



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión pedagógica de la directiva y el desempeño laboral
de los docentes de la Institución Educativa N° 6010227
“Club de Leones de Lemgo Alemania” San Juan- Maynas
2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Ana Raquel Ríos Peña

ASESOR:

Blanca Luz Gratelli Tuesta

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

Perú - 2017

Miembros del jurado

DRA. VALENCIA CORAL NELIDA
Presidente

MG. GUERRA DIAZ ENI JACOBA
Secretario

MG. SANTANA SIFUENTES JORGE LUIS
Vocal

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de Investigación a los tres motores de mi vida, que impulsan mi quehacer diario: Luis Paul, Sharone Shantal Y Ricardo Justin Linares Ríos, asimismo a mi amigo incondicional Alan Vela García, quien siempre estuvo pendiente a que culmine satisfactoriamente este proyecto.

Ana Raquel Ríos Peña

Agradecimientos

Deseo expresar mi agradecimiento sincero a las siguientes personas e instituciones:

- A mi asesor **Mgr. BLANCA LUZ GRATELLI TUESTA**, por su asesoramiento a lo largo del desarrollo del presente estudio.
- A todos los Directores y Subdirectores de las Instituciones Educativas que pertenecieron a la muestra por haber participado muy gustosamente en el Proyecto.
- A los miembros del jurado calificador por la dedicación prestada al revisar mi proyecto de investigación.
- Al Mgr. Edgar Reátegui Noriega, por su valiosa colaboración en la revisión del informe final de la tesis.
- A mis profesores de la maestría en Educación con mención en Administración Educativa, por sus sabias enseñanzas y por la entrega incondicional de su amistad y buen ejemplo.
- A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de culminar mis estudios de Maestría, en la especialidad de Administración de la Educación.

MUCHAS GRACIAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, ANA RAQUEL RIOS PEÑA, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N°: 05384490. Con la tesis titulada:

“Gestión pedagógica de la directiva y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa n° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” San Juan-Maynas 2017”

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 tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido plagiada; 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 falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificada (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, noviembre del 2017

Nombres y Apellidos: Ana Raquel Ríos Peña

DNI N°: 05384490



Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada: “Gestión pedagógica de la directiva y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa n° 6010227 “club de leones de Lemgo Alemania” San Juan- Maynas 2017”, con la finalidad de realizar su sustentación pública, en cumplimiento del reglamento de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

ANA RAQUEL RÍOS PEÑA

Índice

Miembros del Jurado	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Declaración de Autenticidad	5
Presentación	6
Índice	7
Resumen	15
ABSTRACT	16
I. Introducción	17
1.1. Realidad Problemática	17
1.2. Trabajos Previos	18
1.3. Teorías Relacionadas	26
1.4. Formulación de Problemas	39
1.5. Justificación del Estudio	39
1.6. Hipótesis	40
1.7. Objetivos	40
II. Método.	41
2.1. Diseño de la Investigación	41
2.2. Variables, operalización	42
2.3. Población y Muestra	43
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	43
2.5. Métodos de análisis de datos	45
2.6. Aspectos éticos	45
III. Resultados	46
IV. Discusión	86
V. Conclusiones	88

VI.	Recomendaciones	89
VII.	Propuestas	90
VIII.	Referencias	91
	Anexos	95

Índice de Tabla

N° Grafico	Titulo	Pág.
01	Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de organización de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.	46
02	Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de planificación estratégica de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.	48
03	Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Toma de decisiones de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.	50
04	Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Trabajo en Equipo de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.	52
05	Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Resolución de Problemas Institucionales de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.	54
06	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	56
07	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión planificación de la enseñanza de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	58

08	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión crea un clima propicio para el aprendizaje de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	61
09	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	64
10	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión evalúa permanentemente el aprendizaje de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	67
11	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	69
12	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión establece relaciones de respeto, colaboración de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	71
13	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	73
14	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	75
15	Resultados generales de la variable Gestión pedagógica de la Directiva y sus dimensiones en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de	77

	San Juan – 2017.	
16	Resultados generales de la variable Desempeño laboral de los Docentes y sus dimensiones en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan – 2017.	79
17	Resultado de la relación entre la variable Gestión Pedagógica de la Directiva y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.	81

Índice de Grafico

N° Grafico	Titulo	Pág.
01	Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de organización de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.	47
02	Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de planificación estratégica de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.	49
03	Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Toma de decisiones de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.	51
04	Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Trabajo en Equipo de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.	53
05	Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Resolución de Problemas Institucionales de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.	55
06	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	57
07	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión planificación de la enseñanza de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	60

08	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión crea un clima propicio para el aprendizaje de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	63
09	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	66
10	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión evalúa permanentemente el aprendizaje de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	68
11	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	70
12	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión establece relaciones de respeto, colaboración de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	72
13	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	74
14	Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017	76
15	Resultados generales de la variable Gestión pedagógica de la Directiva y sus dimensiones en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de	78

	San Juan – 2017.	
16	Resultados generales de la variable Desempeño laboral de los Docentes y sus dimensiones en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan – 2017.	80
17	Resultado de la relación entre la variable Gestión Pedagógica de la Directiva y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.	83

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito: Establecer la relación entre “Gestión pedagógica de la directiva y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 6010227 “club de leones de Lemgo Alemania” San Juan-Maynas 2017”.

El estudio fue de tipo Correlacional no experimental ex post-facto con un diseño Transeccional Correlacional, la muestra estuvo conformada por los directivos y docentes de la institución educativa N° 6010227 “club de leones de Lemgo Alemania

La técnica que se empleó para la recolección de los datos fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario encuesta y para el análisis de los datos se empleó tablas de porcentaje y promedios, gráficos estadísticos y la prueba de hipótesis de Chi-Cuadrada. Los resultados más relevantes fueron: Al establecer la No relación entre los resultados de la Gestión de la directiva que del 100% (65) de encuestados, el 7,1% (4,6) manifiestan que nunca hay una buena gestión de la Directiva, el 35,8% (23,3) manifiestan que A veces hay una buena gestión de la Directiva y el 57,1% (37,1) manifiestan que Siempre existe una buena gestión de la Directiva y el Desempeño laboral de los docentes que del 100% (65) de encuestados, el 5% (3) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es deficiente, el 17% (11) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es regular, el 73% (48) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es bueno, y el 5% (3) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es Excelente. de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017

Palabras Claves: Gestión directiva, desempeño docente, Gestión pedagógica, Educación Básica Regular.

ABSTRACT

The present study had as its purpose: to establish the relationship between "Directors management and the teachers' labor performance in the educational institution N° 6010227 "Club de Leones de Lemgo Alemania" San Juan- Maynas 2017".

The study was non experimental Correlated type, ex post-facto transactional Correlated design, the sample was constituted by the directors and teachers of the educational institution N° 6010227 "Club de Leones de Lemgo Alemania

The technique which was used to collect information was the survey, the instrument was the questionnaire survey and for the data's analysis was the tables of percentage and averages, statistic graphics and the hypothesis proof of chi-square. The most relevant results were:

To establish the No relation among the results of the directors management that of 100% (65) of surveyed, the 7.1% (4,6) manifest that Never there is a good directors management the 35.8% (23.3) manifest that Sometimes exists a good directors management and the 57.1% (37.1) manifest that Always exists a good directors management and the teachers' labor performance that of 100% (65) of surveyed, the 5% (3) manifest that the teachers labor performance is Deficient, the 17% (11) manifest that the teacher's labor performance is Good, and the 5% (3) manifest that the teacher's labor performance is Excellent, of the educative institution number 6010227 " Club de Leones de Lemgo Alemania" of San Juan district-2017.

Word keys: Director's Management, Teacher's Performance, Pedagogical Management, Regular basic Education.

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Desde hace muchos años atrás y hasta hoy en día, la educación ha estado sujeta a muchos cambios, empezando por las diversas teorías y paradigmas educativos planteados desde épocas pasadas, tales como: la Teoría conductista, cognitivista, constructivista, etc. Conllevados por ello se desarrollaron varias propuestas educativas con el fin de mejorar nuestra calidad educativa. El crecimiento y la diversificación del sistema educativo así como el incremento en los problemas de eficiencia, equidad y legitimación por las que atraviesa nuestra enseñanza pública, hace que el director no sólo sea visto como un ente gestor, sino como un líder administrador, capaz de mantener una organización flexible y tomar decisiones adecuadas para lograr las metas trazadas en el quehacer educativo, y es por ello que debe tener una formación académica en gestión que busque la mejora profesional en sus docentes, para mejorar las capacidades productivas y capital humano e insertarlos en el marco de la competencia global. Hoy más que nunca los directivos encargados de dirigir una institución y/u organización deben desarrollar un modelo de gestión pertinente y un nuevo estilo de liderazgo que les permita integrar, motivar y desarrollar a sus docentes para que la organización sea cada día más eficiente, eficaz y rentable. El personal debe ser parte integrante del destino que tome la organización y para ello se les motiva, capacita, orienta, comprende y más que nada se le brinda el acompañamiento requerido para cada caso, creando en ellos críticas que les sirvan de mejora.

Benno, S. (2013) en su publicación: “Nuevas Tendencias en la Gestión Educativa: Democracia y Calidad”, señala que “La calidad de la Educación puede definirse a partir de diversas perspectivas conceptuales y dimensiones analíticas. La calidad académica define el nivel de eficiencia y eficacia de los métodos y tecnologías utilizadas en el proceso educativo”.

Ahora bien, en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, el director brinda poco apoyo u orientaciones

pertinentes a los docentes en el ámbito pedagógico, debido a ello los docentes restan importancia a la gestión realizado por el director, ya que no cumplen con el horario de entrega de Programaciones, Unidades de Aprendizaje ni diarios de clase, llegan tarde a laborar o simplemente faltan, no asumiendo con responsabilidad su compromiso dentro de la institución, son reacios al cambio para la mejora educativa y siempre tienen excusas para sus acciones. Asimismo, mayormente tienen prácticas pedagógicas rutinarias no adecuándose a las rutas ni mucho menos a los compromisos planteados por el Ministerio de Educación y asumidas por la institución educativa. Todo esto se refleja en los bajos resultados de aprendizaje obtenido por los estudiantes de la mencionada institución.

Frente a lo expuesto, se hace necesario realizar la investigación: “Gestión Pedagógica del Directiva y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.

1.2. **Trabajos previos**

Gonzales, A. (2013) con su trabajo “El liderazgo del Director y el desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa Estatal José Tadeo Monagas”, ubicado en el municipio de Baralt, estado de Zulia, concluye que: los directivos de la Institución no implementan un estilo de liderazgo dirigido a propiciar el mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, por cuanto no ofrecen espacios de participación al personal para la toma de decisiones en asuntos relacionados con el bienestar de la organización escolar. Asimismo, se determinó que la Dirección posee un nivel mediano bajo los elementos del liderazgo necesario para el adecuado ejercicio de su función, demostrando no poseer las competencias y habilidades que le permitan conducir eficientemente al personal de la institución. De igual forma, los docentes manifestaron que los directores nunca se comportan de manera democrática o Laissez-Faire, comportándose siempre de forma autocrática por cuanto no toman en cuenta al personal para tomar decisiones, a quienes trata sólo como jefes, sin brindarles apoyo en

caso de ser necesario. Además expresaron que los directivos conservan para ellos la autoridad y responsabilidad de las actividades realizadas, desestimando las capacidades de los docentes para planificar, organizar y llevar a cabo las actividades de manera exitosa.

Marconi, J. (2012) en su trabajo “Gestión Educativa (Educational Management)”, concluye que: la gestión educativa está referida al conjunto de operaciones y actividades encaminadas a la adquisición y manejo de recursos, lo que puede ocurrir a nivel institucional, local, regional o nacional. Tal gestión se caracteriza básicamente por una visión-misión amplia de oportunidades de resolución; por ser un proceso puramente de acción; por comprometer a toda la comunidad, y porque sus elementos son capaces de identificar, planear, organizar, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a un plan de intervención institucional para su mejora. A nivel institucional, la Gestión Educativa se concretiza en cuatro niveles: gestión directiva, gestión pedagógica y académica, gestión de la comunidad, y gestión administrativa/financiera. Nos afirma que gestión directiva orienta y promueve el mejoramiento institucional y da cumplimiento a la misión-visión, lo que concretiza la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia. Con la Gestión Pedagógica y Académica, los educandos aprenden y desarrollan competencias para su desempeño social, profesional y personal; y se asegura la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular. La Gestión de la Comunidad promueve la participación de los actores educativos en la toma de decisiones y en las actividades escolares; mientras que la Gestión Administrativa y Financiera se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que soportan la misión institucional, mediante la adquisición y uso efectivo de los recursos. La Gestión Educativa Estratégica constituye un modelo contemporáneo que retoma el presente institucional para proyectarlo al futuro de una manera estratégica, basándose en la información relevante.

Vargas, D. (2012), con su trabajo: "Gestión Pedagógica del trabajo docente a través de grupos", también nos manifiesta que los procesos de liderazgo, de comunicación, la solución de conflictos y la toma de decisiones en equipo, contribuyen a la construcción del clima organizativo-institucional positivo; el liderazgo participativo de las autoridades y de los coordinadores de grupo de trabajo docente motiva a los docentes a desarrollar las tareas con creatividad para realizar innovaciones. El liderazgo promueve el respeto entre los docentes y contribuye a la eficacia en el logro de los objetivos de la gestión pedagógica. La comunicación entre las autoridades y los grupos de trabajo docente propicia la interacción positiva con sentido de comunidad, apoyo mutuo y colaboración. En el grupo de trabajo docente, se perciben las discrepancias y se trata de aplicar soluciones para la mejora. El estilo de gestión pedagógica en la I.E. promueve la intervención activa y voluntaria de los miembros de los grupos de trabajo docente para el logro de los objetivos institucionales. Se comprende que aprender y enseñar son tareas colectivas de participación, por ello, la dirección promueve responsabilidades compartidas donde el apoyo es cooperativo. En su estilo de gestión, la directora se caracteriza por coordinar, animar y gestionar, con honestidad y exigencia. Además, se da una coordinación pedagógica real en la toma de decisiones a través de: cada grupo de trabajo docente, conformado por un coordinador y sus docentes de cada nivel educativo inicial, primaria y secundaria (por áreas) y del consejo directivo, quienes finalmente determinan las decisiones definitivas. El estilo de gestión de los coordinadores de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria, se caracteriza por ser organizado, comunicativo y democrático. El estilo de gestión de los coordinadores de grupo docente es comunicativo, comprometido y eficiente. En el cumplimiento de sus funciones, los coordinadores, en general, aplican un estilo de gestión moderno y flexible. En el análisis de la gestión pedagógica del trabajo en grupo, el docente valora y practica el trabajo cooperativo como estrategia de gestión pedagógica de procesos, de la siguiente manera:

En la planificación curricular en grupo de trabajo docente, se definen los objetivos estratégicos del PEI y se diseña el Plan Anual de Trabajo; se toman decisiones para la diversificación curricular, se elaboran los programas de estudio, se programan las unidades didácticas, las sesiones de aprendizaje y se diseñan los indicadores e instrumentos de evaluación. La participación en la dinámica grupal contribuye a responsabilizar a los docentes del equipo, cooperando para alcanzar mayores y mejores niveles de colaboración. En el proceso de la ejecución curricular en grupo docente, se promueve el compromiso y el ambiente participativo en la ejecución curricular; se comparten algunas experiencias y contrastan procesos de aprendizaje docente haciéndose extensivo a los demás grupos con proyectos institucionales; se elaboran informes técnico pedagógicos a nivel personal y en grupo; y se toman decisiones para la mejora de la planificación y ejecución curricular. Los resultados del análisis del proceso de evaluación curricular, muestran la necesidad de monitoreo de los procesos pedagógicos; el mejoramiento de la administración del tiempo y las horas efectivas de las sesiones de aprendizaje considerando las actividades institucionales; los docentes requieren procesos de reflexión e investigación en grupo cooperativo; se debe mejorar la comunicación de resultados de evaluaciones. Las autoridades y los grupos docentes realizan acciones para acompañar y verificar los avances de los proyectos y actividades que se dan en la I.E. compartiendo el control y el monitoreo para cumplir con las tareas. Los niveles de responsabilidad compartida por los grupos docentes se ven favorecidos porque son gestores del control de sus propias acciones, esto les permite estar en proceso de desarrollo de una cultura profesional cooperativa. La toma de decisiones respecto a la propuesta curricular que manejan los grupos de trabajo docente, permite diversificarla para el mejoramiento.

Bernal, A. (2013), en una investigación descriptiva correlacional, se propuso determinar la relación entre liderazgo y calidad de la gestión educativa. Se afirma con un 98% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona significativamente con la calidad de la

gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 02 Lima en el 2009. Se asumió como población: alumnos, trabajadores y directores de tres centros escolares, tomándose como muestra intencional a 20 sujetos. Los instrumentos de estudio fueron: ficha de observación, encuesta y entrevista no estructurada. La prueba de correlación de Pearson arrojó un $r=.949$. Siendo la dimensión pedagógica del liderazgo directivo lo que más se relaciona con la calidad de la gestión educativa, se observó una correlación parcial significativa de $r=.937$.

Fow, A. (2012), sobre el Desempeño docente estudió a una población constituida por 28 docentes de educación primaria de la Institución Educativa N°20820 de Huacho en el año 2010. La investigación buscó determinar la influencia de la aplicación del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP) sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes. Se aplicaron dos instrumentos, una encuesta de opinión para analizar el grado de aceptación y cumplimiento de la aplicación del plan de capacitación y una lista de cotejo para el análisis de manejo cognitivo metodológico de los profesores en su desempeño didáctico en el aula. Los resultados arrojaron que existe un 60% de grado de aceptación de la aplicación del programa, mientras que para el nivel de desempeño didáctico se observó un alto nivel de eficacia (66%). Se concluye que la aplicación del programa permite elevar significativamente el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria.

Castillo, A. (2012) buscó verificar la existencia de relación entre el liderazgo de la directora de la institución educativa N° 87 del Callao y el desempeño laboral de sus docentes. El trabajo empleó como instrumento de recogida de datos la encuesta y un cuestionario de autoevaluación docente. La autora menciona que la muestra incluyó un total de 110 padres de familia elegidos al azar entre las aulas de los niños de 3, 4 y 5 años de edad y las once docentes que laboran la institución. Las encuestas aplicadas arrojaron como resultado la no

existencia de relación que existe entre el estilo de liderazgo de la directora y el desempeño medio de los docentes.

Díaz, H. (2012) en su artículo: “Un director para la escuela peruana”, afirma que el director es pieza clave en la institución de enseñanza. El éxito en el cumplimiento de las finalidades institucionales depende en gran medida de su capacidad de idear, conducir y movilizar a la comunidad educativa hacia los objetivos y metas que más convengan a la organización. Además, el aprovechamiento del potencial que tiene cada profesor y el equipo docente en general están fuertemente condicionados por la capacidad del director de estimularlos a trazarse metas crecientemente ambiciosas. En otras palabras, un profesor que encuentra el ambiente, incentivos y condiciones adecuadas podrá dar lo mejor de sí. Lo contrario sucede con el profesor que no trabaja en ese contexto, por mejor calificado que esté. Por ello sostiene que la cualidad más trascendente que debe poseer un director es el liderazgo real, ganado en base a estilos de gerencia que combinen el claro establecimiento de estándares de funcionamiento y metas institucionales, la disponibilidad de recursos con las prioridades, el trabajo en equipo y las decisiones basadas en confiables y oportunos sistemas de información. Ser un líder significa igualmente promover el crecimiento del equipo del personal docente y no docente convirtiéndolos igualmente en verdaderos líderes en el cumplimiento de sus funciones; confiar en la capacidad de ellos en su misión de implementar la enseñanza de las diversas disciplinas.

Calla, G. (2013), en el programa de Maestría de la Universidad Nacional de Educación en convenio con el Gobierno Regional del Callao, sustentó la tesis sobre estilos de liderazgo de los directivos y su relación con el desempeño docente profesional en el Callao, en la que se obtienen conclusiones contrarias. Aplicando la metodología cuantitativa en un estudio no experimental de corte transversal y con un diseño descriptivo correlacional, obtuvo como resultado la determinación de un alto grado de correlación entre el desempeño de los profesores y el estilo de liderazgo ejercido por los directores. La

muestra por estratos analizados estuvo compuesta por 295 docentes y 392 alumnos de 15 establecimientos escolares del Callao. El instrumento sobre el desempeño docente tuvo como sujetos informantes a los estudiantes, mientras que el cuestionario sobre liderazgo se aplicó a los profesores. Asimismo expresa que los directores de esta región presentan un estilo de liderazgo preponderantemente autoritario y anárquico.

Yábar, I. (2013) en su trabajo “La Gestión Educativa y su Relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Primaria Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima- Cercado, concluyó que existe relación directa entre la Gestión Educativa, Evaluación, Planeamiento y la Práctica Docente en la Institución Educativa Primaria Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observó que P valor (Sig.) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza H_0 por lo que el R de Spearman es de 0.56.4; es lo que nos indica que el 56.4% de la variable práctica docente, Evaluación y Planeamiento está siendo explicada por la Gestión Educativa. Se ha demostrado que existe relación entre la Dirección Educativa con relación al desarrollo de la práctica docente, se describieron aspectos positivos basados en el control, cumplimiento del plan calendario y relación alumno/profesor, siendo P valor (Sig.) de 0.00 menor que 0.05. Existe relación entre el control de la gestión educativa y la práctica docente en la Institución Educativa Primaria Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, siendo P valor (Sig.) 0.00 menor que 0.05; quedando rechazada la hipótesis nula.

Freire, S. & Miranda, A. (2014), en su obra titulada: “El rol del director en la escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico”, concluyen que “Para que el liderazgo del director pueda impactar y promover los aprendizajes de los estudiantes, se debe asegurar la existencia de ciertas condiciones en la escuela y prácticas pedagógicas al interior del aula. Entre estas condiciones previas para asegurar la eficacia de la enseñanza, se puede considerar tanto el nivel de preparación de los docentes respecto a los temas que deben enseñar como el conocimiento acerca de cómo enseñar esos

contenidos particulares”. Agregan, además: “Sobre la base de los resultados obtenidos, podemos concluir que las estrategias planteadas desde el Estado para mejorar la gestión escolar no darán fruto si es que los directores no trabajan de la mano con los docentes. Un aspecto importante que se debe tomar en cuenta es el fomento del trabajo articulado entre los directores y los docentes; hay que destacar la comunicación constante, la supervisión de las clases y la enseñanza, la preparación conjunta de la programación curricular y el esfuerzo por forjar una visión común. El director de la escuela debe contar con herramientas que le permitan identificar qué aspectos deben ser trabajados con los docentes de su institución educativa con el fin de generar mejoras”.

