



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones
educativas del nivel secundario del distrito de Caraz -
2016.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE DOCTOR EN EDUCACIÓN**

AUTOR:

Mg. AQUISE VARGAS, Roosevelt Augusto

ASESOR:

Dr. LOPEZ ROBLES, Edwin

SECCIÓN:

Educación e Idiomas.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017

PÁGINA DE JURADO

.....
Dr. Rafael Arturo Alba Callacná
Presidente

.....
Dra. Elizabeth Ysmenia Montoya Soto
Secretario

.....
Dr. Edwin López Robles
Vocal

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres Augusto y Juana quienes me dieron la vida, educación y apoyo. A mi esposa Silvia por su apoyo incondicional y emocional; y a mis hijos Gabriel y Leonel por comprender el poco tiempo de dedicarles durante el desarrollo de esta investigación.

Ayer mi meta era ser Doctor en Educación, hoy deseo cumplir esta aspiración, mañana me espera la responsabilidad de guiar futuras generaciones para un Perú mejor.

Gracias a la Virgen de Chapi patrona de Arequipa, a mis padres, esposa, hijos y hermanas Paola y Lizett por su apoyo incondicional en todo momento.

Roosevelt Augusto

AGRADECIMIENTO

Nuestro sincero agradecimiento al Doctor César Acuña Peralta, fundador de la Universidad “Cesar Vallejo”, por generar este espacio a los docentes del Perú y lograr con éxito los propósitos profesionales de alta especialización en educación.

Asimismo, al personal directivo y docentes de las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Caraz, de la provincia de Huaylas, por su apoyo desinteresado durante el desarrollo de la presente investigación.

De manera especial, mi agradecimiento al Dr. Edwin López Robles, asesor del presente estudio, por su profesionalismo y acertadas orientaciones técnicas para la culminación del estudio.

Roosevelt Augusto

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Roosevelt Augusto Aquisé Vargas, estudiante del Programa de Doctorado en Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 30962274, con la tesis titulada “Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – 2016”.

Declaro bajo juramento que;

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseadas, ni duplicadas, ni copiadas y por lo tanto los resultados que presento en la tesis se contribuirá en aportes de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo trabajo de investigación que haya sido publicada), piratería (uso ilegal de información ajena) o satisfacción (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que en mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huaraz, 11 de enero del 2017

.....
Roosevelt Augusto Aquisé Vargas

DNI.30962274

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Gestión pedagógica y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz- 2016”; con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz- 2016; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado Académico de Doctor en Educación.

El informe consta de seis capítulos: en el capítulo I, contiene la introducción; el Capítulo II, el marco metodológico; el Capítulo III, contiene los resultados; el Capítulo IV, la discusión; el Capítulo V, las conclusiones y el Capítulo VI, las recomendaciones; además se incluye las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Tengo la seguridad de haber cumplido con los requisitos de aprobación.

ÍNDICE

	Págs
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 El Problema	26
1.2 Hipótesis	27
1.2.1 Hipótesis general	27
1.2.2 Hipótesis específicas	27
1.3 Objetivos	27
1.3.1 Objetivo general	27
1.3.2 Objetivos específicos	28
II. MARCO METODOLÓGICO	29
2.1 Variables	30
2.2 Operacionalización de variables	30
2.3 Metodología	33
2.4 Tipo de estudio	33
2.5 Diseño	34
2.6 Población y muestra	34
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.8 Validación y confiabilidad del instrumento	36
2.9 Método de análisis de datos	36
2.10 Consideraciones éticas	37
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	54

5.1 Conclusión general	55
5.2 Conclusiones específicas	55
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
VIII. ANEXOS	63

RESUMEN

El presente estudio, se pretende conocer la gestión pedagógica y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas, cuyo objetivo fue, determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – 2016.

La metodología implementada se inicia con el análisis de la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz. Se aplicó la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos fueron cuestionarios; la validación del contenido se realizó mediante juicio de expertos, la confiabilidad externa se realizó mediante el alfa de cronbach; los datos fueron analizados y procesados utilizando la estadística básica. Asimismo, para determinar el nivel de relación se utilizó la prueba de chi cuadrada.

La conclusión arribada fue, la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz, es significativa; el valor de la chi cuadrado indica que el $X^2_c = 38,306 > X^2_t = 16,919$ recae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, y su p-valor es ($p = 0,000 < 0,05$) razón por la cual se afirma que, existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz , 2016”.

Palabras clave: gestión pedagógica - currículo - desempeño docente.

ABSTRACT

The present study, is an intent to know the pedagogic administration and its relationship with the educational acting of the educational institutions, whose objective was, to determine the relationship that exists between the pedagogic administration and the educational acting in the educational institutions of the district of Caraz - 2016.

The implemented methodology begins with the analysis of the pedagogic administration and the educational acting in the educational institutions of the district of Caraz. The technique of the survey was applied whose instruments were questionnaires; the validation of the content was carried out by means of experts' trial, the external dependability was carried out by means of the cronbach alpha; the data were analysed and processed using the basic statistic. Also, to determine the relationship level the test of square chi it was used.

The arrived conclusion was, the relationship that exists between the pedagogic administration and the educational acting in the educational institutions of the district of Caraz, is significant; the value of the square chi indicates that the $X^2_c = 38,306 > X^2_t = 16,919$ relapse in the area of rejection of the null hypothesis, and its p-value is ($p = 0,000 < 0,05$) reason for which is affirmed that, a significant relationship exists among the pedagogic administration and the educational acting in the educational institutions of the district of Caraz, 2016."

Key word: pedagogic administration - curriculum - I carry out educational.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad moderna requiere de personas con desarrollo de ciertas competencias para ejercer tareas que conlleven a la productividad; este hecho exige a las instituciones educativas modificar sus modelos de formación y por lo tanto la gestión pedagógica que conlleve al compromiso del docente con su labor que desempeña y los logros de sus estudiantes.

En este sentido la gestión pedagógica de la institución educativa promueve un pensamiento sistémico capaz de articular las voluntades de los docentes para el cambio y contribuir de esa manera al desarrollo educativo institucional de acuerdo a la caracterización del sistema organizativo y el estilo de gestión en la institución educativa.

El liderazgo para la gestión pedagógica del director, sub director o coordinadores en la gestión pedagógica fomenta la comunicación, la cooperación, la confianza mutua y el empoderamiento, habilita a los profesores en la docencia. Por ello es que la colaboración y la cooperación mejoran el desempeño. Si el objetivo es mejorar el desempeño, resulta fundamental fomentar la cooperación y no la competencia; la búsqueda de excelencia es el juego de colaboradores (West 1989 p. 244)

Según Salinas (2012, p. 22) indica que, “el proceso educativo ecuatoriano ha atravesado por diferentes etapas que siempre han estado marcadas por inconformidades y sobre todo falta de claridad a la hora de obtener resultados de evaluaciones del sistema educativo nacional. Estos datos eran manejados subjetivamente y no había difusión, ni manejo de resultados en el sentido de reformular las políticas para corregir errores”. Entonces la gestión pedagógica en Ecuador no ha sido una práctica que realmente mejore el funcionamiento del proceso pedagógico.

En América Latina y el Caribe según Beca y Cerri (2015, p. 15) mencionan que, “en algunos países las plazas docentes para sustentar los aumentos de cobertura han sido ocupadas con porcentaje significativos de profesores sin la formación profesional y pedagógica requerida para garantizar el logro de los aprendizajes esperados. El déficit de profesores con debida certificación se presenta principalmente en educación secundaria y en ciertas áreas disciplinares como matemática, ciencias naturales, educación artística e inglés”.

Entonces el desempeño docente está referenciada a la formación de los profesores, que implica el compromiso con la institucionalidad responsable de las políticas educativas y de las instituciones formadoras. Por lo mismo es importante que exista un estándar concordado que pueda garantizar la calidad del desempeño de sus funciones en las instituciones educativas que les toca asumir.

Después de haber revisado los estudios doctorales en las bibliotecas y archivos de las diferentes instituciones de formación profesional de alta especialización, se pudo encontrar los siguientes:

A nivel internacional existen estudios referentes a las variables del estudio, como los siguientes:

Salinas (2012) en su tesis doctoral titulada: “Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011”, en la Universidad Técnica de Ambato. Estudio de tipo cualitativo – contextualizado; en una muestra de 221 integrantes conformados por autoridades (5), docentes (71) y estudiantes (145) concluye que: el desempeño docente del colegio Nacional Experimental de Ambato no está claramente identificado. Asimismo, existe impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes, como se puede concluir que luego del análisis del estudio de campo y de la verificación de la hipótesis.

Subaldo (2012) en su tesis doctoral titulada: “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado”, en la Universidad de Valencia, concluye que: “Con respecto a las consecuencias de la satisfacción en el ejercicio de la docencia y en la propia persona, los resultados constatan que las repercusiones de la satisfacción en el trabajo son: el buen trato a los alumnos y compañeros, el entusiasmo, la alegría, el alto nivel de realización personal y profesional, y el compromiso personal con la docencia”. Los participantes expresan sus vivencias positivas y negativas, sus dificultades, los problemas y desafíos que encontraron en el ejercicio de su profesión. La dimensión más subrayada se centra en la importancia de la formación inicial y las necesidades de la actualización permanente en el desempeño de su tarea.

A nivel nacional existen estudios referentes a las variables del estudio, como los siguientes:

Vargas (2010) en su tesis doctoral titulada: “Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos”, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Estudio de tipo descriptivo, en una muestra de 40 docentes, concluye que, el estilo de gestión pedagógica en la institución educativa promueve la interacción activa y voluntaria de los miembros de los grupos de trabajo docente para el logro de objetivos institucionales. Asimismo, en la planificación curricular en grupo definen los objetivos estratégicos del PEI, se toman decisiones para la diversificación curricular, se elaboran programas de estudio, se programan unidades, se diseñan indicadores de instrumentos de evaluación, cooperando para alcanzar mayores y mejores niveles de colaboración. En el proceso curricular se promueve el compromiso y el ambiente participativo en la ejecución curricular, se comparten algunas experiencias y contrastan procesos de aprendizaje docente haciendo extensivo a los demás grupos con proyectos institucionales, se elaboran informes técnico pedagógico.

Salinas (2014) en su tesis doctoral titulada: “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú Juan Linares Rojas, Oquendo - Callao” en la Universidad Mayor de San Marcos, concluye que: se halló una correlación significativa al nivel 0.01 que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se afirma que existe correlación significativa entre el currículo y la práctica docente en la institución educativa PNP Juan Linares Rojas. Asimismo, se halló una correlación entre la dimensión evaluación de aprendizajes y la variable práctica docente que es significativa y por lo tanto existe correlación.

Asimismo, Panta (2010) en su tesis doctoral titulada: “Gestión pedagógico y calidad del servicio educativo en la institución educativa Felipe Huamán Poma Ayala de Moyobamba – Chosica”, en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, concluye que: se ha logrado una actuación eficaz respecto a la gestión pedagógica del docente, en tanto se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales, tal como se evidencia, donde 72% de los estudiantes encuestados perciben la gestión pedagógica en un nivel alto. Las puntuaciones obtenidas a nivel de planificación curricular, donde el 67% de los entrevistados percibe esta dimensión en alto nivel, lo que significa que, en la institución se ha logrado favorece el cumplimiento de los objetivos propuestos. En la dimensión recursos didácticos, el 61% observa un predominio del nivel alto, lo cual explica por el hecho de que los recursos seleccionados por parte de los docentes contribuyen a la fijación de los aprendizajes, en tanto el diseño y selección de los mismos se realiza de acuerdo con la naturaleza de la lección, favoreciendo el aprender.

Zárate (2011) en su tesis doctoral titulada: “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Estudio de tipo cuantitativo – descriptivo correlacional, en una muestra proporcional de 201 docentes y 729 estudiantes, concluye que: los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático, situacional, para cumplir con la función de director de las instituciones educativas. Existe un alto grado de correlación lineal con la función de director de las instituciones educativas. Existe un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, el despliegue del director en su labor en las dimensiones gestión pedagógica, institucional y administrativa como consecuencia del desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social, resulta óptimo, de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa; existe una dependencia.

Si bien existe estudios realizados anteriormente en los diferentes contextos, así mismo el fundamento teórico está organizado de acuerdo a las variables de estudio gestión pedagógica y desempeño docente, con aporte de autores importantes, dentro de ellos tenemos.

Alvarado (2002) considera que: “la gestión es un conjunto de teorías, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve (p. 32). Por su parte Vargas (2010) indica que, “gestión es un sistema que integra una serie de elementos o factores para interactuar armónicamente y cordialmente en el logro de las metas definidas, descubriendo en los componentes organizacionales mecanismos de crecimiento.” (p.24)

La gestión en las instituciones educativas se desarrolla como sistema, porque integra una serie de elementos o factores que interactúan armónicamente y coordinadamente en el logro de las metas definidas, descubriendo en los componentes organizacionales mecanismos de crecimiento.

La gestión pedagógica, según Vargas (2010, p.27) considera que, “persigue el cambio cualitativo en la institución educativa con dos actitudes fundamentales decisión y acción, identifica problemas y las necesidades de enseñanza y de aprendizaje como debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, asumiendo las exigencias de mejoramiento continuo de los procesos pedagógicos”. Por su parte Yábar (2013 p.6) menciona que, “la gestión pedagógica busca dar respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas. Ya que los actores constituyen aspecto relevante que influyen en la organización y funcionamiento de las instituciones educativas”. Así mismo Salinas (2014, p.23) afirma que, “es el proceso participativo, planificado y organizado por el medio del cual el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo, guía anima, motiva e involucra a la comunidad educativa a unir esfuerzos y voluntades en función a lograr todo lo que el estudiante aprenda para la vida”. Batista (2010, p.45) indica que, la gestión pedagógica es un “proceso que garantiza la coordinación, orientación, regulación y evaluación de acciones didácticas y de carácter psico-pedagógicas que realiza el colectivo mediante un trabajo metodológico y el trabajo personalizado a través de cuya relación se manifiesta la dialéctica que determina el carácter consciente, sistémico e integrador de este proceso de formación integral del estudiante”.

De acuerdo al punto de vista de los autores, la gestión educativa es, un conjunto de acciones recurrentes que permiten a las instituciones educativas asegurar la coherencia de su propuesta curricular, en el marco de las políticas nacionales, el marco del buen desempeño docente y las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Las características de la gestión pedagógica, según Vargas (2010 p.29), son: a) Centrada en lo pedagógico, implica que los docentes deben comprender la problemática educativa para el tratamiento de las unidades, promoviendo el aprendizaje. b) El desarrollo de las habilidades para trabajar lo complejo, se plantea como respuesta a la necesidad de contar con maestros más preparados y con mejores estrategias, con una filosofía integradora de la persona y con capacidades para promover aprendizajes activos y significativos, motivación, mejor comunicación y relaciones afectivas. Las habilidades básicas para la docencia como son: definición de objetivos de aprendizaje, el diseño de un plan de trabajo, la redacción de un programa de estudios y la planeación didáctica de una unidad temática. c) Trabajo en equipo, donde se desarrolla la cultura colaborativa, como la expresión de la cultura escolar con una visión compartida de las concepciones, los principios educativos, con liderazgo y motivación para facilitar la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo. d) Apertura al aprendizaje y la innovación, construyendo una organización abierta al aprendizaje, con oportunidades para todos, capaz de investigar e innovar para el logro de metas fundamentando la necesidad de cambio. e) Asesoramiento y orientación profesional, estableciendo una forma diferente de integración y coordinación, tanto en la formación inicial como en el asesoramiento y orientación continua. f) Cultura organizacional cohesionada por la visión del futuro, orientada por metas claras, visión de futuro, enfrentando situaciones problemáticas, generando objetivos, consensos, emprendimiento y creatividad.

Los estilos de gestión pedagógica, según Carrillo (2002) es el “conjunto de estrategias diferenciales dirigidas a la solución de problemas, que deben ser claramente identificados y caracterizados” (p.17). Aspira a objetivos de corto y mediano plazo, propone un mayor número de alternativas posibles para un futuro más remoto debido a la incertidumbre. Casassus (2000 p.7) considera que es normativo, prospectivo, estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional: a) Normativo, depende de un gobierno central que opera en un sistema tradicional, cuya cultura es vertical. b) Prospectivo, propone la construcción de escenarios, el manejo financiero, referido a las instituciones en contexto cambiante. c) Estratégico situacional, Permite articular y planificar recursos, a fin de proteger a las instituciones en contextos cambiantes. d) Calidad total, la gestión es el esfuerzo permanente y sistémico de revisión y mejora de los procesos educativos, aplica estándares y normas para medir la calidad. e) Reingeniería, la gestión consiste en la reconceptualización y rediseño radical de procesos para mejorar el desempeño. f) Comunicacional, define la gestión como el desarrollo de compromisos para la acción, los procesos de gestión son vistos como actos de comunicación, estableciendo redes comunicacionales, afirmaciones, declaraciones.

De acuerdo a los puntos de vista de los autores los estilos de gestión pedagógica proporcionan a las organizaciones una herramienta indispensable para lograr el desarrollo de manera sistémica, coherente e interdisciplinar, desde un punto de vista gerencial o administrativo, según opte en función al contexto y las demandas en cada institución educativa.

