquerque, 2004).

Factor cuatro; este se vincula con los procesos de producción, los cambios presentados en la organización laboral, esto supone ajustes en la sociedad y en las técnicas empresariales o al menos laborales, (Rodríguez et al. 2002).

Factor 5; relacionado al avance tecnológico, donde su aplicación se extiende a los campos del qué hacer, (Mejía, 2004).

La gestión Pedagógica es el qué hacer de forma coordinada, de una serie de actividades para repotenciar el proceso educativo que realizan los docentes,

para de esta manera guiar la práctica en la observancia de los procesos educativos. Así, la práctica educativa de los profesores se convierte en una gestión para y del aprendizaje, (Rendón, 2009).

Según el MINEDU (2012), la gestión pedagógica, son actividades planificadas que se despliegan adentro de las instituciones educativas, y pretenden lograr los objetivos previstos en el campo de la educación. Entonces, podríamos considerar a la gestión pedagógica como un proceso de planificación de procesos curriculares, que nacen de los directivos y del equipo de educadores, que van en el sentido de lograr aprendizajes y la formación de dimensiones de los alumnos, (Aguerrondo, 2009).

Conceptos teóricos de las dimensiones de la gestión pedagógica:

El currículo; direcciona la formación de los estudiantes, a través de objetivos, criterios y técnicas valorativas, (Portela et al. 2017).

Estrategias didácticas; emplea principios, criterios y procesos en la actuación del docente en cuanto a su función en la planificación, organización y valoración de los procesos de enseñanza aprendizaje, (Roque, 2010).

Evaluación de los aprendizajes; proceso sistemático, donde debe existir dialogo entre evaluador y evaluado, para que así el evaluador reconozca lo bueno y lo malo del evaluado, cuantificando los datos recogidos y decidiendo sobre la mejora de la situación problemática identificada. Para los alumnos el propósito es el favorecimiento de su propio desarrollo integral, (Navarro et al. 2017).

Uso de materiales y recursos didácticos; son elementos de apoyo al trabajo docente y que se elaboran desde un sentido técnico y didáctico. Debemos entender que muchos recursos didácticos, no son creados para uso pedagógico, pero los maestros los adecuamos para nuestra labor educativa, (Careaga, 1999).

Intervención de agentes educativos; importante porque la institución educativa también es vista como un agente socio comunitario, involucrando el conocimiento y acciones que se consideran en el calendario de la comunidad y otras requeridas según las circunstancias, (San Martín, 2001).

Sobre el desempeño docente, se encontró que para, Cahuana (2006); resulta ser el análisis de un personaje educativo, quien ejecuta las responsabilidades institucionales y sociales, del que hacer de la docencia. MINEDU (2012), lo conceptualiza de la siguiente manera; son capacidades, competencias,

que son necesarias para un desempeño óptimo de los educandos en el que hacer de la docencia, factores necesarios para la Educación Básica. Para Montenegro (2013); es una serie acciones que un profesor realiza para cumplir su rol, en pro del desarrollo del proceso formativo de los educandos, quienes son influenciados por factores que vinculan a los profesores y su entorno.

Sobre las bases teóricas de desempeño docente; se encuentran las siguientes teorías:

La teoría cognitivista: Que considera al educando como foco organizador de las experiencias didácticas, además, promueve una manera de aprender activa y significativa en los estudiantes, para que ellos aprendan a aprender y pensar, además, de promover, la experimentación, el análisis, la reflexión, y también el profesor debe ejercer el rol de mediador y acompañante, (Castro, 2003).

La teoría constructivista: Pone al docente como un gestor que busca el desarrollo de los estudiantes, quien además debe conocer rasgos cognitivos, afectivos, psicológicos y sociales de los discentes, así mismo, las fases de su desarrollo, (Montenegro, 2013).

La teoría del paradigma Histórico – Cultural: Indica que el alumno aprende en la interacción con los demás agentes de la sociedad e indica que las personas necesitamos de otros para aprender, a esto denominamos zona de desarrollo próximo, (Hamachek, 1997).

Sobre las dimensiones, desempeño docente, MINEDU (2012), considera cuatro:

Preparación para el aprendizaje; el diseño del currículo, el diseño y desarrollo de las unidades didácticas y sesiones de clases, se debe sincronizar a la planeación de la labor pedagógica; además, de considerar un desarrollo en un contexto de interculturalidad e inclusividad, MINEDU (2012). De lo antes mencionado, nos damos cuenta de que el educando es quien elige y prepara sus recursos y materiales, promoviendo aprendizajes significativos; sin embargo, sus actividades deben complementarse con estrategias pedagógicas y didácticas, siendo inclusivo y humano.

Enseñanza para el aprendizaje; es como se conduce por parte de los profesores, la valoración del individuo, sus manifestaciones, su diversidad y características, MINEDU (2012). Para motivar a que los estudiantes quieran

aprender, el docente debe tener en cuenta una serie de decisiones y armar estrategias que sean útiles al momento del proceso de enseñanza, (Anijovich y Mora, 2009).

Intervención en la gestión de la institución; Proceso de gestión educativa que considera la perspectiva democrática, buscando engranar a la familia y sociedad en el proceso educativo, MINEDU (2012). Si estamos en contacto con la sociedad, garantizamos la transferencia de saberes. La intervención de la sociedad enriquece el currículo, consiguiendo que algunos contenidos se incorporen en el plan de estudios, (UNESCO, 2017).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; Procesos y prácticas orientadas a perfeccionar la formación de los educandos. Es necesario determinar el nivel de competencia de los profesores, cuando realizamos capacitaciones y/o actualizaciones profesionales; las cuales deben ir en el sentido de mejorar su desempeño. Es importante construir estrategias que mejoren la formación profesional de los docentes, cumpliendo las adaptaciones de las líneas de actuación, y validadas en la realidad con estudiantes y futuros pedagogos, teniendo en cuenta los contextos en donde se desenvolverán, (Vezub, 2007).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo

Este trabajo es básico y cuantitativo, empleando el recojo de información para la posterior verificación de la hipótesis, basándose en valoraciones cuantitativas, análisis de estadísticas con la intención de instituir prescripciones y la comprobación de teorías, (Hernández, R., Mendoza, C., 2018)

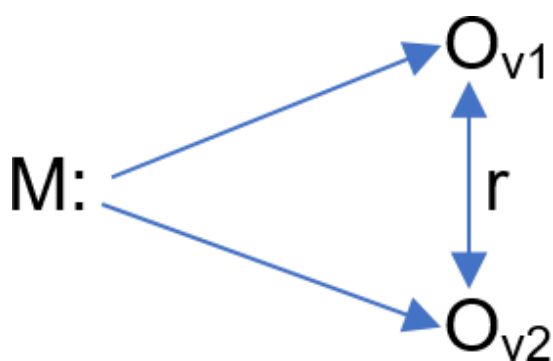
##### 3.1.2 Diseño de investigación

Para este trabajo se utiliza un diseño no experimental, porque reúne información del entorno de cada variable presentada, en cuanto al tiempo es transversal puesto que el recojo de información es un único momento para su posterior análisis, esto según Martínez y Benítez (2015); entendiéndose que no se realizará ningún experimento, se utilizarán las variables de forma independiente, natural y espontánea. Esta investigación es descriptiva y correlacional, y se encargará de medir cada variable para una posterior indagación y poner en evidencia, si es que existiera, la conexión significativa entre las variables. Para esta investigación se congrega información de la gestión pedagógica y desempeño docente.

Se presenta el siguiente diseño correlacional

**Figura 1**

*Esquema Diseño de Investigación*



Donde:

M = Muestra

O = Observación de las variables

V1 = Gestión pedagógica

V2 = Desempeño docente

R = Coeficiente de correlación

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Gestión pedagógica**

##### **Definición conceptual:**

Es un proceso planificado donde el director y docentes, sirven de guías, para motivar e involucrar a los diversos agentes de las instituciones educativas, buscando unir esfuerzos y conseguir que los estudiantes sumen aprendizajes para la vida, (Malca, 2020).

##### **Definición operacional:**

Procesos de la gestión pedagógica; las cinco dimensiones que ya mencionamos anteriormente, éstas serán evaluadas con un cuestionario, (Malca, 2020).

#### **Variable 2: Desempeño Docente**

##### **Definición conceptual:**

Es la actuación del profesor, en cada escenario educativo, se enfatiza en el desarrollo de competencias y capacidades en relación con el perfil del estudiante que egresará, (Malca, 2020).

##### **Definición operacional:**

Se operacionaliza a través de sus cuatro dimensiones, las que ya he mencionado con anterioridad. Se evaluará con un cuestionario. (Malca, 2020)

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

#### **3.3.1 Población**

Compuesta por 330 profesores de un Instituto superior tecnológico de Lima.

**Criterio de inclusión:**

Se considera como parte de la población a todos los docentes que estén dictando clases en un instituto superior tecnológico de Lima, con grado de al menos bachiller y con tiempos de experiencia de por lo menos 1 año en el dictado de cursos de educación superior.

**Criterio de exclusión:**

Se deja de lado a aquellos docentes que no enseñen en un instituto superior tecnológico, sobre todo si enseñan en el nivel de educación básica en Lima, además, si el docente no cuenta con al menos 1 año de experiencia en el dictado de clases.