Montas, F. (2012), en su monografía titulada “Gestión pedagógica”, refiriéndose a la gestión, dice: “Lo definimos como el proceso de las acciones, transacciones y decisiones, que la escuela lleva a cabo para alcanzar los objetivos propuestos. Requisitos para una gestión exitosa son: contemplar la estructura escolar, habilidad de gerenciamiento o dirección, capacidad de negociación. El perfil del director de la escuela el cuál es básico en la gestión deberá incluir; creatividad, poseer conocimientos sólidos del área, liderazgo, comunicar y compartir ideas, generar y demostrar confianza, dispuesto a escuchar y al diálogo. El director debe buscar mejorar el trabajo del equipo al liderar un proceso de toma de decisiones en donde éstas sean el resultado de acuerdos entre las partes y no de imprecisiones autocráticas. Si al buen ejercicio de liderazgo del director se suma el mejoramiento permanente de la vida profesional de los empleados y colaboradores, se generan procesos de motivación que permiten a su vez constantes procesos de renovación en el ejercicio profesional de sus compañeros de trabajo. El director debe entender el plan como una guía para su trabajo que permite y demanda una formulación constante. Todo esto enfocado a la eficacia que es la medida en que se han alcanzado los objetivos propuestos y la eficiencia en los recursos para alcanzar los objetivos con un costo mínimo de los resultados logrados”.

Mena, E., (2013), en su trabajo de investigación “Gestión pedagógica de la directora del Colegio Mi Redentor del distrito V del Municipio de Mangua”, afirma: “La Dirección Escolar es determinante para una gestión pedagógica efectiva, entendida esta como la que logra y es garante que los estudiantes aprendan y que lo aprendido les sirva para la vida, esta debe monitorear los indicadores que contribuyen al éxito escolar, tales como: rendimiento académico, asistencia, buenas prácticas pedagógicas, ambiente adecuado para el aprendizaje, organización escolar, planeamiento institucional efectivo, participación y liderazgo que integre la visión pedagógica y gerencial. En ese contexto, el Director Escolar debe estar consciente de la autoridad que le ha sido delegada por el Ministerio de Educación y de la responsabilidad de generar resultados, por los cuales, como gestor pedagógico debe rendir cuentas. En otras palabras, la dirección escolar debe estar comprometida con el logro de los objetivos del centro educativo, y con la generación de condiciones enfocados en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes”.

1.3. Teorías relacionadas al tema

La Gestión Pedagógica.

En el Perú, la gestión del director es entendida como una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo tanto las estructuras administrativas y pedagógicas como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a los estudiantes desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces (Ministerio de Educación 2012).

Desde el MINEDU se reconoce el papel primordial que desempeña el director escolar tanto en la conducción de la escuela como en la toma de decisiones en diversos ámbitos. El director es concebido como la máxima autoridad y representante legal de la institución educativa, y responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo (Freire, S. & Miranda, A., 2014).

Características de una buena gestión pedagógica

Puede concretarse a partir de los ciclos de mejoramiento de procesos y resultados, que puedan ser desarrollados con la implementación de ejercicios de planeación y evaluación.

Sus principales características son:

- a) Centralidad de lo pedagógico: parte de la idea que las instituciones educativas son la unidad clave de los sistemas educativos y que el trabajo medular, de las instituciones educativas y del mismo sistema es la generación de aprendizaje para todos los estudiantes.
- b) Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización: Los actores educativos se dotan de los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones.
- c) Trabajo en equipo: visión compartida hacia donde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quiere de un enfoque de trabajo colegiado. Apertura al aprendizaje y a la innovación: tiene su origen cuando los actores encuentran e implementan nuevas ideas para para el logro de los aprendizajes haciendo uso de sus capacidades; así como romper las inercias y las barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de encarar y resolver. Sistemáticamente situaciones adversas; generar nuevas aproximaciones, aprender de la propia experiencia y de la de otros; para así generar conocimientos y trasladarlo a sus prácticas pedagógicas.
- d) Asesoramiento y orientación para la profesionalización: son espacios de reflexión que se dan más allá de las aulas, pensar la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los docentes, habilitar circuitos para identificar problemas y generar redes de intercambio de experiencias, en un plan de desarrollo profesional.
- e) Cultura organizacional cohesionadas por una visión de futuro: es promover una cultura inteligente, rica en propuesta y creatividad que estimule la participación, así como un plan de desarrollo profesional.

- f) Una intervención sistémica y estratégica: al promover una cultura inteligente, rica en propuestas y creatividad, que estimulen la participación, también se debe promover la responsabilidad y el compromiso. Trejo, William (2012)

El Director.

El director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo (Artículo 55 de la Ley General de Educación N° 28044).

Le corresponde

- a) Conducir la Institución Educativa de conformidad con lo establecido en el artículo 68° de la presente ley.
- b) Presidir el Consejo Educativo Institucional, promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa.
- c) Promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores.
- d) Recibir una formación especializada para el ejercicio del cargo, así como una remuneración correspondiente a su responsabilidad.
- e) Estar comprendido en la carrera pública docente cuando presta servicio en las instituciones del Estado.
- f) El nombramiento en los cargos de responsabilidad directiva se obtiene por concurso público. Los concursantes están sujetos a evaluación y certificación de competencias para el ejercicio de su cargo, de acuerdo a ley.

Competencias del director.

Gonzales, N. (2013) en su artículo Perfil del director: Competencias del director o directora de un centro educativo, plantea las competencias del director y las agrupa en cuatro ámbitos:

- 1. Gestor de un centro que busca la calidad.** Las competencias en este ámbito implican el diseño, junto a su comunidad, del Proyecto Educativo Institucional, PEI, y el establecimiento de los planes de desarrollo a corto, mediano y largo plazo. Comprende también el desarrollo de estrategias para alcanzar las metas propuestas y de los procesos de evaluación que permitan valorar y reencauzar, si fuera necesario, el desarrollo de dichos planes. Y el director se integra también a promover la participación en una gestión compartida en la elaboración del presupuesto, el mantenimiento de la planta física y la adquisición de materiales y equipos.
- 2. Animador de la calidad académica de su centro.** La calidad académica de un centro depende en mucho de lo que se realiza en cada aula. En este sentido el rol de los docentes es fundamental en el desarrollo de aprendizajes de calidad.
- 3. Líder de la comunidad educativa.** El director como líder de la comunidad educativa es el responsable de promover y propiciar la utilización del centro y las comunidades como fuentes de aprendizajes (Grinberg, 2012), integrando todos los actores: estudiantes, docentes, padres, madres y comunidad. Esto implica la creación de una cultura organizacional que valore la calidad y el mejoramiento continuo de todos los procesos y acciones que se desarrollen en el centro y de la integración de éste con la comunidad.

González, N. (2013) afirma sobre el particular que “Los directores y directoras reconocen que la eficacia de sus centros educativos es medida en función de los logros de aprendizaje de los estudiantes y de las oportunidades educativas que el centro educativo provea para que ocurran esos logros”. Esto implica que el director asuma el liderazgo en el proceso de desarrollo personal y profesional de sus

docentes acompañándolos en la elaboración y desarrollo del Proyecto Curricular del Centro y los Proyectos de Aula; promoviendo la reflexión sobre la práctica y asumiendo el rol de ser su capacitador natural.

- 4. Líder de la relación centro-comunidad.** El director debe ser capaz de crear y articular espacios y posibilidades de cambio para promover acciones de integración con la comunidad a la que pertenece su centro. Entre estas acciones se encuentra el establecimiento de acuerdos con instituciones educativas y no educativas que sirvan de apoyo al centro, la promoción de intercambios deportivos, educativos y culturales con instituciones similares, y, la participación, junto al centro y la comunidad, en la prevención y solución de los problemas comunitarios.

Perfil de un director

a. En lo personal:

- ✓ Desarrollar capacidad de diagnóstico a partir del conocimiento de la realidad.
- ✓ Tener actitud científica y reflexiva.
- ✓ Meditar sobre el futuro.
- ✓ Ejercer liderazgo efectivo.
- ✓ Orientar conocimientos y actuación de los trabajadores hacia objetivos institucionales.
- ✓ Estimular espíritu de responsabilidad y logros personales y del equipo.
- ✓ Aprovechar creatividad, talento y experiencia personal.
- ✓ Tener capacidad para establecer adecuadas relaciones humanas.
- ✓ Promover el trabajo en equipo.
- ✓ Infundir credibilidad.
- ✓ Escuchar y valorar punto de vista de los demás.
- ✓ Comunicarse adecuada y convenientemente.
- ✓ Dar ejemplo y crear ejemplos.
- ✓ Observar normas de buena conducta y buen gusto.

- ✓ Ser relativamente organizado.
- ✓ Tener tiempo para los otros y su familia.
- ✓ Ser puntual.
- ✓ Leer profusamente y disfrutar las artes.

(Gonzales, N., 2013).

b. En lo pedagógico.

- ✓ Conocer los avances científicos que aportan a la educación, tecnología educativa y aprendizaje.
- ✓ Valorar el significado de la innovación y los mecanismos para generarla y orientarla.
- ✓ Conocer las dimensiones y relaciones entre valores y la educación.
- ✓ Manejar técnicas de observación científica y análisis crítico del proceso de aprendizaje.
- ✓ Conocer métodos activos que favorezcan que el docente se forma en la cultura del hacer y no sólo del pensar.
- ✓ Entender las etapas del crecimiento y el significado de las diferencias individuales.
- ✓ Tener habilidad para seleccionar medios y recursos, metodologías, sistemas de evaluación adecuados a realidad de la escuela.
- ✓ Manejar técnicas de programación curricular, evaluación académica, supervisión.

(Valenzuela, J. 2012).

c. En lo general

- ✓ Gobernar el arte de delegar.
- ✓ Comprender el significado de competitividad, meritocracia, calidad y su importancia en educación.
- ✓ Respetar las burocracias; pero saber que no se es un burócrata.
- ✓ Saber tomar decisiones adecuadas y oportunas.
- ✓ Orientar el buen uso de los recursos humanos, materiales y de tiempo.

- ✓ Tener habilidad para administrar personal y manejar técnicas de solución de conflictos.
- ✓ Manejar técnicas de planificación, proyectos, evaluación institucional.
- ✓ Conocer las potencialidades y limitaciones del uso del computador en la gestión escolar y proceso educativo.
- ✓ Establecer controles que lleven a la organización por la ruta del éxito.

(Yábar, I., 2013).

El Director es la máxima autoridad dentro de una Institución Educativa de quien depende la toma adecuada de decisiones, porque a través de sus decisiones puede contribuir a hacerlo más efectivo, facilitándole al docente su tarea, garantizándole el funcionamiento efectivo de la organización. Ser director es una responsabilidad social que se da no para el beneficio de quien decide, sino para el beneficio de quienes reciben los efectos de la decisión. (García, J., 2013).

Desempeño Docente- Conceptualización

Montas, F. (2012) sostiene que el desempeño es un conjunto de acciones concretas. Se entiende como el cumplimiento de sus funciones, se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. Hoy en día el docente es concebido como el actor principal y fundamento para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de educación básica regular.

Por eso el Ministerio de Educación (2012) en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial se refiere al docente como “un mediador y no un transmisor de conocimientos, debido a ello debe asumir una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidades para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos así como trabajar de la mano con todos los entes educativos”.

Valdés, H. (2012) manifiesta que el desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje

Gutiérrez, F. (2012) se refiere sobre el desempeño docente como: El proceso del desempeño laboral del docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.

Abrile, M. (2013) afirma: Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización de los docentes. El proceso de conversión del rol docente en profesional es una exigencia no sólo de las transformaciones acaecidas en la organización del trabajo, sino que es una consecuencia de los procesos de descentralización, de la autonomía en la gestión de las escuelas y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

De todo lo manifestado por los investigadores, se puede concluir el desempeño docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, claro que esto se debe complementar con la actitud y cualidades que muestre el docente en la institución de acuerdo a las normas educativas. Es muy importante resaltar que con el desempeño que dan a conocer cada uno de los docentes surge la competitividad, pero que lamentablemente no se desarrolla a la par en todos los docentes, de aquí la necesidad de comparaciones en función al nivel de desempeño de unas con otras instituciones o también entre un personal u otro, para de esta manera poder tomar las medidas

correctivas del caso, por supuesto en función a los aspectos importantes que se dan entre los grupos y las personas para ser aplicados donde haya la debilidad e ir fortaleciéndolas para lograr los objetivos planteados. Cabe resaltar que el desempeño docente tiene que ver con nuestro yo interior, con la forma que tenemos como individuos de demostrar lo que aprendimos y dar lo mejor de nosotros, buscando que nuestros alumnos sean mejores que uno mismo y sean capaces de afrontar los retos de la vida cotidiana y laboral.

Niveles del desempeño

Vargas, D. (2013) señala que los niveles de desempeño considerados para caracterizar el trabajo de cada docente son:

- ✓ Desempeño destacado: Indica un desempeño docente meramente profesional que es directo claro y consistente.
- ✓ Desempeño competente: Indica un desempeño docente profesional adecuado, en donde se cumple con lo solicitado, sin dar un poco más de lo acordado pese a que dentro de las normas educativas vigentes se manifieste la participación activa en actividades consideradas extracurriculares, significativas y beneficiosas para la institución , es así como se debe ejercer profesionalmente el rol docente.
- ✓ Desempeño básico: Indica un desempeño profesional docente que cumple con lo esperado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente), implicando pequeñas fallas dentro de la organización.
- ✓ Desempeño insatisfactorio: Indica un desempeño docente que presenta notorias debilidades, deficiencias que afectan significativamente el quehacer docente. La investigación presenta al desempeño docente desde el punto de vista evaluativo, por lo que se considera aportes referentes a este tema.
- ✓ Rizo, H. (2013) citado en mt.educarchile.cl/.../evaluacion_de_desempeno_docent.htm) plantea la evaluación como “una mirada sobre un acontecimiento humano en un contexto específico”. Desde esa perspectiva tiene sentido hablar

de la evaluación como un medio para la calidad y de la evaluación para la construcción de la profesionalidad.

- ✓ Valdez, H. (2012), aporta refiriéndose a este tema como un proceso y considera que la autoevaluación sitúa al propio docente en el principal protagonismo de la tarea evaluadora, mientras que la heteroevaluación se lleva a cabo por los directivos o por una comisión evaluadora que ellos presiden y que integran además a colegas, padres, etc. Según el énfasis que se da a una o a otra, se estimulará el protagonismo del profesorado o se ponderará el control externo de la acción docente.
- ✓ Gracias a los aportes de los investigadores afirmamos que la evaluación del desempeño docente nos conduciría al logro de mejoras educativas, pero lamentablemente en nuestra sociedad y nosotros de docentes, lo consideramos como una forma de control que crea inestabilidad y descontento, ya que sentimos temor de que atenten contra la estabilidad laboral, por lo mismo se le entiende como un mecanismo sancionador y no como la forma de acompañamiento para superar las mínimas dificultades que el docente presente en su actividad pedagógica.

Roles del Docente

El docente de acuerdo a su ética profesional tiene sus roles claramente determinados, y a esto también se le agrega la parte normativa, relacionados por supuesto con las funciones que debe poner en práctica en el ejercicio cotidiano de sus actividades. El éxito de una institución y por ende su prestigio dependen mucho de la capacidad que tenga cada uno de los docentes por desempeñar adecuadamente sus roles para los cuales fueron formados en la universidad por convicción propia y seleccionados a través de contratos o nombramientos.

Lo esencial del desempeño docente

Bloom, B. (2013) después de realizar una serie de análisis e investigaciones llega a la conclusión de que lo esencial en la eficiencia

docente, no es el tipo de maestro, sino el tipo de enseñanza que se imparte, y que lo importante para el buen rendimiento escolar es el ambiente de aprendizaje que existe en el aula.

Más aún con todo esto, la eficiencia del desempeño docente queda claramente definida en relación por supuesto al tipo de enseñanza y al ambiente que se cree de acuerdo al aprendizaje que se desarrolle o utilice.

Calidad del trabajo docente.

Delgado, K. (2014) en su aporte sobre la calidad del trabajo docente manifiesta que: Es indudable que la calidad del trabajo docente puede medir en función de su posibilidad de provocar aprendizaje verdadero, esto es la capacidad de comportarse inteligentemente en distintas situaciones. La mejor prueba de inteligencia no está simplemente en saber qué hacer, sino en cómo nos comportamos, cuando en determinado momento no sabemos qué hacer.

Es muy claro lo que Delgado pretende dar a conocer con este aporte, y sin ir muy lejos podemos tomar como muestra la última evaluación censal tomada a los alumnos de segundo grado de primaria, en donde se observa instituciones que han obtenido puntajes que dejan mucho que desear; pero también es bueno recalcar que precisamente seis instituciones del Callao se encuentran dentro de los diez primeros lugares, es decir estamos en el camino del logro de un aprendizaje verdadero. En tal sentido el trabajo docente se ve desmerecido en muchas situaciones, más aún cuando no desarrollamos la habilidad de pensar con autonomía, al no estimular el espíritu crítico y emprendedor de los estudiantes, pese a que los objetivos, competencias y capacidades de logro están claramente planteados en el DCN. Razón por la cual hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

Harris, M. (2011) dice que: La finalidad de la escuela es cultivar individuos que puedan pensar y tomar decisiones por sí mismos, personas a quienes se ha enseñado cómo y no qué pensar. La calidad del desempeño del docente tiene que ver con las instrucciones o indicaciones que se le hacen al educando, con la participación que éste aporte al proceso de aprendizaje, y con el estímulo que logre en relación con alguna etapa del proceso de aprendizaje, además de retroalimentación y corrección. Todos estos atributos esenciales del quehacer del maestro los exponen Ausubel, Bruner, Feuerstein y Vygotsky en el perfil de excelencia del profesor mediador.

En su libro de "Aprendizaje y Currículum", Martiniano R. Pérez comenta que el modelo de enseñanza- aprendizaje que realiza un maestro de calidad, está centrado en los procesos de aprendizaje y por ello, en el sujeto que aprende, en cuanto procesador de información.

En el campo específico de la docencia, la competencia se expresa de manera muy particular, una competencia es un set de destrezas, valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y que puede movilizar para enfrentar una situación diversa.

Dimensiones en el Desempeño Docente

Valdez, H. (2012), define a las dimensiones en el desempeño docente en

✓ Capacidades pedagógicas:

Se llaman capacidades pedagógicas al conjunto de peculiaridades psicológico-individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad.

Es decir, que el docente no sólo debe impartir lecciones, sino que debe ser parte del quehacer del estudiante, proporcionando buen trato, buena capacidad comunicativa, predisposición y buena aptitud académica, especialmente crear estrategias adecuadas que le permita lograr atención y motivación frente a la clase.

✓ **Emocionalidad.**

Se refiere a cómo el docente debe aprender a autorregular sus emociones, tratando de controlarlas frente a situaciones relacionadas con los estudiantes o padres de familia. Las emociones al igual que las motivaciones son estados internos, difícilmente observables o medibles en forma externa.

Por lo que podemos afirmar que el actuar del docente depende de cómo se encuentra el ambiente donde se desarrolle la actividad pedagógica, presentando momentos buenos como malos o negativos, pero que el docente maneja como el profesional que es. La emocionalidad se ve diferenciada en una u otra persona, así como cada una de ellas se va adaptando a la emocionalidad de un determinado grupo.

✓ **Responsabilidad.**

Se considera a la dimensión de la responsabilidad como la forma de cumplir adecuadamente con las funciones que nos tocan desempeñar, participando de manera conjunta con todos los miembros de la comunidad educativa en el logro de metas propuestas, ya que no es suficiente sólo cumplir con las horas establecidas de trabajo, sino que es necesario dar de nuestro tiempo para lograr la mejora de la calidad educativa.

Tal como lo considera la Ley del Profesorado, no sólo es cumplir con las horas de trabajo, sino identificarse con la Institución educativa. Cada docente es autónomo de su aporte para el avance de la institución y responsable de demostrar que cuenta con una formación profesional capaz de planificar e innovar su quehacer educativo, también será capaz de demostrar seguridad frente a la toma de decisiones que se haga como sujeto de cambio.

✓ **Pro-actividad:**

Valdez, H. (2012) tiene en cuenta los indicadores siguientes: nivel de preocupación, conocimiento y comprensión de los problemas de sus alumnos, nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus

alumnos, flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus alumnos y respeto real por sus diferencias.

Frankl, V. (2011), psiquiatra israelí, define la pro-actividad como la libertad de elegir nuestra actitud frente a las circunstancias de nuestra propia vida. Es decir que debemos asumir que pese a que suceden muchas cosas alrededor de una persona, ésta es dueña de cómo quiere reaccionar frente a estos estímulos.

✓ **Relaciones Interpersonales**

Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase.

Podemos concluir diciendo que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

1.4. Formulación del problema

¿Cómo influye la Gestión Pedagógica de la Directiva en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017?

1.5. Justificación del estudio

El presente estudio se justifica por los siguientes aspectos:

- Es conveniente: El estudio es conveniente debido a que los gerentes educativos, directores, subdirectores, coordinadores de Departamentos y evaluadores entre otros, tendrán a su disposición un material de trabajo que refleja con seriedad, validez y confiabilidad la situación que viven, desde la perspectiva gerencial, los institutos de

educación básica del distrito escolar en referencia. Asimismo, constituye la plataforma para próximas investigaciones, dado que en la zona se suponen anomalías, desajustes y deficiencias; pero no se ha develado la situación sobre la base de un estudio sistemático.

- Es operativo: El presente estudio tiene un altísimo porcentaje de realización, puesto que se cuenta con el recurso humano, económico y material idóneo para llevar a cabo una investigación de significativo alcance como la que se propone. Se cuenta además con el tiempo necesario para dar cabal cumplimiento a cada una de las pautas trazadas en el marco del cumplimiento de los objetivos preestablecidos.
- En lo pedagógico: El presente estudio tiene justificación en el aspecto pedagógico por cuanto sus resultados facilitarán la toma de decisiones para solucionar los posibles problemas existentes entre la gestión pedagógica del director y el desempeño laboral de los docentes, lo que redundará en beneficio de los estudiantes, que dispondrán, por lo menos, de un mejor tratamiento pedagógico por parte de los docentes y, por ende, de un mayor rendimiento académico.
- Tiene Relevancia Social: El estudio posee relevancia social por cuanto beneficiará a los estudiantes, docentes, personal directivo y padres de familia de la Institución Educativa 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” de San Juan Bautista, en el año 2017, y por extensión a otras instituciones educativas.
- En lo teórico: El estudio que se somete a consideración, constituye un valioso aporte teórico referencial en función al análisis sobre la labor del director como líder y su incidencia en el desempeño administrativo y técnico - docente de los educadores que ejercen su acción en la Institución Educativa 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” de San Juan Bautista, año 2017.