Respecto a la importancia de la gestión pedagógica, Batista (2007, p.12), dentro de la importancia de la gestión pedagógica, se ocupa y se preocupa en lograr el desarrollo integral de las potencialidades de cada estudiante, atendiendo a sus especificidades como personalidad y lograr conjugar su acción con las exigencias de la familia y la comunidad institucional. Así como propiciar perfeccionar el sistema de relaciones interpersonales e interprofesionales en su marco de acciones y se propone convertir su institución en el centro cultural más importante del contexto. Por su parte el MED (2014, p.13), menciona que, propone un modelo de gestión centrado en los aprendizajes, a partir del liderazgo pedagógico del equipo directivo, que permite las condiciones necesarias para alcanzar los aprendizajes fundamentales, deseables y necesarias en todas y todos los estudiantes. Posibilita una organización escolar democrática, pertinente a las necesidades y contexto de la escuela y convierte en una escuela acogedora que desarrolla una convivencia democrática entre los integrantes de la comunidad educativa. Así mismo Namay (2015, p.19) indica que hacer gestión pedagógica implica: capacidad técnica. Que está relacionado con el manejo pedagógico del director que le permite establecer objetivos y metas de aprendizaje de los estudiantes, así como dar apoyo técnico a los docentes, evaluar en sus prácticas, planificar los procesos educativos. Manejo emocional y situacional. Implica ser capaz de conducir la relación con los docentes y ser hábiles en adaptarse a contextos cambiantes; está relacionado también con la capacidad de motivar el trabajo en equipo, velar por el buen clima escolar, demostrando altas expectativas en estudiantes y docentes, escuchar y abrir espacios de participación. Manejo organizacional. Que tiene que ver con la capacidad de estructurar una organización escolar eficiente, que permite a los docentes puedan realizar un buen trabajo.

De acuerdo a los aportes de los autores, la gestión pedagógica es importante posibilitar y renovar la práctica de los actores educativos, establecer mecanismos de soporte, monitoreo y evaluación de los procesos, construir consensos básicos en relación a la nueva función del director que conlleve al mejoramiento de la calidad de la educación.

El marco del buen desempeño directivo como instrumento de gestión, intenta reconocer el rol que desempeña el director en una institución educativa, entre los cuales está relacionado al ejercicio con propiedad de liderazgo y la gestión dentro de la institución educativa; rol que implica asumir nuevas responsabilidades, específicamente centradas en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, contribuye la base fundamental sobre la cual interactúan los docentes y el personal

administrativo. Según MINEDU (2014) la práctica ha demostrado que actualmente, los líderes escolares asumen un conjunto mucho más amplio de labores que hacen una década, los directores de instituciones suelen expresar altos niveles de estrés, sobrecarga de trabajo e incertidumbre debido a que muchas de estas nuevas responsabilidades de gestión pedagógica no están incluidas, de manera explícita, en sus descripciones de puestos. Por otro lado, las prácticas de los directores no se están centrando explícitamente en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje, sino más bien, en las tareas tradicionales del director o el administrador burocrático.

Como podemos ver que, las funciones de los directores se han modificado en la actualidad, el trabajo requiere de más exigencias y mayor responsabilidad y especificaciones en el aprendizaje de los estudiantes y en este caso el Marco del Buen Desempeño del Directivo es un instrumento referencial muy importante para la construcción del sistema de gestión pedagógica basado en las competencias.

Las dimensiones de la gestión pedagógica, según Vargas (2010 p.207) considera: a) Planificación curricular, se realiza en equipo a partir de un diagnóstico de problemas y necesidades, definiendo los objetivos estratégicos de los proyectos, planes y programas, comprometiéndose a las mejoras del aprendizaje. Se toma el lineamiento de la política para la diversificación, los temas transversales, la calendarización, entre otros. b) La organización del equipo docente, la organización de actividades requiere del grupo de trabajo docente el saber cómo hacerlo. Por su parte Panta (2010, p.46) menciona como dimensiones de la gestión pedagógica, la planificación curricular, recursos didácticos y las capacidades didácticas. Baldoce (2008) señala como dimensiones de la gestión pedagógica: La metodología, motivación, evaluación, reforzamiento, los valores y la empatía. Asimismo, Maldonado (2012, p.43) que la gestión pedagógica comprende cinco dimensiones: la gestión preparatoria; gestión pedagógica del dominio de la materia; gestión pedagógica didáctica; gestión pedagógica del clima organizacional y gestión de la evaluación.

De acuerdo a los aportes de los autores existen varios puntos de vista sobre las dimensiones de la gestión pedagógica, que proponen desde diferentes modelos y las intencionalidades que fundamentan su organización; sin embargo, para el presente estudio se toma en cuenta los aportes de Vargas.

El estudio presenta una organización del soporte científico organizado de acuerdo a las variables del estudio, desde diferentes aportes de los autores como son: El desempeño docente, según Subaldo (2012, p. 4) considera que, el desempeño docente en este momento puede ser una fuente de satisfacción y realización personal profesional que lleve al compromiso y a aumentar el sentimiento de alegría en el trabajo; sin embargo, hay que reconocer también el efecto negativo que puede tener el ejercicio de la función docente que lleva consigo insatisfacciones y desgastes

que afectan seriamente a la salud de los profesores. Por su parte Capella (2000, p.65), menciona que, esta variable, es uno de los campos cargados de tensión, debido a que las perspectivas teóricas que subyacen en cada propuesta y los procesos de implementación que traen consigo la idea oculta del control y la sanción, existe bajo este concepto.

Las teorías del desempeño docente, según la teoría de Joseph Juran. Aportó su conocimiento sobre la calidad total, realiza programa detallado de la mejora de la calidad en donde demuestra las necesidades de la mejora, identificar proyectos específicos para la mejora de la organización, diagnostica las causas, da resultados de las causas y demuestra que los resultados son efectivos. Hernández (2012, p.67) menciona que, el diagrama denominado (trilogía) representa ese triple papel por medio de un diagrama de entrada - salida, sumamente sencillo. La planificación de la calidad, el control de la calidad y el mejoramiento de la calidad. La planificación de la calidad consiste en desarrollar los productos y procesos necesarios para satisfacer las necesidades de los clientes. El control de calidad se utiliza para identificar las causas especiales de variación y para señalar la necesidad de tomar algunas acciones correctivas cuando sea apropiado. Según Evans (2007 citado por Padilla 2014, p.34) el concepto de calidad, como un sistema administrativo enfocado en las personas, busca el continuo incremento en la satisfacción de los clientes y una continua baja en el costo real de los productos o servicios, que hace hincapié en el aprendizaje y la adaptación al cambio continuo como clave del éxito organizacional.

De acuerdo a los aportes de los autores, el desempeño docente tiene su fundamento en la calidad, que es una herramienta básica como una propiedad inherente de su institución que le confiere satisfacer necesidades implícitas, que permite que la misma sea comparada con otro servicio similar, que minimiza las pérdidas o insatisfacción.

Las características del desempeño docente, según Marchesi (2007 p.31) menciona que, está referido a la autonomía en su ejercicio, está limitado por un conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y a la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas. Para Subaldo (2012 p.61) para influir en la mente del aprendiz tenemos que conocer su complejidad, sus estilos preferidos de aprendizaje, sus diferentes clases de inteligencia, etc., tenemos que saber que la mente del alumno está dispuesta a llegar a un acuerdo con otra parte; la extraordinaria destreza del maestro como alquimista de la mente para transformar la esclavitud mental en libertad, está presente su capacidad de abrir la mente. Asimismo, Carr (2003, p.34) menciona que la educación es mucho más que un conjunto de habilidades técnicas; necesita capacidades para ayudar a los niños y jóvenes a que crezcan en sabiduría y discernimiento moral, lo que exige comprender a los otros como fines en sí mismos.

Que los profesores sean capaces de promover el desarrollo personal y moral de los alumnos y que puedan llegar a ser referentes morales de sus alumnos.

Los principios de la función docente, según Subaldo (2012, p.89) considera que, la función profesional destaca los siguientes principios: a) Principio de profesionalidad, el aprender a ser mejores profesionales, es una obligación de todos y contribuye a elevar la valoración social de la profesión. b) Principio de la ejemplaridad, alude a la necesidad de que existe una coherencia entre lo que se piensa y los comportamientos que se tienen cotidianamente en el aula. c) Principio de felicidad, hace referencia al efecto que tiene en el ámbito emocional de la persona del profesor, la práctica de la enseñanza, la rutina y mecanizada conduce al desarrollo y la frustración, por el contrario, el trabajo en el que se implica el profesor, en el que se trabaja de manera colaborativa, comparte sentimientos positivos que repercuten en la conducta del docente. d) Principio de la responsabilidad, se refiere a la necesidad de reflexionar sobre lo que se hace en el ámbito de la interacción educativa en el aula. El docente es responsable, no solo de su trabajo técnico, sino también de las repercusiones en la vida de los alumnos.

Finalmente, estos principios apuntan a las principales características atribuidas al desempeño profesional que se cifran en la naturaleza consciente, que se revela a través del cumplimiento de determinadas funciones, tareas y responsabilidades que son inherentes al trabajo docente.

Los factores que influyen en el desempeño docente, según Esteve (2006, p.78) es la: Formación Inicial. Es uno de los factores que inciden en la vida escolar sobre todo en la actuación docente es la formación y capacitación permanente. Es una de las medidas concretas para enfrentar el problema del sistema educativo en la sociedad actual. Sobre la formación inicial subraya su importancia tanto por razones de prestigio social como por la necesidad de responder a unas demandas de formación que cada vez más amplias y complejas. Ferrón (2011, p.45) considera a la evolución de la profesión, los cambios de responsabilidad no solo se enfocan en la enseñanza sino también en el aprendizaje, aceptando los cambios socioeconómicos y culturales de los alumnos; esto obliga a que el docente introduzca nuevas herramientas o instrumentos para la educación, ya que tiene una batalla perdida porque los medios logran que el profesor no sea la única fuente de transmisión oral y escrita de conocimiento. Asimismo es el marco organizacional; según Esteve (2006, p.79) que es la actuación práctica del profesor que tiene una fuerte dependencia del marco institucional en el que enseña, sin que individualmente sean capaces de modificar esas limitaciones: problemas de horarios, normas internas, prescripciones marcadas por la institución, la necesidad de reservar tiempo para otras actividades del centro al margen de su trabajo en el aula, limitan en muchas ocasiones la posibilidad de una actuación de calidad. Los cambios de política educativa; el

papel ejercido por el estado y sus representantes tienen mucho que ver con la precariedad docente; hay muchos profesores verdaderamente entregados a su labor y con genuina vocación de maestro. Pero si el sistema no le entrega el mínimo de recursos que una educación de calidad exige, si los recién egresados son fagocitados por un cuerpo docente cansado y en gran parte inamovibles en su descontento y su reto, será difícil reconstruir nuestra educación. Rivero (2007, p. 67). “El extraordinario avance de las ciencias en los últimos años y las variaciones en las demandas sociales, exigen un cambio en profundidad de muchos contenidos curriculares”. Par Barraza, Casanova y García (2007), ante el reto de este tiempo lleno de cambios y de incertidumbre, los colegios, los profesores no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato. La educación de los niños y adolescentes del siglo XXI merece más dedicación, creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión, es un reto fundamental que todo debemos sentirnos implicados.

Las dimensiones del desempeño docente, según MED (2012) se caracterizan: a) Preparación para el aprendizaje, comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque curricular. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares. Asimismo, Márquez (2011) menciona que, el proceso de planificación se inicia con el conocimiento de las características individuales y grupales de sus alumnos, diagnosticar sus necesidades de formación, diseñar el currículo; diseñar estrategias de enseñanza aprendizaje, preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas y que consideren la utilización de nuevas tecnologías de información y comunicación. Para el MED (2010), la planificación de los aprendizajes es un proceso que supone un análisis de las condiciones contextuales e institucionales, antes de la aplicación del currículo, identificando principalmente aquellos factores que influyen directamente en la realidad educativa. b) Enseñanza para el aprendizaje, “refiere a la mediación pedagógica del docente, al clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes, incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje. (MED, 2012). Para Díaz (2004), es un conjunto de actividades que genera la formación integral del alumno, haciendo participe activo en la construcción del aprendizaje y en este proceso se preocupa de los diferentes factores que afectan el aprendizaje y por la misma como se aplica el conocimiento a situaciones de la vida diaria. c) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, para el MED (2002) el desarrollo

personal busca elevar la calidad de vida del docente, fortaleciendo el desarrollo de su identidad a partir de su sentido de pertenencia a una comunidad académica de profesionales de la educación; cuya misión es ofrecer un servicio de calidad, con énfasis en la revaloración del docente como persona humana, recuperando su experiencia, promoviendo su accionar autónomo, responsable, comprometido, su juicio moral y autónomo, el pensamiento complejo y holístico, la capacidad de gozar de la vida y el trabajo. “La formación profesional del docente es un proceso complejo donde resulta fundamental la activa intervención del comportamiento humano. Este proceso busca la adquisición de nuevas destrezas y conocimientos que promuevan un cambio de actitud” (PLANCAD, 2005). “El desarrollo profesional orienta el desarrollo de capacidades profesionales para el mejoramiento del desempeño del docente en las escuelas, dotándole de fundamentos teóricos, métodos y herramientas didácticas para conducir eficiente y eficazmente procesos de aprendizaje”. (MED, 2002) “entonces el desarrollo personal conlleva al desarrollo de la actitud innovadora, crítica creativa y perseverante en las diferentes acciones que realiza; mientras que en el aspecto profesional comprende y aplica en su práctica pedagógica los aspectos conceptuales y metodológicos del currículo que implementa el sistema educativo” (p.8). d) Proyección social, plantea la necesidad de que la educación se identifique con su comunidad, consiste en: promover actividades generadas por otras instancias para convertirlas en situaciones de aprendizaje escolar y comunitario. Promover la integración el funcionamiento de asociaciones de padres de familia, comités escolares y consejos de participación social para que apoyen la realización de actividades educativas, cívicas y sociales. Atender, resolver y canalizar la problemática surgida de la relación entre la tarea docente y directiva de las escuelas y las exigencias o expectativas de servicio educativo de las comunidades. (Delgado, 2012).

La evaluación del desempeño docente, para Saccsa (2010), la calidad del trabajo docente se puede medir en función de sus posibilidades de provocar aprendizaje verdadero, esto es la capacidad de comportarse inteligentemente en distintas situaciones y especialmente en situaciones que no son nuevas, extrañas y situaciones confusas, en este sentido el trabajo docente deja mucho que desear cuando no desarrolla la habilidad de pensar con autonomía al no estimular la crítica y la creatividad de los estudiantes. Para Barreto (2012), “... permite promover acciones didáctico pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento. Para Molina (2006), La evaluación profesional no debe ser vista como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de

identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para que, a partir de ahí, genere políticas educativas que coadyuven a su generalización. Domínguez (2011), dice que “la evaluación del desempeño docente se concibe como un proceso sistemático y permanente de obtención de datos válidos y fiables, que permiten valorar la actuación docente en las dimensiones establecidas, (...), que impacte en más y mejores aprendizajes de los alumnos”.

De acuerdo a los aportes de los autores evaluar el desempeño docente, es contar con la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes que desempeñan y el logro de resultados, a través de la recolección de la información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.

Asimismo, se establece una conceptualización de los términos más utilizados como es: Docente. Es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinados conocimientos del campo de la ciencia, la humanidad, el arte, (...), diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que inciden en el aprendizaje de estudiantes configurando un proceso denominado de enseñanza aprendizaje (Orellana, 2003)

Referente a la evaluación, es un elemento esencial para tomar decisiones en la organización del proceso enseñanza aprendizaje, debido a que permite obtener y analizar información sobre cada uno de estos aspectos, con el objetivo de proponer en cada etapa del proceso medidas y alternativas que aseguren el logro de los resultados previstos. (Maldonado 2012 p. 65). Evaluación curricular. Es una actividad sistemática y continua como el mismo proceso educativo, subsistema integrado dentro del propio sistema de enseñanza y tiene como misión especial recoger información fidedigna sobre el proceso en su conjunto para ayudar a mejorar el propio proceso y dentro de él, los programas, las técnicas de aprendizaje, los recursos, los métodos y todos los elementos del proceso. (Salinas 2014, p.32)

Asimismo, la gestión, es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir, según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios y la forma como se realizan estas acciones y los resultados que se logran. (Zárate 2011, p. 45). Gestión Pedagógica. Es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. (Batista, 2010). Liderazgo. Es el rol que se define como el proceso de influencia social a través del cual un individuo moviliza a los miembros de un grupo para seguir una serie de intereses colectivos (Expósito y otros 2005 p.179) Asimismo

Casares (2000 p.88) indica que, liderazgo implica una decisión personal, un compromiso ético de relación, de crecimiento y de logros comunes, se aprende. Se comprende, por ende, la necesidad de favorecer la formación de líderes en el sistema educativo.

Por otra parte, la planificación curricular, implica conocer la institución y su proyecto, así como las solicitudes que de ella se desprenden, perfiles, contenidos oficiales (saber), habilidades esperadas (saber hacer) y los procesos formativos que se especifiquen en la institución o que el docente pretenda desarrollar en sus estudiantes (saber ser) (Maldonado 2012 p. 58)

El siguiente estudio, justifica por las siguientes razones:

En el campo epistemológico, se basa en la calidad; “La calidad consiste en aquellas características de producto que se basan en las necesidades del cliente y que por eso brindan satisfacción del producto (Juran, 1988); entonces el hombre tiende en forma natural hacia su autorrealización, es un ser en contexto humano, es consciente de sí mismo, de su existencia. Para satisfacer estándares y mecanismos idóneos de aseguramiento de la calidad del servicio educativo en el marco del buen desempeño docente que orientan imprescindibles para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente e nivel nacional.