**3.3.2 Muestra**

También llamada población muestral, estará compuesta por un total de 70 profesores.

A continuación, como referencia, se detalla la fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra; sin embargo, a tener en cuenta, al momento de la ejecución del recojo de información no todos los docentes estuvieron predispuestos a resolverla, por lo que por factibilidad se encuestó sólo a 70 docentes.

**Figura 2**

*Fórmula, cálculo de la muestra*

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Dónde N = Población

Z= Confianza

p= Probabilidad de éxito

q=Probabilidad de fracaso

d= Precisión

### **3.3.3 Muestreo**

Se utiliza un muestro no probabilístico, debido a que en ocasiones y por razones que escapan de nuestras manos, a veces las condiciones limitan la obtención de la información bajo nuestros criterios iniciales. En estos casos se busca la representatividad tomando en cuenta las restricciones de las condiciones, Porrás (2019), por ello en esta investigación sólo se consideró a 70 docentes, ya que no se pudo conseguir más respuestas.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Profesores, Instituto superior tecnológico de Lima.

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

Se utiliza la encuesta, a partir de los ítems elaborados en el marco teórico, la aplicación del instrumento estuvo dirigido a docentes, quienes brindarán su opinión sobre las variables de esta investigación, en los institutos superiores tecnológicos, (Malca, 2020).

Se utiliza el cuestionario para medir las variables gestión educativa y desempeño docente, se comprobará su confiabilidad utilizando la prueba Alfa de Cronbach y su validación se establecerá a través de juicio de expertos, (Malca, 2020).

### **3.5 Procedimientos**

Se determinó la población y posteriormente la muestra, que, en esta investigación, serán docentes, en ellos se aplicará los instrumentos de recojo de información, se tabulará los datos y se realizará el correspondiente proceso estadístico en la plataforma SPSS.



Durante la ejecución del instrumento se creó un cuestionario en Google form, de esta manera se haría llegar a los docentes un enlace a su correo electrónico para su posterior resolución, se solicitó la autorización de la jefe académica del instituto superior tecnológico, IDAT, institución donde se desplegó el instrumento de recojo de información.

Además, se emplea la escala Likert, y para medir la confiabilidad de los cuestionarios se utiliza el método Alfa Cronbach.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se trabajó con estadísticos descriptivos, se utilizaron tablas y figuras acompañado de su interpretación. Así mismo, la validación se hizo con el coeficiente de Spearman, se utiliza este coeficiente porque los datos presentan valores extremos, entonces para medir el grado de correspondencia existente entre las variables, Spearman es el ideal, puesto que Pearson sería recomendable para una asociación lineal en escala de intervalos, (Restrepo y González, 2007).

### **3.7 Aspectos éticos**

En esta tesis se tienen en cuenta la autoría de los citados, utilizando la versión APA 7 y describiendo las referencias presentadas.

Además se tiene en consideración el Código de Ética para la investigación que tiene publicado la Universidad en distintos medios comunicacionales, quienes indican que hay una serie de normas a seguir para asegurar las buenas prácticas en la elaboración de un trabajo de investigación y garantizar el bienestar y autonomía de los participantes de dicha casa de estudio; son valores de los investigadores; la honestidad y la responsabilidad, en la obtención de la información y en el manejo de ella, así como, la del procesamiento e interpretación de la información, y desde luego de la elaboración del informe de investigación y su posterior publicación.

Adicional a ello debo señalar, que realicé el curso de ética de CONCYTEC, obteniendo una nota aprobatoria, así es que en cuanto refiere a los aspectos éticos, considero que estoy en la media que solicita la institución.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

**Tabla 1**

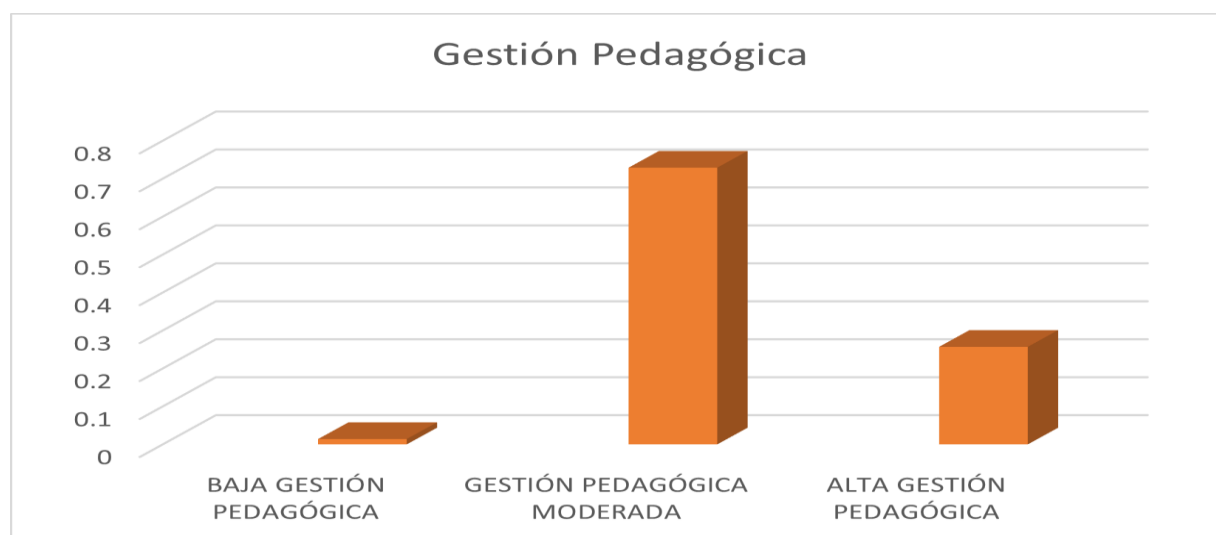
*Niveles variable 1.*

GESTIÓN PEDAGÓGICA		
	N	%
BAJA GESTIÓN PEDAGÓGICA	1	1.4%
GESTIÓN PEDAGÓGICA MODERADA	51	72.9%
ALTA GESTIÓN PEDAGÓGICA	18	25.7%
TOTAL	70	100%

*Nota.* Información recogida por el primer instrumento.

**Figura 3**

*Gráfico de niveles variable 1.*



*Nota.* Información recogida por el primer instrumento.

Para la variable 1, Gestión Pedagógica; se puede observar en tabla 1 y figura 3, que el 73% de los docentes considera a la gestión pedagógica como moderada, el 26% manifiesta que hay una alta gestión pedagógica; para terminar sólo el 1% de encuestados considera que la gestión pedagógica es baja.

**Tabla 2**

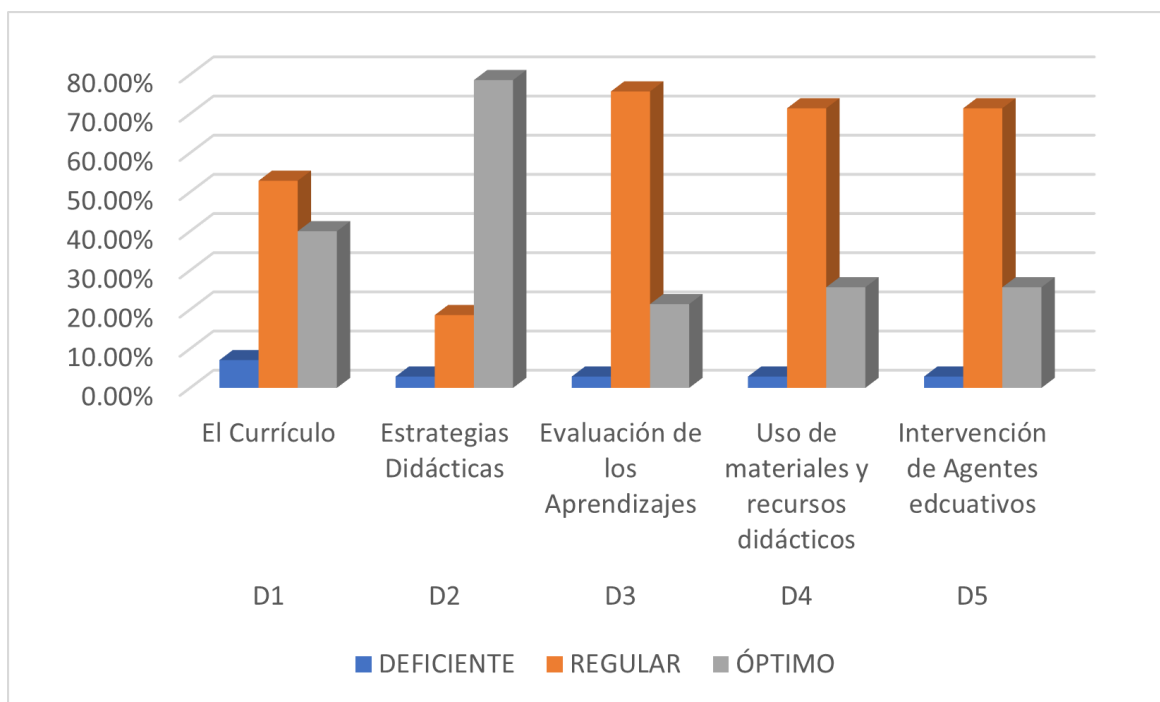
*Niveles de las dimensiones de variable 1.*

	D1		D2		D3		D4		D5	
	El Currículo		Estrategias Didácticas		Evaluación de los Aprendizajes		Uso de materiales y recursos didácticos		Intervención de agentes educativos	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
DEFICIENTE	5	7.1%	2	2.9%	2	2.9%	2	2.9%	2	2.9%
REGULAR	37	52.9%	13	18.6%	53	75.7%	50	71.4%	50	71.4%
ÓPTIMO	28	40%	55	78.6%	15	21.4%	18	25.7%	18	25.7%
TOTAL	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

*Nota.* Información recogida por el primer instrumento.