1.6. Hipótesis

La gestión pedagógica de la directiva tiene relación significativa con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan-2017.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación que existe entre la Gestión Pedagógica de la Directiva y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.

Específicos

Evaluar la Gestión Pedagógica de la Directiva de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan-2017.

Evaluar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2016.

Relacionar la Gestión Pedagógica de la Directiva con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 6010227

II. METODO

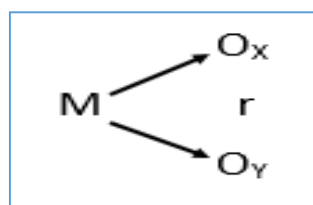
2.1. Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es No Experimental, Transversal, descriptivo y correlacional:

- ✓ **No experimental**, que podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional la variable independiente, para ver su efecto sobre otra variable. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.
- ✓ **Transversal**, porque se encarga de estudiar la variable independiente Gestión pedagógica de la Directiva y la dependiente Desempeño laboral de los docentes.
- ✓ **Descriptivo**, porque, describe en un contexto dado la variable independiente Gestión Pedagógica de la Directiva y la dependiente Desempeño laboral de los Docentes.
- ✓ **Correlacional** porque examina la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio. Los estudios correlacionales pretenden responder a preguntas de investigación. La investigación correlacional tiene, en alguna medida, un valor explicativo aunque parcial. Al saber que dos conceptos o variables están relacionados se aporta cierta información explicativa.

El esquema del diseño es lo

siguiente



Leyenda:

M= Director de la I.E.

O_x=Gestión Pedagógica del Director

r = Relación entre variables

O_Y= Desempeño Laboral de los Docentes

2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Variable Independiente (X) Gestión Pedagógica de la Directiva	Son las diferentes formas en la que un docente o directivo realiza los procesos de enseñanza, como asume la currícula y la traduce en una planeación didáctica, las formas de relacionarse con los estudiantes y los padres de familia para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.(Definición ABC, 2011).	Características del Director para el ejercicio de su labor en la Institución Educativa. (Definición ABC, 2011).	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión pedagógica adecuada. ✓ Planificación pedagógica. ✓ Toma de decisiones pedagógicas. ✓ Trabajo pedagógico en equipo. ✓ Resolución de problemas pedagógicos institucionales. 	Siempre A veces Nunca
Variable Dependiente (Y) Desempeño laboral de los docentes	El desempeño docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, claro que esto se debe complementar con la actitud y cualidades que	Son las Capacidades Pedagógicas del Docente. Manejo de la gestión para el logro de los objetivos de la programación curricular.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conoce y comprende las características de sus estudiantes. ✓ Planifica la enseñanza. ✓ Crea un clima propicio para el aprendizaje. ✓ Conduce el proceso de enseñanza con dominio de contenidos. ✓ Evalúa 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Deficiente ✓ Regular ✓ Bueno ✓ Excelente

	muestre el docente en la institución de acuerdo a las normas educativas. (Definición ABC, 2011).	(Definición ABC, 2011).	permanentemente el aprendizaje. ✓ Participa activamente con actitud crítica, democrática y colaborativa en la gestión de la escuela. ✓ Establece relaciones de respeto y colaboración.	
--	--	-------------------------	--	--

2.3. Población y muestra

Población

La población estará constituida por la Directiva de la Institución (1 director, 1 subdirectora, 1 coordinadora académica) y 52 docentes pertenecientes a la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017

Muestra

En el presente estudio al ser nuestra población relativamente pequeña, la muestra objeto de estudio estará conformada por el 100% de la población. (*Polit, D. et al (2000)*)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica.

La técnica que se empleará será la Encuesta, dirigida a los subdirectores y docentes de la Institución Educativa.

Instrumento.

El instrumento que se empleará para la recolección de datos será el cuestionario- encuesta.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta. Es una técnica basada en una serie de preguntas que se hace a muchas personas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre un	Ficha de cuestionario. Es un instrumento específico de recolección de datos, que su aplicación requiere el uso de la técnica de encuesta. Consiste en un listado de

<p>asunto determinado. Papel o impreso donde se recogen estas preguntas.</p>	<p>ítems por aspectos que guían la encuesta a los sujetos involucrados en el hecho de investigación.</p>
<p>Entrevista. Es la recolección de datos a través de la reunión de dos o más personas para tratar algún asunto generalmente profesional o de negocios</p>	<p>Guía de entrevista. Es un instrumento que se emplea para la captación de datos, a través de la aplicación de la técnica de la entrevista. La guía de entrevista contiene los ítems de cada aspecto o sub aspectos que van a ser motivo de la entrevista, basado en las cuales el investigador irá formulando las preguntas para el diálogo.</p>
<p>Entrevista. Es la técnica de recolección de datos a través de la información que nos proporcionan una o varias personas.</p>	<p>Cuestionario de entrevista. Es el instrumento que precisa las preguntas tal cual se formularán al entrevistado sobre el hecho de investigación.</p>
<p>Escala para medir actitudes. Las escalas son instrumentos destinados a medir propiedades de individuos o grupos; permite la asignación de números a las unidades medidas. Son muy utilizadas para medir actitudes y valores. Las escalas de actitud son técnicas de medida de la cantidad de una propiedad, llamada actitud hacia algo, poseída por un conjunto de personas.</p>	<p>Escalamiento tipo Likert. La escala de Likert tiene el honor de ser uno de los ítems más populares y utilizados en las encuestas. A diferencia de las preguntas dicotómicas con respuesta sí/no, la escala de Likert nos permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que le proponamos. Resulta especialmente útil emplearla en situaciones en las que queremos que la persona matice su opinión. En este sentido, las categorías de respuesta nos servirán para capturar la intensidad de los sentimientos del encuestado hacia dicha afirmación.</p>

2.5. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos se hará utilizando el paquete estadístico SPSS versión 20 en español, con el que se trabajaron los estadísticos para cada una de las variables.

2.6. **Aspectos éticos**

La información que se sustraerá de la institución educativa sólo tendrá valor para el estudio, tendrá carácter reservado. Los resultados de la misma se publicarán para conocimiento de la comunidad educativa y sociedad civil, sin perjudicar la imagen de las personas e instituciones involucradas en el estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis del resultado de la variable: Gestión Pedagógica de la Directiva de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.

Tabla N° 1

Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de organización de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.

ORGANIZACIÓN	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
P1. ¿El director constituye equipos de trabajo?	2	3,1	9	13,8	54	83,1	65	100
P2. ¿El director distribuye equipos de trabajo idóneamente?	1	1,5	20	30,8	44	67,7	65	100
P3. ¿El director hace toma decisiones?	0	0,0	10	15,4	55	84,6	65	100
P4. ¿El director socializa la información con los miembros de la I.E?	2	3,1	16	24,6	47	72,3	65	100
P5. ¿El director hace participe a los miembros de la I.E de su gestión?	2	3,1	14	21,5	49	75,4	65	100
Promedio	1,4	2,2	13,8	21,2	49,8	76,6	65	100

En la tabla N° 01 se observa los resultados de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Organización de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 76,6% (50) manifiestan que la Directiva siempre están en Organización, el 21,2% (14) manifiestan que A veces la directiva están en Organización, mientras que el 2,2% (1) refieren que la Directiva Nunca les organiza.

GRAFICO N° 01

Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de organización de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan – 2017

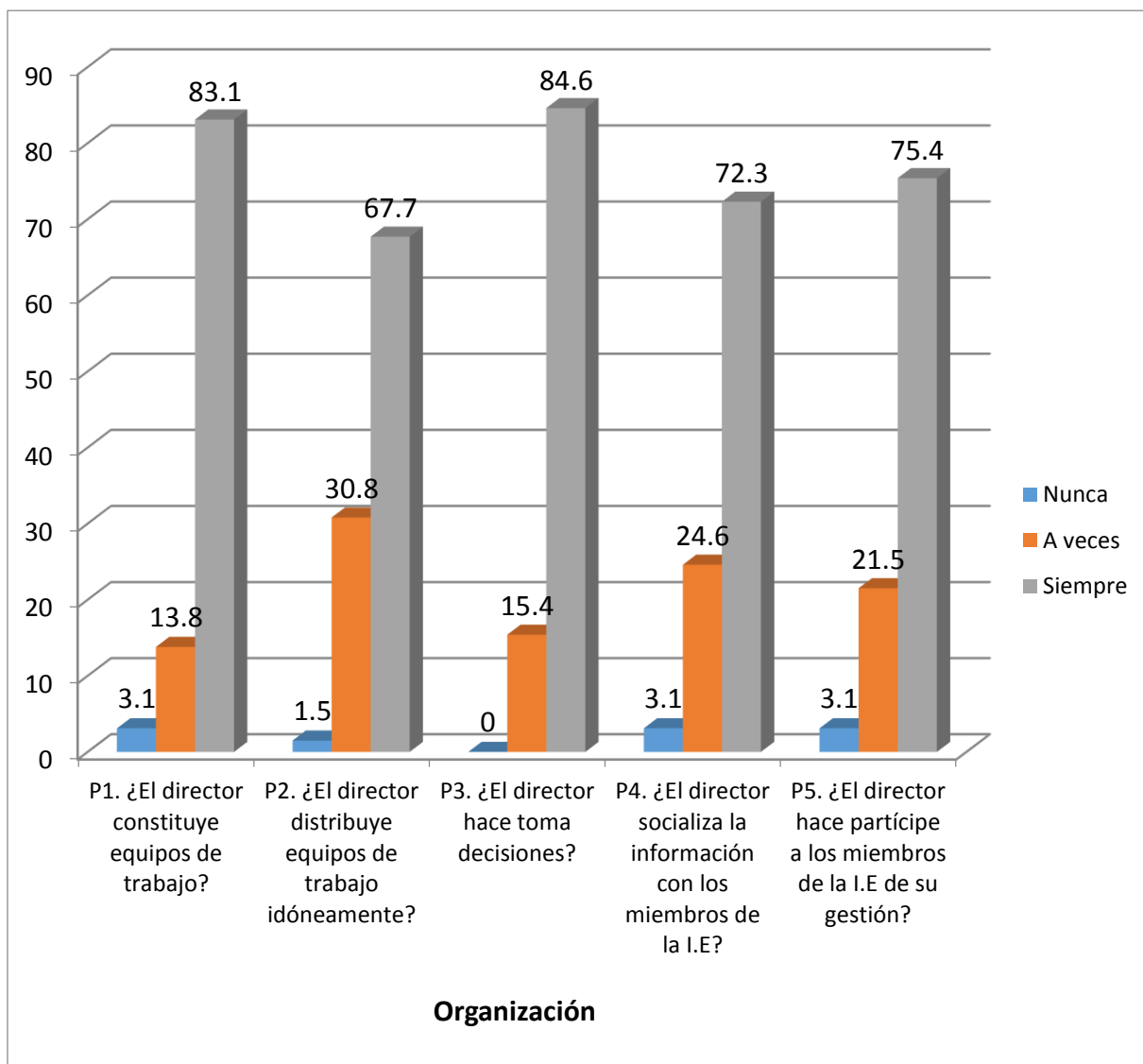


Tabla N° 2

Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de planificación estratégica de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
P6. ¿El director hace participar en la elaboración del PEI?	1	1,5	6	9,2	58	89,2	65	100
P7. ¿Participan los docentes y padres de familia en la elaboración del PEI y PAT?	5	7,7	12	18,5	48	73,8	65	100
P8. ¿La visión y misión del PEI está planteado de acuerdo a su realidad?	1	1,5	11	16,9	53	81,5	65	100
Promedio	2,3	3,6	9,7	14,9	53,0	81,5	65	100

En la tabla N° 02 se observa los resultados de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Planificación estratégica de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 81,5% (53) manifiestan que la Directiva siempre Planifica estratégicamente, el 14,9% (10) manifiestan que A veces la directiva Planifica estratégicamente, mientras que el 3,6% (2) refieren que la Directiva Nunca Planifica estratégicamente.

GRAFICO N° 02

Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de planificación estratégica de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

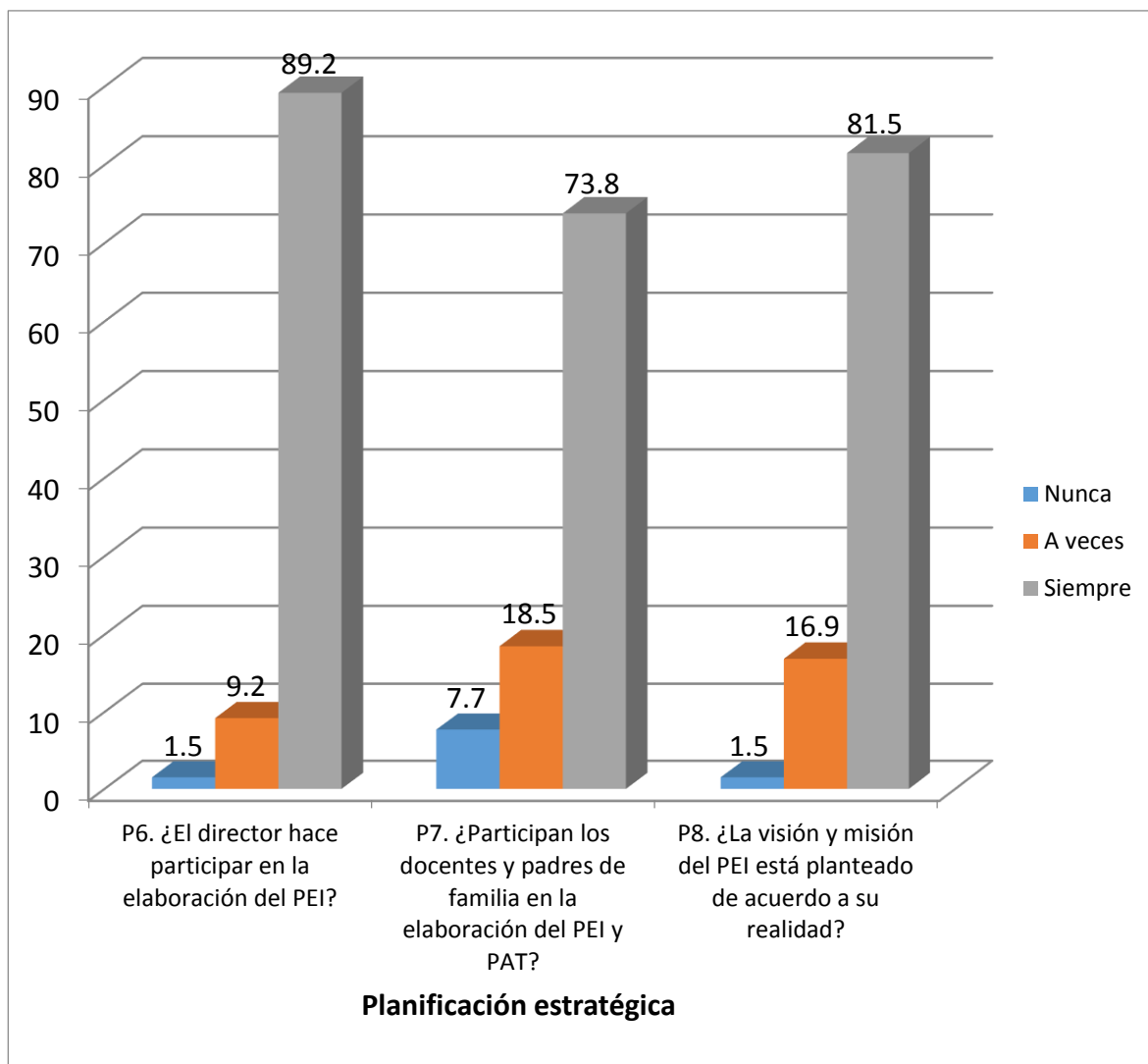


Tabla N° 3

Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Toma de decisiones de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.

TOMA DE DECISIONES	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
P9. ¿El director hace toma de decisiones autoritariamente?	37	56,9	18	27,7	10	15,4	65	100
P10. ¿El director informa y hace participar a los miembros de la I.E en la toma de decisiones?	2	3,1	48	73,8	15	23,1	65	100
P11. ¿El director solo hace partícipe de las decisiones a los directivos?	7	10,8	40	61,5	18	27,7	65	100
Promedio	15,3	23,6	35,3	54,4	14,3	22,1	65	100

En la tabla N° 03 se observa los resultados de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Toma de decisiones de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 22,1% (14) manifiestan que la Directiva siempre toma decisiones autoritariamente y hace participar a los miembros de la I.E., el 44,4% (35) manifiestan que A veces la directiva toma decisiones autoritariamente y hace participar a los miembros de la I.E., mientras que el 23,6% (15) refieren que la Directiva Nunca toma decisiones autoritariamente y hace participar a los miembros de la I.E.

GRAFICO N° 03

Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Toma de decisiones de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

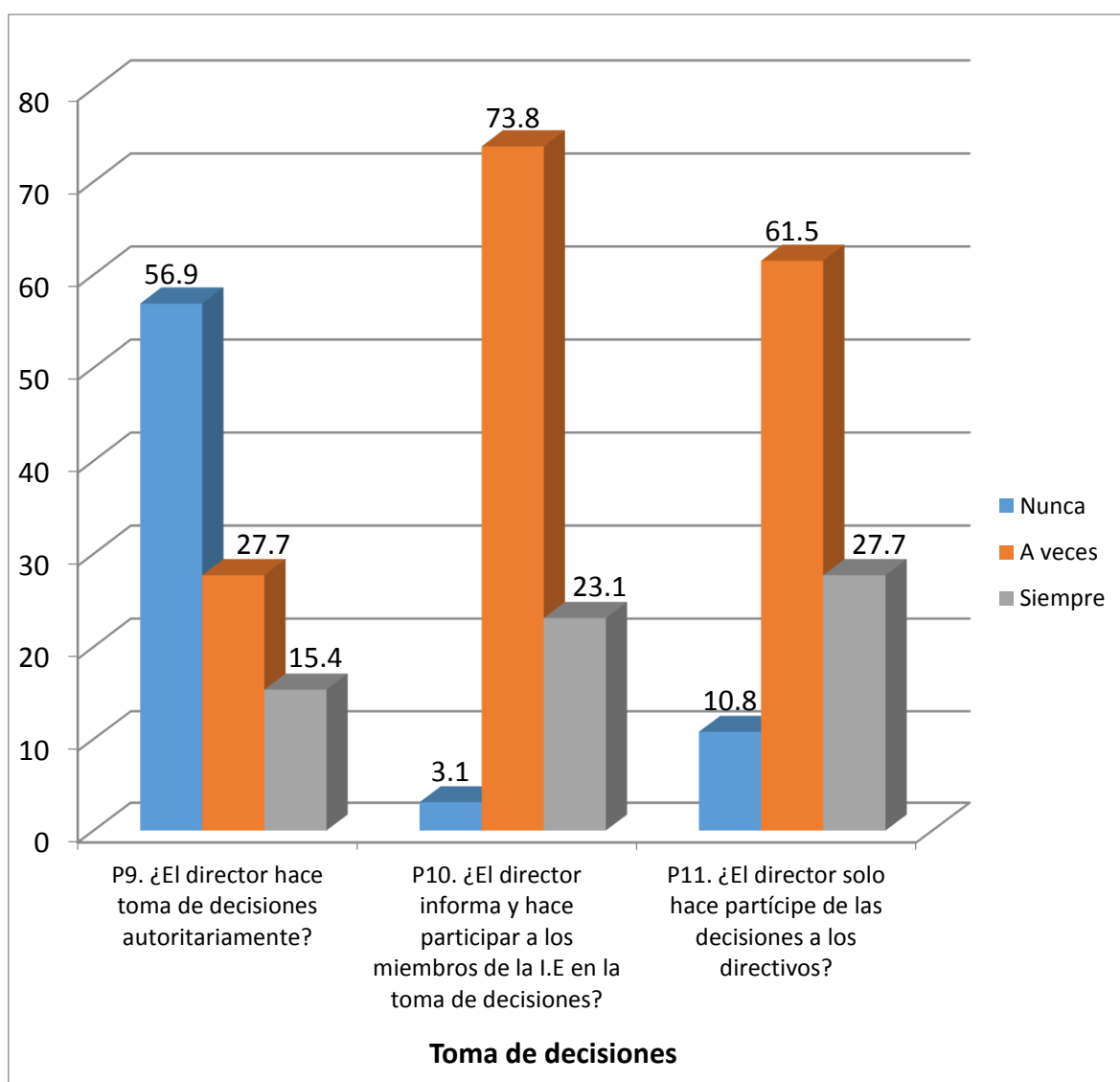


Tabla N° 4

Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Trabajo en Equipo de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.

TRABAJO EN EQUIPO	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
P12. ¿Participan los directivos, docentes y padres de familia en la toma las decisiones?	2	3,1	49	75,4	14	21,5	65	100
P13. ¿Existe buena relación entre los directivos, docentes y personal administrativos?	1	1,5	34	52,3	30	46,2	65	100
P14. Existe participación y compromiso de los docentes en la toma de decisiones.	2	3,1	33	50,8	30	46,2	65	100
P15. ¿El director fomenta el trabajo en equipo?	1	1,5	18	27,7	46	70,8	65	100
P16. ¿Participan los docentes en actividades propuestas por la dirección?	2	3,1	16	24,6	47	72,3	65	100
Promedio	1,6	2,5	30,0	46,2	33,4	51,4	65	100

En la tabla N° 04 se observa los resultados de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Trabajo en equipo de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 51,4% (33) manifiestan que la Directiva siempre trabaja en equipo con los miembros de la I.E., el 46,2% (30) manifiestan que A veces la directiva trabaja en equipo con los miembros de la I.E., mientras

que el 2,5% (2) refieren que la Directiva Nunca trabajan en equipo con los miembros de la I.E.