En lo teórico, existe la necesidad de aportar con una información válida y confiable sobre la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en el contexto de la realidad sociocultural concreto del distrito de Caraz. Asimismo, constituye el primer antecedente basado en un estudio de tipo descriptiva correlacional a nivel de educación básica regular en la provincia de Huaylas, región Ancash. Lo cual servirá como fuente de conocimiento y antecedente para el desarrollo de futuras investigaciones educativas en la presente línea de investigación de alcance en la educación secundaria de la educación básica regular.

En el campo metodológico, la investigación a realizar pone al servicio de otros investigadores en el campo educativo nuevas estrategias e instrumentos de investigación validos que permitan recolectar informaciones confiables, relacionados con la gestión pedagógica y el desempeño docente, que servirá de base y referencia para las futuras investigaciones en el campo social.

En lo práctico, ayudará superar las limitaciones en el diseño del plan anual, decisión para la diversificación, programación de unidades, diseño de evaluación; la ausencia en la promoción de compromisos, ambiente participativo, acompañamiento, intercambio de experiencia, la administración del tiempo, procesos de reflexión relacionados con la gestión pedagógica que asumen los directores en las instituciones educativas y del mismo modo mejorar el desempeño docente en educación básica regular en el nivel secundario a nivel de la UGEL Huaylas.

La justificación social, radica que los resultados de la presente investigación aportarán conclusiones y recomendaciones específicas para reducir el porcentaje del bajo nivel de rendimiento escolar, esto implicará entre otras acciones, la promoción del desempeño docente de calidad y disponer en forma segura la gestión pedagógica que propicie aprendizajes de calidad de los estudiantes; así como promover debate sobre la gestión pedagógica y el desempeño docente que permita superar problemas de logro de los aprendizajes de los estudiantes del nivel de educación secundaria en el distrito.

1.1. El problema

Según la UNESCO (2014) indica que, “es un tema que despierta especial preocupación y genera desmotivación en el profesorado de que, en Chile, las condiciones en que desempeñan su labor profesional, donde se manifiesta problemas que pueden ir desde malas condiciones materiales hasta climas laborales inadecuados para la enseñanza”.

En el Perú, según Vargas (2010 p. 305) menciona que, “en las instituciones educativas presentan limitaciones en la ejecución de los procesos de evaluación y monitoreo a los docentes por las autoridades; el uso indebido del tiempo destinado a horas lectivas de aprendizaje en la preparación de numerosas actividades institucionales; falta de iniciativa en el desarrollo de la investigación”.

También Díaz (2016, p.45) menciona que, “el Perú enfrenta tres grandes problemas básicos en el nivel educativo: a) la falta de calidad y equidad; somos un país demasiado inequitativo en términos de calidad de los aprendizajes; b) el enorme divorcio entre lo que propone el sistema educativo a nivel superior y lo que necesita el mercado actual y c) Mala gestión de la ejecución presupuestal en el sector es preocupante, por lo que en el sector educación se necesita de una gestión más profesional, para lo que se requiere reclutar a los mejores talentos”.

Este hecho hace que se basa en los resultados de la prueba censal estudiantil (ECE) aplicada por el Ministerio de Educación donde se evidencia resultados diferenciales como Moquegua mejor calificada y Loreto con una diferencia abismal.

En Ancash, la DREA (2009) afirma, “La formación profesional recibida en las instituciones de formación profesional presenta limitaciones para responder a las demandas y necesidades provenientes de nuestra propia realidad social y educativa” (p 45). Asimismo, los docentes en ejercicio, mayoritariamente han participado de programas de capacitación, organizados por el MED, y sus organismos descentralizados y otras instituciones públicas, (...), no obstante, los resultados en el trabajo con los estudiantes son poco alentadoras, pues existen docentes cuyo

ejercicio es rutinario, improvisado, persistiendo en el aula un clima frontal y poco afectivo. También, en el aspecto de gestión, en las instituciones educativas de la educación básica la participación de los actores sociales es escasa, se limitan a las jornadas, faenas o tareas orientadas a conservar y mejorar la infraestructura de la escuela; existe un clima institucional desfavorable, asignan mayor recurso al área administrativa descuidando el área de gestión pedagógico”.

En las instituciones educativas del distrito de Caraz, se puede observar con frecuencia dificultades en la gestión que realizan los directores de las instituciones educativas, existe limitaciones en el diseño del plan anual, decisión para la diversificación, programación de unidades, diseño de evaluación; y la participación en dinámica grupal. En la ejecución curricular existe ausencia en la promoción de compromisos, ambiente participativo, acompañamiento, intercambio de experiencia, toma de decisiones para la mejora; en la evaluación curricular no existe monitoreo del proceso, administración del tiempo, procesos de reflexión, mejoramiento de la calidad. Asimismo, en preparación para el aprendizaje los docentes desconocen la importancia de los conocimiento y comprensión de los estudiantes, las necesidades especiales, conocimiento de las disciplinas del área curricular, la práctica pedagógica, la didáctica del área, elaboración de la programación a corto plazo. En la enseñanza para el aprendizaje hay descuido en la construcción de relaciones interpersonales, orientación hacia el logro, generación de ambiente acogedor, respeto a la diversidad, organización de espacios de aprendizaje, reflexión sobre su práctica pedagógica, aplicación de estrategias, uso de recursos y tecnologías. En el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no se evidencia la participación en comunidad de profesionales, participación en experiencias significativas, participación en generación de políticas educativas, aplicación de principios de la ética profesional, respeto de los derechos humanos

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

Por las consideraciones expresadas en líneas arriba formulo la siguiente interrogante

¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz - Huaylas - Ancash en el año 2016?

1.2. Hipótesis

1.2.1. Hipótesis general

H_i. Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – 2016.

H_o. No existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – 2016.

1.2.2. Hipótesis específicas

H_{i1}. Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Caraz – 2016.

H_{o1}. No existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Caraz - 2016.

H_{i2}. Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Caraz - 2016.

H_{o2}. No existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Caraz - 2016.

H_{i3}. Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – 2016.

H_{o3}. No existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – 2016.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – 2016.

1.3.2. Objetivo específicos

Identificar el nivel de gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz - 2016.

Identificar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz - 2016

Evaluar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Caraz – 2016.

Establecer la relación que existe entre la gestión pedagógica y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Caraz – 2016.

Establecer la relación que existe entre gestión pedagógica y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – 2016.

CAPÍTULO II
MARCO METODOLÓGICO

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

V1. Gestión pedagógica.

V2. Desempeño docente.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión pedagógica	Conjunto de procesos técnico - pedagógicos organizados que permiten el logro de objetivos y metas. (Yábar 2013)	Es un proceso que involucra las funciones de planificación curricular, ejecución curricular y evaluación curricular que realiza el director, se expresará en puntajes correspondientes a los niveles de: suficiente, bueno, regular y deficiente.	Panificación curricular	Diseño del plan anual.	Ordinal Niveles Satisfactorio (91-120) Bueno (61-90) Regular (31-60) Deficiente (0-30)
				Decisión para la diversificación.	
				Programación de unidades.	
				Diseño de evaluación.	
			Ejecución curricular	Participación en dinámica grupal.	
				Promoción de compromisos.	
				Ambiente participativo.	
				Acompañamiento.	
			Evaluación curricular	Intercambio de experiencia.	
				Toma de decisiones para la mejora.	
				Monitoreo de los procesos.	
				Administración del tiempo.	
				Procesos de reflexión.	
	Mejoramiento de la calidad.				
V2: Desempeño docente	Es el cumplimiento de funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno (Montenegro 2003)	Son acciones organizadas e intencionadas que posibilitan realizar la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de la profesionalidad e la identidad docentes, se expresará en puntajes correspondientes a los niveles de: Satisfactorio, bueno, regular, deficiente.	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento y comprensión de los estudiantes.	Ordinal Niveles Satisfactorio (91-120) Bueno (61-90) Regular (31-60) Deficiente (0-30)
				Conocimiento de las necesidades especiales.	
				Conocimiento de las disciplinas del área curricular.	
				Conocimiento de la práctica pedagógica	
				Conocimiento de la didáctica del área.	
				Elaboración de la programación a corto plazo.	
			Enseñanza para el aprendizaje	Construcción de relaciones interpersonales.	
				Orientación hacia el logro.	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
				Generación de ambiente acogedor.	
				Respeto a la diversidad.	
				Organización de espacios de aprendizaje	
				Reflexión sobre su práctica pedagógica.	
				Aplicación de estrategias.	
				Uso de recursos y tecnologías.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participación en comunidad de profesionales.	
				Participación en experiencias significativas.	
				Participación en generación de políticas educativas.	
				Aplicación de principios de la ética profesional.	
				Respeto de los derechos humanos.	

Para el análisis que corresponde a la variable gestión pedagógica, se consideró los siguientes niveles:

Tabla 2

Niveles establecidos de la variable Gestión Pedagógica

Niveles	Intervalo	Las dimensiones		
		D1	D2	D3
Satisfactorio	(99 - 120)	(34 - 40)	(34 - 40)	(34 - 40)
Bueno	(77 - 98)	(27 - 33)	(27 - 33)	(27 - 33)
Regular	(55 - 76)	(20 - 26)	(20 - 26)	(20 - 26)
Deficiente	(30 - 54)	(10 - 19)	(10 - 19)	(10 - 19)

Fuente: Matriz de consistencia

La variable gestión pedagógica en la presente investigación está organizado en tres dimensiones y en cuatro niveles:

- **Nivel Deficiente (30 – 54)**, indica una marcada ausencia y debilidad en los indicadores de las dimensiones: planificación curricular, ejecución curricular y evaluación curricular evaluadas y se acentúan en el Nivel Deficiente de la misma.
- **Nivel Regular (55 – 76)**, lo que indica una ausencia y debilidad en los indicadores de las dimensiones planificación curricular, ejecución curricular y evaluación curricular evaluada y en la investigación de acentúa el Nivel Regular.
- **Nivel Bueno (77 – 98)**, es la fuente de satisfacción en las dimensiones de planificación curricular, ejecución curricular y evaluación curricular y tiende a ser estable, por lo mismo se acentúa en el Nivel Bueno.
- **Nivel Satisfactorio (99 – 120)**, Lo que evidencia una marcada presencia de las posibilidades de la planificación curricular, ejecución curricular y evaluación curricular; por las mismas alcanza el nivel correspondiente

Para el análisis que corresponde a la variable Desempeño Docente, se consideró tres dimensiones y cuatro niveles que son los siguientes:

Tabla 3

Niveles establecidos de la variable Desempeño Docente

Niveles	Intervalo	Las dimensiones		
		D1	D2	D3
Satisfactorio	(99 - 120)	(34 - 40)	(44 - 52)	(24 - 28)
Bueno	(77 - 98)	(27 - 33)	(35 - 43)	(19 - 23)
Regular	(55 - 76)	(20 - 26)	(26 - 34)	(14 - 18)
Deficiente	(30 - 54)	(10 - 19)	(13 - 25)	(7 - 13)

Fuente: Matriz de consistencia

La variable desempeño docente en la presente investigación está organizado en cuatro niveles:

- **Nivel Deficiente (30 – 54)**, indica una muy marcada ausencia y debilidad en los indicadores de la dimensión evaluada: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y desarrollo de la personalidad y la identidad docente y se acentúa en el nivel deficiente de la misma.
- **Nivel Regular (55 – 76)**, lo que indica una marcada ausencia y debilidad en los indicadores de las dimensiones evaluadas: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y

desarrollo de la personalidad y la identidad docente y en la investigación de acentúa en el Nivel Regular.

- **Nivel Bueno (77 – 98)**, es la fuente de satisfacción en preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y desarrollo de la personalidad y la identidad docente y tiende a ser estable, por lo mismo se ubican en el nivel bueno.
- **Nivel Satisfactorio (99 – 120)**, lo que evidencia una marcada presencia de las posibilidades en la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Por las mismas alcanza en el nivel correspondiente.

2.3. Metodología

Durante el proceso de investigación se aplicó el método correlacional, con el propósito de establecer relaciones entre las variables de estudio y dar respuesta a las interrogantes en este estudio realizado. Realizada la observación al rendimiento académico de los estudiantes, generó una inquietud tomar en cuenta las actividades pedagógicas y administrativas que cumplen los actores educativos, se dialogó con otros profesionales de la educación, se revisó estudios realizados en otros contextos, que finalmente se establece el tema motivo del estudio.

El planteamiento del problema, nos permitió hacer un estudio relacionado a las variables del estudio, ubicando en diferentes contextos, hecho que nos permitió establecer la formulación del problema de estudio. A partir del planteamiento del problema se formuló el problema, como respuesta anticipada se formuló las hipótesis; luego se operacionalizó las variables del estudio, desde donde se generó los instrumentos de recolección de datos.

Para hallar los resultados del estudio, se suministró dos cuestionarios; el primero para conocer el nivel de gestión pedagógica y el segundo para conocer el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas; los datos hallados se sometió a un proceso estadístico, para determinar la relación existente; se realizó la discusión teniendo en cuenta la teoría existente, los antecedentes del estudio y los resultados, para seguidamente proponer las conclusiones arribadas y las recomendaciones.

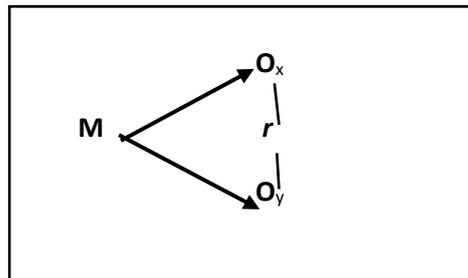
2.4. Tipo de estudio

El estudio a realizar corresponde al no experimental. Según su naturaleza, es descriptivo. Fernández y Baptista (2015) considera que, estos estudios se central en los aspectos que se pueden observar y susceptibles de cuantificación de los fenómenos. En tal sentido, en el presente estudio se busca describir y analizar las relaciones existentes entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – Huaylas en el año 2016.

2.5. Diseño de investigación

El diseño empleado en el presente estudio es el descriptivo correlacional. “Estos diseños describen la relación que existe entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, (...), en estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado” (Valderrama, 2000 p.77). Entonces implica la observación del liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en su condición natural, no presentándose la administración o control de un tratamiento.

Cuyo diagrama, es el siguiente:



Donde:

M: Muestra sometida al estudio. Docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Caraz - Huaylas, 2016.

O_x: Observación de la gestión pedagógica

O_y: Observación del desempeño docente

r: Relación que existe entre las variables de estudio

2.6. Población y muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014 p.384) mencionan que, es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. De acuerdo al propósito del estudio es identificar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Caraz, a partir de los puntos de vista de los docentes; se considera como muestra a todos los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz- Huaylas, en el año 2016, tal como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 4

Distribución de la población de estudio de los docentes de las instituciones educativas de Caraz, Huaylas, 2016

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	DOCENTES		TOTAL
	H	M	
IE. 2 de Mayo	14	20	34
IE. Micelino Sandoval Torres	28	25	53
TOTAL	42	45	87

FUENTE: Cuadro de asignación personal 2016

Esta cantidad de docentes fue considerada como muestra de estudio, en razón a la cantidad reducida de la población, motivo por el cual se trabaja con la población censal.

La muestra estadísticamente no representativa, elegida por conveniencia, dado la facilidad de acceso, por parte del investigador.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta.

Carrasco (2013, p. 314) menciona que, es una técnica para la investigación social por excelencia debido a su utilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que contribuyen la unidad de análisis del estudio investigativo. En este caso persigue indagar la opinión que tienen los docentes del distrito de Caraz, sobre la gestión pedagógica; asimismo averiguar la opinión que tienen los docentes, sobre el desempeño docente, de tipo directa.

Instrumentos:

Valderrama (2010, p.215) menciona que, “Son ayudas o elementos que el investigador construye para la recolección de los datos a fin de facilitar la medición de los mismos”. Por lo que se utilizará:

El **Cuestionario de gestión pedagógica**, que estará conformado por 30 ítems organizadas y formuladas por escrito, con el objetivo de conocer el nivel de gestión pedagógica del director en las instituciones educativas del distrito de Caraz, que se suministrará a los docentes para que opinen sobre la gestión pedagógica (Variable 1).

Asimismo, el **cuestionario del desempeño docente**, conformado por 30 ítems, organizadas y formuladas por escrito con el objetivo de conocer el nivel del desempeño docente en el distrito de Caraz, que se suministrará a los docentes para conocer su opinión sobre el desempeño docente (Variable 2)

2.8. Validación y confiabilidad del instrumento

Validación. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014 p. 200) consideran que, “La validez es lo que se establece al correlacionar las puntuaciones resultantes de aplicar el instrumento con las puntuaciones obtenidas. Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”.

Se realizará mediante el Juicio de expertos. Para tal propósito se elegirá 02 profesionales, con grado de Doctor en Educación, que labora en el ámbito regional. Para tal propósito, se hará una lista de cotejo donde se evaluarán los siguientes criterios: redacción, esencialidad y coherencia (indicador – ítems e ítem – opción respuesta) en cada uno de los ítems. En base a las observaciones realizadas se mejorará la versión final de los instrumentos.