**Figura 4**

*Gráfico de los niveles de las dimensiones de variable 1.*



*Nota.* Información recogida por el primer instrumento.

Para lo que se refiere a la primera dimensión (El currículo); el 53% de docentes la considera regular, el 40% considera que está en un nivel óptimo, para terminar sólo el 7%, considera que el nivel de El currículo de la institución es deficiente.

Para lo que se refiere a la segunda dimensión (Estrategias didácticas); el 79% de los participantes respondieron que está en un nivel óptimo; por otro lado, el 19% consideran que está en un nivel regular, para terminar sólo el 3% considera a Las Estrategias didácticas de la institución como deficiente.

Para la tercera dimensión (Evaluación de los aprendizajes); se puede observar que el 76% de los participantes respondieron que está en un nivel regular; por otro, lado el 21% de encuestados consideran que está en un nivel óptimo; para terminar sólo el 3% consideran que la forma de evaluar los aprendizajes en la institución es deficiente.

Para lo que se refiere a la cuarta dimensión (Uso de materiales y recursos didácticos); el 71% de participantes respondieron que se da en un nivel regular; por otro, el 26% de encuestados consideran que está en un nivel óptimo; para terminar

sólo el 3% consideran que los materiales y recursos didácticos en la institución son deficientes.

Para lo que se refiere a la quinta dimensión (Intervención de agentes educativos); se puede observar que el 71% de participantes respondieron que se da en un nivel regular; por otro, el 26% de encuestados consideran que la Intervención de agentes educativos en la institución está en un nivel óptimo; para terminar sólo el 3% consideran que la Intervención de agentes educativos en la institución se da de forma deficiente.

**Tabla 3**

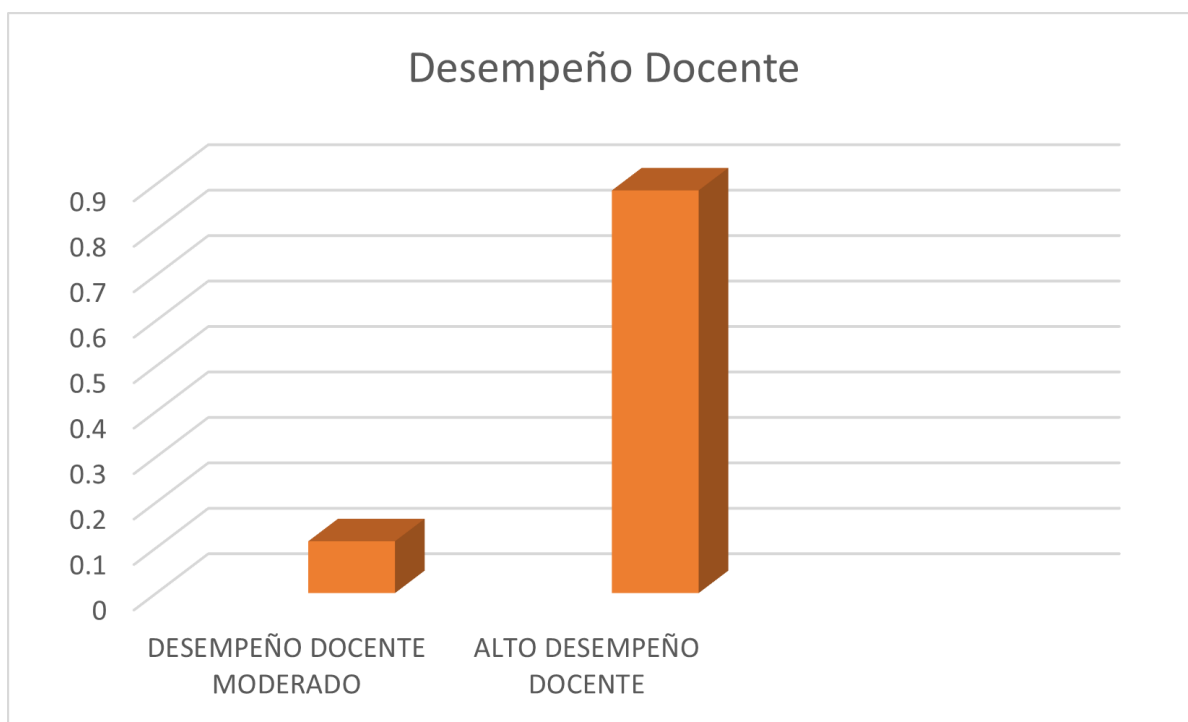
*Niveles variable 2.*

DESEMPEÑO DOCENTE		
	N	%
DESEMPEÑO DOCENTE MODERADA	8	11.4%
ALTO DESEMPEÑO DOCENTE	62	88.6%
TOTAL	70	100%

*Nota.* Información recogida por el segundo instrumento.

**Figura 5**

*Gráfico de los niveles de variable 2.*

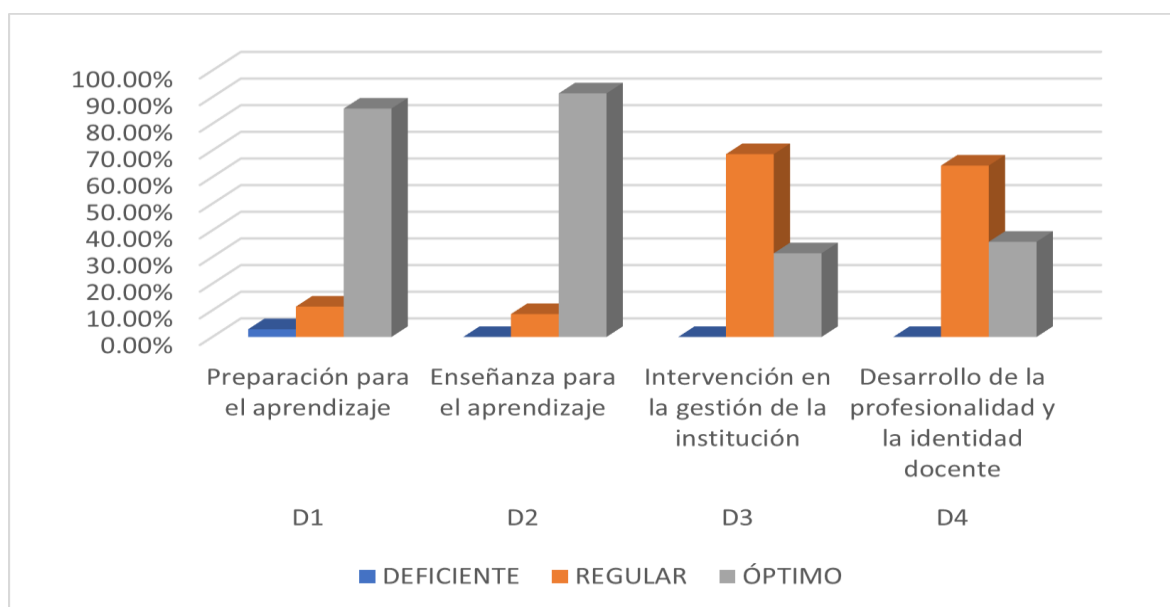


*Nota.* Información recogida por el segundo instrumento.

Para la variable 2, Desempeño Docente; se puede observar en tabla 3 y figura 5, que el 89% de los participantes considera que el Desempeño Docente está en un nivel alto; por otro, el 11% de encuestados que está en un nivel moderado; finalmente, no tenemos docentes que consideren al Desempeño Docente como bajo.

**Tabla 4***Niveles de las dimensiones de variable 2.*

	D1		D2		D3		D4	
	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Intervención en la Gestión de la Institución		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
DEFICIENTE	2	2.9%	0	0%	0	0%	0	0%
REGULAR	8	11.4%	6	8.6%	48	68.6%	45	64.3%
ÓPTIMO	60	85.7%	64	91.4%	22	31.4%	25	35.7%
TOTAL	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

*Nota.* Información recogida por el segundo instrumento.**Figura 6***Gráfico de los niveles de las dimensiones de la variable 2.**Nota.* Información recogida por el segundo instrumento.

Para lo que se refiere a la primera dimensión (Preparación para el aprendizaje); el 86% de participantes respondieron que se da en un nivel óptimo; por otro lado, el 11% considera que está en un nivel regular; para terminar sólo el 3% considera que está en un nivel deficiente.