GRAFICO N° 04

Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Trabajo en Equipo de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

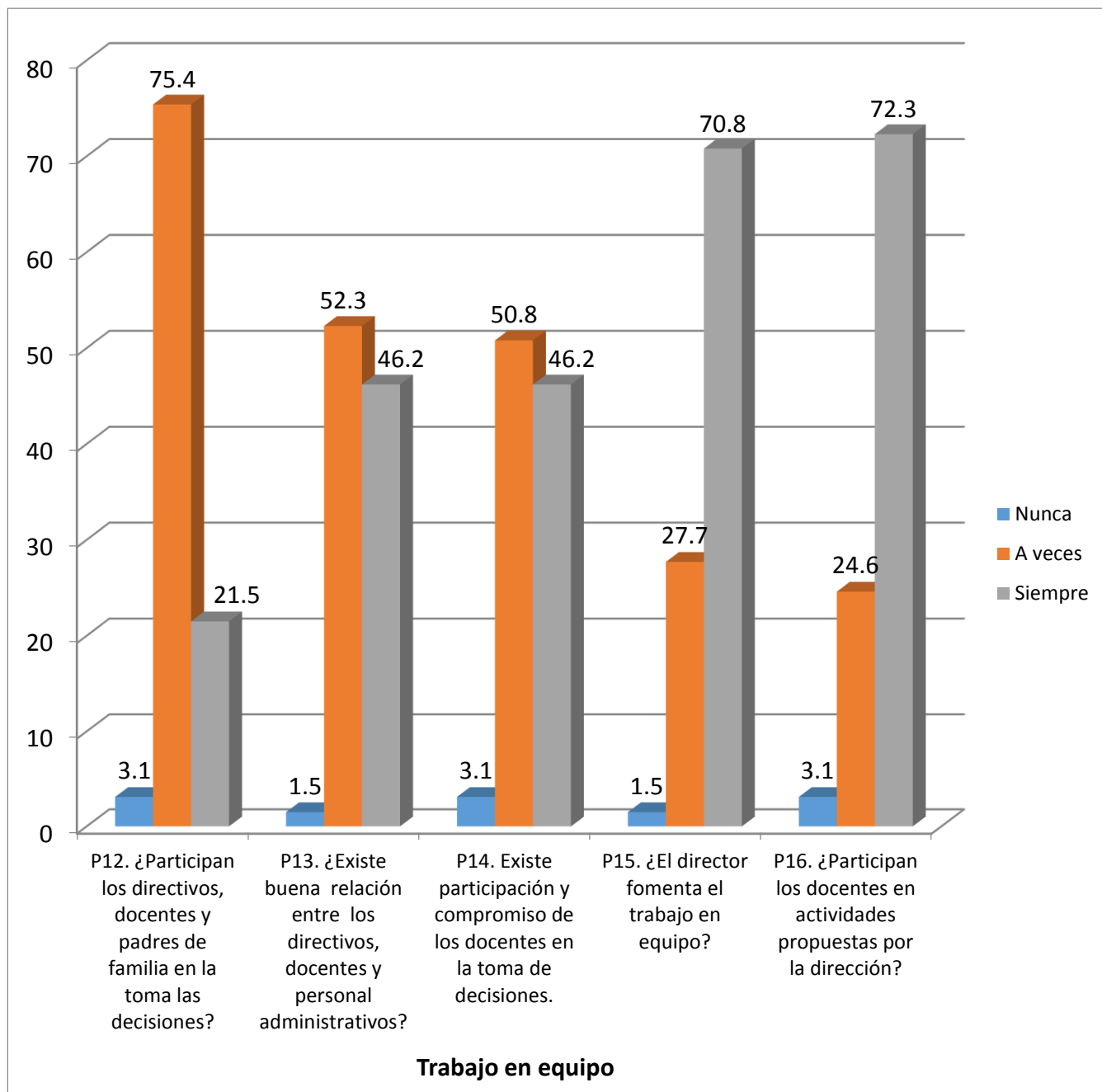


Tabla N° 5

Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Resolución de Problemas Institucionales de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.

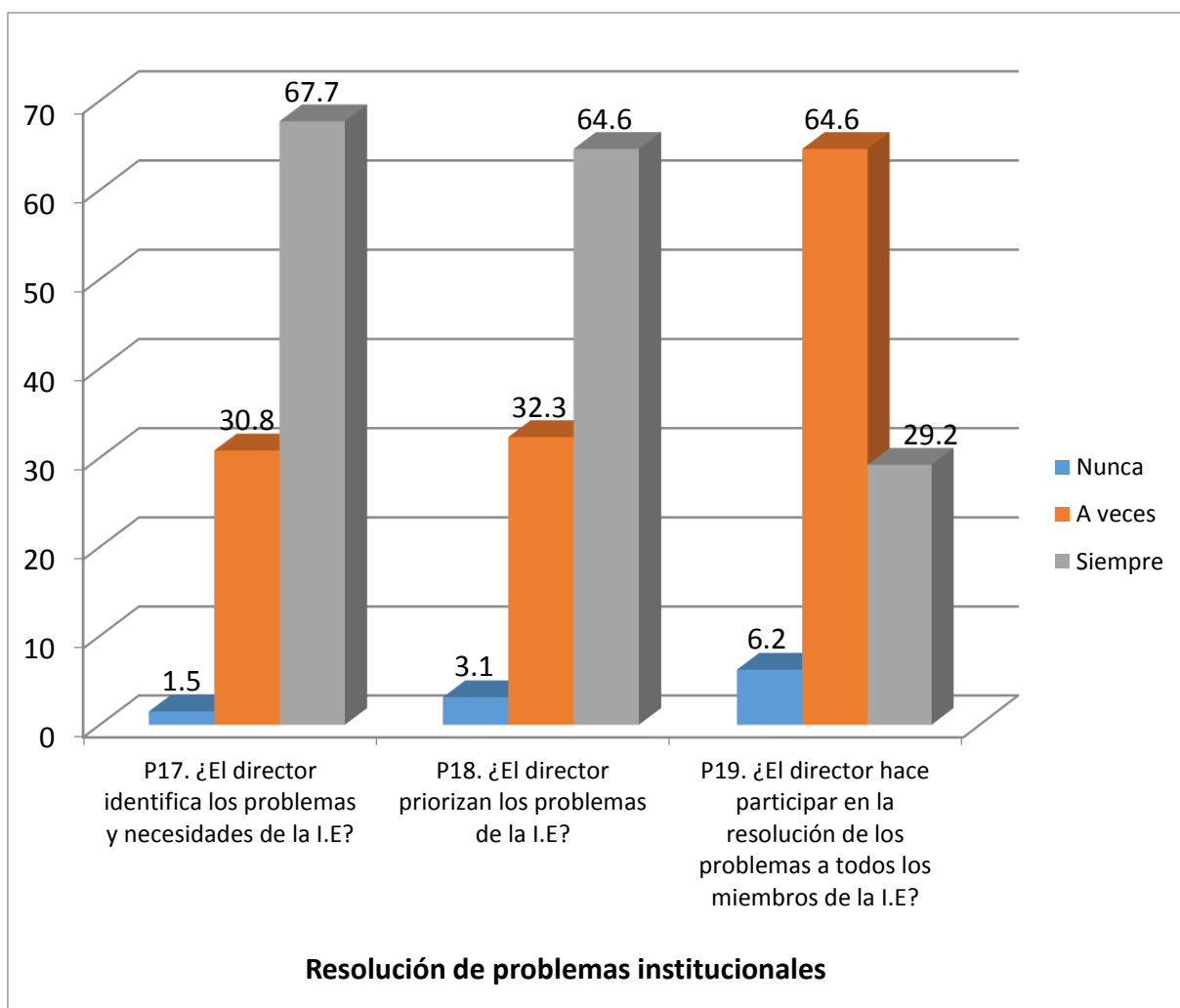
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS INSTITUCIONALES	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
P17. ¿El director identifica los problemas y necesidades de la I.E?	1	1,5	20	30,8	44	67,7	65	100
P18. ¿El director priorizan los problemas de la I.E?	2	3,1	21	32,3	42	64,6	65	100
P19. ¿El director hace participar en la resolución de los problemas a todos los miembros de la I.E?	4	6,2	42	64,6	19	29,2	65	100
Promedio	2,3	3,6	27,7	42,6	35,0	53,8	65	100

En la tabla N° 05 se observa los resultados de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Resolución de problemas institucionales de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 53,8% (35) manifiestan que la Directiva siempre Resuelve los problemas institucionales con poca participación de los miembros de la I.E., el 42,6% (28) manifiestan que A veces la directiva Resuelve los problemas institucionales con participación de los miembros de la I.E., mientras que el 3,6% (2) refieren que la Directiva Nunca Resuelve los problemas institucionales ni pide participación de los miembros de la I.E.

GRAFICO N° 05

Resultado de la gestión pedagógica de la directiva en la dimensión de Resolución de Problemas Institucionales de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017



- 3.2. Análisis del resultado de la variable: Desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.

Tabla N° 6

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

CONOCE Y COMPRENDE LAS CARACTERISTICAS DE TODOS SUS ESTUDIANTES Y SUS CONTEXTOS	Regular		Bueno		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
P1. ¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes?	6	9,2	56	86,2	3	4,6	65	100
P2. ¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de las áreas curriculares?	4	6,2	56	86,2	5	7,7	65	100
P3. ¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas?	6	9,2	55	84,6	4	6,2	65	100
Promedio	5,3	8,2	55,7	85,6	4,0	6,2	65	100

En la tabla N° 06 se observa los resultados del desempeño laboral del docente en la dimensión Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 6,2% (4) manifiestan que es excelente, el 85,6% (56) manifiestan que es Bueno, mientras que el 8,2% (5) refieren que es Regular.

GRAFICO N° 06

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

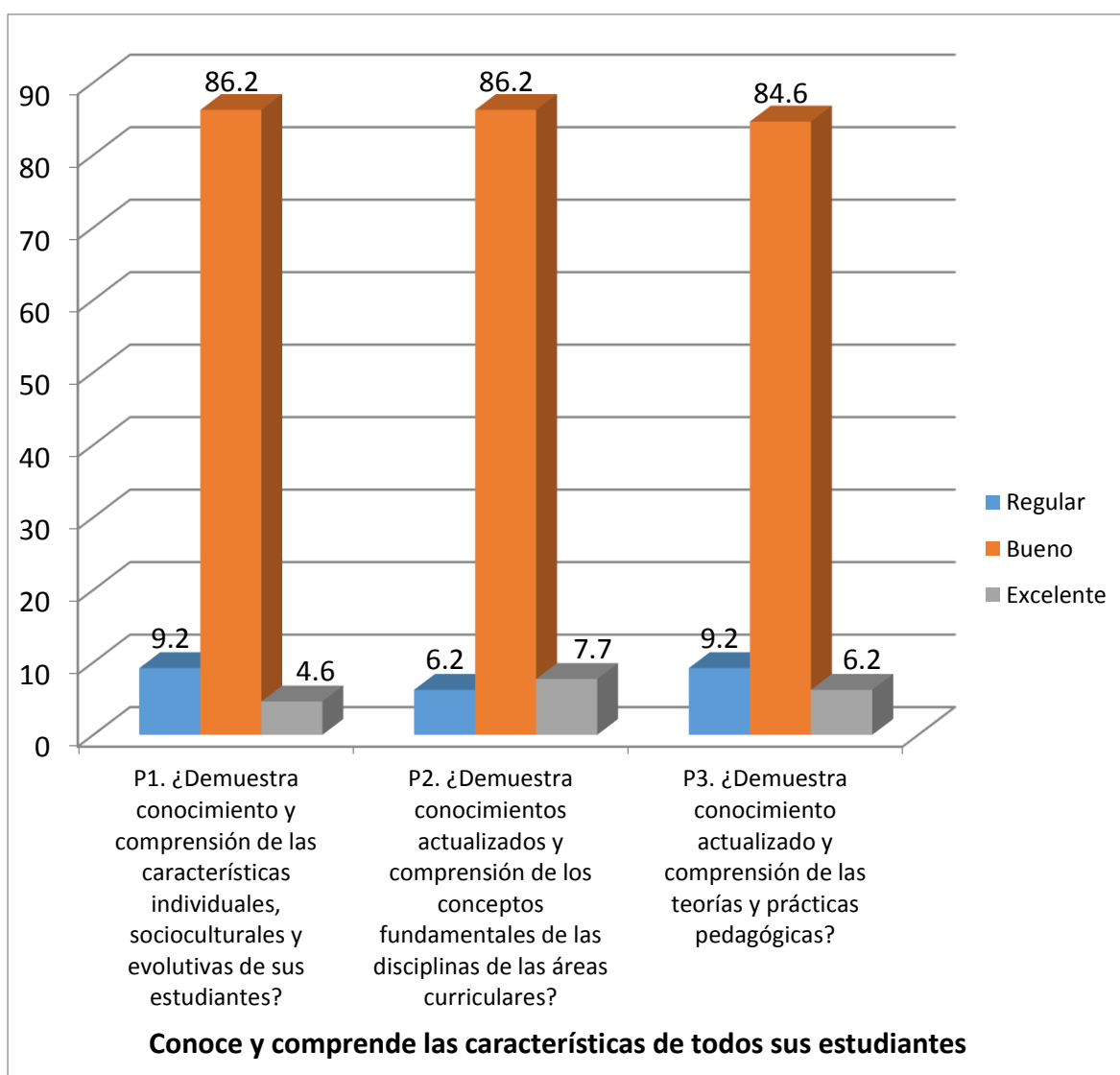


Tabla N° 7

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión planificación de la enseñanza de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.

PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
P4. ¿Elabora la programación curricular de acuerdo a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes, estrategias y medios?	2	3,1	8	12,3	49	75,4	6	9,2	65	100
P5. ¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad?	0	0,0	8	12,3	54	83,1	3	4,6	65	100
P6. ¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?	1	1,5	9	13,8	52	80,0	3	4,6	65	100
P7. ¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses de los estudiantes?	1	1,5	11	16,9	53	81,5	0	0,0	65	100
P8. ¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	3	4,6	9	13,8	52	80,0	1	1,5	65	100
P9. ¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de	1	1,5	7	10,8	55	84,6	2	3,1	65	100

aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje?										
Promedio	1,3	2,1	8,7	13,3	52,5	80,8	2,5	3,8	65	100

En la tabla N° 07 se observa los resultados del desempeño laboral del docente en la dimensión Planificación de la enseñanza de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 3,8% (3) manifiestan que es Excelente, el 80,8% (53) manifiestan que es Bueno, el 13,3% (9) refiere que es Regular y el 2,1% (1) refieren que es Deficiente.

GRAFICO N° 07

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión planificación de la enseñanza de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

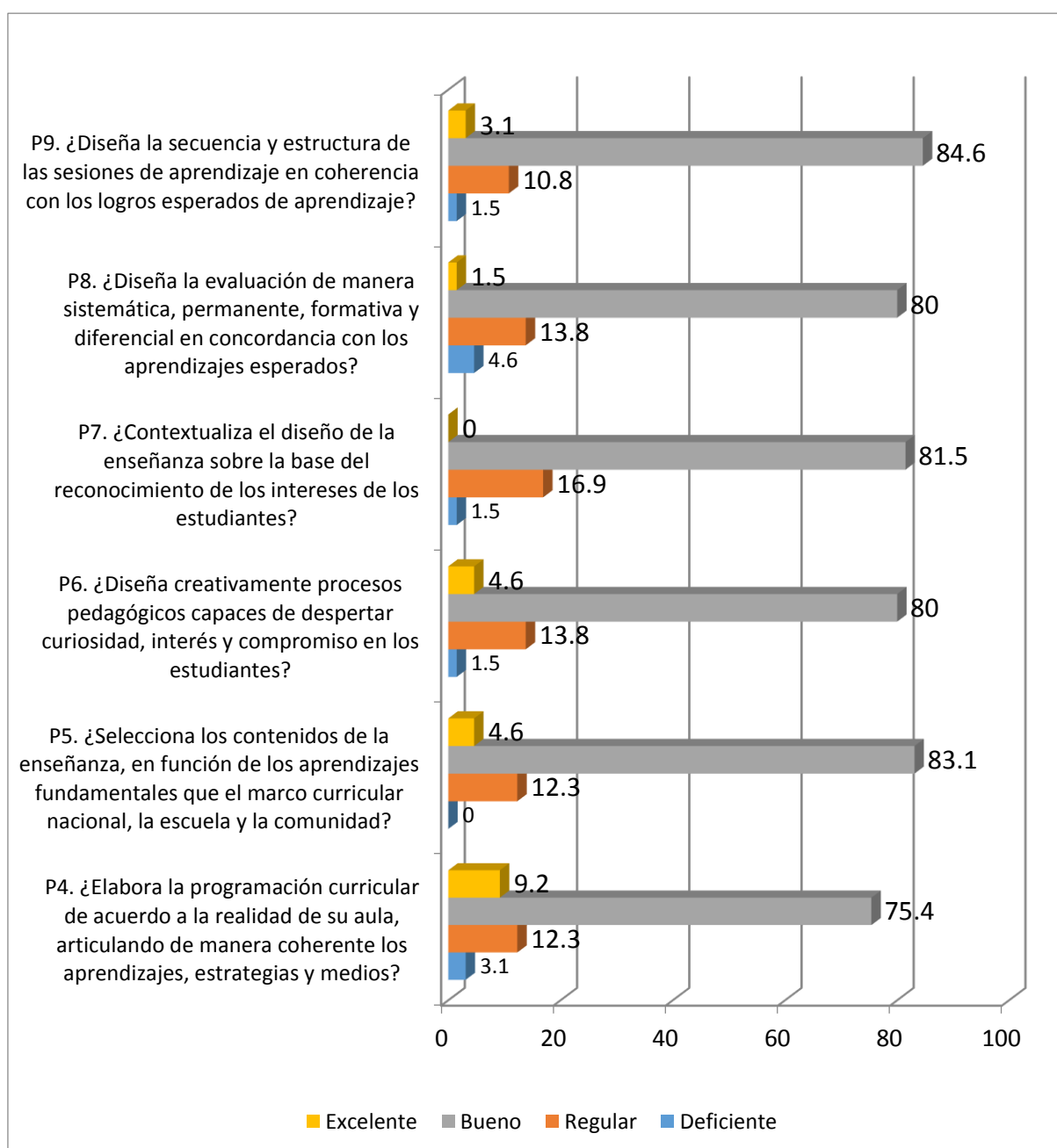


Tabla N° 8

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión crea un clima propicio para el aprendizaje de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

CREA UN CLIMNA PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
P10. ¿Mantiene relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	1	1,5	4	6,2	55	84,6	5	7,7	65	100
P11. ¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes?	1	1,5	4	6,2	56	86,2	4	6,2	65	100
P12. ¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, para el logro de aprendizajes?	1	1,5	5	7,7	56	86,2	3	4,6	65	100
P13. ¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes?	1	1,5	3	4,6	56	86,2	5	7,7	65	100
P14. ¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia?	0	0,0	5	7,7	57	87,7	3	4,6	65	100
P15. ¿Organiza el aula, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?	2	3,1	4	6,2	56	86,2	3	4,6	65	100
P16. ¿Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?	2	3,1	4	6,2	56	86,2	3	4,6	65	100

Promedio	1,1	1,8	4,1	6,4	56	86,2	3,7	5,7	65	100
----------	-----	-----	-----	-----	----	------	-----	-----	----	-----

En la tabla N° 08 se observa los resultados del desempeño laboral del docente en la dimensión Crea un clima propicio para el aprendizaje de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 5,7% (4) manifiestan que es Excelente, el 86,2% (56) manifiestan que es Bueno, el 6,4% (4) refieren que es Regular y el 1,8% (1) refieren que es Deficiente.

GRAFICO N° 08

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión crea un clima propicio para el aprendizaje de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

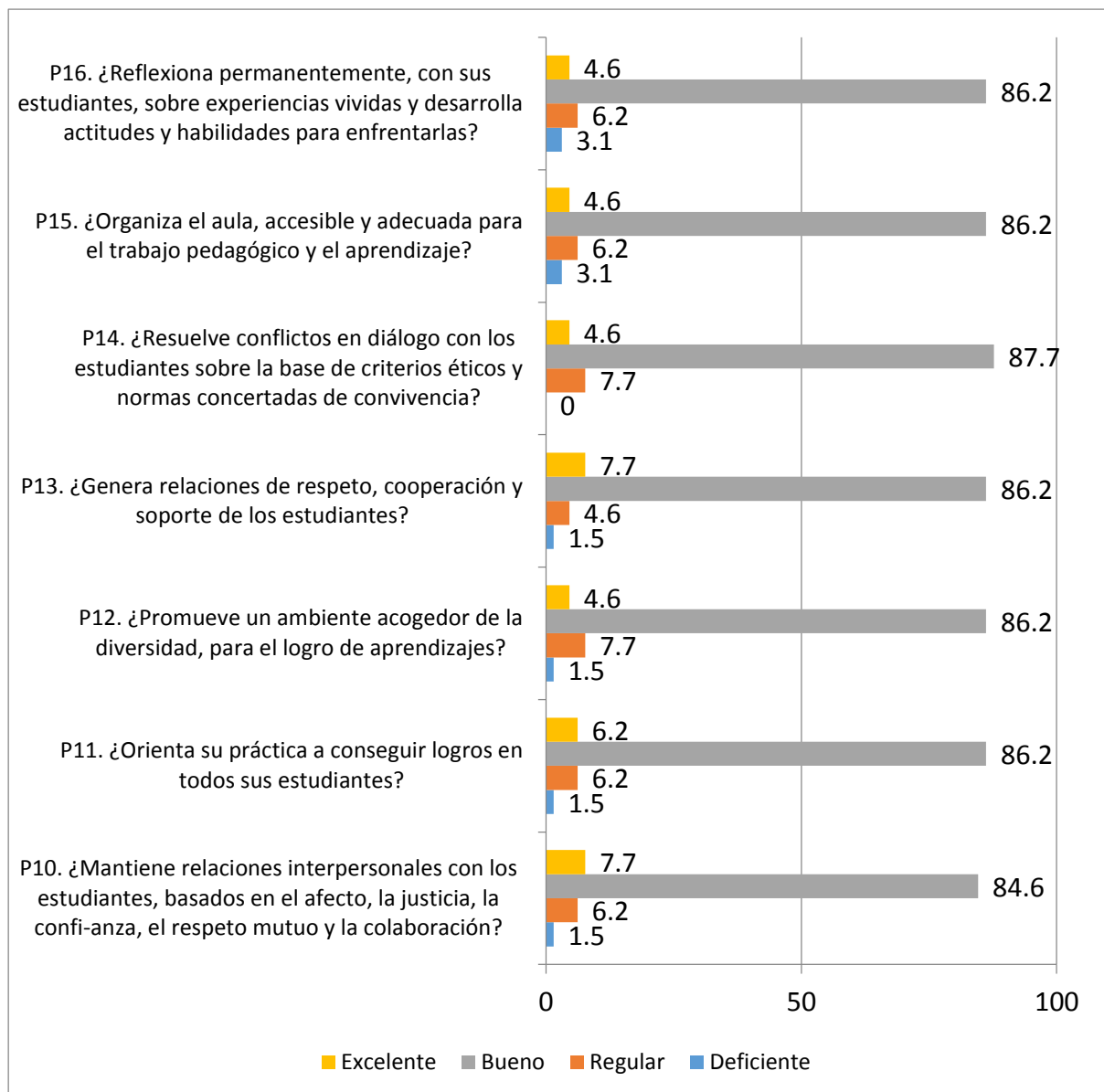


Tabla N° 9

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión crea un clima propicio para el aprendizaje de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

CONDUCE EL PROCESO DE ENSEÑANZA CON DOMINIO DE LOS CONTENIDOS	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
P17. ¿Controla permanentemente la ejecución de su programación de acuerdo al interés de los estudiantes y aprendizajes?	1	1,5	6	9,2	56	86,2	2	3,1	65	100
P18. ¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	1	1,5	6	9,2	56	86,2	2	3,1	65	100
P19. ¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	0	0,0	6	9,2	56	86,2	3	4,6	65	100
P20. ¿Desarrolla contenidos teóricos de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?	2	3,1	5	7,7	56	86,2	2	3,1	65	100
P21. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas y	1	1,5	7	10,8	55	84,6	2	3,1	65	100

actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?										
P22. ¿Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?	7	10,8	17	26,2	38	58,5	3	4,6	65	100
P23. ¿Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes?	2	3,1	18	27,7	40	61,5	5	7,7	65	100
Promedio	2,0	3,1	9,3	14,3	51,0	78,5	2,7	4,2	65	100

En la tabla N° 09 se observa los resultados del desempeño laboral del docente en la dimensión Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 4,2% (3) manifiestan que es Excelente, el 78,5% (51) manifiestan que es Bueno, el 14,3% (9) refieren que es Regular y el 3,1% (2) refieren que es Deficiente.