La Confiabilidad del instrumento. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014 p.200) consideran que, “Se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce resultados iguales”. Es este caso para determinar la confiabilidad de los instrumentos se aplicará la prueba piloto o prueba de confiabilidad, a un grupo de docentes con similares características a la muestra, en este caso a 10 docentes de la institución educativa Nueva Victoria del distrito de Nueva Victoria. Para calcular la confiabilidad de los instrumentos se utilizará el coeficiente alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Confiabilidad

Alfa de Cronbach Kuder Richardson	> 0.70
--------------------------------------	--------

2.9. Método de análisis de datos.

Los datos serán analizados y procesados utilizando la estadística descriptiva, mediante tablas de frecuencia desagregados en categorías, frecuencias y gráficos que permiten en forma simple y rápida, se observe las características de los datos de las variables con sus correspondientes análisis e interpretaciones. La verificación de las hipótesis se realizará mediante la prueba no paramétrica Chi Cuadrada. La discusión de los resultados, se hará mediante la confrontación con las conclusiones de la tesis citada en los antecedentes y con los planteamientos del marco teórico del estudio. Las conclusiones se formularán teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos del estudio.

2.10. Consideraciones éticas

Se consideran tomando como referencia los aportes de Buendía y Berrocal (2013, p.45) quienes mencionan que, “El principio ético que debe primar en toda investigación educativa es el respeto a la autonomía de los participantes, no inducir a la conducta por presiones externas de financiamiento para confirmar hipótesis beneficiosas para su propósito”. Asimismo, el principio de fidelidad, respetando el cumplimiento de lo planteado con los cambios debidamente justificados; es decir está referida a la confianza sobre lo acordado por ambas partes. El derecho de confidencialidad, se trata de una propiedad de la información que pretende garantizar el acceso sólo a las personas autorizadas; es decir que las informaciones que se obtiene como producto del estudio deben ser estrictamente para el objetivo de la investigación y no debe propalar en otros que no guarden relación con el estudio. El derecho al anonimato, esto indica que no se debe figurar los datos de los informantes o integrantes de la muestra de estudio; como una forma de proteger el derecho a la libertad de expresión, para evitar posibles represalias hacia las personas que emitieron sus opiniones. El derecho de confidencialidad, las informaciones que se obtienen deben ser estrictamente para el objetivo de la investigación y el investigador no debe propalar en otros que no guarden relación con el estudio. El derecho del anonimato, esto indica que no deben figurar los datos de los informantes o integrantes de la muestra de estudio.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

Se realizó un trabajo con las puntuaciones directas de cada dimensión. Las mismas que se trasladaron al baremo de conversión de puntuaciones directas a niveles establecidas para el análisis de la variable. Para comprender los resultados obtenidos se ha considerado tres momentos: primero, referido a la descripción de las variables de estudio, segundo, al análisis estadístico correlacional y tercero se refiere a la prueba de hipótesis.

3.1. Matriz de puntuaciones y niveles obtenidos de las variables gestión pedagógica y desempeño docente.

Tabla 5

Matriz de puntuaciones y niveles obtenidos de las variables gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – 2016.

D oc	GESTIÓN PEDAGÓGICA								DESEMPEÑO DOCENTE							
	D1		D2		D3		Var. 1		D1		D2		D3		Var 2	
	p	NIVEL	P	NIVEL	P	NIVEL	P	NIVEL	P	NIVEL	P	NIVEL	P	NIVEL	P	NIVEL
1	33	Bueno	30	Bueno	32	Bueno	95	Bueno	37	Satisfac	51	Satisfac	16	Regular	104	Satisfac
2	21	Regular	22	Regular	24	Regular	67	Regular	26	Regular	34	Regular	16	Regular	76	Regular
3	30	Bueno	24	Regular	28	Bueno	82	Bueno	36	Satisfac	42	Bueno	20	Bueno	98	Bueno
4	34	Satisfac	34	Satisfac	34	Satisfac	102	Satisfac	36	Satisfac	46	Satisfac	17	Regular	99	Satisfac
5	14	Deficie	11	Deficie	11	Deficie	36	Deficie	39	Satisfac	45	Satisfac	22	Bueno	106	Satisfac
6	36	Satisfac	29	Bueno	36	Satisfac	101	Satisfac	15	Deficie	24	Deficie	22	Bueno	61	Regular
7	37	Satisfac	34	Satisfac	34	Satisfac	105	Satisfac	34	Satisfac	43	Bueno	22	Bueno	99	Satisfac
8	28	Bueno	27	Bueno	28	Bueno	83	Bueno	32	Bueno	41	Bueno	23	Bueno	96	Bueno
9	17	Deficie	20	Regular	20	Regular	57	Regular	30	Bueno	47	Satisfac	16	Regular	93	Bueno
10	10	Deficie	12	Deficie	11	Deficie	33	Deficie	34	Satisfac	43	Bueno	26	Satisfac	103	Satisfac
11	28	Bueno	28	Bueno	29	Bueno	85	Bueno	30	Bueno	38	Bueno	15	Regular	83	Bueno
12	29	Bueno	23	Regular	31	Bueno	83	Bueno	30	Bueno	39	Bueno	11	Deficie	80	Bueno
13	34	Satisfac	34	Satisfac	10	Deficie	78	Bueno	40	Satisfac	50	Satisfac	7	Deficie	97	Bueno
14	10	Deficie	10	Deficie	10	Deficie	30	Deficie	37	Satisfac	45	Satisfac	20	Bueno	102	Satisfac
15	14	Deficie	14	Deficie	13	Deficie	41	Deficie	33	Bueno	40	Bueno	12	Deficie	85	Bueno
16	27	Bueno	27	Bueno	28	Bueno	82	Bueno	26	Regular	39	Bueno	20	Bueno	85	Bueno
17	30	Bueno	30	Bueno	24	Regular	84	Bueno	34	Satisfac	47	Satisfac	19	Bueno	100	Satisfac
18	28	Bueno	29	Bueno	20	Regular	77	Bueno	31	Bueno	37	Bueno	16	Regular	84	Bueno
19	27	Bueno	29	Bueno	29	Bueno	85	Bueno	32	Bueno	47	Satisfac	23	Bueno	102	Satisfac
20	20	Regular	16	Deficie	17	Deficie	53	Deficie	19	Deficie	28	Regular	17	Regular	64	Regular
21	28	Bueno	29	Bueno	29	Bueno	86	Bueno	28	Bueno	38	Bueno	21	Bueno	87	Bueno
22	26	Regular	19	Deficie	20	Regular	65	Regular	30	Bueno	47	Satisfac	17	Regular	94	Bueno
23	30	Bueno	32	Bueno	27	Bueno	89	Bueno	32	Bueno	38	Bueno	13	Deficie	83	Bueno
24	14	Deficie	15	Deficie	21	Regular	50	Deficie	18	Deficie	19	Deficie	8	Deficie	45	Deficie
25	39	Satisfac	29	Bueno	31	Bueno	99	Satisfac	40	Satisfac	46	Satisfac	22	Bueno	108	Satisfac
26	31	Bueno	27	Bueno	27	Bueno	85	Bueno	39	Satisfac	39	Bueno	20	Bueno	98	Bueno
27	37	Satisfac	27	Bueno	27	Bueno	91	Bueno	34	Satisfac	43	Bueno	17	Regular	94	Bueno
28	36	Satisfac	25	Regular	29	Bueno	90	Bueno	37	Satisfac	43	Bueno	18	Regular	98	Bueno
29	34	Satisfac	33	Bueno	33	Bueno	100	Satisfac	31	Bueno	47	Satisfac	15	Regular	93	Bueno
30	27	Bueno	27	Bueno	27	Bueno	81	Bueno	29	Bueno	37	Bueno	14	Regular	80	Bueno
31	31	Bueno	28	Bueno	30	Bueno	89	Bueno	33	Bueno	38	Bueno	23	Bueno	94	Bueno
32	16	Deficie	21	Regular	16	Deficie	53	Deficie	39	Satisfac	47	Satisfac	17	Regular	103	Satisfac
33	30	Bueno	23	Regular	25	Regular	78	Bueno	29	Bueno	42	Bueno	21	Bueno	92	Bueno
34	14	Deficie	17	Deficie	14	Deficie	45	Deficie	19	Deficie	46	Satisfac	12	Deficie	77	Bueno
35	31	Bueno	31	Bueno	29	Bueno	91	Bueno	37	Satisfac	43	Bueno	23	Bueno	103	Satisfac

36	20	Regular	22	Regular	22	Regular	64	Regular	27	Bueno	31	Regular	17	Regular	75	Regular
37	24	Regular	29	Bueno	27	Bueno	80	Bueno	40	Satisfac	51	Satisfac	23	Bueno	114	Satisfac
38	27	Bueno	27	Bueno	27	Bueno	81	Bueno	40	Satisfac	40	Bueno	20	Bueno	100	Satisfac
39	28	Bueno	28	Bueno	28	Bueno	84	Bueno	31	Bueno	36	Bueno	20	Bueno	87	Bueno
40	21	Regular	19	Deficie	19	Deficie	59	Regular	26	Regular	42	Bueno	21	Bueno	89	Bueno
41	18	Deficie	22	Regular	20	Regular	60	Regular	34	Satisfac	45	Satisfac	24	Satisfac	103	Satisfac
42	29	Bueno	17	Deficie	21	Regular	67	Regular	27	Bueno	39	Bueno	9	Deficie	75	Regular
43	37	Satisfac	40	Satisfac	37	Satisfac	114	Satisfac	40	Satisfac	49	Satisfac	25	Satisfac	114	Satisfac
44	21	Regular	26	Regular	19	Deficie	66	Regular	26	Regular	37	Bueno	12	Deficie	75	Regular
45	13	Deficie	12	Deficie	10	Deficie	35	Deficie	37	Satisfac	45	Satisfac	19	Bueno	101	Satisfac
46	28	Bueno	27	Bueno	27	Bueno	82	Bueno	30	Bueno	37	Bueno	21	Bueno	88	Bueno
47	25	Regular	19	Deficie	16	Deficie	60	Regular	31	Bueno	43	Bueno	14	Regular	88	Bueno
48	18	Deficie	14	Deficie	10	Deficie	42	Deficie	31	Bueno	41	Bueno	16	Regular	88	Bueno
49	29	Bueno	27	Bueno	28	Bueno	84	Bueno	35	Satisfac	48	Satisfac	19	Bueno	102	Satisfac
50	23	Regular	20	Regular	22	Regular	65	Regular	37	Satisfac	47	Satisfac	25	Satisfac	109	Satisfac
51	30	Bueno	23	Regular	24	Regular	77	Bueno	40	Satisfac	43	Bueno	15	Regular	98	Bueno
52	29	Bueno	22	Regular	22	Regular	73	Regular	33	Bueno	48	Satisfac	16	Regular	97	Bueno
53	26	Regular	30	Bueno	28	Bueno	84	Bueno	34	Satisfac	39	Bueno	23	Bueno	96	Bueno
54	27	Bueno	29	Bueno	27	Bueno	83	Bueno	29	Bueno	35	Bueno	22	Bueno	86	Bueno
55	37	Satisfac	38	Satisfac	40	Satisfac	115	Satisfac	39	Satisfac	48	Satisfac	24	Satisfac	111	Satisfac
56	28	Bueno	26	Regular	29	Bueno	83	Bueno	35	Satisfac	44	Satisfac	21	Bueno	100	Satisfac
57	37	Satisfac	29	Bueno	36	Satisfac	102	Satisfac	39	Satisfac	46	Satisfac	25	Satisfac	110	Satisfac
58	26	Regular	25	Regular	25	Regular	76	Regular	37	Satisfac	47	Satisfac	18	Regular	102	Satisfac
59	26	Regular	29	Bueno	23	Regular	78	Bueno	32	Bueno	45	Satisfac	19	Bueno	96	Bueno
60	33	Bueno	30	Bueno	28	Bueno	91	Bueno	36	Satisfac	37	Bueno	16	Regular	89	Bueno
61	40	Satisfac	40	Satisfac	40	Satisfac	120	Satisfac	36	Satisfac	49	Satisfac	22	Bueno	107	Satisfac
62	23	Regular	18	Deficie	17	Deficie	58	Regular	24	Regular	36	Bueno	9	Deficie	69	Regular
63	12	Deficie	16	Deficie	12	Deficie	40	Deficie	32	Bueno	47	Satisfac	13	Deficie	92	Bueno
64	39	Satisfac	34	Satisfac	38	Satisfac	111	Satisfac	31	Bueno	48	Satisfac	16	Regular	95	Bueno
65	27	Bueno	28	Bueno	27	Bueno	82	Bueno	30	Bueno	39	Bueno	18	Bueno	87	Bueno
66	29	Bueno	27	Bueno	30	Bueno	86	Bueno	31	Bueno	42	Bueno	21	Bueno	94	Bueno
67	35	Satisfac	31	Bueno	35	Satisfac	101	Satisfac	38	Satisfac	46	Satisfac	22	Bueno	106	Satisfac
68	22	Regular	16	Deficie	20	Regular	58	Regular	29	Bueno	32	Regular	11	Deficie	72	Regular
69	23	Regular	17	Deficie	15	Deficie	55	Regular	28	Bueno	39	Bueno	12	Deficie	79	Bueno
70	29	Bueno	31	Bueno	31	Bueno	91	Bueno	35	Satisfac	44	Satisfac	19	Bueno	98	Bueno
71	34	Satisfac	29	Bueno	24	Regular	87	Bueno	36	Satisfac	47	Satisfac	12	Deficie	95	Bueno
72	18	Deficie	16	Deficie	16	Deficie	50	Deficie	32	Bueno	34	Regular	11	Deficie	77	Bueno
73	31	Bueno	34	Satisfac	25	Regular	90	Bueno	25	Regular	38	Bueno	23	Bueno	86	Bueno
74	32	Bueno	30	Bueno	27	Bueno	89	Bueno	25	Regular	39	Bueno	20	Bueno	84	Bueno
75	37	Satisfac	22	Regular	37	Satisfac	96	Bueno	31	Bueno	42	Bueno	24	Satisfac	97	Bueno
76	28	Bueno	24	Regular	28	Bueno	80	Bueno	31	Bueno	46	Satisfac	17	Regular	94	Bueno
77	37	Satisfac	27	Bueno	37	Satisfac	101	Satisfac	35	Satisfac	32	Regular	19	Bueno	86	Bueno
78	34	Satisfac	37	Satisfac	22	Regular	93	Bueno	37	Satisfac	38	Bueno	20	Bueno	95	Bueno
79	26	Regular	28	Bueno	22	Regular	76	Regular	40	Satisfac	41	Bueno	19	Bueno	100	Satisfac
80	25	Regular	37	Satisfac	30	Bueno	92	Bueno	26	Regular	44	Satisfac	17	Regular	87	Bueno
81	37	Satisfac	28	Bueno	22	Regular	87	Bueno	22	Regular	47	Satisfac	22	Bueno	91	Bueno
82	28	Bueno	30	Bueno	24	Regular	82	Bueno	28	Bueno	49	Satisfac	21	Bueno	98	Bueno
83	37	Satisfac	22	Regular	19	Deficie	78	Bueno	31	Bueno	38	Bueno	24	Satisfac	93	Bueno
84	28	Bueno	24	Regular	30	Bueno	82	Bueno	31	Bueno	39	Bueno	17	Regular	87	Bueno
85	27	Bueno	27	Bueno	22	Regular	76	Regular	35	Satisfac	42	Bueno	17	Regular	94	Bueno
86	34	Satisfac	26	Regular	24	Regular	84	Bueno	37	Satisfac	46	Satisfac	16	Regular	99	Satisfac
87	29	Bueno	27	Bueno	31	Bueno	87	Bueno	40	Satisfac	32	Regular	17	Regular	89	Bueno
Σ	239		222		217		678		2808		3618		1584		8010	
	2		2		4		8									
\bar{X}	27.4	Bueno	25.5	Bueno	24.9	Bueno	78.0	Bueno	32.2	Bueno	41.5	Bueno	18.2	Bueno	92.0	Bueno
	94		4		89		23		759		862		069		69	
s	7.26		6.67		7.35		19.5		5.49		5.90		4.34		11.9	
	55		48		72		56		564		733		323		736	
C	26.4		26.1		29.4		25.0		17.0		14.2		23.8		13.0	
V	3%		3%		4%		6%		3%		1%		5%		1%	

Fuente: Base de datos de la variable 1 y variable 2 (anexo).

	GESTIÓN PEDAGÓGICA				DESEMPEÑO DOCENTE			
	D1	D2	D3	V1	D1	D2	D3	V2
Σ	2392	2222	2174	6788	2808	3618	1584	8010
\bar{x}	27.494	25.54	24.989	78.023	32.2759	41.5862	18.2069	92.069
S	7.2655	6.6748	7.3572	19.556	5.49564	5.90733	4.34323	11.9736
CV	26.43%	26.13%	29.44%	25.06%	17.03%	14.21%	23.85%	13.01%

Descripción

De la variable gestión pedagógica: En la dimensión planificación curricular los docentes encuestados califican con un \bar{x} de 27.49 puntos al director de su institución educativa lo que equivale a un nivel bueno de planificación curricular; en la dimensión ejecución curricular califican con un \bar{x} de 25,54 puntos lo que equivale a un nivel regular de ejecución curricular por parte del director; en la dimensión evaluación curricular califican un \bar{x} de 24,99 puntos, lo que equivale a un nivel regular en evaluación curricular por parte del director; y en lo concerniente a la variable gestión pedagógica califican con un \bar{x} de 78,02 puntos, lo que equivale a un nivel bueno de gestión Pedagógica ejercido por el director .

De la variable desempeño docente: En la dimensión preparación para el aprendizaje los docentes califican con un \bar{x} de 32,28 puntos, lo que equivale a un nivel bueno de preparación para el aprendizaje por parte del docente, en la dimensión enseñanza para el aprendizaje los docentes califican con un \bar{x} de 41,59 puntos, que equivale a un nivel bueno en la enseñanza para el aprendizaje por parte del docente; y en la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente, califican con un \bar{x} de 18.21 puntos, lo que equivale a un nivel regular de desarrollo de la personalidad y la identidad docente; en lo que respecta a la variable desempeño docente califican con un \bar{x} de 92,07 puntos, lo que equivale a un nivel bueno en desempeño docente.