Para lo que se refiere a la segunda dimensión (Enseñanza para el aprendizaje); se puede observar que el 91% de los participantes respondieron que está en un nivel alto; por otro, el 9% de docentes consideran que está en un nivel regular; finalmente, debemos agregar que no tenemos docentes que la consideren en un nivel bajo.

Para lo que se refiere a la tercera dimensión (Intervención en la gestión de la institución); el 69% de los participantes respondieron que se da en un nivel regular; por otro, lado el 31% de docentes considera que se da en un nivel óptimo; finalmente, debemos agregar que no tenemos docentes que consideren la Intervención en la gestión de la institución en un nivel bajo.

Para lo que se refiere a la cuarta dimensión (Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente); se puede observar que el 64% de los participantes respondieron que se da en un nivel regular; por otro, el 36% de encuestados considera que se da en un nivel óptimo; finalmente, debemos agregar que no tenemos docentes que consideren la Intervención en la gestión de la institución en un nivel bajo.

## **4.2 Contrastación de hipótesis/Análisis inferencial**

### **Hipótesis general:**

Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023.

### **Hipótesis nula:**

No existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023.



**Tabla 5***Hipótesis general con Rho de Spearman.*

		CORRELACIONES		
			Gestión pedagógica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1.000	.654**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	70	70
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.654**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	70	70

*Nota.* Los valores se extraen del SPSS Statistics 29.0.1.0.

Según lo observado en la tabla 5, la significancia es menor al 5%, por ello se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que la variable gestión pedagógica se relaciona significativamente con la variable desempeño docente, obteniendo el grado de relación de 0.654, hay una correlación positiva alta, bajo la prueba Rho de Spearman. Se acepta la hipótesis general, se rechaza la hipótesis nula.

#### **Hipótesis específica 1:**

Existe relación significativa entre la dimensión currículo y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023.

#### **Hipótesis nula:**

No existe relación significativa entre la dimensión currículo y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023.

**Tabla 6***Hipótesis específica 1 con Rho de Spearman.*

		<b>Variable 2: Desempeño docente</b>
<b>Dimensión 1: Currículo</b>	Rho de Spearman	0.448
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70

*Nota.* Los valores se extraen del SPSS Statistics 29.0.1.0.

Según lo observado en la tabla 6, existe una asociación moderada positiva, entre el Desempeño docente y el currículo, Rho 0.448, de esta forma admito la hipótesis específica 1, rechazo la hipótesis nula, la significancia es de 0.05 bajo el coeficiente de correlación de Spearman.

**Hipótesis específica 2:**

Existe relación significativa entre la dimensión estrategias metodológicas y didácticas y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023.

**Hipótesis nula:**

No existe relación significativa entre la dimensión estrategias metodológicas y didácticas y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023.

**Tabla 7***Hipótesis específica 2 con Rho de Spearman.*

		<b>Variable 2: Desempeño docente</b>
<b>Dimensión 2: Estrategias metodológicas y didácticas</b>	Rho de Spearman	0.142
	Sig. (bilateral)	0.210
	N	70

*Nota.* Los valores se extraen del SPSS Statistics 29.0.1.0.

Según lo observado en la tabla 7, existe una asociación muy baja positiva, entre Desempeño docente y estrategias metodológicas y didácticas, Rho 0.142, de esta forma admito la hipótesis nula, rechazo la hipótesis específica 2, la significancia es de 0.05 bajo el coeficiente de correlación de Spearman.

**Hipótesis específica 3:**

Existe relación significativa entre la dimensión valoración de los aprendizajes y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023.

**Hipótesis nula:**

No existe relación significativa entre la dimensión valoración de los aprendizajes y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023.

**Tabla 8**

*Hipótesis específica 3 con Rho de Spearman.*

		<b>Variable 2: Desempeño docente</b>
<b>Dimensión 3: Valoración de los aprendizajes</b>	Rho de Spearman	0.442
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70

*Nota.* Los valores se extraen del SPSS Statistics 29.0.1.0.

Según lo observado en la tabla 8, existe una asociación moderada positiva, entre Desempeño docente y valoración de los aprendizajes, Rho 0.442, de esta forma admito la hipótesis específica 3, rechazo la hipótesis nula, la significancia es de 0.05 bajo el coeficiente de correlación de Spearman.

**Hipótesis específica 4:**

Existe relación significativa entre la dimensión uso de materiales y recursos didácticos y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023.

**Hipótesis nula:**

No existe relación significativa entre la dimensión uso de materiales y recursos didácticos y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023.

**Tabla 9**

*Hipótesis específica 4 con Rho de Spearman.*

		<b>Variable 2: Desempeño docente</b>
<b>Dimensión 4: Uso de materiales y recursos didácticos</b>	Rho de Spearman	0.142
	Sig. (bilateral)	0.210
	N	70

*Nota.* Los valores se extraen del SPSS Statistics 29.0.1.0.

Según lo observado en la tabla 9, existe una asociación muy baja positiva, entre Desempeño docente y uso de materiales y recursos didácticos, Rho 0.142, de esta forma admito la hipótesis nula, rechazo la hipótesis específica 4, la significancia es de 0.05 bajo el coeficiente de correlación de Spearman.

**Hipótesis específica 5:**

Existe relación significativa entre la dimensión intervención de agentes educativos y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023.

**Hipótesis nula:**

No existe relación significativa entre la dimensión intervención de agentes educativos y el desempeño docente en los profesores de un Instituto Superior Tecnológico de Lima, 2023.

**Tabla 10**

*Hipótesis específica 5 con Rho de Spearman.*

		<b>Variable 2: Desempeño docente</b>
<b>Dimensión 5:</b>	Rho de Spearman	0.486
<b>Intervención de agentes educativos</b>	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70

*Nota.* Los valores se extraen del SPSS Statistics 29.0.1.0.

Según lo observado en la tabla 10, existe una asociación moderada positiva, entre Desempeño docente y la dimensión intervención de agentes educativos, Rho 0.486, de esta forma admito la hipótesis específica 5 y rechazo la hipótesis nula, la significancia es de 0.05 bajo el coeficiente de correlación de Spearman.

## V. DISCUSIÓN

A los docentes siempre se les exige que cumplan un buen desempeño dentro de las sesiones de clase, que su conocimiento esté actualizado según los contenidos a desarrollar, así mismo, que las dinámicas pedagógicas sean las adecuadas y las más actuales, que sus estrategias siempre sean las correctas y que consigan que los estudiantes nunca dejen de estar motivados; sin embargo, ¿toda esta responsabilidad sólo debe involucrar a los docentes?; ¿cuál es la carga que también debe asumir la institución educativa?; cierto es que a medida que elaboré este trabajo de investigación me di cuenta de lo importante que es que las instituciones educativas realicen una gestión pedagógica excelente para que así haya más probabilidades de tener un buen desempeño docente.

Es así como en esta tesis y en el marco del objetivo general, se puede afirmar que las variables Gestión Pedagógica y Desempeño docente, están estrechamente vinculadas, siendo directamente proporcional, el que a mayor gestión pedagógica se evidencia por parte de la institución educativa, la probabilidad de que el docente realice una mejor gestión dentro del aula es mayor, esta gestión es la que denominamos desempeño docente, es decir que la responsabilidad no sólo debe recaer en el docente, sino que es un trabajo en conjunto, de institución educativa y profesor, en este sentido, López (2016), refería una existencia correlacional positiva entre dos variables muy importantes en la gestión educativa; la convivencia en la institución y el desempeño docente; siendo la variable, la convivencia en la institución, parte de la gestión pedagógica, entonces con la presente investigación revalido lo dicho en las conclusiones del trabajo.

Por su lado Martínez (2016), concluye que hay correlación positiva entre desempeño de los docentes y la percepción de la calidad educativa, incluso afirma que debe haber un compromiso de todos los agentes participantes para optimizar la calidad del sector educativo, dicho esto, la presente investigación haya una correlación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, entonces podemos inferir que una mejor gestión pedagógica haría que se perciba una mejor calidad educativa; cabe señalar que la investigación de Martínez, se realizó en Perú al igual que mi trabajo investigativo.

Así mismo, Sánchez (2018), indica una alta correlación entre sus variables de estudio, aunque señala que en su recojo de información en las instituciones educativas donde realizó el estudio, se presenta una baja labor de la gestión pedagógica por parte de las autoridades, en esta investigación se da una situación similar, el recojo de información revela que en la institución donde realicé el estudio la gestión pedagógica se percibe en un nivel moderado – bajo, y a pesar de ello se evidencia un desempeño docente elevado, de esta manera el presente trabajo investigativo refuerza la conclusión de Sánchez.

La presente investigación resulta muy importante para el contexto científico social, porque confirma su hipótesis general y las demás hipótesis generales que otras investigaciones similares han planteado, y es que la Gestión Pedagógica influye notablemente en el desempeño docente, entonces a partir de esta confirmación podemos indicar que hay que mejorar la Gestión Pedagógica siempre y para esto necesitamos el compromiso de las autoridades, porque son ellas las que deben elaborar estrategias de mejora e involucrar a los docentes en estas estrategias, entonces tenemos una visión clara de lo que debemos realizar, un camino que debemos seguir, y todo en busca de una mejora educativa significativa que beneficie a la sociedad, dicho sea de paso los docentes también deben presionar desde su lado para que en conjunto la sociedad educativa cree un clima favorable para el despliegue de estrategias de gestión pedagógica y el posterior crecimiento de los docentes que desembocará en un mejor desempeño en las aulas, (López et al. 2019).