GRAFICO N° 09

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

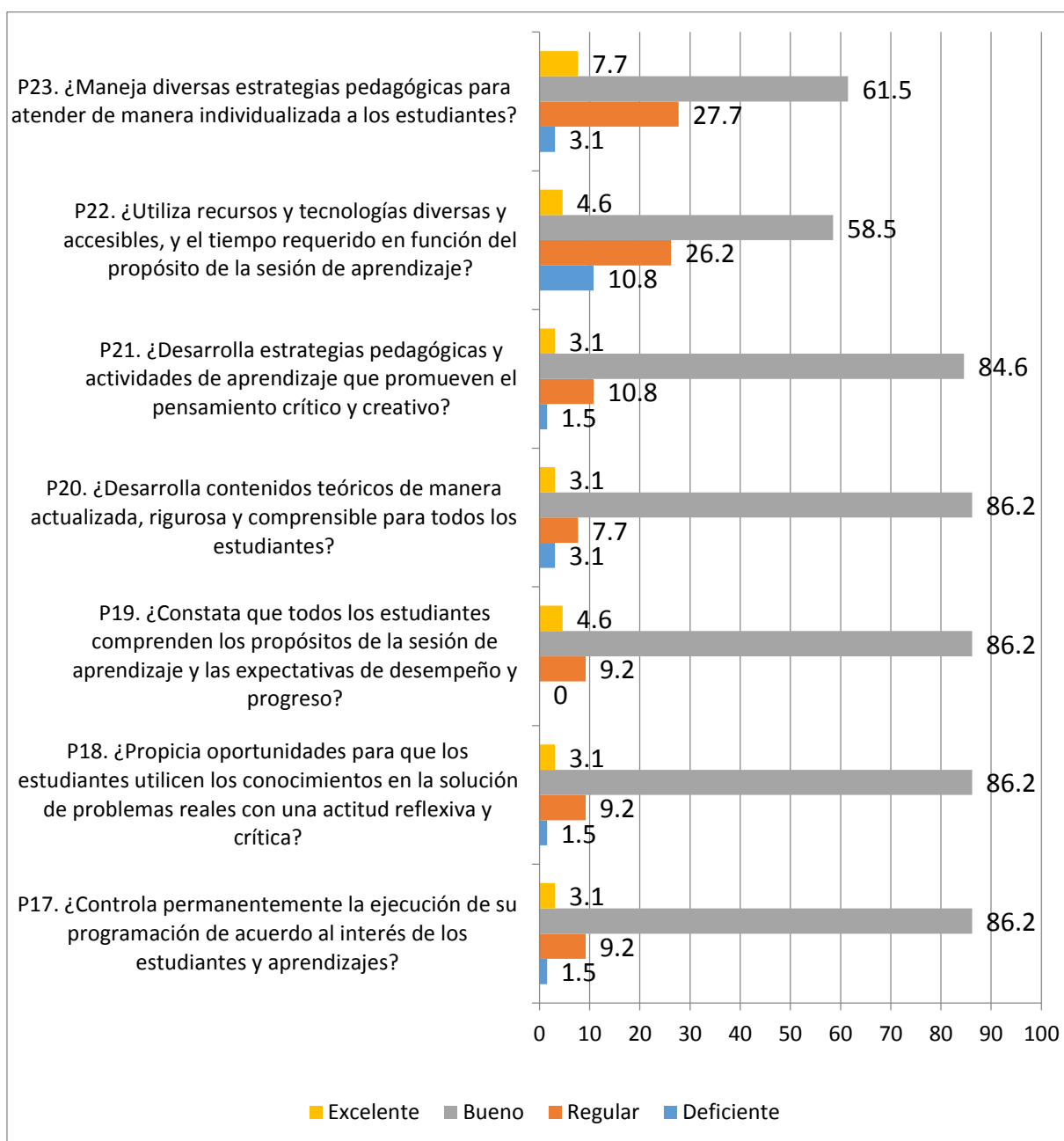


Tabla N° 10

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

EVALÚA PERMANENTEMENTE EL APRENDIZAJE	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
P24. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados de los estudiantes.	1	1,5	30	46,2	32	49,2	2	3,1	65	100
P25. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	3	4,6	30	46,2	31	47,7	1	1,5	65	100
P26. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	2	3,1	29	44,6	32	49,2	2	3,1	65	100
P27. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	0	0,0	29	44,6	33	50,8	3	4,6	65	100
P28. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y sus familias.	0	0,0	33	50,8	30	46,2	2	3,1	65	100
Promedio	1,2	1,8	30,2	46,5	31,6	48,6	2,0	3,1	65	100

En la tabla N° 10 se observa los resultados del desempeño laboral del docente en la dimensión Evalúa permanentemente el aprendizaje de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 3,1% (2) manifiestan que es Excelente, el 48,6% (32) manifiestan que es Bueno, el 46,5% (30) refieren que es Regular y el 1,8% (1) refieren que es Deficiente.

GRAFICO N° 10

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión evalúa permanentemente el aprendizaje de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

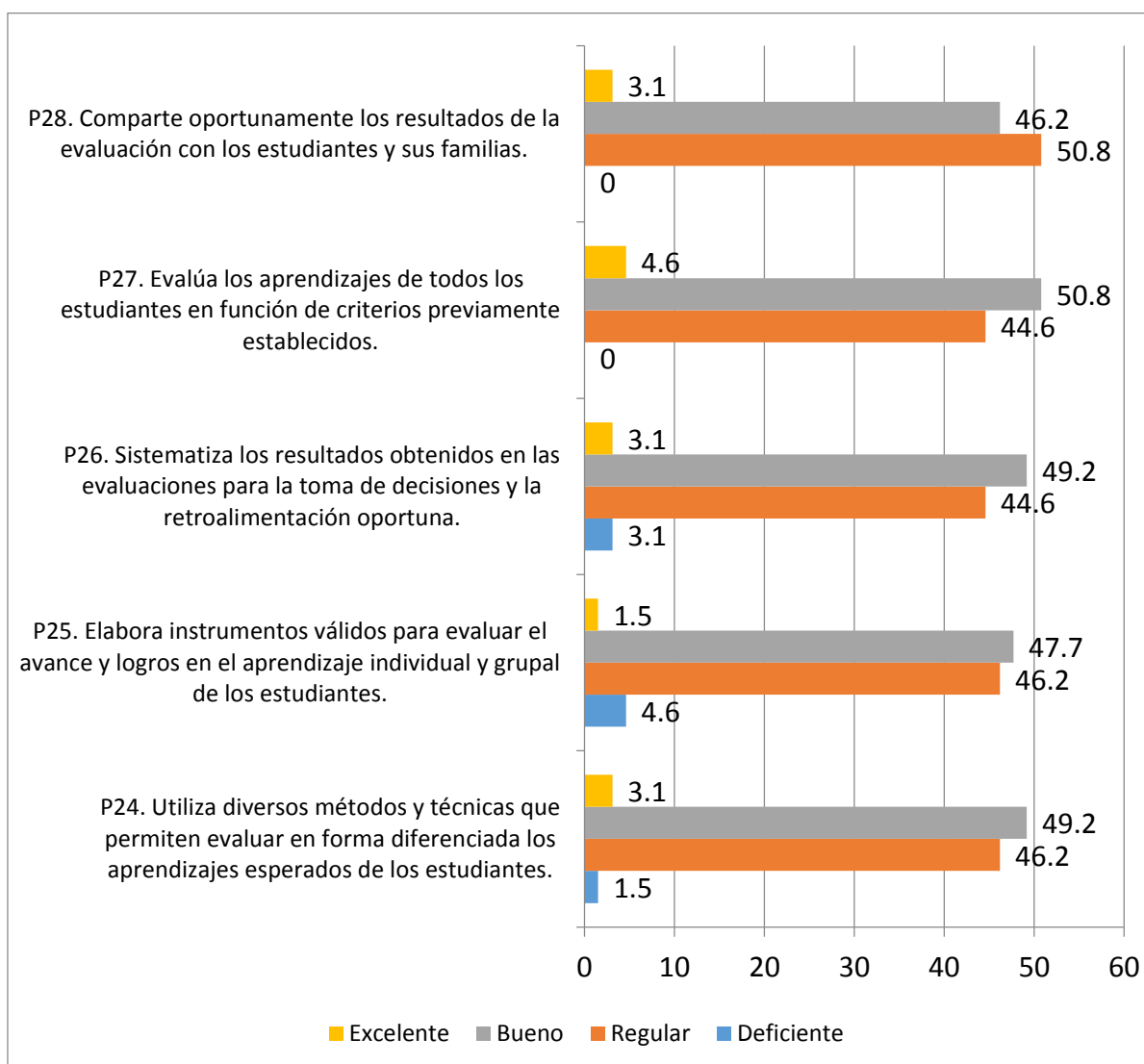


Tabla N° 11

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión evalúa permanentemente el aprendizaje de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

PARTICIPA ACTIVAMENTE CON ACTITUD DEMOCRÁTICA	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
P29. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.	7	10,8	16	24,6	38	58,5	4	6,2	65	100
P30. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	9	13,8	11	16,9	42	64,6	3	4,6	65	100
P31. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	22	33,8	13	20,0	28	43,1	2	3,1	65	100
Promedio	12,7	19,5	13,3	20,5	36,0	55,4	3	4,6	65	100

En la tabla N° 11 se observa los resultados del desempeño laboral del docente en la dimensión Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 4,6% (3) manifiestan que es Excelente, el 55,4% (36) manifiestan que es Bueno, el 20,5% (13) refieren que es Regular y el 19,5% (13) refieren que es Deficiente.

GRAFICO N° 11

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

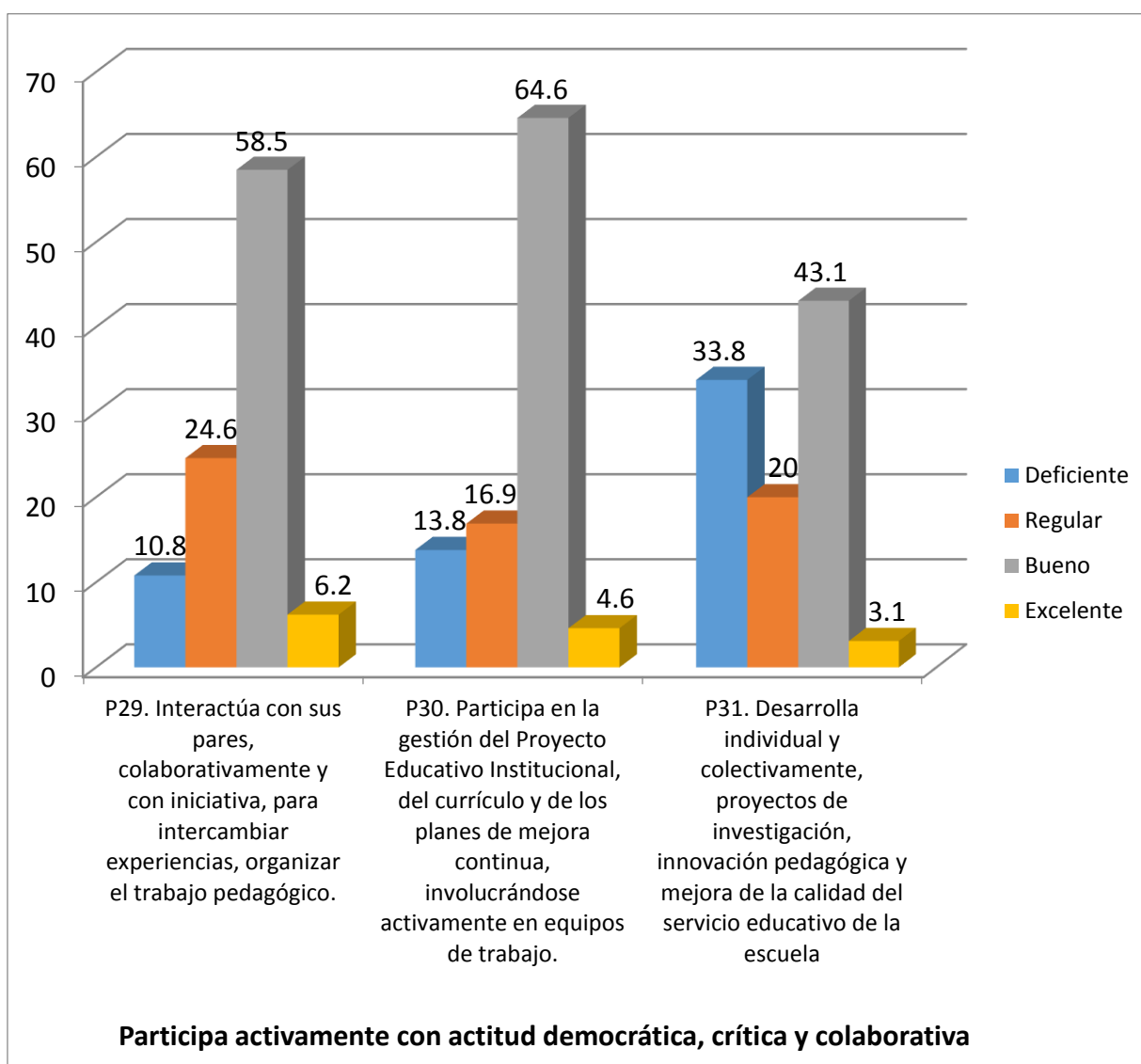


Tabla N° 12

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

ESTABLECE RELACIONES DE RESPETO, COLABORACIÓN	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
P32. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	2	3,1	20	30,8	40	61,5	3	4,6	65	100
P33. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	3	4,6	21	32,3	38	58,5	3	4,6	65	100
P34. Comparte con las familias de sus estudiantes y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	3	4,6	23	35,4	37	56,9	2	3,1	65	100
Promedio	2,7	4,1	21,3	32,8	38,3	59,0	3	4,1	65	100

En la tabla N° 12 se observa los resultados del desempeño laboral del docente en la dimensión Establece relaciones de respeto, colaboración de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 4,1% (3) manifiestan que es Excelente, el 59% (38) manifiestan que es Bueno, el 32,8% (21) refieren que es Regular y el 4,1% (3) refieren que es Deficiente

GRAFICO N° 12

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión establece relaciones de respeto, colaboración de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.

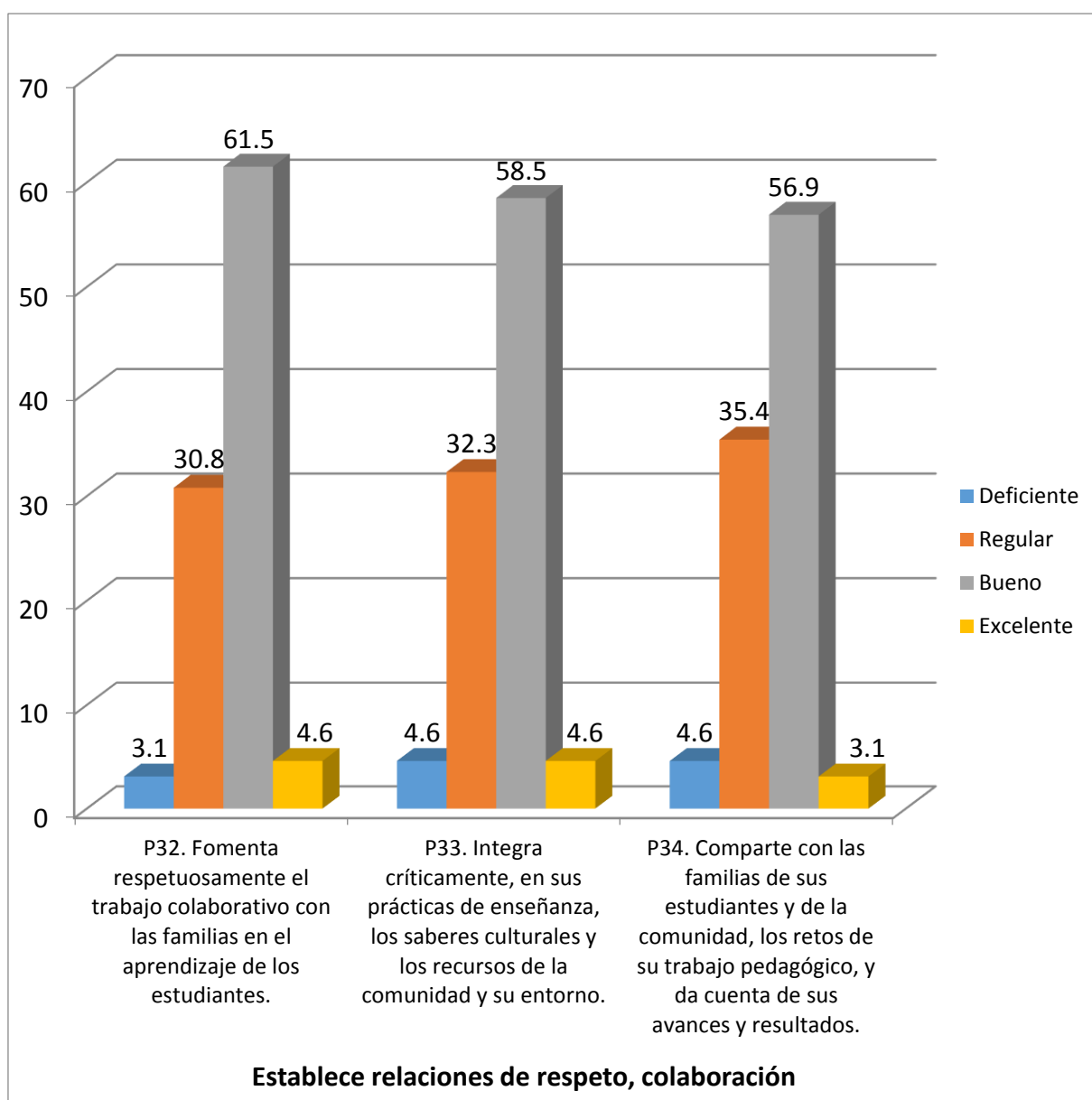


Tabla N° 13

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión establece relaciones de respeto, colaboración de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

REFLEXIONA SOBRE SU PRÁCTICA Y EXPERIENCIA INSTITUCIONAL	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
P35. Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	2	3,1	6	9,2	55	84,6	2	3,1	65	100
P36. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades e intereses de los estudiantes.	3	4,6	8	12,3	51	78,5	3	4,6	65	100
P37. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional, en el marco de su trabajo profesional.	11	10,0	10	15,4	42	64,6	2	3,1	65	100
Promedio	5,3	5,9	8,0	12,3	49,3	75,9	2	3,6	65	100

En la tabla N° 13 se observa los resultados del desempeño laboral del docente en la dimensión Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 3,6% (2) manifiestan que es Excelente, el 75,9% (49) manifiestan que es Bueno, el 12,3% (8) refieren que es Regular y el 5,9% (5) refieren que es Deficiente.