Coefficiente de variación

En la variable gestión pedagógica, la dimensión evaluación curricular (29.44%) tiene mayor variación en las puntuaciones a comparación de la dimensión planificación curricular (26.43%) y la dimensión ejecución curricular (26.13%).

En la variable desempeño docente, en la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente (23.85%), se tiene mayor variación en las puntuaciones a comparación de las dimensiones preparación para el aprendizaje (17.03%) y enseñanza para el aprendizaje (14.2%).

Asimismo, existe mayor variación en las puntuaciones de la variable gestión pedagógica (26.06%) a comparación de la variable desempeño docente (13.01%).

3.2. Resultados de la relación de las variables

TABLA 6

Relación entre Gestión pedagógica y el Desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – 2016.

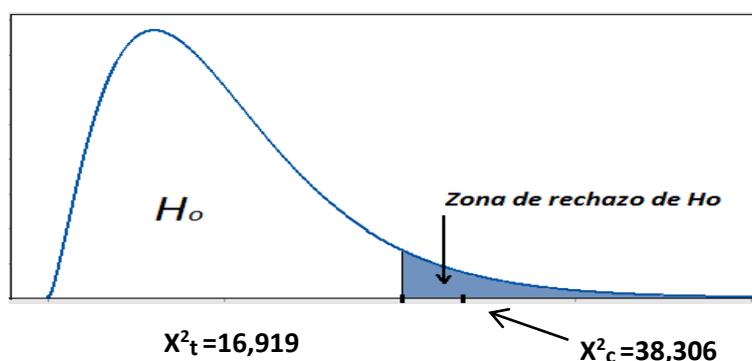
CUADRO DE CONTINGENCIA: GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE							
		V2: DESEMPEÑO DOCENTE					Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Satisfactorio		
V1: GESTIÓN PEDAGÓGICA	Deficiente	Recuento % del total	1 1,1%	1 1,1%	5 5,7%	5 5,7%	12 13,8%
	Regular	Recuento % del total	0 0,0%	6 6,9%	7 8,0%	4 4,6%	17 19,5%
	Bueno	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	37 42,5%	9 10,3%	46 52,9%
	Satisfactorio	Recuento % del total	0 0,0%	1 1,1%	3 3,4%	8 9,2%	12 13,8%
Total		Recuento % del total	1 1,1%	8 9,2%	52 59,8%	26 29,9%	87 100,0%

FUENTE: Base de datos.

DESCRIPCIÓN: En la tabla 6 y figura 1, se observa que el 42,5 % de los docentes encuestados considera que una buena gestión pedagógica por parte del director conlleva a un buen desempeño docente; por otro lado, el 1,1% de los docentes encuestados considera que una deficiente gestión pedagógica ejercida por el director genera un deficiente desempeño docente. La prueba chi cuadrado indica que el $X^2_c = 38,306 > X^2_t = 16,919$ cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, y su p-valor es altamente significativo ($p = 0,000 < 0,05$) razón por la cual se afirma que la gestión pedagógica influye en el desempeño docente.

FIGURA 1

Relación entre Gestión pedagógica y el Desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – 2016.



FUENTE: Tabla 5

Nivel de significancia: $p = 0,000$

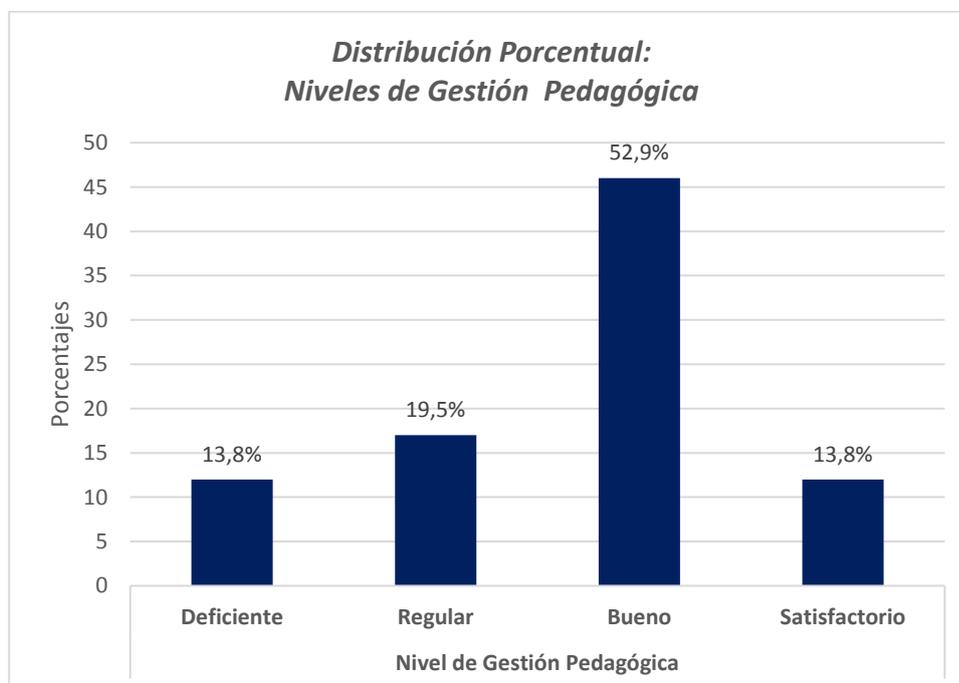
TABLA 7

Distribución de los niveles de la variable Gestión pedagógica de los directores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – 2016.

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Deficiente	12	13,8%
Regular	17	19,5%
Bueno	46	52,9%
Satisfactorio	12	13,8%
Total	87	100,0%

FUENTE: cuadro N° 05

DESCRIPCIÓN: En la tabla 7 y figura 2 se observa que el 52,9% de los docentes consideran que el director de su institución educativa tiene una buena gestión pedagógica, el 19,5% consideran que tiene una regular gestión pedagógica y el 13,8% consideran que tiene una satisfactoria gestión pedagógica, muy similar al porcentaje que considera que tienen una deficiente gestión pedagógica.

FIGURA 2

FUENTE: Tabla 5

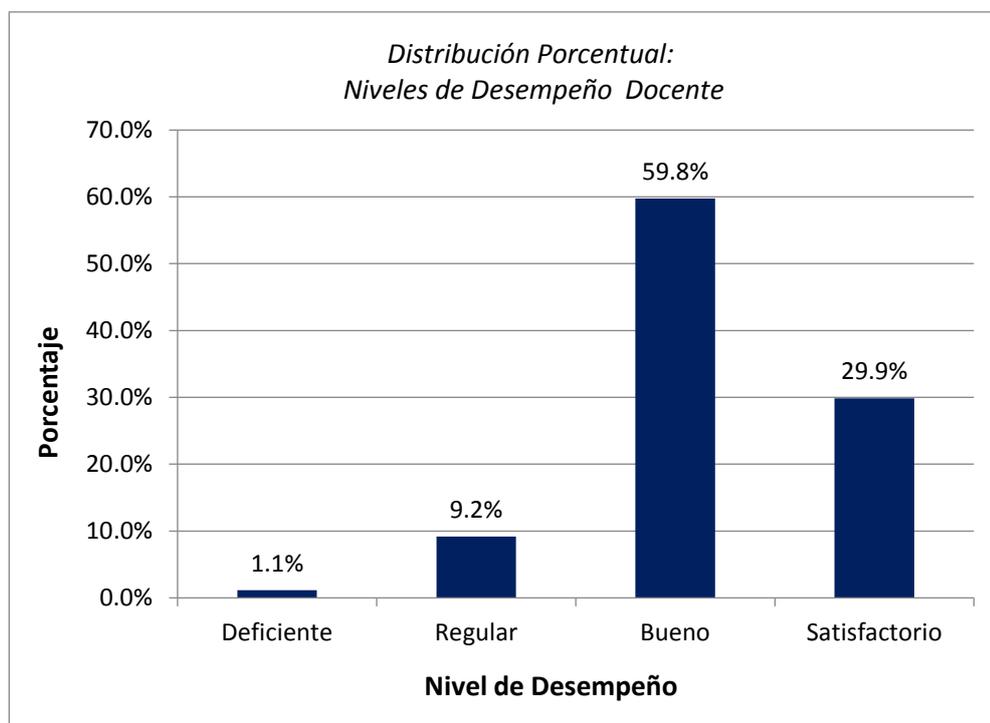
TABLA 8

Distribución de los niveles de la variable Desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – 2016.

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Deficiente	1	1,1%
Regular	8	9,2%
Bueno	52	59,8%
Satisfactorio	26	29,9%
Total	87	100.0%

FUENTE: Tabla 5

DESCRIPCIÓN: En la tabla 8 y figura 3 se observa que el 59,8% de los docentes consideran que tiene un nivel bueno de desempeño docente, el 29,9% consideran que tienen un nivel satisfactorio, el 9,2% consideran que tienen un nivel regular y solo el 1,1% consideran que tienen un nivel deficiente de desempeño docente.

FIGURA 3

FUENTE: Tabla 5

TABLA 9

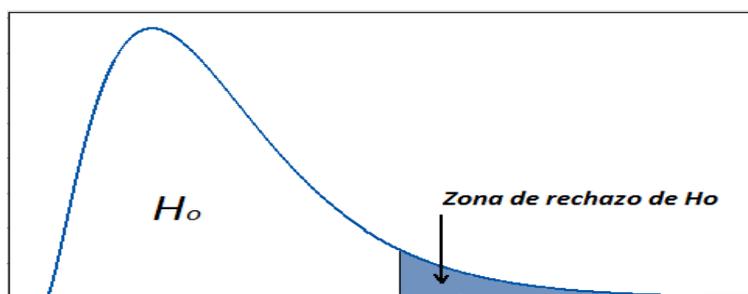
Relación entre Gestión pedagógica y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – 2016.

		D1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Satisfactorio		
V1: GESTIÓN PEDAGÓGICA	Deficiente	Recuento	3	0	4	5	12
		% del total	3,4%	0,0%	4,6%	5,7%	13,8%
	Regular	Recuento	0	4	8	5	17
		% del total	0,0%	4,6%	9,2%	5,7%	19,5%
	Bueno	Recuento	0	5	21	20	46
		% del total	0,0%	5,7%	24,1%	23,0%	52,9%
	Satisfactorio	Recuento	1	0	2	9	12
		% del total	1,1%	0,0%	2,3%	10,3%	13,8%
Total		Recuento	4	9	35	39	87
		% del total	4,6%	10,3%	40,2%	44,8%	100,0%

FUENTE: Base de datos

DESCRIPCIÓN: En la tabla 9 y figura 4, se observa que el 24,1 % de los docentes encuestados considera que una buena gestión pedagógica ejercida por el director conlleva a una buena preparación para el aprendizaje del docente; por otro lado, el 3,4% de los docentes encuestados considera que una deficiente gestión pedagógica ejercida por el director genera una deficiente preparación para el aprendizaje del docente. La prueba chi cuadrado indica que el $X^2_c = 25,192 > X^2_t = 16,919$ cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, y su p-valor es significativo ($p = 0,003 < 0,05$) razón por la cual se afirma que la gestión pedagógica influye en la preparación para el aprendizaje.

FIGURA 4



FUENTE: Tabla 5

$X^2_t = 16,919$

$X^2_c = 25,192$

Nivel de significancia: $p = 0,003$

TABLA 10

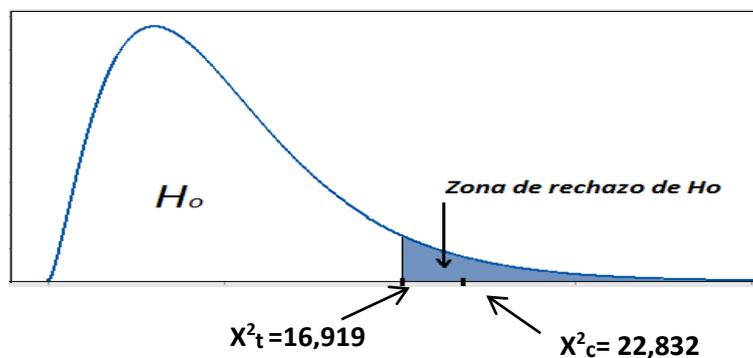
Relación entre Gestión pedagógica y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – 2016.

		D2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Satisfactorio		
V1: GESTIÓN PEDAGÓGICA	Deficiente	Recuento	1	2	3	6	12
	% del total	1,1%	2,3%	3,4%	6,9%	13,8%	
	Regular	Recuento	0	3	8	6	17
	% del total	0,0%	3,4%	9,2%	6,9%	19,5%	
Bueno	Recuento	0	1	30	15	46	
% del total	0,0%	1,1%	34,5%	17,2%	52,9%		
Satisfactorio	Recuento	1	1	1	9	12	
% del total	1,1%	1,1%	1,1%	10,3%	13,8%		
Total		Recuento	2	7	42	36	87
		% del total	2,3%	8,0%	48,3%	41,4%	100,0%

FUENTE: Base de datos

DESCRIPCIÓN: En el Tabla 10 y figura 5, se observa que el 34,5 % de los docentes encuestados considera que una buena gestión pedagógica ejercida por el director genera a una buena enseñanza para el aprendizaje del docente; por otro lado el 1,1% de los docentes encuestados considera que una deficiente gestión pedagógica ejercida por el director genera una deficiente enseñanza para el aprendizaje del docente. La prueba chi cuadrado indica que el $X^2_c=22,832 > X^2_t=16,919$ cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, y su p-valor es significativo ($p = 0,007 < 0,05$) razón por la cual se afirma que la gestión pedagógica influye en la enseñanza para el aprendizaje.

FIGURA 5



FUENTE: Tabla 5

Nivel de significancia: $p = 0,007$

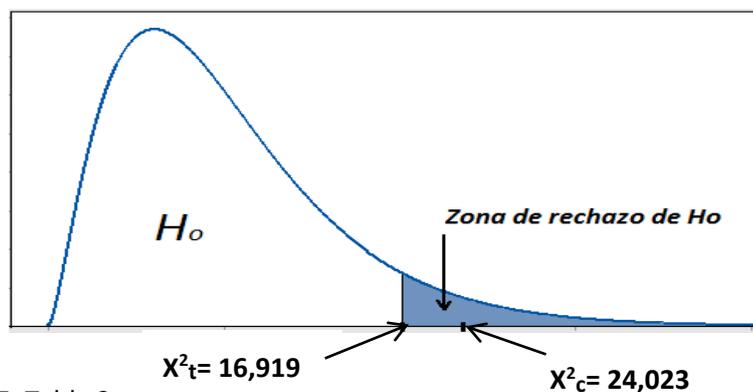
TABLA 11

Relación entre Gestión pedagógica y la dimensión Desarrollo de la personalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – 2016.

		CUADRO DE CONTINGENCIA V1: GESTIÓN PEDAGÓGICA Y D3: DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					Total
		D3: DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
		IDENTIDAD DOCENTE					
			Deficiente	Regular	Bueno	Satisfactorio	
V1: GESTIÓN PEDAGÓGICA	Deficiente	Recuento	5	3	3	1	12
		% del total	5,7%	3,4%	3,4%	1,1%	13,8%
	Regular	Recuento	5	8	2	2	17
		% del total	5,7%	9,2%	2,3%	2,3%	19,5%
	Bueno	Recuento	4	13	27	2	46
		% del total	4,6%	14,9%	31,0%	2,3%	52,9%
	Satisfactorio	Recuento	0	3	6	3	12
		% del total	,0%	3,4%	6,9%	3,4%	13,8%
Total		Recuento	14	27	38	8	87
		% del total	16,1%	31,0%	43,7%	9,2%	100,0%

DESCRIPCIÓN: En la Tabla 11 y figura 6, se observa que el 31% de los docentes encuestados considera que una buena gestión pedagógica ejercida por el director genera a un buen desarrollo de la personalidad y la identidad docente; por otro lado, el 5,7% de los docentes encuestados considera que una deficiente gestión pedagógica ejercida por el director genera un deficiente desarrollo de la personalidad y la identidad docente. La prueba chi cuadrado indica que el $X^2_c=24,023 > X^2_t=16,919$ cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, y su p-valor es significativo ($p = 0,004 < 0,05$) razón por la cual se afirma que la gestión pedagógica influye en el desarrollo de la personalidad y la identidad docente.

FIGURA 6



FUENTE: Tabla 2
Nivel de significancia: $p = 0,004$

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

A continuación, luego de los resultados del trabajo de investigación referido a la gestión pedagógica y el desempeño docente. Los datos a discutir, se han organizado de acuerdo a los objetivos de la investigación y son.