## VI. CONCLUSIONES

**Primero.** Sobre el objetivo general de mi investigación, las variables; Gestión pedagógica y desempeño docente presentan un grado de correlación positiva alta, aceptando de esta manera mi hipótesis general. La fiabilidad de mi primer instrumento según el método de Alfa de Cronbach está a un nivel de 0.964 teniendo este indicador una valoración excelente, cabe señalar que mientras más se acerque este indicador a 1 el grado de fiabilidad es mejor; mientras que la fiabilidad de mi segundo instrumento es de 0.897 que está en una escala de valoración de bueno.

**Segundo.** Se demuestra en la presente investigación, que el primer objetivo específico muestra una asociación moderada positiva entre mi segunda variable y la primera dimensión de mi primera variable, admitiéndose de esta manera la hipótesis específica formulada, es decir, el currículo impacta en el desempeño docente, siguiendo una relación directamente proporcional, a mejor currículo mejor desempeño de los profesores en los institutos.

**Tercero.** Al determinar mi segundo objetivo específico se evidencia una asociación muy baja, aunque positiva, entre mi segunda variable, y la segunda dimensión de mi primera variable, por ello es por lo que admito en este caso, mi hipótesis nula, es decir no hay impacto significativo de las estrategias metodológicas y didácticas hacia el desempeño docente.

**Cuarto.** Al validar mi tercer objetivo específico se manifiesta una asociación moderada positiva, entre mi segunda variable, y la tercera dimensión de mi primera variable, por esta razón admito mi hipótesis específica formulada, lo que significa que la valoración de los aprendizajes sí impacta en el desempeño docente, es decir a mayor aprendizajes y valoración de los mismos por parte de la comunidad educativa, aumentarán las probabilidades de un buen desempeño docente; sin embargo hay que al brindarles más herramientas didácticas, un clima laboral educativo acorde a los estándares internacionales, un espacio y momento para debatir los resultados de los exámenes de los estudiantes y ejecutar estrategias sobre estos resultados, así mismo, hacerlos partícipes de la



comunidad estudiantil en todo momento y con el lugar que ameritan.

**Quinto.** Al validar mi cuarto objetivo específico se visualiza una asociación muy baja, aunque positiva, entre mi segunda variable, y la cuarta dimensión de mi primera variable, por ello es por lo que admito en este caso, mi hipótesis nula, es decir no hay un impacto significativo del uso de materiales y recursos didácticos en favor de un buen desempeño docente.

**Sexto.** Al validar mi quinto objetivo específico se visualiza una asociación moderada positiva, entre mi segunda variable, y la quinta dimensión de mi primera variable, admitiéndose de esta manera la hipótesis específica formulada, es decir, la intervención de los agentes educativos sí impactan en la consecución de un buen desempeño docente, para finalizar, se puede indicar que el resultado dicta, que mientras se incremente y mejore la gestión pedagógica en una institución educativa, mejorará el desempeño de los docentes de una manera elevada y asertiva.

## VII. RECOMENDACIONES

A los directivos y gestores pedagógicos de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima:

**Primero.** Trabajar en una constante mejora de la Gestión pedagógica, tarea que es vuestra responsabilidad; a lo largo de este trabajo investigativo he dado luces de lo importante que es crear un currículo acorde a las exigencias del mercado actual, un mercado que es muy competitivo y que requiere de una preparación de contenido idóneos, así mismo, las estrategias metodológicas y didácticas deben existir siempre como base del desarrollo de la práctica docente, y este insumo debe nacer de la institución para así manejar un estándar y preservar la calidad educativa.

**Segundo.** Sobre la valoración de aprendizajes, se debe crear momentos y espacios adecuados para el recojo de los aprendizajes, que no se perciba como improvisaciones, todo lo contrario que se entienda que las evaluaciones tienen un objetivo claro y que va en concordancia con los objetivos académicos de la institución. Los materiales y recursos didácticos no se deben presentar de manera aislada y según criterio de cada docente, los materiales deben ser estándar, ya que los estudiantes consideran que los materiales son parte de la institución, entonces asumamos la tarea de estandarizar los materiales y que los docentes lo apliquen según la programación de la institución; por último, la institución debe buscar que todos los agentes educativos formen parte de la comunidad comunicativa, creando espacios y eventos de comunión, no sólo en evaluaciones, sino también en eventos de recreación o similares, para que entre los agentes nazca una relación de filiación que facilite la organización de estrategias entre todas las áreas o agentes.

**Tercero.** Finalmente, a los docentes, comprender que nuestra labor es demasiado importante, ya que en nuestras manos está el trabajo de cambiar vidas, aunque no parezca los estudiantes llegan con la ilusión de adquirir conocimiento que le sea útil para cambiar su presente, y este cambio siempre se espera sea para bien, entonces nuestro compromiso esté en formarlos para que construyan un mejor

futuro, tanto para ellos como para sus familias.

**Cuarto.** Sobre la preparación de los aprendizajes, si bien es cierto que, durante la etapa de recolección de datos, los docentes manifestaron preparar los aprendizajes que posteriormente desarrollaran en aula, no se deben confiar, siempre deben buscar la actualización de conocimientos, así como la innovación en la aplicación de estrategias educativas, enseñar para aprender. Así mismo, pedir a los docentes que sean más participativos en la gestión de la institución educativa, no esperar a que la dirección nos llame a ser agentes participativos, los docentes deben ser disruptivos y romper el molde tradicional de esperar indicaciones, deben tomar la iniciativa y acercarse a la directiva y proponer proyectos, eventos, o cuanto material según su apreciación se debería aplicar en la institución. Por último, he de felicitar el constante desarrollo profesional docente que se evidencia en esta investigación, no perder la motivación de seguir mejorando, los docentes somos quizás el pilar más importante de la gestión educativa.

## REFERENCIAS

- Aguerrondo, I. (2009). La calidad de la educación. Ejes para su definición y evaluación. <https://tallereduca.files.wordpress.com/2014/07/aguerrondo-calidad-educacion-3b3n-ejes.pdf>
- Albuquerque, F. (2004). Local economic development and decentralization in Latin America. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/11015?locale-attribute=en>
- Álvarez, M. (2016). Indicadores de evaluación para medir el desempeño del docente investigador de la universidad técnica Ambato. (tesis de maestría). Ecuador: Universidad técnica de Ambato.
- Anijovich, R., y Mora, S. (2009). Estrategias de enseñanza. Otra mirada del quehacer en el aula. Buenos Aires - Argentina: Aique Educacion.
- Antunes, M., Mucharreira, P., Quiroz, J., Justino, M. (2019). The dynamics of learning organizations in higher education institutions. EURAM 2019 (European Academy of Management) Conference, Junio 2019. [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/40357/1/Atas\\_EURAM\\_2019\\_ISCTE\\_Antunes\\_Mucharreira\\_Justino\\_Quiros.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/40357/1/Atas_EURAM_2019_ISCTE_Antunes_Mucharreira_Justino_Quiros.pdf)
- Benavides, N., Donoso, S., Reyes, D. (2019). Directors at chilean public schools seen from a performance framework. Cad. Pesqui. 49(173). <https://www.scielo.br/j/cp/a/wCSxSWTpNMJFj8b74KbnRMG/?lang=en>
- Botero, C. (2008). Tendencias de la gestión educativa. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/tendencias-de-la-gestion-educativa/>
- Cahuana. (2006). Medición de la productividad educativa. Un modelo TCC. México: Ed. Pirámide.
- Careaga, I. (1999). Los materiales didácticos. México: Editorial Trillas

- Casassus, J. (2000). Estudio Iberoamericano de la eficacia escolar. Santiago de Chile, Chile: LOM.
- Castro, P. (2003). Acontecimientos para evaluar desempeños. Brasil: Brestol.
- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Mc Graw Hill.
- Diery, A., Knogler, M., Seidel, T. (2021). Supporting evidence-based practice through teacher education: A profile analysis of teacher educators' perceived challenges and possible solutions. *International Journal of Educational Research Open* 2(2021), 100056. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666374021000261>
- Duque, P., y Otros. (2013). Prácticas Pedagógicas y su relación con el desempeño académico. Colombia: Universidad de Manizales – CINDE.
- Edwards, J., Marinelli, E., Arregui, E., Kempton, L. (2017). Higher Education for Smart Specialisation: Towards Strategic Partnerships for Innovation. S3 Policy Brief Ser. [https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC109780/jrc109780\\_hess\\_policy\\_brief.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC109780/jrc109780_hess_policy_brief.pdf)
- Falcón, M. (2017). Programa Fortalecimiento de Gestión Pedagógica en el Buen Desempeño Docente de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito de Chancay al 2017. (Tesis de maestría en educación, mención: Administración de la educación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Frigeiro, G., y Poggi, M. (1992). Las instituciones educativas. Cara y ceca. Elementos para su comprensión. (Flacso, Ed.) Buenos Aires, Argentina: TROQUEVEL Educación.
- Galvez, E., y Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Scielo Perú*, Vol.6 no.2.