GRAFICO N° 13

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

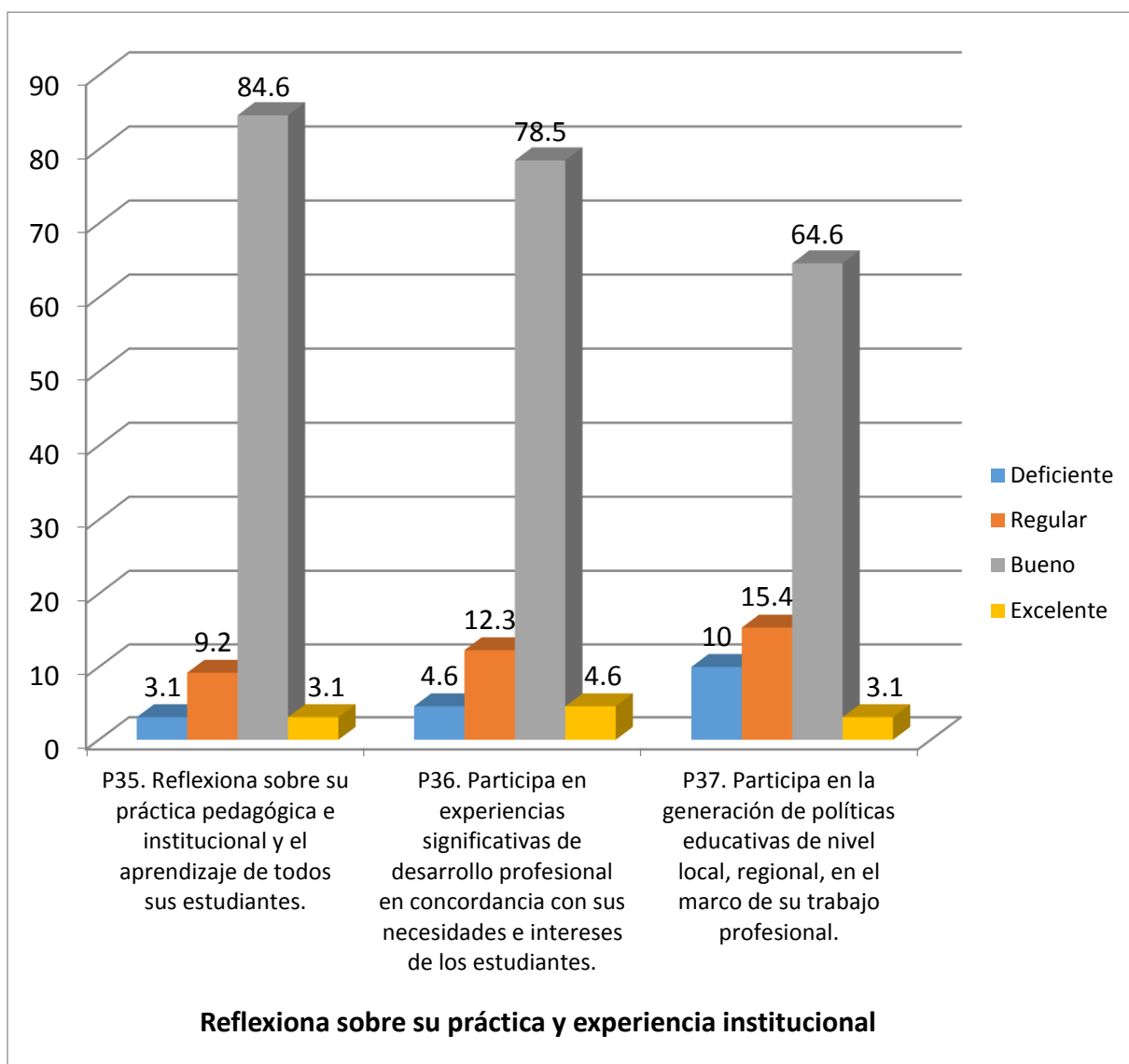


Tabla N° 14

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017

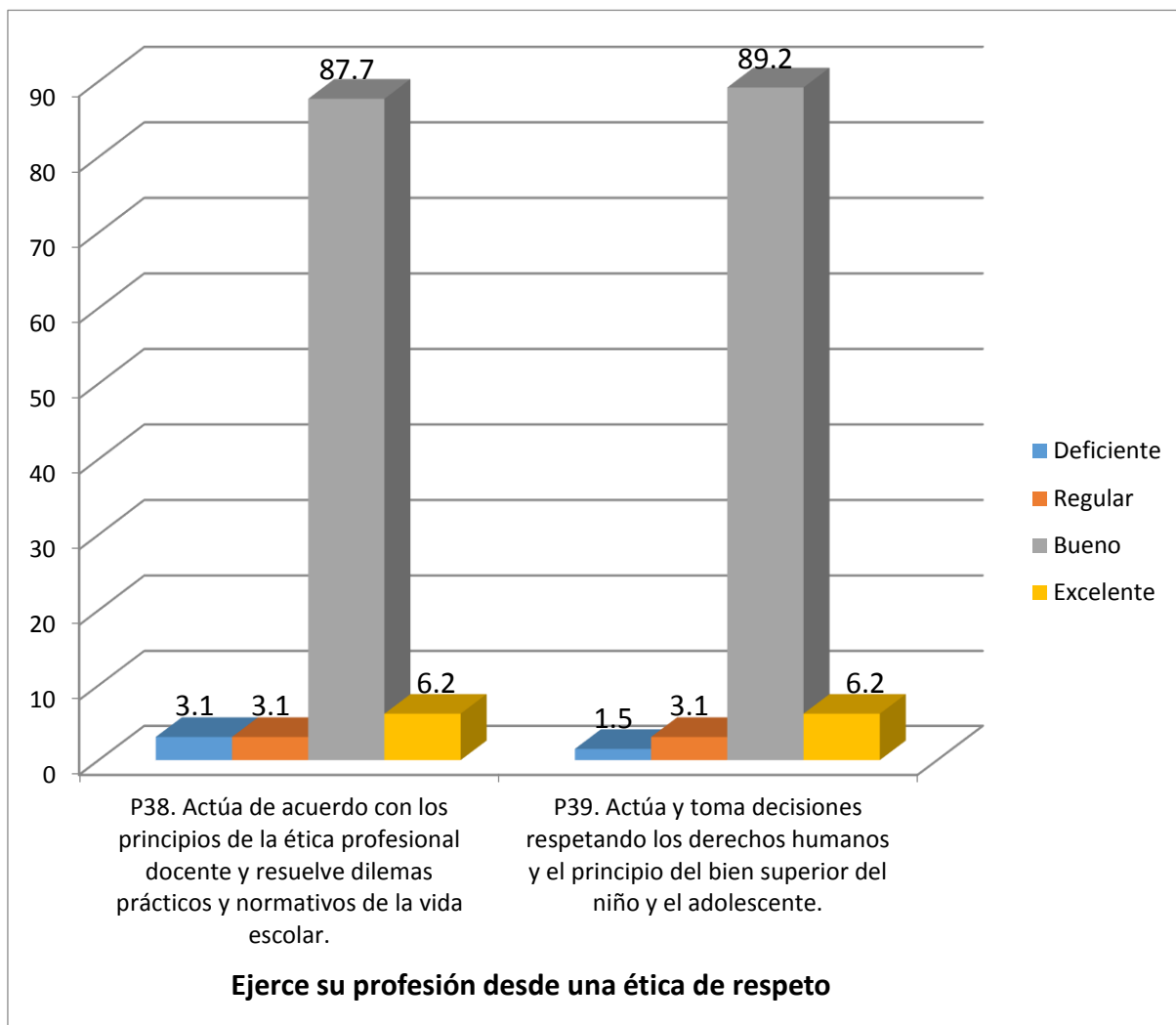
EJERCE SU PROFESIÓN DESDE UNA ÉTICA DE RESPETO DE LOS DERECHOS	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
P38. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.	2	3,1	2	3,1	57	87,7	4	6,2	65	100
P39. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	1,5	2	3,1	58	89,2	4	6,2	65	100
Promedio	1,5	2,3	2,0	3,1	57,5	88,5	4	6	65	100

En la tabla N° 14 se observa los resultados del desempeño laboral del docente en la dimensión Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 6% (4) manifiestan que es Excelente, el 88,5% (58) manifiestan que es Bueno, el 3,1% (2) refieren que es Regular y el 2,3% (1) refiere que es Deficiente.

GRAFICO N° 14

Resultado del desempeño laboral de los docentes en la dimensión ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017



3.3. Análisis Comparativo de los Resultados de la Variable: Perfil del Director en relación a la Efectividad de la gestión institucional en las Instituciones Educativas de la ciudad de Iquitos.

Tabla N° 15

Resultados generales de la variable Gestión pedagógica de la Directiva y sus dimensiones en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan – 2017.

Gestión Pedagógica de la Directiva	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Organización	1,4	2,2	13,8	21,2	49,8	76,6	65	100
Planificación estratégica	2,3	3,6	9,7	14,9	53,0	81,5	65	100
Toma de decisiones	15,3	23,6	35,3	54,4	14,3	22,1	65	100
Trabajo en equipo	1,6	2,5	30,0	46,2	33,4	51,4	65	100
Resolución de problemas institucionales	2,3	3,6	27,7	42,6	35,0	53,8	65	100
Promedio	4,6	7,1	23,3	35,8	37,1	57,1	65	100

En la Tabla N° 15 se observa los resultados generales de la evaluación de la Gestión Pedagógica de la Directiva y sus dimensiones, en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 7,1% (4,6) manifiestan que nunca hay una buena gestión de la Directiva, el 35,8% (23,3) manifiestan que A veces hay una buena gestión de la Directiva y el 57,1% (37,1) manifiestan que Siempre existe una buena gestión de la Directiva.

GRAFICO N° 15

Resultados generales de la variable Gestión pedagógica de la Directiva y sus dimensiones en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan – 2017.

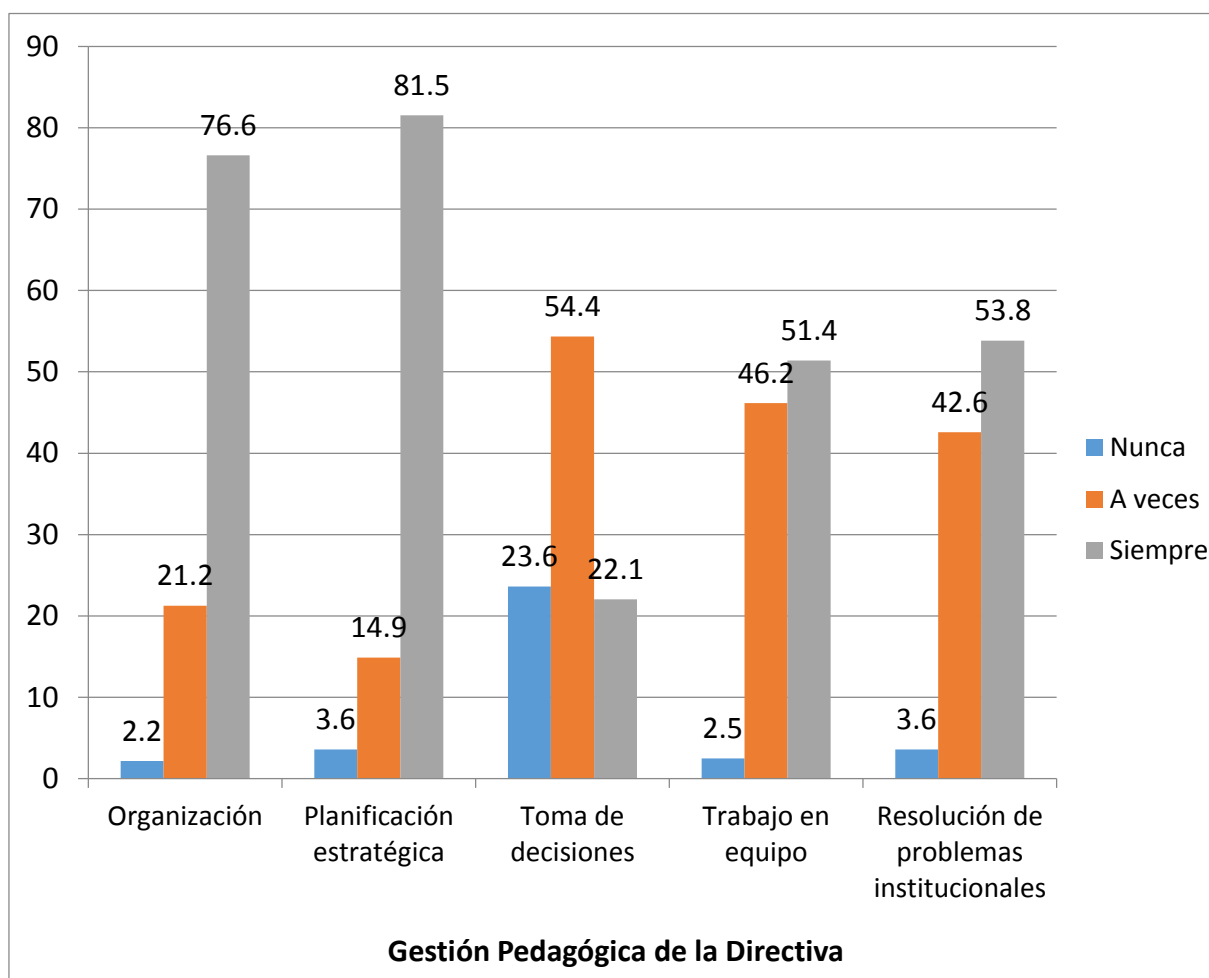


Tabla N° 16.

Resultados generales de la variable Desempeño laboral de los Docentes y sus dimensiones en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan – 2017.

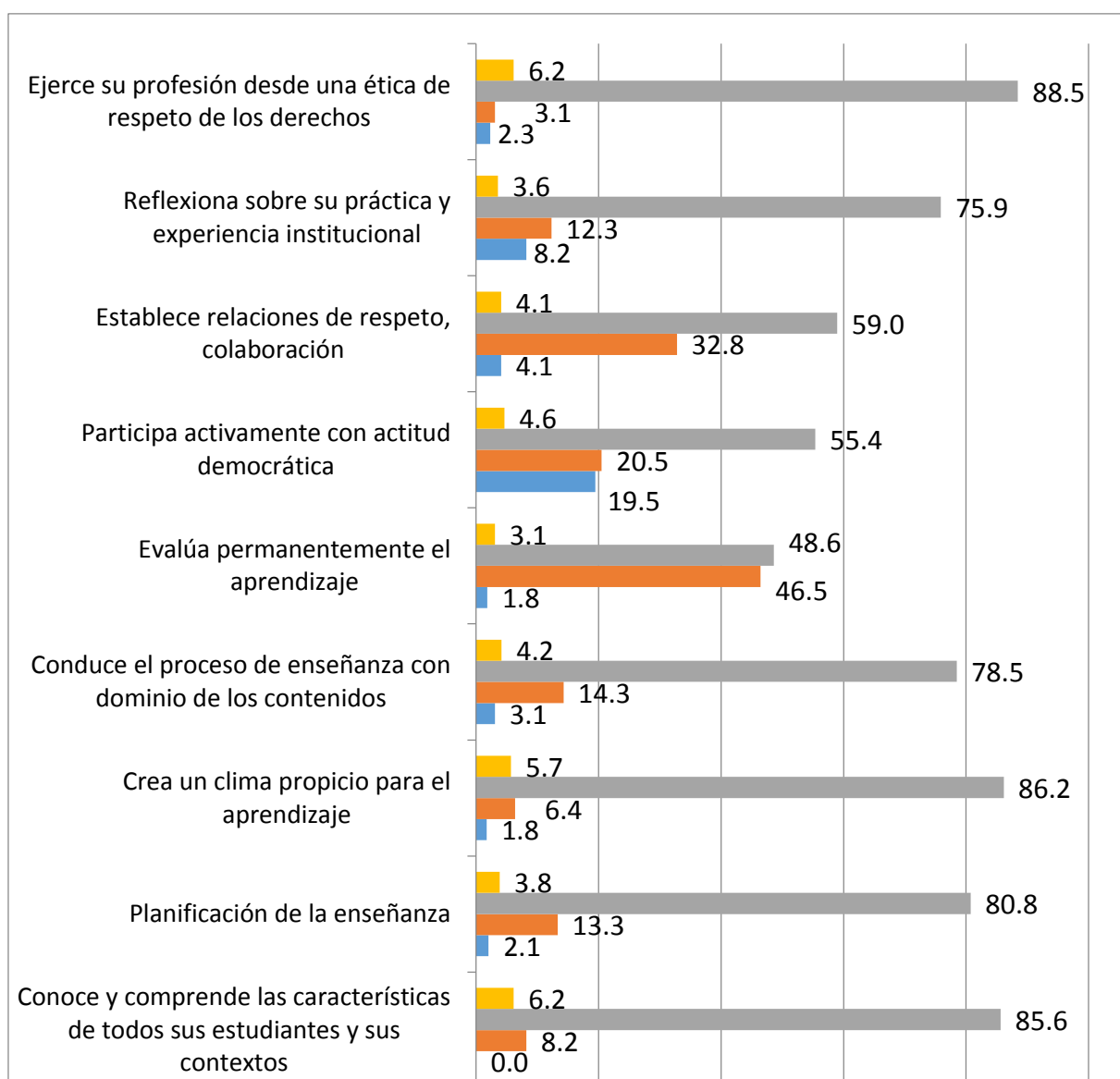
Desempeño laboral de los Docentes	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos	0	0,0	5,3	8,2	55,7	85,6	4	6,2	65	100
Planificación de la enseñanza	1,3	2,1	8,7	13,3	52,5	80,8	2,5	3,8	65	100
Crea un clima propicio para el aprendizaje	1,1	1,8	4,1	6,4	56	86,2	3,7	5,7	65	100
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos	2	3,1	9,3	14,3	51	78,5	2,7	4,2	65	100
Evalúa permanentemente el aprendizaje	1,2	1,8	30,2	46,5	31,6	48,6	2	3,1	65	100
Participa activamente con actitud democrática	12,7	19,5	13,3	20,5	36	55,4	3	4,6	65	100
Establece relaciones de respeto, colaboración	2,7	4,1	21,3	32,8	38,3	59,0	2,7	4,1	65	100
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	5,3	8,2	8	12,3	49,3	75,9	2,3	3,6	65	100
Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos	1,5	2,3	2	3,1	57,5	88,5	4	6,2	65	100
Promedio	3	5	11	17	48	73	3	5	65	100

En la Tabla N° 16 se observa los resultados generales de la evaluación del Desempeño laboral de los Docentes y sus dimensiones, de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 5% (3) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es deficiente, el 17% (11) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es regular, el 73% (48) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es bueno, y el 5% (3) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es Excelente.

GRAFICO N° 16

Resultados generales de la variable Desempeño laboral de los Docentes y sus dimensiones en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan – 2017



- 3.4. Resultados de la relación entre la variable: Gestión Pedagógica de la Directiva y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.

Tabla N° 17

Resultados de la relación entre la variable Gestión Pedagógica de la Directiva y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.

Gestión Pedagógica de la Directiva	Desempeño Laboral Docente						Total	
	Regular		Bueno		Excelente			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
A veces	4	6,2	21	32,3	0	0,0	25	38,5
Siempre	2	3,1	37	56,9	1	1,5	40	61,5
Promedio	6	9,2	58	89,2	1	1,5	65	100

Del análisis descriptivo Bivariado, de la variable independiente Gestión Pedagógica del Director con la variable dependiente Desempeño laboral de los Docentes en el 100% (65) de encuestados de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan – 2017, se tiene

que del 9,3% (6) con Desempeño Laboral Docente regular, el 6,2% (4) refiere a veces ser debido a una buena Gestión Pedagógica de la directiva, y el 3,1% (2) refiere que siempre se debe a una buena Gestión Pedagógica de la directiva.

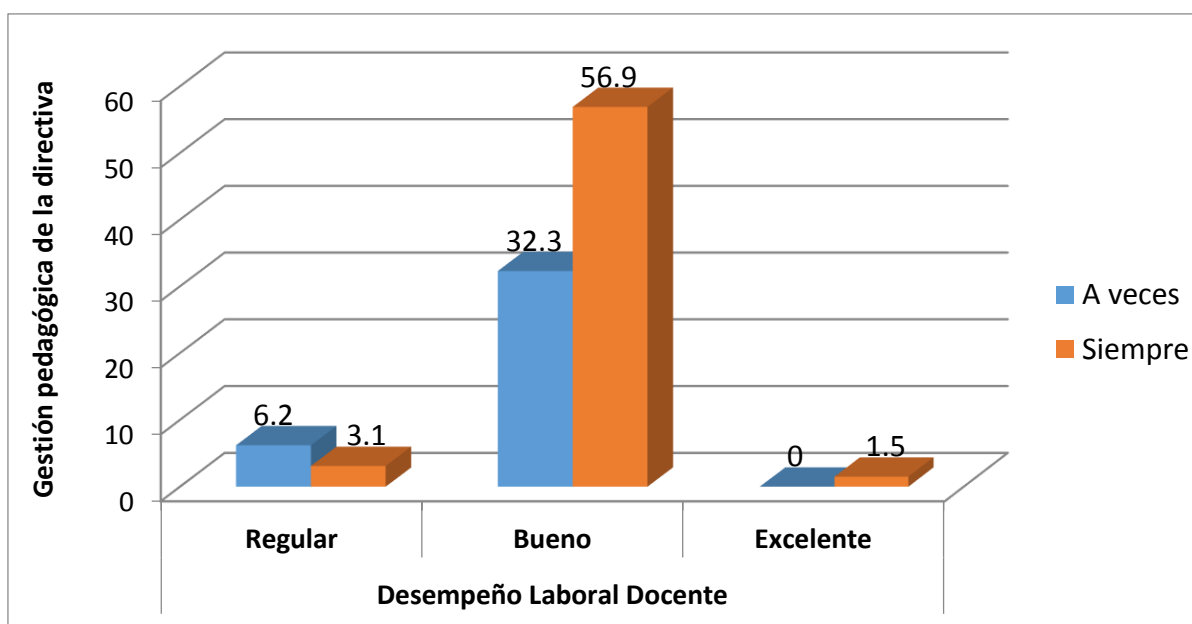
Del 89,2% (58) con Desempeño Laboral Docente bueno, el 56,9% (37) refiere siempre se debe a una buena Gestión Pedagógica de la directiva, y el 32,3% (21) refiere que a veces se debe a una buena Gestión Pedagógica de la directiva.

Mientras que sólo el 1,5% (1) con Desempeño Laboral Docente excelente se debe siempre a la Gestión Pedagógica de la directiva.

Además se observa cualitativamente que existe relación ordinal entre la Gestión Pedagógica de la directiva y el Desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”; es decir, a medida que la gestión pedagógica de la directiva se haga siempre, el desempeño laboral de los Docentes va a ser bueno o mucho mejor, esta relación observada se verificará la hipótesis de la investigación.

GRAFICO N° 17

Resultado de la relación entre la variable Gestión Pedagógica de la Directiva y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan – 2017.



3.5. Prueba de hipótesis

Con la finalidad de contrastar la hipótesis planteada en la investigación, se procede a desarrollar el siguiente proceso de prueba de hipótesis.

“Existe relación entre la Gestión Pedagógica de la Directiva y el Desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa N°

6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania del distrito de San Juan - 2017”

Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : La Gestión Pedagógica de la Directiva NO está relacionado significativamente al Desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania del distrito de San Juan - 2017.