Referente al objetivo general. Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – 2016. En la tabla 6 y figura 1, se observa que el 42,5 % de los docentes encuestados considera que una buena gestión pedagógica por parte del director conlleva a un buen desempeño docente; por otro lado, el 1,1% de los docentes encuestados considera que una deficiente gestión pedagógica ejercida por el director genera un deficiente desempeño docente. La prueba chi cuadrado indica que el $X^2_c=38,306 > X^2_t=16,919$ cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, y su p-valor es altamente significativo ($p = 0,000 < 0,05$) razón por la cual se afirma que, la gestión pedagógica influye en el desempeño docente. Fundamentada con los aportes de Vargas (2010, p.27) considera que, la gestión pedagógica, persigue el cambio cualitativo en la institución educativa con dos actitudes fundamentales decisión y acción; identifica problemas y las necesidades de enseñanza y de aprendizaje como debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, asumiendo las exigencias de mejoramiento continuo de los procesos pedagógicos. Asimismo, Subaldo (2012, p. 4) considera que, el desempeño docente en este momento puede ser una fuente de satisfacción y realización personal y profesional, que lleve al compromiso y a aumentar el sentimiento de alegría en el trabajo; sin embargo, hay que reconocer también el efecto negativo que puede tener el ejercicio de la función docente que, lleva consigo insatisfacciones y desgastes, que afectan seriamente a la salud de los profesores. Corroborado con los estudios de Panta (2010) en su tesis doctoral titulada, “Gestión pedagógico y calidad del servicio educativo en la institución educativa Felipe Huamán Poma Ayala de Moyobamba – Chosica”, en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, concluye que, se ha logrado una actuación eficaz respecto a la gestión pedagógica del docente, en tanto se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales, tal como se evidencia, donde 72% de los estudiantes encuestados perciben la gestión pedagógica en un nivel alto. Las puntuaciones obtenidas a nivel de planificación curricular el 67% de los entrevistados percibe esta dimensión en alto nivel, lo que significa que, en la institución se ha logrado favorece el cumplimiento de los objetivos propuestos. En la dimensión recursos didácticos el 61% observa un predominio del nivel alto, lo cual explica por el hecho de que los recursos seleccionados por parte

de los docentes contribuyen a la fijación de los aprendizajes, en tanto el diseño y selección de los mismos se realiza de acuerdo con la naturaleza de la lección favoreciendo el aprender.

En lo que concierne al objetivo específico 1. Identificar el nivel de gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz - 2016. En la tabla 7 y figura 2 se observa que el 52,9% de los docentes consideran que el director de su institución educativa tiene una buena gestión pedagógica, el 19,5% consideran que tiene una regular gestión pedagógica y el 13,8% consideran que tiene una satisfactoria gestión pedagógica, muy similar al porcentaje que considera que tienen una deficiente gestión pedagógica. Fundamentada con los aportes de Yábar (2013 p. 6) menciona que, la gestión pedagógica busca dar respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas. Ya que los actores constituyen aspecto relevante que influyen en la organización y funcionamiento de las instituciones educativas. Corroborada con la investigación doctoral realizada por Salinas (2014) titulada “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú Juan Linares Rojas, Oquendo. Callao”, en la Universidad Mayor de San Marcos, concluye que, se halló una correlación significativa al nivel 0.01 que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se afirma que existe correlación significativa entre el currículo y la práctica docente en la institución educativa PNP Juan Linares Rojas. Asimismo, se halló una correlación entre la dimensión evaluación de aprendizajes y la variable práctica docente que es significativa y por lo tanto existe correlación.

En lo que se refiere al objetivo específico 2. Identificar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – 2016. En la tabla 8 y figura 3 se observa que el 59,8% de los docentes consideran que tiene un nivel bueno de desempeño docente, el 29,9% consideran que tienen un nivel satisfactorio, el 9,2% consideran que tienen un nivel regular y solo el 1,1% consideran que tienen un nivel deficiente de desempeño docente. Fundamentada en los aportes de Capella (2000, p.65), menciona que el desempeño docente, es uno de los campos cargados de tensión, debido a que las perspectivas teóricas que subyacen en cada propuesta y los procesos de implementación que traen consigo la idea oculta del control y la sanción, existe bajo este concepto. Corroborada con la tesis doctoral de Zárate (2011) titulada, “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Estudio de tipo cuantitativo – descriptivo correlacional, en una muestra proporcional de 201 docentes y 729 estudiantes. Concluye que, los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo: autoritario, democrático,

situacional, para cumplir con la función de director de las instituciones educativas. Existe un alto grado de correlación lineal con la función de director de las instituciones educativas. Existe un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa, que el despliegue del director en su labor en las dimensiones gestión pedagógica, institucional y administrativa como consecuencia del desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social, resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa; existe una dependencia.

En lo que respecta al objetivo específico 3. Evaluar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Caraz – 2016. En la tabla 9 y figura 4, se observa que el 24,1 % de los docentes encuestados considera que una buena gestión pedagógica ejercida por el director conlleva a una buena preparación para el aprendizaje del docente; por otro lado, el 3,4% de los docentes encuestados considera que una deficiente gestión pedagógica ejercida por el director genera una deficiente preparación para el aprendizaje del docente. La prueba chi cuadrado indica que el $X^2_c=25,192 > X^2_t=16,919$ cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, y su p-valor es significativo ($p= 0,003 < 0,05$) razón por la cual se afirma que la gestión pedagógica influye en la preparación para el aprendizaje. Salinas (2014, p.23) afirma que, la gestión pedagógica, es el proceso participativo, planificado y organizado por el medio del cual el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo, guía anima, motiva e involucra a la comunidad educativa a unir esfuerzos y voluntades en función a lograr todo lo que el estudiante aprenda para la vida. asimismo, el MED (2012) indica que la preparación para el aprendizaje, comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque curricular. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares. Vargas (2010) en su tesis doctoral titulada, “Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos”, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Estudio de tipo descriptivo, en una muestra de 40 docentes. Concluye que, el estilo de gestión pedagógica en la institución educativa promueve la interacción activa y voluntaria de los miembros de los grupos de trabajo docente para el logro de objetivos institucionales. Asimismo, en la planificación curricular en grupo definen los objetivos estratégicos del PEI, se toman decisiones para la diversificación curricular, se elaboran programas de estudio, se programan unidades, se diseñan indicadores de instrumentos de evaluación, cooperando para alcanzar mayores y mejores niveles de colaboración. En el proceso curricular se promueve el

compromiso y el ambiente participativo en la ejecución curricular, se comparten algunas experiencias y contrastan procesos de aprendizaje docente haciendo extensivo a los demás grupos con proyectos institucionales, se elaboran informes técnico pedagógico.

En lo que se refiere al objetivo específico 4. Establecer la relación que existe entre la gestión pedagógica y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Caraz – 2016. En la tabla 10 y figura 5, se observa que el 34,5 % de los docentes encuestados considera que una buena gestión pedagógica ejercida por el director genera a una buena enseñanza para el aprendizaje del docente; por otro lado, el 1,1% de los docentes encuestados considera que una deficiente gestión pedagógica ejercida por el director genera una deficiente enseñanza para el aprendizaje del docente. La prueba chi cuadrado indica que el $X^2_c=22,832 > X^2_t=16,919$ cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, y su p-valor es significativo ($p= 0,007 < 0,05$) razón por la cual se afirma que la gestión pedagógica influye en la enseñanza para el aprendizaje. Batista (2010, p.45) indica que, la gestión pedagógica es un proceso que garantiza la coordinación, orientación, regulación y evaluación de acciones didácticas y de carácter psico-pedagógicas que realiza el colectivo mediante un trabajo metodológico y el trabajo personalizado a través de cuya relación se manifiesta la dialéctica que determina el carácter consciente, sistémico e integrador de este proceso de formación integral del estudiante. También, Díaz (2004) menciona que la enseñanza para el aprendizaje, es un conjunto de actividades que genera la formación integral del alumno, haciendo participe activo en la construcción del aprendizaje y en este proceso se preocupa de los diferentes factores que afectan el aprendizaje y por la misma como se aplica el conocimiento a situaciones de la vida diaria. Afianzada con la investigación doctoral de Salinas (2012) titulada, “Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011”. En la Universidad Técnica de Ambato, estudio de tipo cualitativo – contextualizado; en una muestra de 221 integrantes conformados por autoridades (5), docentes (71) y estudiantes (145). Concluye que, el desempeño docente del colegio Nacional Experimental de Ambato no está claramente identificado. Asimismo, existe impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes, como se puede concluir que luego del análisis del estudio de campo y de la verificación de la hipótesis.

En lo que respecta al objetivo específico 5. Establecer la relación que existe entre gestión pedagógica y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – 2016. En la tabla 11 y figura 6, se observa que el

31% de los docentes encuestados considera que una buena gestión pedagógica ejercida por el director, genera a un buen desarrollo de la personalidad y la identidad docente; por otro lado, el 5,7% de los docentes encuestados considera que una deficiente gestión pedagógica ejercida por el director genera un deficiente desarrollo de la personalidad y la identidad docente. La prueba chi cuadrado indica que el $X^2_c=24,023 > X^2_t=16,919$ cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, y su p-valor es significativo ($p = 0,004 < 0,05$) razón por la cual se afirma que la gestión pedagógica influye en el desarrollo de la personalidad y la identidad docente. Fundamentada en los aportes de Carrillo (2002, p. 17) indica que la gestión pedagógica, es el conjunto de estrategias diferenciales dirigidas a la solución de problemas, que deben ser claramente identificados y caracterizados. Aspira a objetivos de corto y mediano plazo, propone un mayor número de alternativas posibles para un futuro más remoto debido a la incertidumbre. Asimismo, MED (2002) considera que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, es el desarrollo personal que conlleva al desarrollo de la actitud innovadora, crítica creativa y perseverante en las diferentes acciones que realiza; mientras que en el aspecto profesional comprende y aplica en su práctica pedagógica los aspectos conceptuales y metodológicos del currículo que implementa el sistema educativo. Corroborado en su tesis doctoral de Subaldo (2012), sobre, “las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado”. En la Universidad de Valencia. Concluye, que con respecto a las consecuencias de la satisfacción en el ejercicio de la docencia y en la propia persona, los resultados constatan que las repercusiones de la satisfacción en el trabajo son: el buen trato a los alumnos y compañeros, el entusiasmo, la alegría, el alto nivel de realización personal y profesional; el compromiso personal con la docencia. Los participantes expresan sus vivencias positivas y negativas, sus dificultades, los problemas y desafíos que encontraron en el ejercicio de su profesión. La dimensión más subrayada se centra en la importancia de la formación inicial y las necesidades de la actualización permanente en el desempeño de su tarea.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Realizada el análisis estadístico y la discusión de los resultados sobre la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz, se llegó a las siguientes conclusiones.

5.1. Conclusión general

La relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz, es significativa; el valor de la chi cuadrado indica que el $X^2_c = 38,306 > X^2_t = 16,919$ recae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, y su p-valor es ($p = 0,000 < 0,05$) razón por la cual se afirma que, existe una relación significativa entre el la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz, 2016”.

5.2. Conclusiones específicas

El nivel de gestión pedagógica de los directores de las instituciones educativas del distrito de Caraz, en un 52,9% de los docentes consideran que es buena, el 19,5% regular y el 13,8% consideran que tiene una deficiente gestión pedagógica.

El nivel de desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Caraz, el 59,8% tiene un nivel bueno, el 29,9%; un nivel satisfactorio, el 9,2% un nivel regular y solo el 1,1% un nivel deficiente de desempeño docente.

La relación que existe entre la gestión pedagógica y la dimensión preparación de los aprendizajes de los docentes del distrito de Caraz, es significativo, el valor de la prueba chi cuadrado indica que el $X^2_c = 25,192 > X^2_t = 16,919$ recae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, y su p-valor es ($p = 0,003 < 0,05$) razón por la cual la hipótesis específica Hi1.

La relación que existe entre la gestión pedagógica y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz es significativo, el valor de la chi cuadrado indica que el $X^2_c = 22,832 > X^2_t = 16,919$ recae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, y su p-valor ($p = 0,007 < 0,05$) razón por la cual se afirma la hipótesis específica Hi2.

La relación que existe entre la gestión pedagógica y la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz es significativo, el valor de la chi cuadrado indica que el $X^2_c = 24,023 > X^2_t = 16,919$ recae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, y su p-valor ($p = 0,004 < 0,05$) razón por la cual se afirma la hipótesis específica H_{i3} .

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

Luego de haber conocido las conclusiones arribadas en el presente estudio, planteamos las recomendaciones como producto del estudio de la relación de las variables, son los siguientes:

A la dirección de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz, desarrollar programas de mantenimiento del desempeño docente, como parte de una política de mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos del nivel secundario.

A los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz, involucrar a otros actores educativos en la gestión pedagógica, para mantenimiento de las estrategias que se vienen implementando como parte del mejoramiento de la calidad educativa.

A la dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Huaylas, Ampliar la presente investigación a otros distritos del ámbito de su competencia, involucrando a directores, docentes, padres de familia y autoridades locales como parte de una responsabilidad con la educación.

VII
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O. O. (2000). *Administración de la educación*. Lima: San Marcos.
- Baldoceda L. M. (2008). *La gestión pedagógica y el mejoramiento de la calidad académica de los estudiantes*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Barreto, C.C. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el instituto superior agropecuario*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Batista, M. (2010). *Gestión de las instituciones educativas*. Lima: San Marcos
- Batista, G. T. (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo*. Cuba: Universidad de Choco.
- Bazarra, L. Casanova, O y García, J. (2007). *Ser profesor y dirigir profesores en tiempos de cambio*. 3ra. Edición. Madrid: Narcea.
- Beca, C y Cerril, M. (2015). *Políticas docentes como desafío de educación para todos más allá del 2015*. Santiago: UNESCO.
- Capella, J. (2007). *Planeamiento y gestión educativa*. Huaraz: Universidad San Pedro.
- Carr, D. (2003). *Making sense of education*. Londres: Routledge Falmer.
- Carrillo, S. (2002). *La gestión educativa en algunos documentos del ministerio de educación*. Lima: GTZ.
- Casares, D. (2000). *Líderes y educadores*. México: Fondo Cultural Económica.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. España: UNESCO.
- Daulon, N. S. (2012). *Gestión pedagógica para directivos*. Quito- Ecuador: Ministerio de Educación.
- Delgado, M. A. (2012). *Prácticas directivas y percepción de los docentes sobre el desempeño de los directores de la zona escolar*. México: Universidad de Guadalajara.
- Díaz, H. (23 de junio de 2016). *Tres problemas que existen en el sector educación del Perú*. El Comercio, p. 11 C.
- Domínguez, T. S. (2011). *Evaluación del desempeño docente*. Ecuador: Ministerio de educación y cultura.
- Esteve, J. M. (2006). *El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: una mirada hacia el futuro*. Recuperado de [www. Mografías.com/usuario/perfiles/jose_m_esteve/monografías](http://www.Mografías.com/usuario/perfiles/jose_m_esteve/monografías)
- Expósito, F. y oros (2005). *Aplicando la psicología social*. Madrid: Pirámide.
- Ferrón, N. (2011). *La evolución del rol docente frente a los cambios sociales y tecnológicos. Reflexión académica en diseño y comunicación*. Buenos Aires. Académicos.
- Hernández, M. J. (2012). *Calidad total en la educación*. México: Universidad Verarizana.

- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Marchesi, U. A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza Editorial.
- Márquez, G. P. (2011). *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación*. México: Facultad de Educación.
- Maldonado, Y. R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Ministerio de educación. (2012). *Hacia una educación intercultural bilingüe de calidad*. Lima: Ediciones Minedu.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima: UCAD
- Ministerio de Educación (2010). *Manual para docentes de educación primaria*. Lima: UCAD
- Ministerio de Educación (2002). *Programa de formación continua de docentes en servicio*. Lima. PLANCAD.
- Molina, R.M. (2006). *Organización de los estados americanos para la educación, la ciencia y la cultura*. Colombia: Iberoamericano.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio.
- Namay (2015). *Liderazgo pedagógico y compromiso IV de la gestión escolar*. Huaraz: Universidad Cesar Vallejo.
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y aprendizaje*. Lima: San Marcos.
- Padilla, M. T. (2014). *Talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación público de la región Ancash*. Huaraz: Universidad Cesar Vallejo
- Panta, P. J. (2010). *Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo en la institución educativa Felipe Huamán Poma de Ayala de Moyobamba – Chosica*. Chosica: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Rivero, J. (2007). *Educación, docencia y clase política en el Perú*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Saccca, C. J. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Salinas, E. E. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundario de la institución educativa policía nacional del Perú Juan Linares Rojas, Oquendo, Callao*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.

- Salinas, Z. S. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010- 2011*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Subaldo, S. L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Valencia: Universidad Politécnica.
- UNESCO (2014). *Situación educativa en américa latina y el caribe: hacia la educación de calidad para todos*. Santiago de Chile: OREALC
- Valderrama, M. S. (2000). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vargas, V. D. (2010). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. Lima: Pontificia Universidad la Católica del Perú.
- West, S. (1999). *Educational values for achool leadership*. London: Kogan Page.
- Yábar, S. I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la IEP. Santa Isabel de Hungría*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Zárate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de educación primaria del distrito de Independencia*. Tesis doctoral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1
PROPUESTA PEDAGÓGICA

I. DENOMINACIÓN

Programa de implementación de la evaluación curricular como medio para el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente de educación secundaria, del distrito de Caraz.

II. AUTOR

Apellidos y nombres : AQUISE VARGAS, Roosevelt Augusto
DNI : 30962274
Correo electrónico : roosevelt-augusto@hotmail.com

III. LOCALIZACIÓN

Región : Ancash
Provincia : Huaylas
Distrito : Caraz
Localidad : Caraz
Instituciones educativas : IE. "2 de Mayo" y la IE. "Micelino Sandoval Torres"

IV. RESPONSABLE

4.1. Individual

AQUISE VARGAS, Roosevelt Augusto

V. BENEFICIARIOS

5.1. Directos

- 34 docentes de la institución educativa 2 de Mayo
- 53 docentes de la institución educativa Micelino Sandoval Torres

5.2. Indirectos

Director y personal administrativo de las instituciones educativas 2 de Mayo y Micelino Sandoval Torres.