- Flores, H. (2021). Educational management, discipline with its own characteristics. Scielo Perú  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000700008yscript=sci\\_abstractytlng=en](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000700008yscript=sci_abstractytlng=en)
- Gutierrez, J. (2006). Administración. México: Thomson Learning.
- Hamachek, Y. (1997). The Education Friends. EE.UU.: Earth.
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). Research methodology: the routes: quantitative and qualitative and mixed. México: Mc Graw Hill.
- Jimenez, F. (2010). La economía peruana del último medio siglo: ensayos de interpretación. Lima: CISEPA-PUCP.
- Joensuu, S., Peltonen, K., Hämäläinen, M. (2023). The importance of HEI managerial practices in teachers' competence in implementing entrepreneurship education: Evidence from Finland. The International Journal of Management Education, 100767.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1472811723000058>
- Leal, W., Pires, J., Ferreira, A., Will, M., Lange, A., Rampasso, I., Anholon, R., Platje, J.; Kovaleva, M. (2020). Sustainability leadership in Higher Education Institutions: An Overview of Challenges, Sustainability, 12(3761), 1-15. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3761>
- López, E., García, L., Martínez, J. (2019). The directive management as an enhancer of the improvement of the organizational climate and coexistence in high school. Revista Iberoamericana para la Investigación, y el Desarrollo Educativo, 9(18).  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672019000100792yscript=sci\\_abstractytlng=en](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672019000100792yscript=sci_abstractytlng=en)
- López, J. (2016). La autoevaluación institucional y el desempeño docente en la calidad del servicio educativo que brinda la escuela de educación básica "Crnl. Félix Humberto Pineda Correa" del cantón

- Arenillas, 2013 – 2014. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Malca, H. (2020). Gestión pedagógica y desempeño docente, en los profesores de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Guadalupe. Perú: Universidad César Vallejo.
- Martínez, G. (2006). El desempeño docente y la calidad educativa. México: Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua.
- Martínez H. y Benítez, L. (2015). Metodología de la investigación social I.
- Medrano, H., Molina, S. (2010) Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI.  
[https://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/DOCENTES/RLE2592\\_Medrano.pdf](https://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf)
- Mejía, M. (2004). Technology, culture(s) technology(ies) and popular education in times of globalization. Between single thought and the new critics (initial words of a theme under construction). Obtenido de <https://journals.openedition.org/polis/6242?lang=fr>
- Milkovich, G., y Boudrem, T. (1994). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Estados Unidos: Iberoamericana.
- Ministerio de Educación (Minedu, 2012). Marco del buen desempeño docente. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Montenegro, L. (2013). La búsqueda educativa. Ecuador: Liliam
- Munch, L., Et al (2013). Administration and planning Educational Institutions. México: Trillas.
- Navarro, N., y Otros. (2017). Improving the evaluation process of students in basic education. Scielo, Vol.9, No. 4 .
- Oré, K. (2016). Gestión educativa y desempeño docente en tres instituciones educativas de la Red 02 UGEL 03 distrito de Lima, 2015. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.

- Oscoco, R. (2015). Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014. (Tesis Doctoral). Lima: Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Peña, A. (2002). Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente, de los centros educativos privados del distrito No 11-02 de Puerto Plata. Obtenido de <https://oei.int/oficinas/secretaria-general>
- Porras, A. (2019). Diplomado en análisis de información Geoespacial. Obtenido de <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/163/1/19-Tipos%20de%20Muestreo%20-%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>
- Portela, H., y Otros. (2017). The curricula in students and professors of the educational training programs at Universidad de Caldas in the city of Manizales: meaning and sense. Redalyc.org, Vol. 13, núm. 1.
- Rendón, J. (2009). El Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México: Secretaría de Educación Pública.
- Reis, M., Araújo, R., y Avelar, C. (2019). Leadership theories and individual performance. Pensamiento y Gestión, (47), 148-179. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762019000200148](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762019000200148)
- Restrepo y González (2007). Revista Colombiana de ciencias pecuarias. De Pearson a Spearman. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-06902007000200010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-06902007000200010)
- Rey, A. (2014) Revista Multidisciplinaria Dialógica. Gestión pedagógica del docente y dimensión axiológica del conocimiento. Vol. 11- N° 1. P.



<http://revistas.upel.edu.ve/index.php/dialogica>

- Rodríguez, G., y Otos. (2002). Análisis estratégico del proceso productivo. Redalyc.org, Vol. VIII, No. 1, pp. 135 - 156.
- Roque, W. (2010). Pedagogía y currículo. Lima: Edt. Impresiones Miranda.
- San Martín, A. (2001). La organización escolar. En Cuaderno de Pedagogía, N° 194, pp. 26 - 28.
- Sánchez, R. (2018). Gestión pedagógica y desempeño docente en dos Instituciones Educativas de la Ugel N° 02, Rímac - 2017. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Sandoval, L., y Otros. (2008). The Training Needs of Teachers-Administrators: A Study Done at Colombian Schools. Scielo, Volumen 11, número 2, pp. 11 - 48.
- UNESCO. (2017). Revisión de las políticas públicas del sector de educación en el Perú. Francia: Organización de las Naciones Unidas, para la Educación, ciencia y Cultura.
- Urdín, L. (2016). La evaluación del desempeño docente y la gestión del aprendizaje en el nivel de educación inicial en la Unidad de Educación Integral del Pacífico, Machala - Ecuador, 2013 - 2014. (Tesis de maestría en educación). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vezub, L. (2007). Teacher Training and Professional Development faced to the new challenges posed by the school system. Redalyc.org, Vol. 11, núm. 1.
- Vidal, M., Durán, F., y Pujal, N., (2008). Educative Management. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412008000200012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412008000200012)

Vivas, E. (2014). El líder transformacional y el desempeño docente universitario de la Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote, Zona Norte.

## **ANEXOS**

Anexo 1: Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión pedagógica	Es un proceso participativo, planeado y organizado donde el director, y educadores, guían, e involucran a los diversos agentes educativos con la finalidad de lograr que los escolares logren aprendizajes significativos (Malca, 2020).	Procesos de la gestión pedagógica como el currículo, estrategias didácticas, evaluación de los aprendizajes, uso de materiales y recursos didácticos, intervención de los agentes educativos. (Malca, 2020).	El Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propuesta de programas y planes de estudios.</li> <li>- Adaptaciones y adecuaciones curriculares.</li> <li>- Competencias, capacidades, actitudes; organizados secuencialmente</li> </ul>	Escala ordinal, tipo Likert
			Estrategias metodológicas y didácticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias didácticas</li> <li>- Capacitación y actualización</li> </ul>	
			Valoración de aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso de valoración.</li> <li>- Acompañamiento de los aprendizajes.</li> <li>- Reflexión y mejora de los aprendizajes</li> </ul>	
			Uso de materiales y recursos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MME. (Visuales, audiovisuales, etc)</li> <li>- Implementación con las TIC</li> </ul>	
			Intervención de agentes educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estamentos y órganos colegiados</li> <li>- Sistema de comunicación y relación con la colectividad educativa.</li> <li>- Trabajo colaborativo</li> <li>- Acatamiento de normas</li> </ul>	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V2: Desempeño docente	Es el aspecto mediante el cual se presenta una actuación, en relación con cada uno de los escenarios educativos. El desempeño docente enfatiza en el proceso docente – educativo con la intención de impulsar el desarrollo de competencias y capacidades (Malca, 2020).	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones, como lo son: Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Intervención en la gestión de la institución, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se evalúa con un cuestionario. (Malca, 2020)	Preparación para el aprendizaje Enseñanza para el aprendizaje Intervención en la gestión de la institución Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educadores que se preparan para el aprendizaje.</li> <li>- Frecuencia de la preparación para el aprendizaje.</li> <li>- Educadores que se preparan para la enseñanza.</li> <li>- Frecuencia de educadores que se preparan para la enseñanza</li> <li>- Pedagogos que se involucran en la gestión de la institución articulada a la colectividad.</li> <li>- Intervención en la gestión de la escuela articulada a la colectividad.</li> <li>- Educadores que despliegan la profesionalidad e identidad.</li> <li>- Desarrollo de la profesionalidad e identidad.</li> </ul>	Escala ordinal, tipo Likert

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

**Estimados profesores:**

La Presente encuesta tiene la finalidad de recolectar información sobre la gestión pedagógica que brindan los directivos y docentes en un instituto superior tecnológico en Lima. Por lo que solicito su cooperación a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad, marcando con una "X" las alternativas que usted crea conveniente; manifestándole eso sí, que es de carácter anónimo.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)    4. Casi Siempre (CS)    3. Algunas veces (AV)    2. Casi nunca (CN)    1. Nunca (N)

N°	Gestión pedagógica	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>EL CURRÍCULO</b>						
1.	¿El Proyecto Curricular Institucional (PCI), responde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y de su contexto?					
2.	¿Los documentos de planificación (programación anual, unidad y sesión) se desprenden del proyecto curricular institucional?					
3.	¿Planifican las programaciones curriculares en equipo, es decir, en coordinación con las diferentes áreas?					
4.	¿Se aprecia el cumplimiento de las competencias, los objetivos y las capacidades previstas en la programación curricular anual?					
5.	¿Existe coherencia entre lo previsto en la programación curricular y los resultados en el aprendizaje??					
<b>ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS</b>						
6.	¿En la institución educativa se promueve el desarrollo de capacidades y actitudes de los estudiantes?					
7.	¿En la institución educativa se promueven espacios para la capacitación y actualización de los docentes?					
8.	¿Por parte de la institución educativa se busca fortalecer permanentemente las capacidades pedagógicas de					

	los docentes?					
9.	¿Participa en cursos, talleres y/o seminarios que aborden el tema de la creatividad e innovación y el uso de recursos pedagógicos para la educación?					
10.	¿Acostumbra a informarse sobre los recursos pedagógicos existentes, que facilitan el desarrollo de actividades creativas para los estudiantes?					