H_a : La Gestión Pedagógica de la Directiva está relacionado significativamente al Desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania del distrito de San Juan - 2017.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05$$

Grados de Libertad:

$$gl = (c - 1)(r - 1)$$

Dónde:

c = Número de columnas

r = Número de filas

gl = grados de libertad = $(c - 1)(r - 1)$

Estadístico de prueba Chi Cuadrada:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_1 - E_1)^2}{E_1} + \frac{(O_2 - E_2)^2}{E_2} + \frac{(O_3 - E_3)^2}{E_3} + \dots$$

Dónde:

O_1, O_2, \dots = Frecuencias observadas

E_1, E_2, \dots = Frecuencias esperadas

Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

$$x^2_{\text{calculado}} = 2,766$$

$$gl = 2$$

$$p = 0,251 \quad (p > 0,05)$$

A un nivel de 0,251% se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por lo que se puede afirmar que la Gestión Pedagógica de la Directiva No está relacionado significativamente al Desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania del distrito de San Juan – 2017.

IV. DISCUSIÓN

Al realizar el análisis inferencial a través de la aplicación de la prueba estadística inferencial paramétrica de chi-Cuadrada entre los resultados de la variable independiente Gestión Pedagógica del Director con la variable dependiente Desempeño laboral de los Docentes, se obtuvo el resultado de hipótesis: “La Gestión Pedagógica de la Directiva está relacionado significativamente al Desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania del distrito de San Juan – 2017”. Esto coincide con la opinión y la conclusión vertida por **Gonzales, A. (2013)** con su trabajo “El liderazgo del Director y el desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa Estatal José Tadeo Monagas” en donde concluye que: los directivos de la Institución no implementan un estilo de liderazgo dirigido a propiciar el mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, por cuanto no ofrecen espacios de participación al personal para la toma de decisiones en asuntos relacionados con el bienestar de la organización escolar.

De la misma forma **Vargas, D. (2012)**, con su trabajo: “Gestión Pedagógica del trabajo docente a través de grupos” nos recomienda que los procesos de liderazgo, de comunicación, la solución de conflictos y la toma de decisiones en equipo, contribuyen a la construcción del clima organizativo-institucional positivo; el liderazgo participativo de las autoridades y de los coordinadores de grupo de trabajo docente motiva a los docentes a desarrollar las tareas con creatividad para realizar innovaciones, y que el liderazgo promueve el respeto entre los docentes y contribuye a la eficacia en el logro de los objetivos de la gestión pedagógica. Además los resultados coinciden con **Vargas, D. (2012)**, con su trabajo: “Gestión Pedagógica del trabajo docente a través de grupos” nos manifiesta que los procesos de liderazgo, de comunicación, la solución de conflictos y la toma de decisiones en equipo, contribuyen a la construcción del clima organizativo-institucional positivo; el liderazgo participativo de las autoridades y de los coordinadores de grupo de trabajo docente motiva a los docentes a desarrollar las tareas con creatividad para realizar innovaciones.

Por otro lado **Bernal, A. (2013)**, en una investigación descriptiva correlacional, se propuso determinar la relación entre liderazgo y calidad de la gestión educativa. Se afirma con un 98% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona significativamente con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas. Mientras tanto los resultados tienen relación con lo que concluye **Díaz, H. (2012)** en su artículo: “Un director para la escuela peruana”, afirma que el director es pieza clave en la institución de enseñanza. El éxito en el cumplimiento de las finalidades institucionales depende en gran medida de su capacidad de idear, conducir y movilizar a la comunidad educativa hacia los objetivos y metas que más convengan a la organización. Además, el aprovechamiento del potencial que tiene cada profesor y el equipo docente en general están fuertemente condicionados por la capacidad del director de estimularlos a trazarse metas crecientemente ambiciosas. Por ello sostiene que la cualidad más trascendente que debe poseer un director es el liderazgo real, ganado en base a estilos de gerencia que combinen el claro establecimiento de estándares de funcionamiento y metas institucionales, la disponibilidad de recursos con las prioridades, el trabajo en equipo y las decisiones basadas en confiables y oportunos sistemas de información. Además los resultados coinciden con lo que nos plantea **Calla, G. (2013)**, en el programa de Maestría de la Universidad Nacional de Educación en convenio con el Gobierno Regional del Callao, obtuvo como resultado la determinación de un alto grado de correlación entre el desempeño de los profesores y el estilo de liderazgo ejercido por los directores. Asimismo expresa que los directores de esta región presentan un estilo de liderazgo preponderantemente autoritario y anárquico.

V. CONCLUSIONES

A. A Nivel de Objetivo General.

Los resultados obtenidos en ambas variables nos permiten sostener que la Gestión Pedagógica de la Directiva se relaciona significativamente con el Desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.

B. A Nivel de Objetivo Especifico

- ✓ Los Resultados generales de la variable Gestión pedagógica de la Directiva y sus dimensiones fue calificada de **Siempre** con un promedio del 51.7% equivalente a 37 maestros de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.
- ✓ Los resultados generales de la variable Desempeño laboral de los Docentes y sus dimensiones fue calificada de **Bueno** con un promedio del 73% equivalente a 48 maestros de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.
- ✓ Al relacionar los logros promedios de la Gestión pedagógica de la Directiva y del Desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017. Se observa que el promedio 51.7% (escala Bueno) obtenida por la variable Gestión pedagógica de la directiva y que el promedio 73% (escala Bueno) obtenida por la variable Desempeño laboral de los Docentes nos permite concluir que existe una estrecha relación entre la Gestión pedagógica de la Directiva y del Desempeño laboral de los Docentes

VI. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la Institución Educativa, promover ante los docentes una permanente evaluación de su desempeño laboral a través de la aplicación de una encuesta para verificar la calidad del servicio que brinden a la comunidad educativa.
2. A los docentes desarrollar procesos de observación para identificar con mayor precisión la gestión pedagógica de los directivos para comprobar que su gestión sea la adecuada.
3. Al cuerpo directivo y docentes mejorar las estrategias de comunicación en el trabajo para que los estamentos educativos tengan una mejor coordinación y se puedan alcanzar las metas programadas.

VII. PROPUESTAS

1. Que los tres estamentos de la I.E desarrollen constantes procesos y medios de observación durante todo el año para poder identificar con mayor precisión las falencias dadas en la institución
2. Que los miembros directivos de manera progresiva mejoren el modo de coordinar las actividades programadas.
3. Que los miembros directivos tengan la capacidad de dar resolución a los conflictos internos palpables entre cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

VIII. REFERENCIAS

- Abriles, M. (2011), Nuevas demandas a la educación y a las instituciones escolares y la profesionalización de los docentes. Revista Iberoamericana de Educación Argentina.
- Balzán, Y. (2011), Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapas de educación en el municipio escolar N° 4 de Maracaibo. Estado de Zulia. Universidad Rafael Urdaneta.
- Benno, S. (2013), Gestión educativa y calidad de vida: Implicancias para América Latina. Ediciones Troquel. Buenos Aires. Argentina.
- Bernal, A. (2011), Liderazgo del profesor: Objetivo básico de la gestión educativa. Trabajo monográfico. Revista Iberoamericana de Educación.
- Bloom, B. (2012), Nuevos juicios sobre el aprendizaje: Implicancias para la enseñanza y el currículo. Revista de Educación.
- Calla, G. (2013), Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla, Callao. Lima. Perú.
- Castillo, A. (2010), Liderazgo administrativo: Reto para el director de escuela del siglo XXI. UPEL- IPB.
- Definición ABC (2011). Definiciones.
- Delgado, K. (2011), Evaluación y meta cognición en el aula. Revista de Investigación Educativa. Volumen 13.
- Díaz, H. (2011), La acción educativa en la Postmodernidad. Educare. UPEL. IPB.
- DRAE (2016), Definiciones. Edición Tricentenario.
- Estudiantes UPEL (2011), Boletín Informativo. Guanare. Revista Digital.
- Fow, A. (2012), Percepción del desempeño docente y rendimiento académico en el área de Matemática en Educación

- Primaria de la Región Callao. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Perú.
- Freire, S. & Miranda, A. (2014), El rol del director en la escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Grupo de Análisis para el Desarrollo GRADE. Avances de investigación. Educación y Aprendizaje. Lima. Perú.
- García, C. J. (2011), Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis no publicada Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- García, J. (2012), Docente Moderno 2013.
- García, J. (2011), Pedagogía social: Pensar la educación como profesión. Casa de Libros Plus. Alianza Editorial.
- Gonzales, A. (2013), El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Estatal José Tadeo Monagas, ubicada en el Municipio de Baralt, Estado de Zulia. Editorial Kairós. Venezuela.
- Gonzales, N. (2011), Perfil del director: Competencias de la Posición de Director o Directora de un centro educativo. Ciencia y Sociedad Volumen 12. Instituto Tecnológico de Santo Domingo República Dominicana.
- Grinberg, S. & Lay, E. (2011), Pedagogía, currículo y subjetividad: Entre pasado y futuro. Universidad Nacional de Quilmes.
- Harris, M. (2009), Introducción a la Antropología General. Alianza Editorial. Argentina.
- Marconi, J. (2012), Dirección educativa y educación administrativa. American Andragos University. La Ceiba. Honduras.

- Mena, E. (2011), Gestión pedagógica de la directora del Colegio Mi Redentor del distrito V del Municipio de Managua. Monografías.com
- Ministerio de Educación (2012), Ley General de Educación N° 28044. Lima- Perú: Imprenta del Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación (2012), Ley de la Reforma Magisterial. Lima – Perú.
- Ministerio de Educación (2014), Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima- Perú.
- Ministerio de Educación (2012), Marco del Buen Desempeño Docente. Lima- Perú.
- Ministerio de Educación- Gestión Nacional de Educación (2015), Gestión Eficaz para fortalecer la Escuela Pública. Lima- Perú.
- Ministerio de Educación (2015), Guías de Orientaciones Técnicas para el Cumplimiento de los Compromisos de desempeño 2015.
- Montas, F. (2011), Gestión pedagógica. Digicentro Famal. Monografías.com
- Mutis, Ibarra J.(2012),Desempeño Docente. Nariño-Colombia.
- Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (2011), Boletín Informativo.
- Rizo, H. (2011), La evaluación del aprendizaje: Una propuesta de evaluación basada en productos académicos. Revista Electrónica Iberoamericana de Calidad, Eficiencia y Cambio en Educación.
- Rojas, G. (2011), Estilos cognoscitivos y dificultades de aprendizaje. Estudios Pedagógicos.
- Sandoval, L. (2011), Un modelo de Gestión Educativa para la Institución de Educación Básica Regular. Chiclayo-Perú.

- UNESCO-PERÚ (2011), Manual de gestión para Directores de Instituciones Educativas. Primera edición, Lima – Perú.
- Valdés, H. (2011), El desempeño del maestro docente y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación.
- Valdez, H. (2011), Calidad y equidad de educación: concepciones teóricas y tendencias metodológicas para su evaluación. ciberdocencia.gob.pe
- Valenzuela, J. (2013), Liderazgo directivo. Gestión de procesos y gestión de riesgos. XX Congreso Internacional de Educación y Aprendizaje. Universidad del Egeo. Rodas. Grecia
- Vargas, D. (2010), Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.
- Yábar, I. (2013), La gestión educativa y su relación con la práctica docente de la institución educativa primaria Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima. Cercado.

ANEXO

Anexo 01

Artículo científico

Gestión pedagógica de la directiva y su relación con el desempeño laboral de los docentes autora ANA RAQUEL RIOS PEÑA, anripemilenium@yahoo.com, Docente de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania.

El presente estudio tuvo como propósito: Establecer la relación entre “Gestión pedagógica de la directiva y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 6010227 “club de leones de Lemgo Alemania” San Juan-Maynas 2017”.

El estudio fue de tipo Correlacional no experimental ex post-facto con un diseño Transeccional Correlacional, la muestra estuvo conformada por los directivos y docentes de la institución educativa N° 6010227 “club de leones de Lemgo Alemania

La técnica que se empleó para la recolección de los datos fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario encuesta y para el análisis de los datos se empleó tablas de porcentaje y promedios, gráficos estadísticos y la prueba de hipótesis de Chi-Cuadrada. Los resultados más relevantes fueron: Al establecer la No relación entre los resultados de la Gestión de la directiva que del 100% (65) de encuestados, el 7,1% (4,6) manifiestan que nunca hay una buena gestión de la Directiva, el 35,8% (23,3) manifiestan que A veces hay una buena gestión de la Directiva y el 57,1% (37,1) manifiestan que Siempre existe una buena gestión de la Directiva y el Desempeño laboral de los docentes que del 100% (65) de encuestados, el 5% (3) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es deficiente, el 17% (11) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es regular, el 73% (48) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es bueno, y el 5% (3) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es Excelente. de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017

Palabras Claves: Gestión directiva, desempeño docente, Gestión pedagógica, Educación Básica Regular.

Article scientific

Teaching of the directive and its relationship with the work performance of the educational author ANA RAQUEL RIOS PEÑA, anripemilenium@yahoo.com, teacher of the institution education N ° 6010227 “club de Leones de Lemgo Alemania”

The present study had as its purpose: to establish the relationship between "Directors management and the teachers' labor performance in the educational institution N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” San Juan- Maynas 2017”.

The study was non experimental Correlated type, ex post-facto transactional Correlated design, the sample was constituted by the directors and teachers of the educational institution N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania

The technique which was used to collect information was the survey, the instrument was the questionnaire survey and for the data's analysis was the tables of percentage and averages, statistic graphics and the hypothesis proof of chi-square. The most relevant results were:

To establish the No relation among the results of the directors management that of 100% (65) of surveyed, the 7.1% (4,6) manifest that Never there is a good directors management the 35.8% (23.3) manifest that Sometimes exists a good directors management and the 57.1% (37.1) manifest that Always exists a good directors management and the teachers' labor performance that of 100% (65) of surveyed, the 5% (3) manifest that the teachers labor performance is Deficient, the 17% (11) manifest that the teacher's labor performance is Good, and the 5% (3) manifest that the teacher's labor performance is Excellent, of the educative institution number 6010227 “ Club de Leones de Lemgo Alemania” of San Juan district-2017.

Word keys: Director's Management, Teacher's Performance, Pedagogical Management, Regular basic Education.

INTRODUCCIÓN

Desde hace muchos años atrás y hasta hoy en día, la educación ha estado sujeta a muchos cambios, empezando por las diversas teorías y paradigmas educativos planteados desde épocas pasadas, tales como: la Teoría conductista, cognitivista, constructivista, etc. Conllevados por ello se desarrollaron varias propuestas educativas con el fin de mejorar nuestra calidad educativa. El crecimiento y la diversificación del sistema educativo así como el incremento en los problemas de eficiencia, equidad y legitimación por las que atraviesa nuestra enseñanza pública, hace que el director no sólo sea visto como un ente gestor, sino como un líder administrador, capaz de mantener una organización flexible y tomar decisiones adecuadas para lograr las metas trazadas en el quehacer educativo, y es por ello que debe tener una formación académica en gestión que busque la mejora profesional en sus docentes, para mejorar las capacidades productivas y capital humano e insertarlos en el marco de la competencia global. Hoy más que nunca los directivos encargados de dirigir una institución y/u organización deben desarrollar un modelo de gestión pertinente y un nuevo estilo de liderazgo que les permita integrar, motivar y desarrollar a sus docentes para que la organización sea cada día más eficiente, eficaz y rentable. El personal debe ser parte integrante del destino que tome la organización y para ello se les motiva, capacita, orienta, comprende y más que nada se le brinda el acompañamiento requerido para cada caso, creando en ellos críticas que les sirvan de mejora.

METODOLOGÍA

Este estudio pertenece al modelo de investigación científica cuantitativa porque el problema a investigar fue específico, los resultados se recolectaron para fundamentar los resultados a través de la medición numérica y el análisis en procedimientos estadísticos, se seguirá el proceso cuantitativo en forma secuencial. Cada etapa precede a la siguiente en forma rigurosa y lógica, siendo las etapas: Idea, planteamiento de problema, revisión de la literatura y desarrollo de marco teórico, visualización del alcance del estudio, elaboración de la hipótesis y definición de las variables, desarrollo del diseño de investigación, definición y

selección de la muestra, recolección de los datos, análisis de los datos, elaboración del reporte de resultados.

Población

La población estará constituida por la Directiva de la Institución (1 director, 1 subdirectora, 1 coordinadora académica) y 52 docentes pertenecientes a la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017

Muestra

En el presente estudio al ser nuestra población relativamente pequeña, la muestra objeto de estudio estará conformada por el 100% de la población. (*Polit, D. et al (2000)*)

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica.

La técnica que se empleará será la Encuesta, dirigida a los subdirectores y docentes de la Institución Educativa.

Instrumento.

El instrumento que se empleará para la recolección de datos será el cuestionario- encuesta.

RESULTADOS

Análisis Comparativo de los Resultados de la Variable: Perfil del Director en relación a la Efectividad de la gestión institucional en las Instituciones Educativas de la ciudad de Iquitos.

Tabla N° 15.

Resultados generales de la variable Gestión pedagógica de la Directiva y sus dimensiones en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan – 2017.

Gestión Pedagógica de la Directiva	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Organización	1,4	2,2	13,8	21,2	49,8	76,6	65	100
Planificación estratégica	2,3	3,6	9,7	14,9	53,0	81,5	65	100
Toma de decisiones	15,3	23,6	35,3	54,4	14,3	22,1	65	100
Trabajo en equipo	1,6	2,5	30,0	46,2	33,4	51,4	65	100
Resolución de problemas institucionales	2,3	3,6	27,7	42,6	35,0	53,8	65	100
Promedio	4,6	7,1	23,3	35,8	37,1	57,1	65	100

En la Tabla N° 15 se observa los resultados generales de la evaluación de la Gestión Pedagógica de la Directiva y sus dimensiones, en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 7,1% (4,6) manifiestan que nunca hay una buena gestión de la Directiva, el 35,8% (23,3) manifiestan que A veces hay una buena gestión de la Directiva y el 57,1% (37,1) manifiestan que Siempre existe una buena gestión de la Directiva.

GRAFICO N° 15

Resultados generales de la variable Gestión pedagógica de la Directiva y sus dimensiones en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan – 2017.

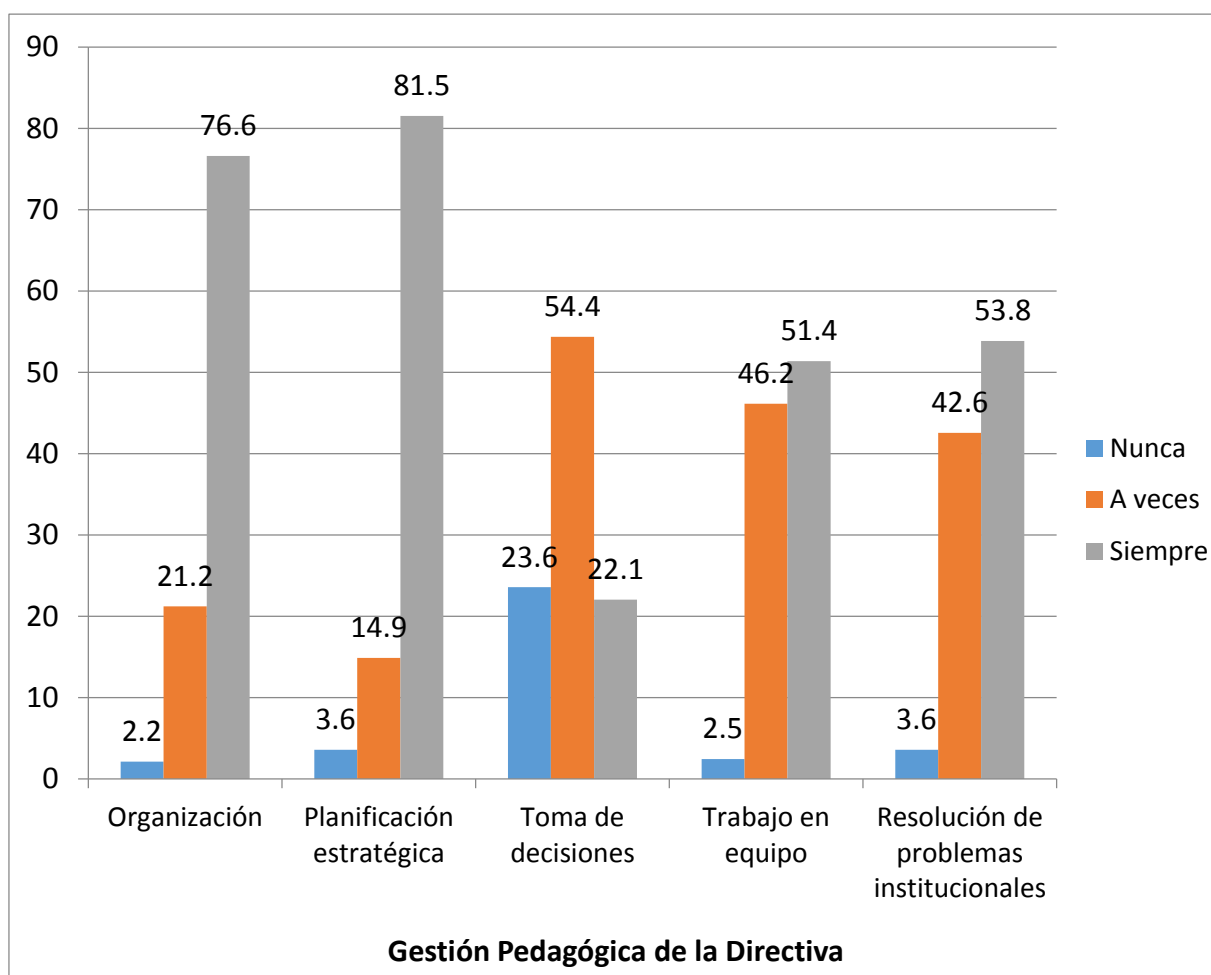


Tabla N° 16.

Resultados generales de la variable Desempeño laboral de los Docentes y sus dimensiones en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan – 2017.

Desempeño laboral de los Docentes	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos	0	0,0	5,3	8,2	55,7	85,6	4	6,2	65	100
Planificación de la enseñanza	1,3	2,1	8,7	13,3	52,5	80,8	2,5	3,8	65	100
Crea un clima propicio para el aprendizaje	1,1	1,8	4,1	6,4	56	86,2	3,7	5,7	65	100
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos	2	3,1	9,3	14,3	51	78,5	2,7	4,2	65	100
Evalúa permanentemente el aprendizaje	1,2	1,8	30,2	46,5	31,6	48,6	2	3,1	65	100
Participa activamente con actitud democrática	12,7	19,5	13,3	20,5	36	55,4	3	4,6	65	100
Establece relaciones de respeto, colaboración	2,7	4,1	21,3	32,8	38,3	59,0	2,7	4,1	65	100
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	5,3	8,2	8	12,3	49,3	75,9	2,3	3,6	65	100
Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos	1,5	2,3	2	3,1	57,5	88,5	4	6,2	65	100
Promedio	3	5	11	17	48	73	3	5	65	100

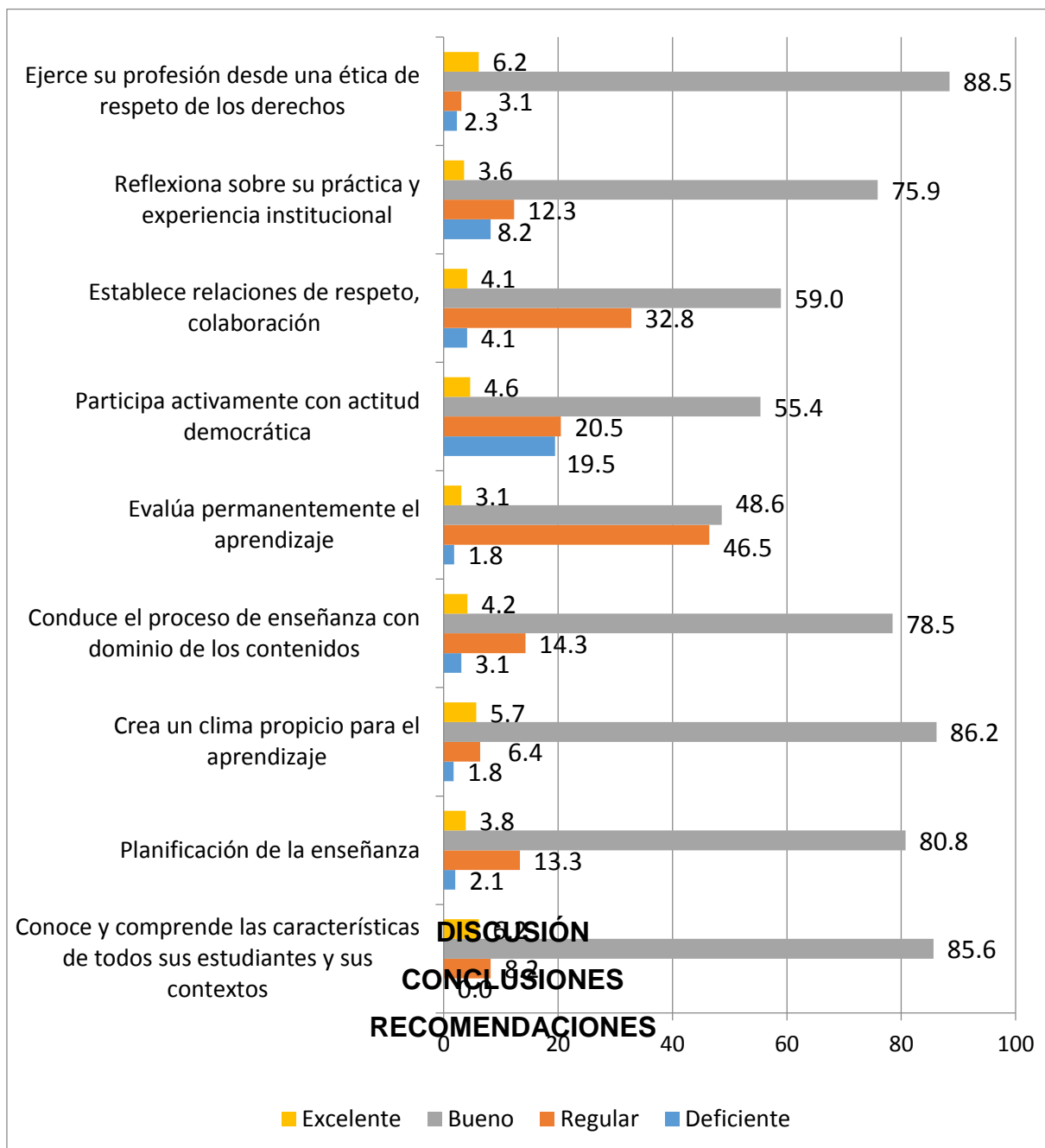
En la Tabla N° 16 se observa los resultados generales de la evaluación del Desempeño laboral de los Docentes y sus dimensiones, de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, y muestra lo siguiente:

Del 100% (65) de encuestados, el 5% (3) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es deficiente, el 17% (11) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es regular, el 73% (48) manifiestan que el desempeño laboral de

los docentes es bueno, y el 5% (3) manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es Excelente.

GRAFICO N° 16

Resultados generales de la variable Desempeño laboral de los Docentes y sus dimensiones en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan – 2017.



Resultados de la relación entre la variable: Gestión Pedagógica de la Directiva y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.

Tabla N° 17.

Resultado de la relación entre la variable Gestión Pedagógica de la Directiva y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.

Gestión Pedagógica de la Directiva	Desempeño Laboral Docente						Total	
	Regular		Bueno		Excelente			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
A veces	4	6,2	21	32,3	0	0,0	25	38,5
Siempre	2	3,1	37	56,9	1	1,5	40	61,5
Promedio	6	9,3	58	89,2	1	1,5	65	100

Del análisis descriptivo Bivariado, de la variable independiente Gestión Pedagógica del Director con la variable dependiente Desempeño laboral de los Docentes en el 100% (65) de encuestados de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan – 2017, se tiene que del 9,3% (6) con Desempeño Laboral Docente regular, el 6,2% (4) refiere a veces ser debido a una buena Gestión Pedagógica de la directiva, y el 3,1% (2) refiere que siempre se debe a una buena Gestión Pedagógica de la directiva.

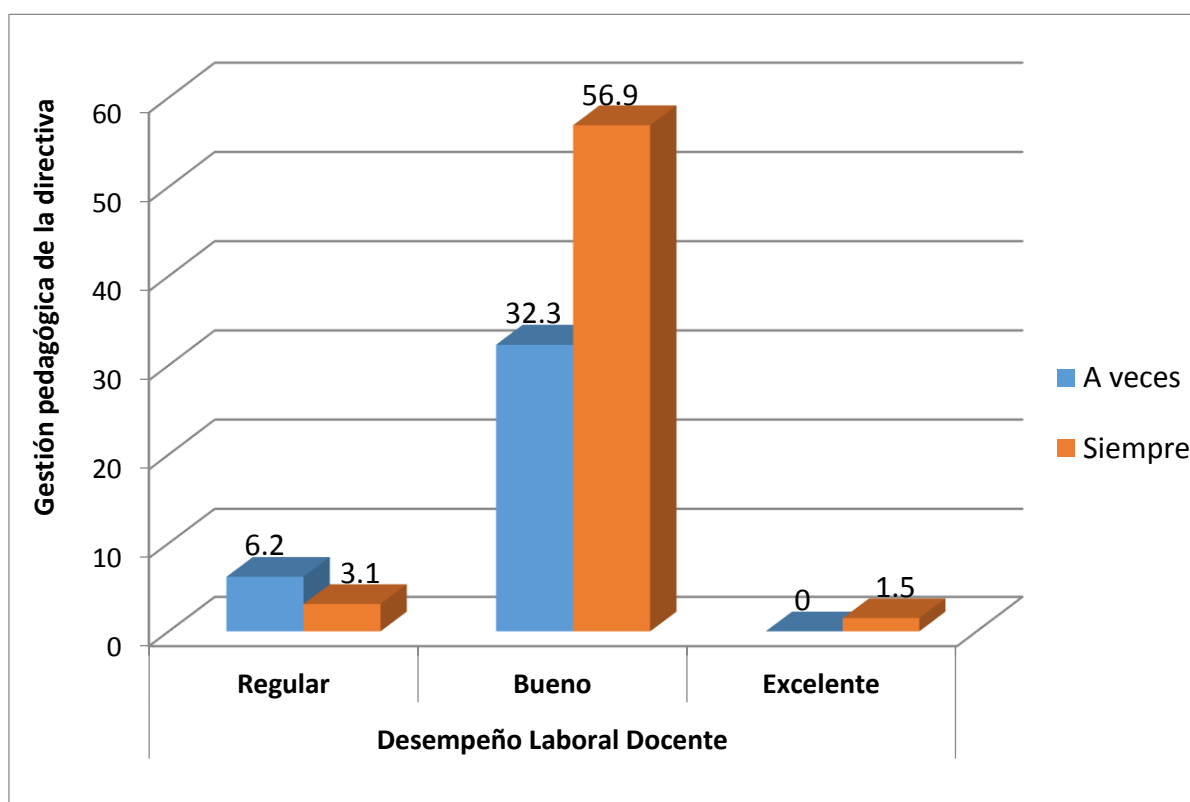
Del 89,2% (58) con Desempeño Laboral Docente bueno, el 56,9% (37) refiere siempre se debe a una buena Gestión Pedagógica de la directiva, y el 32,3% (21) refiere que a veces se debe a una buena Gestión Pedagógica de la directiva.

Mientras que sólo el 1,5% (1) con Desempeño Laboral Docente excelente se debe siempre a la Gestión Pedagógica de la directiva.

Además se observa cualitativamente que existe relación ordinal entre la Gestión Pedagógica de la directiva y el Desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”; es decir, a medida que la gestión pedagógica de la directiva se haga siempre, el desempeño laboral de los Docentes va a ser bueno o mucho mejor, esta relación observada se verificará la hipótesis de la investigación.

GRAFICO N° 17

Resultado de la relación entre la variable Gestión Pedagógica de la Directiva y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan – 2017.



REFERENCIAS

- Abriles, M. (2011), Nuevas demandas a la educación y a las instituciones escolares y la profesionalización de los docentes. Revista Iberoamericana de Educación Argentina.
- Balzán, Y. (2011), Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapas de educación en el municipio escolar N° 4 de Maracaibo. Estado de Zulia. Universidad Rafael Urdaneta.
- Benno, S. (2013), Gestión educativa y calidad de vida: Implicancias para América Latina. Ediciones Troquel. Buenos Aires. Argentina.
- Bernal, A. (2011), Liderazgo del profesor: Objetivo básico de la gestión educativa. Trabajo monográfico. Revista Iberoamericana de Educación.
- Bloom, B. (2012), Nuevos juicios sobre el aprendizaje: Implicancias para la enseñanza y el currículo. Revista de Educación.
- Calla, G. (2013), Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla, Callao. Lima. Perú.

RECONOCIMIENTOS

- A mi asesora: Mgr. BLANCA LUZ GRATELLI TUESTA, por su asesoramiento a lo largo del desarrollo del presente estudio.
- A los miembros del jurado calificador por la dedicación prestada al revisar mi proyecto de investigación.
- A mis profesores de la Maestría en Educación, por sus sabias enseñanzas y por la entrega incondicional de su amistad y buen ejemplo.
- A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de culminar mis estudios de Maestría en Educación.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, ANA RAQUEL RIOS PEÑA, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N°: 05384490. Con la tesis titulada:

“Gestión pedagógica de la directiva y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa n° 6010227 “club de leones de Lemgo Alemania” San Juan-Maynas 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 5) La tesis es de mi autoría.
- 6) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 7) La tesis no ha sido plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 8) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificada (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Iquitos, noviembre del 2017

Nombres y Apellidos: Ana Raquel Ríos Peña

DNI N°: 05384490



**ESCUELA DE
POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO N° 2
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA
DIRECTIVA
(PARA LOS DOCENTES)

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información sobre la Gestión Pedagógica del Director de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017. Este instrumento es uno de los elementos de la tesis para optar el Grado Académico de Magister.

*Solicitamos su colaboración para el llenado del cuestionario, le agradeceríamos que sus respuestas sean veraces para poder lograr con éxito los fines del estudio.

II. INSTRUCCIONES

Estimado colega, por favor responda de acuerdo a su experiencia y opinión actual los siguientes ítems, para realizar un estudio sobre la Gestión Pedagógica del Director y su influencia en el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017. Es importante que sus respuestas sean totalmente honestas, se le garantiza que serán manejadas en forma estrictamente confidencial y que sólo se reportarán resultados globales de las diversas áreas.

Se le solicita marcando con una “X”, en el recuadro de la derecha a cada pregunta, eligiendo la opción que más se acerque a su opinión. Para cada uno de ellas se tendrá cuatro posibles respuestas:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Nº	ÍTEMS	S 3	A.V 2	N 1
ORGANIZACIÓN				
1	¿El director constituye equipos de trabajo?			
2	¿El director distribuye equipos de trabajo idóneamente?			
3	¿El director hace toma decisiones?			
4	¿El director socializa la información con los miembros de la I.E?			
5	¿El director hace partícipe a los miembros de la I.E de su gestión?			
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA				
6	¿El director hace participar en la elaboración del PEI?			
7	¿Participan los docentes y padres de familia en la elaboración del PEI y PAT?			
8	¿La visión y misión del PEI está planteado de acuerdo a su realidad?			
TOMA DE DECISIONES				
9	¿El director hace toma de decisiones autoritariamente?			
10	¿El director informa y hace participar a los miembros de la I.E en la toma de decisiones?			
11	¿El director solo hace partícipe de las decisiones a los directivos?			
TRABAJO EN EQUIPO				
12	¿Participan los directivos, docentes y padres de familia en la toma las decisiones?			
13	¿Existe buena relación entre los directivos, docentes y personal administrativos?			
14	Existe participación y compromiso de los docentes en la toma de decisiones.			
15	¿El director fomenta el trabajo en equipo?			
16	¿Participan los docentes en actividades propuestas por la dirección?			
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS INSTITUCIONALES				

17	¿El director identifica los problemas y necesidades de la I.E?			
18	¿El director priorizan los problemas de la I.E?			
19	¿El director hace participar en la resolución de los problemas a todos los miembros de la I.E?			



ANEXO N° 3
**INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS DOCENTES
(PARA LOS DOCENTES)**

I. PRESENTACIÓN

- * El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información sobre el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017. Este instrumento es uno de los elementos de la tesis para optar el Grado Académico de Magister.
- * Solicitamos su colaboración para el llenado del cuestionario, le agradeceríamos que sus respuestas sean veraces para poder lograr con éxito los fines del estudio.
- * La finalidad del trabajo de investigación es conocer el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.

II. INSTRUCCIONES

- * Estimado colega, por favor responda de acuerdo a su experiencia y opinión actual los siguientes ítems, para realizar un estudio sobre la influencia de la Gestión Pedagógica del Director en el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017. Es importante que sus respuestas sean totalmente honestas, se le garantiza que serán manejadas en forma estrictamente confidencial y que sólo se reportarán resultados globales de las diversas áreas.
- * Se le solicita marcando con una “X”, en el recuadro de la derecha a cada pregunta, eligiendo la opción que más se acerque a su opinión. Para cada uno de ellas se tendrá cuatro posibles respuestas:

*

Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
1	2	3	4

Nº	Ítems	D 1	R 2	B 3	E 4
CONOCE Y COMPRENDE LAS CARACTERÍSTICAS DE TODOS SUS ESTUDIANTES Y SUS CONTEXTOS					
1	¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes?				
2	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de las áreas curriculares?				
3	¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas?				
Planificación de la enseñanza					
4	¿Elabora la programación curricular de acuerdo a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes, estrategias y medios?				
5	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad?				
6	¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?				
7	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses de los estudiantes?				
8	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?				
9	¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje?				
CREA UN CLIMA PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE					
10	¿Mantiene relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?				
11	¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes?				
12	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, para el logro de aprendizajes?.				
13	¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes?				
14	¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia?				
15	¿Organiza el aula, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?				

16	¿Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?				
CONDUCE EL PROCESO DE ENSEÑANZA CON DOMINIO DE LOS CONTENIDOS					
17	¿Controla permanentemente la ejecución de su programación de acuerdo al interés de los estudiantes y aprendizajes?				
18	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?				
19	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?				
20	¿Desarrolla contenidos teóricos de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?				
21	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?				
22	¿Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?				
23	¿Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes?				
EVALÚA PERMANENTEMENTE EL APRENDIZAJE					
24	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados de los estudiantes.				
25	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
26	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
27	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.				
28	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y sus familias.				
	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela				
29	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.				
30	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
31	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de				

	investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela				
ESTABLECE RELACIONES DE RESPETO, COLABORACIÓN					
32	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.				
33	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
34	Comparte con las familias de sus estudiantes y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
REFLEXIONA SOBRE SU PRÁCTICA Y EXPERIENCIA INSTITUCIONAL					
35	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
36	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades e intereses de los estudiantes.				
37	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional, en el marco de su trabajo profesional.				
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos				
38	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.				
39	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				



**ESCUELA DE
POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO N° 4
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Para Recoger Datos Acerca de la Gestión Pedagógica De La Directiva De Instituciones Educativas N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”

OBJETIVO : Recolectar información sobre la Gestión Pedagógica de la Directiva de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

- Lic. Educ. SELVA LUZ SAAVEDRA VÁSQUEZ Mgr.
- Lic. Educ. CELIA TAFUR RIOS
- Lic. Educ. ALAN VELA GARCIA Mgr.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Licenciado Magister Doctor

VALORACIÓN: Nunca A veces Siempre



Variables	Indicadores	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observación		
			Siempre	A veces	Nunca		Relación entre variable y la dimensión		Relación entre dimensión e Indicador		Relación entre el Indicador y el Ítem		Relación entre el Ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión Pedagógica del director	Organización	¿El director constituye equipos de trabajo?															
		¿El director distribuye equipos de trabajo idóneamente?															
		¿El director hace toma decisiones?															
		¿El director socializa la información con los miembros de la I.E?															
		Se participa la gestión															
	Planificación	¿El director hace participar en la elaboración del PEI?															
		¿Participan los docentes y padres de familia en la elaboración del PEI y PAT?															
		¿La visión y misión del PEI está planteado de acuerdo a su realidad?															
	Toma de decisiones	¿El director hace toman decisiones autoritariamente?															
		¿El director informa y hace participar a los miembros de la I.E en la toma de decisiones?															
		¿El director solo hace partícipe de las decisiones a los directivos?															
	Trabajo en equipo	¿Participan los directivos, docentes y padres de familia en la toma las decisiones?															
		¿Existe buena relación entre los directivos, docentes y personal administrativos?															

		Existe participación y compromiso de los docentes en la toma de decisiones.													
		¿El director fomenta el trabajo en equipo?													
		¿Participan los docentes en actividades propuestas por la dirección?													
	Resolución de problemas institucionales	¿El director identifica los problemas y necesidades de la I.E?													
		¿El director priorizan los problemas de la I.E?													
		¿El director hace participar en la resolución de los problemas a todos los miembros de la I.E?													



**ESCUELA DE
POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Para Recoger Datos Acerca de la Gestión Pedagógica Del Director(a) De Instituciones Educativas N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”

OBJETIVO : Recolectar información sobre la Gestión Pedagógica del Director de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

- Lic. Educ. SELVA LUZ SAAVEDRA VASQUEZ Mgr.
- Lic. Educ. CELIA TAFUR RIOS
- Lic. Educ. ALAN VELA GARCIA Mgr.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: [] Licenciado [] Magister [] Doctor

VALORACIÓN: [] Deficiente [] Regular [] Bueno [] Excelente



Variables	Indicadores	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observación		
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre dimensión e Indicador		Relación entre el Indicador y el Ítem		Relación entre el Ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño laboral docente	Conoce y comprende las características de todos los estudiantes	¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes?															
		¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de las áreas curriculares?															
		¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas?															
	Planificación de la enseñanza	¿Elabora la programación curricular de acuerdo a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes, estrategias y medios?															
		¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad?															
		¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?															
		¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses de los estudiantes?															
		¿Diseña la evaluación de manera sistemática,															

		permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?																		
		Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.																		
Crea un clima propio para el aprendizaje		¿Mantiene relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?																		
		¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes?																		
		¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, para el logro de aprendizajes?.																		
		¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes?																		
		¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia?																		
		¿Organiza el aula, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?																		
		¿Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?																		
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos.		¿Controla permanentemente la ejecución de su programación de acuerdo al interés de los estudiantes y aprendizajes?																	
		¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?																		
		¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?																		
		¿Desarrolla contenidos teóricos de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?																		
		¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades																		

		y da cuenta de sus avances y resultados?															
	Reflexiona su práctica y experiencia institucional	¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?															
		¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades e intereses de los estudiantes?															
		¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional, en el marco de su trabajo profesional?															
	Ejercer su profesión desde una ética de respeto de los derechos	¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?															
		¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?															



Anexo N° 5
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO : La Gestión Pedagógica de la directiva y su relación con el Desempeño Laboral de los Docentes en la en la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017.

Problema	Objetivos.	Hipótesis.	Variable.	Metodología.
¿Cómo influye la Gestión Pedagógica de la directiva con el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.?	<p>General.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión Pedagógica de la directiva con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017.</p> <p>Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la Gestión Pedagógica de la directiva de la 	<p>La gestión pedagógica de la directiva tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017</p>	<p>Gestión Pedagógica de la Directiva</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Tipo de estudio</p> <p>La presente investigación es de tipo No Experimental.</p> <p>Diseño de la Investigación</p> <p>El diseño que se empleó en el presente estudio es Descriptivo – No Correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox --- r --- Oy </pre> </div> <p>Leyenda:</p> <p>M= Director de la II.EE.</p> <p>Ox=Gestión Pedagógica del Director</p> <p>R = Relación entre variables</p> <p>OY= Desempeño Laboral de los Docentes</p> <p>Población.</p>

	<p>Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan-2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania”, del distrito de San Juan-2017. • Establecer la relación entre la Gestión Pedagógica de la directiva con el desempeño laboral de los docentes en la 		de los Docentes	<p>La población estará constituida por la Directiva de la Institución (1 director, 1 subdirectora, 1 coordinadora académica) y 52 docentes pertenecientes a la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” del distrito de San Juan- 2017</p> <p>Tamaño de la Muestra</p> <p>En el presente estudio al ser nuestra población relativamente pequeña, la muestra objeto de estudio estará conformada por el 100% de la población. <i>(Polit, D. et al (2000)</i></p> <p>Técnica de Recolección de datos</p> <p>La técnica que se empleará será la Encuesta, dirigida a los subdirectores y docentes de la Institución Educativa</p> <p>Instrumento de Recolección de datos.</p> <p>El instrumento que se empleó para la recolección de datos fue el cuestionario- encuesta</p>
--	---	--	-----------------	---

	Institución Educativa N° 6010227 "Club de Leones de Lemgo Alemania", del distrito de San Juan-2017			
--	--	--	--	--