VI. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

El Proyecto Educativo Regional de la Dirección Regional de Ancash (2009, p.45) menciona que: "la formación profesional recibida en las instituciones de formación profesional presenta limitaciones para responder a las demandas y necesidades provenientes de nuestra propia realidad social y educativa. Asimismo, los docentes en ejercicio, mayoritariamente han participado de programas de capacitación, organizados por el MED, y sus organismos descentralizados y otras instituciones públicas, (...), no obstante, los resultados en el trabajo con los estudiantes son poco alentadoras, pues existen docentes cuyo ejercicio es rutinario, improvisado, persistiendo en el aula un clima frontal y poco afectivo. También, en el aspecto de gestión, en las instituciones educativas de la educación básica la participación de los actores sociales es escasa, se limitan a las jornadas, faenas o tareas orientadas a conservar y mejorar la infraestructura de la escuela; existe un clima institucional desfavorable, asignan mayor recurso al área administrativa descuidando el área de gestión pedagógico."

Asimismo, en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Caraz, se puede observar con frecuencia dificultades en la gestión que realizan los directores de las instituciones educativas, existe limitaciones en el diseño del plan anual, decisión para la diversificación, programación de unidades, diseño de evaluación; participación en dinámica

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

Las mismas que son fundamentados por West (1999 p. 244) cuando menciona que, el liderazgo para la gestión pedagógica del director, sub director o coordinadores en la gestión pedagógica fomenta la comunicación, la cooperación, la confianza mutua y el empoderamiento, habilita a los profesores en la docencia. Por ello es que la colaboración y la cooperación mejoran el desempeño. Si el objetivo es mejorar el desempeño, resulta fundamental fomentar la cooperación y no la competencia; la búsqueda de excelencia es el juego de colaboradores.

Corroborados con los estudios realizados por Salinas (2012) sobre la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011. Concluye que, el desempeño docente del colegio Nacional Experimental de Ambato no está claramente identificado. Asimismo, existe impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes, como se puede concluir que luego del análisis del estudio de campo y de la verificación de la hipótesis.

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

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

VII. INTRODUCCIÓN

7.1. Fundamentos teóricos

Se basa en la teoría de la calidad: “La calidad consiste en aquellas características de producto que se basan en las necesidades del cliente y que por eso brindan satisfacción del producto (Juran, 2012); entonces el hombre tiende en forma natural hacia su autorrealización, es un ser en contexto humano, es consciente de sí mismo, de su existencia. Para satisfacer estándares y mecanismos idóneos de aseguramiento de la calidad del servicio educativo en el marco del buen desempeño docente que orientan

imprescindibles para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente e nivel nacional.

Es importante crear una conciencia de la necesidad y oportunidad para el mejoramiento; exigir el mejoramiento de la calidad, incorporarlo a la descripción de cada tarea o función; proporcionar capacitación acerca de cómo mejorar la calidad; expresar el reconocimiento por su participación.

Asimismo, PLANCAD (2005) considera que, la formación profesional del docente es un proceso complejo donde resulta fundamental la activa intervención del comportamiento humano. Este proceso busca la adquisición de nuevas destrezas y conocimientos que promuevan un cambio de actitud.

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

7.2. Justificación

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

Pedagógica: Considerando que el aprendizaje del adulto está condicionado por factores psicológicos, sociales; el taller constituye una modalidad para organizar el proceso enseñanza aprendizaje; donde se integran experiencias, vivencias y los participantes construyen socialmente sus conocimientos, enfrentan la realidad discrepando, pero sin desvalorizar los planteamientos de los demás.

En docente es visto como un ser social, producto y protagonista de las múltiples interacciones sociales de su vida personal y profesional dentro y fuera de su contexto de trabajo.

VIII. OBJETIVOS

8.1. Objetivo general

Mejorar la profesionalidad y la identidad del docente de educación secundaria de Caraz mediante el programa de implementación de la evaluación curricular como medio pedagógico.

8.2. Objetivos específicos

- Diseñar la participación en comunidad de profesionales, desde los procesos de reflexión de los docentes de educación secundaria.
- Orientar la participación en experiencias significativas, a través del monitoreo de los procesos pedagógicos personales en aula.
- Motivar la participación en generación de políticas educativas, como un medio de la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes
- Comprometer a la aplicación de principios de la ética profesional y respeto de los derechos humanos desde la adecuada administración del tiempo.

IX. DISEÑO METODOLÓGICO

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

X. METAS

10.1. Metas de atención

- 34 docentes de la institución educativa 2 de Mayo
- 53 docentes de la institución educativa Micelino Sandoval Torres.

10.2. Metas de ocupación.

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

XI. RESULTADOS ESPERADOS

Al concluir las actividades experimentales se podrá evidenciar:

- Los docentes participan en comunidad de profesionales
- Los docentes en su totalidad participan en experiencias significativas.
- Los docentes participan en generación de políticas educativas
- La mayoría de los docentes aplican principios de la ética profesional.
- En su totalidad respetan los derechos humanos.

XII. BIBLIOGRAFÍA

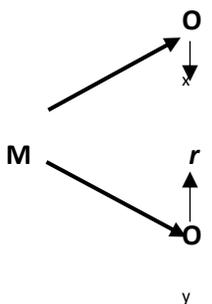
- DRE- Ancash (2009). *Proyecto Educativo Regional*. Huaraz: Care – Perú.
- Juran, J. (2012). *La calidad como filosofía de gestión*. México: UNAM.
- Plancad. (2005). *La formación profesional del docente*. Lima: UCAD.
- Salinas, Z. S. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010- 2011*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- West, S. (1999). *Educational values for achool leadership*. London: Kogan Page.

.....
Roosevelt Augusto Aquisé Vargas

DNI: 30962274

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – Huaylas – Ancash, 2016.
Formulación del problema: ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – Huaylas - Ancash en el año 2016?

Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Dimensiones	Indicadores	Marco teórico	Metodología
<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – Huaylas - Ancash, 2016.</p>	<p>Hipótesis general H_i. Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – Huaylas, 2016. H_o. No existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – Huaylas, 2016.</p>	<p>Variable 1 Gestión pedagógica</p>	- Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño del plan anual - Decisión para la diversificación - Programación de unidades - Diseño de evaluación - Participación en dinámica grupal 	<ul style="list-style-type: none"> - Concepto de gestión pedagógica - Características de la gestión pedagógica - Estilos de gestión pedagógica - Dimensiones de la gestión pedagógica 	<p>Tipo de estudio No experimental, descriptivo Diseño: Descriptivo correlacional</p>  <p>Población ... docentes de las instituciones educativas del distrito de Caraz</p>
			- Ejecución curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de compromisos - Ambiente participativo - Acompañamiento - Intercambio de experiencias - Toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> - Concepto de desempeño docente - La teoría de Joseph Juran - Características del desempeño docente - Principios de la función docente - Factores que influyen en el desempeño docente 	
			- Evaluación curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo de los procesos. - Administración del tiempo - Procesos de reflexión - Mejoramiento de la calidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Dimensiones del desempeño docente. 	

Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Dimensiones	Indicadores	Marco teórico	Metodología
<p>Objetivos específicos Evaluar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Caraz – Huaylas, 2016.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión pedagógica y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Caraz – Huaylas, 2016.</p>	<p>Hipótesis específicas H₁₁. Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Caraz – Huaylas, 2016.</p> <p>H₀₁. No existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Caraz - Huaylas, 2016.</p> <p>H₁₂. Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Caraz - Huaylas, 2016.</p> <p>H₀₂. No existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Caraz - Huaylas, 2016.</p>	<p>Variable 2 Desempeño docente</p>	<p>- Preparación para el aprendizaje</p> <p>- Enseñanza para el aprendizaje</p>	<p>- Conocimiento y comprensión de los estudiantes. - Conocimiento de las necesidades especiales - Conocimiento de las disciplinas del área - Conocimiento de la práctica pedagógica - Conocimiento de la didáctica del área - Elaboración de la programación de corto plazo</p> <p>- Construcción de relaciones interpersonales - Orientación hacia el logro - Generación de ambiente acogedor - Respeto a la diversidad - Organización de los espacios - Reflexión sobre su práctica - Aplicación de estrategias - Uso de recursos tecnológicos</p>		<p>Muestra Población muestral.</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Métodos de análisis</p>

Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Dimensiones	Indicadores	Marco teórico	Metodología
<p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – Huaylas, 2016.</p>	<p>H_{1a}. Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – Huaylas, 2016.</p> <p>H_{0a}. No existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz - Huaylas - Ancash, 2016</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en comunidad de profesionales - Participación en experiencias significativas - Participación en la generación de políticas educativas - Aplicación de principios de ética profesional 		

ANEXO 3
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – Huaylas – Ancash 2016.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES									
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA											
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO										
GESTIÓN PEDAGÓGICA Conjunto de procesos técnico - pedagógicos organizados que permiten el logro de objetivos y metas. (Yábar 2013)	Planificación curricular	Diseño del plan anual	Orienta el diseño del plan anual de trabajo.					X		X		X		X											
			Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes.											X		X									
		Decisión para la diversificación	Facilita insumos para la diversificación del currículo.							X			X		X		X		X						
			Propone orientaciones para la diversificación curricular a nivel de institución educativa.																X		X				
		Programación de unidades	Orienta adecuadamente en la programación de unidades didácticas.							X			X				X		X		X				
			Establece procesos a implementar en la programación de las unidades																		X		X		
		Diseño de evaluación	Hace conocer el fundamento teórico de la evaluación.							X			X						X		X		X		
			Propone técnicas e instrumentos a utilizar en la evaluación de las áreas curriculares.																				X		X

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
		Participación en grupos.	Se organiza en grupos para la planificación curricular									X		X				
			Realiza una planificación colegiada entre todos los docentes								X		X					
	Ejecución curricular	Promoción de compromisos	Hace conocer la priorización de los compromisos escolares en el presente año					X		X		X		X				
			Planifica con los docentes la implementación para el cumplimiento de los compromisos									X		X				
		Ambiente participativo	Propicia un ambiente participativo de todos los actores educativos							X		X		X		X		
			Genera convenios para el cumplimiento de la ejecución curricular											X		X		
		Acompañamiento	Realiza el acompañamiento de los docentes durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje							X		X		X		X		
			Orienta a los docentes en el aula para la mejora de su práctica pedagógica											X		X		
			Intercambio de experiencias	En grupo intercambian experiencias sobre el uso de estrategias innovadoras								X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			Propicia la pasantía para mejorar su práctica pedagógica									X		X			
		Toma de decisiones para la mejora	Toma en cuenta las opiniones de los demás para la toma de decisiones							X		X		X			
			Toma en cuenta las sugerencias en la toma de decisiones para mejorar los aprendizajes								X		X		X		
	Evaluación curricular	Monitoreo de los procesos	Hace seguimiento para el cumplimiento de lo implementado									X		X			
			Verifica el cumplimiento de los acuerdos establecidos en la IE.								X		X		X		
			Utiliza técnicas e instrumentos para registrar informaciones en el monitoreo a docentes								X		X		X		
		Administración del tiempo	Propicia la adecuada utilización del tiempo durante la sesión de aprendizaje					X					X		X		
			Hace posible el uso del tiempo en las actividades extracurriculares							X		X		X			
			Hace posible el uso del tiempo en las actividades curriculares							X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Procesos de reflexión	Propicia la reflexión sobre su práctica pedagógica					X		X		X				
			Genera compromisos de los docentes para la mejora de su práctica pedagógica								X		X			
	Mejoramiento de la calidad	Analiza los resultados de las evaluaciones implementadas en el sistema educativo								X		X		X		
			Propicia espacios para la mejora de los procesos curriculares								X		X			


 Dr. Timoteo Amado Padilla Montes
 Administración de la Educación
 FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario de gestión pedagógica
- OBJETIVO** : Conocer el nivel de gestión pedagógica del director en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz, Huaylas, en el año 2016.
- DIRIGIDO A** : Personal docente que labora en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz- Huaylas, 2016.

VALORACIÓN

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
X			

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: PADILLA MONTES, Timoteo Amado.

GRADO DEL EVALUADOR : Dr. Administración de la Educación.


Timoteo Amado Padilla Montes
Administración de la Educación
Docente

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – Huaylas – Ancash 2016.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
DESEMPEÑO DOCENTE Es el cumplimiento de funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno (Montenegro 2003)	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento y comprensión de los estudiantes	Conoce el desarrollo cognitivo de los estudiantes					X		X		X								
			Posee conocimiento de su desarrollo socio emocional de los estudiantes									X								
		Conocimiento de las necesidades especiales	Tiene conocimiento de las limitaciones de los estudiantes.									X					X			
			Conoce las potencialidades de los estudiantes.									X					X			
		Conocimiento de las disciplinas de área	Posee un conocimiento amplio del área de su responsabilidad									X					X			
			Conoce las características de los contenidos de dl área a su cargo.									X					X			
		Conocimiento de la práctica pedagógica	Conoce sobre los nuevos enfoques curriculares									X					X			
			Posee conocimiento del enfoque del área a su cargo									X					X			
	Conocimiento de la didáctica del área	Tiene conocimiento de las estrategias didáctica a implementar en el área a su responsabilidad.					X				X									
	Elaboración de la programación	Muestra un conocimiento de los procesos de programación curricular a corto plazo					X				X									
	Enseñanza para el aprendizaje	Construcción de relaciones interpersonales	Propicia las relaciones interpersonales en forma oportuna					X		X		X								
			Organiza grupos de aprendizaje en las actividades de aprendizaje									X								

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
		Orientación hacia el logro	Dirige a los estudiantes hacia el logro de los aprendizajes					X		X		X		X					
			Toma en cuenta los estándares del nivel o grado									X		X					
		Generación de ambiente acogedor	Propicia un clima acogedor para el aprendizaje de los estudiantes									X		X					
			Se toma en cuenta las normas de convivencia establecidas.									X		X					
		Respeto a la diversidad	Se toma en cuenta el nivel de desarrollo alcanzado de los estudiantes.									X		X					
			Se respeta la forma de pensar de los estudiantes.									X		X					
		Organización de los espacios de aprendizaje	Selecciona los espacios donde desarrollar los aprendizajes de los estudiantes.									X		X					
			Utiliza los ambientes y sectores de su institución en las actividades de aprendizaje.									X		X					
		Reflexión de su práctica	En grupos reflexionan sobre su práctica pedagógica.									X		X		X			
		Aplicación de estrategias	Hace que desarrollen estrategias de aprendizaje los estudiantes.									X		X		X			
		Uso de recursos y tecnología	Prevé recursos tecnológicos para ayudarse en el proceso de aprendizaje.							X		X		X					
	Desarrollo de la personalidad y la identidad docente.	Participación en comunidad de profesionales	Participa en la organización de la comunidad de profesionales en su contexto.					X		X		X		X					
			Integra comités u organización del sindicato o movimiento por la educación de calidad									X		X					
		Participación en experiencias significativas	Participa en la difusión de experiencias significativas										X		X				
			Experimenta proyecto de innovación educativa										X		X				

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
		Participación en generación de políticas	Participa en la implementación de políticas educativas en su contexto					X		X		X						
			Participa en movilizaciones en bien de la educación									X		X				
		Aplicación de principios de ética	Hace uso de los principios de la honestidad									X		X				
			Participa demostrando buenos modales en su contexto										X		X			
		Respeto a los derechos humanos	Respeto los derechos de los demás compañeros de trabajo									X		X				
			Se solidariza con los demás, en situaciones apremiantes										X		X			


 Dr. Leopoldo Amado Padilla Montes
 Administración de la Educación
 Docente

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de desempeño docente

OBJETIVO : Conocer el nivel de cumplimiento del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – Huaylas – Ancash, en el año 2016

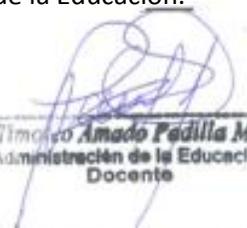
DIRIGIDO A : Personal docente que labora en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – Huaylas 2016.

VALORACIÓN

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
X			

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: PADILLA MONTES, Timoteo Amado.

GRADO DEL EVALUADOR : Dr. Administración de la Educación.