N°	Gestión pedagógica	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES</b>						
11.	¿Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo con el nuevo enfoque pedagógico?					
12.	¿La institución alienta el uso del nuevo enfoque pedagógico para la elaboración de los instrumentos de evaluación?					
13.	¿Los docentes realizan el monitoreo del avance de los estudiantes?					
14.	¿La dirección realiza monitoreo de los aprendizajes de los estudiantes?					
15.	¿Se realizan jornadas de reflexión para analizar los resultados de las evaluaciones y tomar decisiones orientadas a mejorar los aprendizajes?					
<b>USO DE MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS</b>						
16.	¿La dirección académica asegura que la administración de los recursos apoye la consecución de proyectos creativos elaborados por los estudiantes?					
17.	¿La dirección asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de profesores?					
18.	¿La dirección se ocupa de las necesidades del personal docente, apoyando y motivando el desarrollo de su perfil creativo?					
19.	¿La dirección promueve y acepta el surgimiento de equipos de trabajo de profesores que busquen fomentar el potencial creativo entre los docentes?					
20.	¿La dirección evalúa la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen las prácticas creativas de los docentes?					
<b>INTERVENCIÓN DE AGENTES EDUCATIVOS</b>						
21.	¿Elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar el perfil creativo de los colegas?					
22.	¿Promueve el compromiso y la participación del personal docente encada una de las actividades que busquen mejorar la creatividad de los estudiantes?					



23.	¿Diseña actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad estudiantil el potencial creativo de sus alumnos?					
24.	¿Establece un sistema de difusión para las actividades y proyectos de la institución educativa orientado a desarrollar la creatividad de los estudiantes?					
25.	¿Desarrolla un sistema de retroalimentación con el equipo de profesores sobre sus prácticas pedagógicas para fomentar la creatividad?					

## FICHA TÉCNICA

- 1. NOMBRE :**  
Cuestionario de Gestión Pedagógica
- 2. DIMENSIONES :**  
Explora las dimensiones de: El Currículo, estrategias didácticas, evaluación de los aprendizajes, uso de Materiales y Recursos didácticos e Intervención de agentes educativos.
- 3. ADMINISTRACIÓN:**  
Individual y colectiva
- 4. DURACIÓN :**  
15 minutos (aproximadamente)
- 5. OBJETIVO :**  
Evaluar el nivel de desarrollo de la Gestión Pedagógica en un instituto superior tecnológico de Lima.
- 6. UNIDAD DE ANÁLISIS:**  
Docentes de un instituto superior tecnológico de Lima.
- 7. ASPECTOS POR EVALUAR:**  
La encuesta está constituido por 25 ítems, que evalúan las dimensiones de: El currículo (5 ítems), estrategias didácticas (5 ítems), evaluación de los

aprendizajes (5 ítems), uso de Materiales y Recursos didácticos (5 ítems) e Intervención de agentes educativos (5 ítems).

**8. CALIFICACIÓN:**

Según escala de tipo Likert.

**9. CATEGORÍAS :**

VALORACIÓN	VARIABLE: GESTIÓN PEDAGÓGICA	DIMENSIONES				
		El currículo	Estrategias didácticas	Evaluación de los aprendizajes	Uso de Materiales y Recursos didácticos	Intervención de agentes educativos
Muy buena	101 - 125	21 - 25	21 - 25	21 - 25	21 - 25	21 - 25
Buena	81 - 100	17 - 20	17 - 20	17 - 20	17 - 20	17 - 20
Regular	61 - 80	13 - 16	13 - 16	13 - 16	13 - 16	13 - 16
Mala	41 - 60	9 - 12	9 - 12	9 - 12	9 - 12	9 - 12
Muy Mala	25 - 40	5 - 8	5 - 8	5 - 8	5 - 8	5 - 8

**10. VALIDACIÓN :**

A través de Juicio de expertos.

# CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

**Estimados profesores:**

La Presente encuesta tiene la finalidad recolectar información sobre el desempeño docente en un instituto superior tecnológico de Lima. Por lo que solicito su cooperación a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad, marcando con una "X" las alternativas que usted crea conveniente; manifestándole que es de carácter anónimo.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)    4. Casi Siempre (CS)    3. Algunas veces (AV)    2. Casi nunca (CN)    1. Nunca (N)

N°	Desempeño docente	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE</b>						
1.	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de la(s) área(s) curricular(es) que enseña?					
2.	¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?					
3.	¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para los logros de aprendizajes previstos?					
4.	¿Participa en la elaboración de proyectos de innovación pedagógica?					
5.	¿Los docentes preparan sus sesiones de clase con anticipación?					
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>						

6.	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?					
7.	¿Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje?					
8.	¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?					
9.	¿Aplica estrategias adecuadas para el logro de aprendizaje?					
10.	¿Promueve el trabajo educativo involucrando a los estudiantes en las actividades?					

INTERVENCIÓN EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN						
11.	¿Interactúa entre pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa?					
12.	¿Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución?					
13.	¿Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?					
14.	¿Demuestra diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución?					
15.	¿Asume responsabilidades, que van más allá de las propias de sus funciones?					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
16.	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las necesidades de los estudiantes y las de la institución educativa?					
17.	¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional?					
18.	¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil en base a ellos?					
19.	¿Mantiene una actitud ética y profesional dentro y fuera del					

	aula?					
20.	¿Lidera procesos o actividades que benefician a los estudiantes y/o a la institución educativa?					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## FICHA TÉCNICA

1. **NOMBRE** :  
Cuestionario de Desempeño docente.
  
2. **DIMENSIONES** :  
Explora las dimensiones de: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, intervención en la gestión de la institución y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
  
3. **ADMINISTRACIÓN:**  
Individual y colectiva
  
4. **DURACIÓN** :  
15 minutos (aproximadamente)
  
5. **OBJETIVO** :  
Evaluar el nivel del Desempeño docente, en un instituto superior tecnológico.
  
6. **UNIDAD DE ANÁLISIS:**  
Docentes de un instituto superior tecnológico de Lima.
  
7. **ASPECTOS POR EVALUAR:**  
La encuesta está constituida por 20 ítems, que evalúan las dimensiones de: Preparación para el aprendizaje (5 ítems), Enseñanza para el aprendizaje (5 ítems), Intervención en la gestión de



la institución (5 ítems) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5 ítems).

**8. CALIFICACIÓN:**

Según escala de tipo Likert.

**9. CATEGORÍAS :**

VALORACIÓN	VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE	DIMENSIONES			
		Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Intervención en la gestión de la institución	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Muy buena	81 - 100	21 - 25	21 - 25	21 - 25	21 - 25
Buena	65 - 80	17 - 20	17 - 20	17 - 20	17 - 20
Regular	49 - 64	13 - 16	13 - 16	13 - 16	13 - 16
Mala	33 - 48	9 - 12	9 - 12	9 - 12	9 - 12
Muy Mala	20 - 32	5 - 8	5 - 8	5 - 8	5 - 8

**10. VALIDACIÓN :**

A través de Juicio de expertos.

Anexo 3: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20605391738
IDAT S.A.C.	
Nombre del Jefe Académico:	
Nombres y Apellidos LITA REGINA ROJAS SAMANEZ	DNI: 72573352

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
“Gestión pedagógica y desempeño docente en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023”	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos Manrique Urbano, Edwin	DNI: 43791183

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 29 de junio 2023

Firma:   
**(Lita Regina Rojas Samanez)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Florencia

Jesús Pretell Chávez

Presente

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula B3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la experiencia curricular de diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es **Gestión pedagógica** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Manrique', is written above a horizontal dotted line.

Manrique Urbano, Edwin

D.N.I: 43791183

## **Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión pedagógica y desempeño docente en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023**”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando lo que hacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	<b>FLORENCIA JESÚS PRETELL CHÁVEZ</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )                      Social (    ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Organizacional (    )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación</b>	Docencia en el área de Desarrollo de la investigación y asesoramiento de tesis de la Universidad César Vallejo.