Dr. Timoteo Amado Padilla Montes
Administración de la Educación
Docente

.....
FIRMA DEL EVALUADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – Huaylas – Ancash 2016.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES						
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
GESTIÓN PEDAGÓGICA Conjunto de procesos técnico - pedagógicos organizados que permiten el logro de objetivos y metas. (Yábar 2013)	Planificación curricular	Diseño del plan anual	Orienta el diseño del plan anual de trabajo.					X		X		X		X								
			Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes.												X		X					
		Decisión para la diversificación	Facilita insumos para la diversificación del currículo.									X		X		X		X		X		
			Propone orientaciones para la diversificación curricular a nivel de institución educativa.																		X	
		Programación de unidades	Orienta adecuadamente en la programación de unidades didácticas.									X		X		X		X		X		
			Establece procesos a implementar en la programación de las unidades																		X	
		Diseño de evaluación	Hace conocer el fundamento teórico de la evaluación.									X		X		X		X		X		
			Propone técnicas e instrumentos a utilizar en la evaluación de las áreas curriculares.																		X	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
		Participación en grupos.	Se organiza en grupos para la planificación curricular									X		X						
			Realiza una planificación colegiada entre todos los docentes								X		X							
	Ejecución curricular	Promoción de compromisos	Hace conocer la priorización de los compromisos escolares en el presente año					X		X		X		X						
Planifica con los docentes la implementación para el cumplimiento de los compromisos												X		X						
Ambiente participativo		Propicia un ambiente participativo de todos los actores educativos									X		X							
		Genera convenios para el cumplimiento de la ejecución curricular									X		X							
Acompañamiento		Realiza el acompañamiento de los docentes durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje											X		X					
		Orienta a los docentes en el aula para la mejora de su práctica pedagógica											X		X					
Intercambio de experiencias		En grupo intercambian experiencias sobre el uso de estrategias innovadoras											X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			Propicia la pasantía para mejorar su práctica pedagógica									X		X			
		Toma de decisiones para la mejora	Toma en cuenta las opiniones de los demás para la toma de decisiones							X		X					
			Toma en cuenta las sugerencias en la toma de decisiones para mejorar los aprendizajes								X		X				
	Evaluación curricular	Monitoreo de los procesos	Hace seguimiento para el cumplimiento de lo implementado									X		X			
			Verifica el cumplimiento de los acuerdos establecidos en la IE.								X		X				
			Utiliza técnicas e instrumentos para registrar informaciones en el monitoreo a docentes								X		X				
		Administración del tiempo	Propicia la adecuada utilización del tiempo durante la sesión de aprendizaje					X					X		X		
			Hace posible el uso del tiempo en las actividades extracurriculares							X		X		X			
			Hace posible el uso del tiempo en las actividades curriculares							X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Procesos de reflexión	Propicia la reflexión sobre su práctica pedagógica					X		X		X				
			Genera compromisos de los docentes para la mejora de su práctica pedagógica								X		X			
	Mejoramiento de la calidad	Analiza los resultados de las evaluaciones implementadas en el sistema educativo									X		X			
			Propicia espacios para la mejora de los procesos curriculares									X		X		


 Dr. Juan S. Ricardo García
 ESPECIALISTA DE MATEMÁTICA

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario de gestión pedagógica
- OBJETIVO** : Conocer el nivel de gestión pedagógica del director en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz, Huaylas, en el año 2016.
- DIRIGIDO A** : Personal docente que labora en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz- Huaylas, 2016.

VALORACIÓN

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
X			

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: HILARIO GARCIA, Juan.

GRADO DEL EVALUADOR : Dr. en Educación.


Hilario Garcia
ESPECIALISTA EN MATEMÁTICA
DRE - ANCASH

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – Huaylas – Ancash 2016.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
DESEMPEÑO DOCENTE Es el cumplimiento de funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno (Montenegro 2003)	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento y comprensión de los estudiantes	Conoce el desarrollo cognitivo de los estudiantes					X		X		X								
			Posee conocimiento de su desarrollo socio emocional de los estudiantes									X								
		Conocimiento de las necesidades especiales	Tiene conocimiento de las limitaciones de los estudiantes.									X					X			
			Conoce las potencialidades de los estudiantes.									X					X			
		Conocimiento de las disciplinas de área	Posee un conocimiento amplio del área de su responsabilidad									X					X			
			Conoce las características de los contenidos de dl área a su cargo.									X					X			
		Conocimiento de la práctica pedagógica	Conoce sobre los nuevos enfoques curriculares									X					X			
			Posee conocimiento del enfoque del área a su cargo									X					X			
	Conocimiento de la didáctica del área	Tiene conocimiento de las estrategias didáctica a implementar en el área a su responsabilidad.					X				X									
	Elaboración de la programación	Muestra un conocimiento de los procesos de programación curricular a corto plazo					X				X									
	Enseñanza para el aprendizaje	Construcción de relaciones interpersonales	Propicia las relaciones interpersonales en forma oportuna					X		X		X								
			Organiza grupos de aprendizaje en las actividades de aprendizaje									X								

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
		Orientación hacia el logro	Dirige a los estudiantes hacia el logro de los aprendizajes					X		X		X		X				
			Toma en cuenta los estándares del nivel o grado									X		X				
		Generación de ambiente acogedor	Propicia un clima acogedor para el aprendizaje de los estudiantes							X		X		X		X		
			Se toma en cuenta las normas de convivencia establecidas.											X		X		
		Respeto a la diversidad	Se toma en cuenta el nivel de desarrollo alcanzado de los estudiantes.							X		X		X		X		
			Se respeta la forma de pensar de los estudiantes.											X		X		
		Organización de los espacios de aprendizaje	Selecciona los espacios donde desarrollar los aprendizajes de los estudiantes.							X		X		X		X		
			Utiliza los ambientes y sectores de su institución en las actividades de aprendizaje.											X		X		
		Reflexión de su práctica	En grupos reflexionan sobre su práctica pedagógica.							X		X		X		X		
		Aplicación de estrategias	Hace que desarrollen estrategias de aprendizaje los estudiantes.											X		X		
	Uso de recursos y tecnología	Prevé recursos tecnológicos para ayudarse en el proceso de aprendizaje.					X		X		X		X					
	Desarrollo de la personalidad y la identidad docente.	Participación en comunidad de profesionales	Participa en la organización de la comunidad de profesionales en su contexto.									X		X			X	
			Integra comités u organización del sindicato o movimiento por la educación de calidad					X		X								
		Participación en experiencias significativas	Participa en la difusión de experiencias significativas					X		X				X		X		
Experimenta proyecto de innovación educativa							X								X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
		Participación en generación de políticas	Participa en la implementación de políticas educativas en su contexto					X		X		X		X							
			Participa en movilizaciones en bien de la educación											X		X					
		Aplicación de principios de ética	Hace uso de los principios de la honestidad									X		X		X		X			
			Participa demostrando buenos modales en su contexto															X		X	
		Respeto a los derechos humanos	Respeto los derechos de los demás compañeros de trabajo									X				X		X		X	
			Se solidariza con los demás, en situaciones apremiantes																	X	


 Juan Guillermo García
 ESPECIALISTA EN MATEMÁTICA
 IRE - ANCASH

.....
 FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario de desempeño docente
- OBJETIVO** : Conocer el nivel d cumplimiento del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – Huaylas – Ancash, en el año 2016
- DIRIGIDO A** : Personal docente que labora en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – Huaylas 2016.

VALORACIÓN

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
X			

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: HILARIO GARCIA, Juan

GRADO DEL EVALUADOR : Dr. en Educación.



Dr. Juan S. Hilario Garcia
ESPECIALISTA DE MATEMÁTICA
DRE - ANCASH

.....
FIRMA DEL EVALUADO

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

INSTRUCCIONES:

Estimado profesor, le presento el cuestionario que contiene 30 ítems, relacionados con la gestión pedagógica que realiza el director en la institución educativa, en el distrito de Caraz, en el año 2016; tiene un carácter anónimo, por lo mismo se requiere de su sinceridad en sus respuestas. Por lo mismo, lee con atención y responda marcando con un aspa (X) la alternativa que usted cree que es correcta en cada ítem. Solamente dispone de 10 minutos de tiempo para responder. Agradeciéndoles por anticipado de su colaboración.

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

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

GRACIAS

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
INSTRUCCIONES:

Estimado profesor, le presento el cuestionario que contiene 30 ítems, relacionados con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caraz – Huaylas en el año 2016; tiene un carácter anónimo, por lo mismo se requiere de su sinceridad en sus respuestas. Por lo mismo, lee con atención y responda marcando con un aspa (X) la alternativa que usted cree que es correcta en cada ítem. Solamente dispone de 10 minutos de tiempo para responder. Agradeciéndoles por anticipado de su colaboración.

N°	ITEM	Opciones de respuesta			
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
01	Conoce el desarrollo cognitivo de los estudiantes.				
02	Posee conocimiento de su desarrollo socio emocional de los estudiantes.				
03	Tiene conocimiento de las limitaciones de los estudiantes.				
04	Conoce las potencialidades de los estudiantes.				
05	Posee un conocimiento amplio del área de su responsabilidad.				
06	Conoce las características de los contenidos del área a su cargo.				
07	Conoce sobre los nuevos enfoques curriculares.				
08	Posee conocimiento del enfoque del área a su cargo.				
09	Tiene conocimiento de las estrategias didáctica a implementar en el área a su responsabilidad.				
10	Muestra un conocimiento de los procesos de programación curricular a corto plazo.				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
11	Propicia las relaciones interpersonales en forma oportuna.				
12	Organiza grupos de aprendizaje en las actividades de aprendizaje.				
13	Dirige a los estudiantes hacia el logro de los aprendizajes.				
14	Toma en cuenta los estándares del nivel o grado.				
15	Propicia un clima acogedor para el aprendizaje de los estudiantes.				
16	Se toma en cuenta las normas de convivencia establecidas.				
17	Se toma en cuenta el nivel de desarrollo alcanzado de los estudiantes.				
18	Se respeta la forma de pensar de los estudiantes.				
19	Selecciona los espacios donde desarrollar los aprendizajes de los estudiantes.				
20	Utiliza los ambientes y sectores de su institución en las actividades de aprendizaje.				
21	En grupos reflexionan sobre su práctica pedagógica.				
22	Hace que desarrollen estrategias de aprendizaje los estudiantes.				
23	Prevé recursos tecnológicos para ayudarse en el proceso de aprendizaje.				

N°	ITEM	Opciones de respuesta			
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
24	Participa en la organización de la comunidad de profesionales en su contexto.				
25	Integra comités u organización del sindicato o movimiento por la educación de calidad.				
26	Participa en la difusión de experiencias significativas.				
27	Experimenta proyecto de innovación educativa.				
28	Participa en la implementación de políticas educativas en su contexto.				
29	Participa en movilizaciones en bien de la educación.				
30	Participa demostrando buenos modales en su contexto.				

GRACIAS

ANEXO 5

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión pedagógica.
2) Autor/Adaptación	Mg. AQUISE VARGAS, Roosevelt Augusto
3) N° de ítems	30
4) Administración	Individual
5) Duración	10 minutos
6) Población	98 docentes
7) Finalidad	Evaluar la gestión pedagógica del director en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Caraz- Huaylas, en el año, 2016.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación:	<p><i>Este cuestionario evalúa tres dimensiones:</i> I. Planificación curricular (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10); II. Ejecución curricular (ítems 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20) y III. Evaluación curricular (ítems 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 29, 30) Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</p>
10) Propiedades psicométricas:	<p>Fiabilidad: La fiabilidad de la escala global según el Alpha de Cronbach es de 0.758202083. El Alpha para la escala de vinculación es de $r = 24.64$ mientras que para la escala de flexibilidad es de $r = 92,26$.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de expertos.</p>
11) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: deficiente [00-22], regular: [23-44], bueno: [45-67] y satisfactorio: [68-90]

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Base de datos del cuestionario de gestión pedagógica.

Prueba Piloto del Instrumento "Cuestionario de Gestión Pedagógica"																																	
Sujetos	Ítems/reactivos																														Suma de ítems		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	87
2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	79	
4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	79	
5	2	3	1	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	72	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
7	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	77	
8	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	80	
9	1	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	72		
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	83	
VAR.P	0.4400	0.4400	0.4400	0.2400	0.4400	0.2400	0.2400	0.1600	0.2100	0.6500	0.6500	0.2400	0.0900	0.4500	0.2100	0.6400	0.4500	0.2100	0.6400	0.0900	0.6400	0.1600	0.1600	0.2400	0.1600	0.2400	0.1600	0.0000	0.2400	0.0900	24.6400		
Sum. VARP	92.2600																																
Fuente: Elaboración del autor																																	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

DATOS		REPLAZANDO			
K	Número de ítems	30	30	1	24.64
$\sum S_i^2$	Cálculo de la varianza por ítems	24.64	29.00		92.26
S_T^2	Cálculo de la varianza por instrumento	92.26	1.0345	1	0.26707132
			1.0345		0.73292868
	$\alpha =$	0.758202083			

Análisis: de los resultados obtenidos de la prueba se puede determinar que existe una fiabilidad buena del instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño docente.
2) Autor/Adaptación	Mg. AQUISE VARGAS, Roosevelt Augusto
3) N° de ítems	30
4) Administración	Individual
5) Duración	10 minutos
6) Población	98 docentes
8) Finalidad	Evaluar el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Caraz- Huaylas, en el año, 2016.
9) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
10) Codificación:	<p><i>Este cuestionario evalúa tres dimensiones:</i> I. Preparación para el aprendizaje (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10); II. Enseñanza para el aprendizaje (ítems 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23) y III. Desarrollo de la personalidad y la identidad docente (ítems 24, 25, 26, 27, 29, 29, 30) Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</p>
11) Propiedades psicométricas:	<p>Fiabilidad: La fiabilidad de la escala global según el Alpha de Cronbach es de 0.810733242. El Alpha para la escala de vinculación es de $r = 0.194900$ mientras que para la escala de flexibilidad es de $r = 0.901100$.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de expertos.</p>
12) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: deficiente [00-22], regular: [23-44], bueno: [45-67] y satisfactorio: [68-90]

Base de datos del Cuestionario de desempeño docente

Prueba Piloto del Instrumento "Cuestionario de Desempeño Docente"																															
Sujetos	Ítems/reactivos																														Suma de
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	88
2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	75
4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	81
5	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	76
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	79
7	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	81
8	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	77
9	1	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	75
10	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	82
VAR.P	0.4400	0.4100	0.2100	0.8000	0.1600	0.2400	0.2400	0.2100	0.2100	0.6400	0.1600	0.2400	0.0900	0.1600	0.2400	0.4400	0.4400	0.2100	0.0900	0.0900	0.6400	0.0900	0.1600	0.2500	0.1600	0.2400	0.3600	0.1600	0.2400	0.0900	19.4900
Sum. VARP	90.1100																														
Fuente: Elaboración del autor																															

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

DATOS		REPLAZANDO			
K	Número de ítems	30	30	1	19.49
$\sum S_i^2$	Cálculo de la varianza por ítems	19.49	29.00		90.11
S_T^2	Cálculo de la varianza por instrumento	90.11	1.03448	1	0.2163
			1.03448		0.7837
		$\alpha =$	0.810733242		

Análisis: de los resultados obtenidos de la prueba se puede determinar que existe una fiabilidad muy buena del instrumento

AUTORIZACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS



SOLICITO: Autorización para aplicar encuesta.

DR. JAIME CABALLERO CADENAS
DIRECTOR DE LA I.E. "2 DE MAYO" - CARAZ

Yo, **AQUISE VARGAS, Roosevelt Augusto**, identificado con DNI N° 30962274, con domicilio Av. La Merced 325, del distrito de Caraz. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que cursando estudios de **Post Grado en Educación en la Universidad Cesar Vallejo, sede Huaraz**, solicito a Ud. permiso para aplicar una encuesta a los docentes del nivel secundario de su Institución Educativa que usted dirige dignamente, sobre **"Gestión Pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – Huaylas – Ancash"**.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Caraz, 25 de julio de 2016

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. A. Vargas'.

Mg. **AQUISE VARGAS, Roosevelt Augusto**

DNI N° 30962274



GLORIOSO Y EMBLEMÁTICO COLEGIO NACIONAL
"2 DE MAYO"
RUMBO AL SESQUICENTENARIO
Fundado en 1869
En Dosdemanos... Siempre Primero



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL GLORIOSO Y EMBLEMÁTICO COLEGIO NACIONAL "2 DE MAYO" DE CARAZ, PROVINCIA DE HUAYLAS; que, suscribe, otorga la presente:

Autorización:

A favor del Mg. **Roosevelt Augusto AQUISE VARGAS**, identificado con DNI N° 30962274, estudiante de Post Grado en Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, para que aplique una encuesta a los docentes del nivel secundaria de nuestra institución educativa, sobre GESTION PEDAGOGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO, del distrito de Caraz, provincia de Huaylas, departamento de Ancash.

Se expide la presente autorización, a solicitud de la parte interesada con Exp. N° 1050-2016, para los fines que estime pertinente.

Caraz, 16 de agosto del 2016.


J. L. Caballero Cadenas
Prof. Jaime Lawro Caballero Cadenas
Director de la Institución Educativa Pública
Colegio Nacional "2 de Mayo"



SOLICITO: Autorización para aplicar encuesta.

SEÑORA MARIA ANGELICA ALEGRE ALEGRE

DIRECTORA DE LA I.E. N° 86473 "MICELINO SANDOVAL TORRES" - CARAZ

Yo, **AQUISE VARGAS, Roosevelt Augusto**, identificado con DNI N° 30962274, con domicilio Av. La Merced 325, del distrito de Caraz. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que cursando estudios de **Post Grado en Educación en la Universidad Cesar Vallejo, sede Huaraz**, solicito a Ud. permiso para aplicar una encuesta a los docentes del nivel secundario de su Institución Educativa que usted dirige dignamente, sobre **"Gestión Pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – Huaylas – Ancash"**.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Caraz, 25 de julio de 2016

Mg. AQUISE VARGAS, Roosevelt Augusto

DNI N° 30962274



I.E.P. EMBLEMÁTICA Y CENTENARIA
"MICELINO SANDOVAL TORRES"
CARAZ



"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

Caraz, 27 de julio del 2016

OFICIO N° 448-2016-ME/RA/DREA/UGELHy-I.E.N° 86473-"MST"-D

SEÑOR : **PROF. ROOSEVELT AQUISE VARGAS**
Docente del Área de Educación para el Trabajo
Caraz.-

ASUNTO : Autoriza aplicación de encuesta

REFERENCIA : Expediente N° 001652

Grato es dirigirme a Usted, con la finalidad de expresarle mi saludo cordial y a la vez comunicarle que, en atención al documento de la referencia remito mi despacho le **AUTORIZA** aplicar la encuesta a los docentes del nivel de Educación Secundaria.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Lic. María Angélica Alegre Alegre
DIRECTORA (E)
I.E. N° 86473 "MST" - CARAZ

MAAA/D.
Grn.s.