### 2. **Propósito de la evaluación:**

*Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.*

### 3. **Datos de la escala** (Cuestionario para evaluar la Gestión Pedagógica)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Cuestionario para evaluar la Gestión Pedagógica</b>
<b>Autor:</b>	<b>Manrique Urbano Edwin</b>
<b>Procedencia:</b>	<b>Lima - Perú</b>

Administración:	Físico y/o virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Junio 2023
Significación:	Los cuestionarios serán diseñados y fundamentados con bases teóricas de cada dimensión establecida en este estudio de cada variable. El instrumento de mi primera variable cuenta con 25 preguntas con alternativas a marcar como respuestas. Su elaboración se realizará por el investigador mediante una ficha técnica para cada una de las variables.

#### 4. Soporte teórico:

La gestión Pedagógica es el qué hacer de forma coordinada, de una serie de actividades y recursos para repotenciar el proceso educativo que realizan los docentes, para de esta manera guiar la práctica en la observancia de los procesos educativos. De este modo la práctica educativa de los profesores se convierte en una gestión para y del aprendizaje, Rendón, (2009).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Ordinal	Tomo como base, el dimensionamiento de Rendón, (2009)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión pedagógica y desempeño docente en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023, elaborado por Manrique Urbano, Edwin; en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores; califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica ysemántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicito brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** El currículo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proyecto curricular	1.- ¿El Proyecto Curricular Institucional (PCI), responde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y de su contexto?  2.- ¿Los documentos de planificación (programación anual, unidad y sesión) se desprenden del proyecto curricular institucional?	4	4	4	
Programaciones curriculares	3.- ¿Planifican las programaciones curriculares en equipo, es decir, en coordinación con las diferentes áreas?  4.- ¿Se aprecia el cumplimiento de las competencias, los objetivos y las capacidades previstas en la programación curricular anual?	4	4	4	
Resultados en el aprendizaje	5.- ¿Existe coherencia entre lo previsto en la programación curricular y los resultados en el aprendizaje?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Estrategias didácticas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de capacidades de los estudiantes	6.- ¿En la institución educativa se promueve el desarrollo de capacidades y actitudes de los estudiantes?	4	4	4	
Estrategias en la formación docente	7.- ¿En la institución educativa se promueven espacios para la capacitación y actualización de los docentes?  8.- ¿Por parte de la institución educativa se busca fortalecer permanentemente las capacidades pedagógicas de los docentes?	4	4	4	
Recursos pedagógicos	9.- ¿Participa en cursos, talleres y/o seminarios que aborden el tema de la creatividad e innovación y el uso de recursos pedagógicos para la educación?  10.- ¿Acostumbra a informarse sobre los recursos pedagógicos existentes, que facilitan el desarrollo de actividades creativas para los estudiantes?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Evaluación de los aprendizajes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfoque pedagógico	11.- ¿Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo con el nuevo enfoque pedagógico?  12.- ¿La institución alienta el uso del nuevo enfoque pedagógico para la elaboración de los instrumentos de evaluación?	4	4	4	
Monitoreo de los estudiantes	13.- ¿Los docentes realizan el monitoreo del avance de los estudiantes?  14.- ¿La dirección realiza el monitoreo del avance de los estudiantes?	4	4	4	
Análisis de resultados	15.- ¿Se realizan jornadas de reflexión para analizar los resultados de las evaluaciones y tomar decisiones orientadas a mejorar los aprendizajes?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Uso de los materiales y recursos didácticos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de los recursos	16.- ¿La dirección académica asegura que la administración de los recursos apoye la consecución de proyectos creativos elaborados por los estudiantes? 17.- ¿La dirección asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de profesores?	4	4	4	
Necesidades del personal docente	18.- ¿La dirección se ocupa de las necesidades del personal docente, apoyando y motivando el desarrollo de su perfil creativo? 19.- ¿La dirección promueve y acepta el surgimiento de equipos de trabajo de profesores que busquen fomentar el potencial creativo entre los docentes?	4	4	4	
Adquisición de recursos pedagógicos	20.- ¿La dirección evalúa la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen las prácticas creativas de los docentes?	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Intervención de agentes educativos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propuestas, proyectos o actividades docente	21.- ¿Elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar el perfil creativo de los colegas?  22.- ¿Promueve el compromiso y la participación del personal docente encada una de las actividades que busquen mejorar la creatividad de los estudiantes?	4	4	4	
Diseño y difusión de actividades	23.- ¿Diseña actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad estudiantil el potencial creativo de sus alumnos?  24.- ¿Establece un sistema de difusión para las actividades y proyectos de la institución educativa orientado a desarrollar la creatividad de los estudiantes?	4	4	4	
Prácticas pedagógicas para fomentar la creatividad	25.- ¿Desarrolla un sistema de retroalimentación con el equipo de profesores sobre sus prácticas pedagógicas para fomentar la creatividad?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

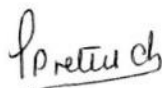
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ] Apellidos y nombres del juez validador:  
FLORENCIA JESÚS PRETELL CHÁVEZ // SANDIBELL ESTRADA PONTE // SONIA APAZA CANO

Especialidad del validador: **MAGISTER EN EDUCACION**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

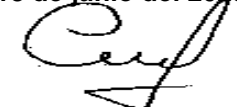


Florencia Jesus Pretell Chávez



Firma del Experto validador

18 de junio del 2023



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen y Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Florencia

Jesús Pretell Chávez

Presente

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula B3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la experiencia curricular de diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es **Desempeño docente** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.


El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.

- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Manrique', is written above a horizontal dotted line.

Manrique Urbano, Edwin

D.N.I: 43791183

## **Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión pedagógica y desempeño docente en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023**”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	<b>FLORENCIA JESÚS PRETELL CHÁVEZ</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación</b>	Docencia en el área de Desarrollo de la investigación y asesoramiento de tesis de la Universidad César Vallejo.

### 7. **Propósito de la evaluación:**

*Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.*

### 8. **Datos de la escala** (Cuestionario para evaluar el Desempeño docente)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Cuestionario para evaluar el desempeño docente</b>
<b>Autor:</b>	<b>Manrique Urbano Edwin</b>
<b>Procedencia:</b>	<b>Lima - Perú</b>

Administración:	Físico y/o virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Junio 2023
Significación:	Los cuestionarios serán diseñados y fundamentados con bases teóricas de cada dimensión establecida en este estudio de cada variable. El instrumento de mi segunda variable cuenta con 20 preguntas con alternativas a marcar como respuestas. Su elaboración se realizará por el investigador mediante una ficha técnica para cada una de las variables.

## 9. Soporte teórico:

La teoría constructivista: Pone al docente como un gestor que busca el desarrollo y la autonomía de los alumnos, quien además debe conocer las características cognitivas, afectivas, psicológicas y sociales de los discentes, así mismo, las fases de su desarrollo, Montenegro (2013).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
A	Ordinal	Tomo como base, el dimensionamiento de Montenegro, (2013)

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión pedagógica y desempeño docente en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023, elaborado por Manrique Urbano, Edwin; en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores; califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica ysemántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicito brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento docente	<p>1.- ¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de la(s) área(s) curricular(es) que enseña?</p> <p>2.- ¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?</p>	4	4	4	
Diseño de procesos y proyectos pedagógicos	<p>3.- ¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para los logros de aprendizajes previstos?</p> <p>4.- ¿Participa en la elaboración de proyectos de innovación pedagógica?</p>	4	4	4	

Preparación de sesiones de clase	5.- ¿Los docentes preparan sus sesiones de clase con anticipación?	4	4	4	
----------------------------------	--	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Solución de problemas	6.- ¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	4	4	4	
Uso de recursos y sistematización de resultados	7.- ¿Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje?  8.- ¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	4	4	4	
Estrategias para el logro de los aprendizajes	9.- ¿Aplica estrategias adecuadas para el logro de aprendizaje?	4	4	4	



	10.- ¿Promueve el trabajo educativo involucrando a los estudiantes en las actividades?				
--	--	--	--	--	--

- **Tercera dimensión:** Intervención en la gestión de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo colectivo en la institución	11.- ¿Interactúa entre pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa?  12.- ¿Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución?	4	4	4	
Integración de saberes y recursos	13.- ¿Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su	4	4	4	

	entorno?				
El docente en beneficio de la institución educativa	<p>14.- ¿Demuestra diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución?</p> <p>15.- ¿Asume responsabilidades, que van más allá de las propias de sus funciones?</p>	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional	<p>16.- ¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las necesidades de los estudiantes y las de la institución educativa?</p> <p>17.- ¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su</p>	4	4	4	

	trabajo profesional?				
Ética docente	<p>18.- ¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil en base a ellos?</p> <p>19.- ¿Mantiene una actitud ética y profesional dentro y fuera del aula?</p>	4	4	4	
Docente líder	20.- ¿Lidera procesos o actividades que benefician a los estudiantes y/o a la institución educativa?	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]** Apellidos y nombres del juez validador:

**FLORENCIA JESÚS PRETELL CHÁVEZ // SANDIBELL ESTRADA PONTE // SONIA APAZA CANO**

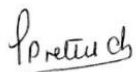
**Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACION**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

**18 de junio del 2023**



Florencia Jesus Pretell Chávez

**Firma del Experto validador**



**Firma del Experto validador**



**Firma del Experto validador**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen y Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía