



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa “Pablo Visalot”
del distrito de Jumbilla**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Luis Alberto Panta Rivadeneira (ORCID: 0000-0003-1972-4829)

ASESORA:

Mg. Heredia Llatas Flor Delicia (ORCID: 0000-0001-6260-9960)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Chiclayo – Perú

2020

dedicatoria

A Dios con mucho amor y gratitud, por haberme prestado salud para ver lograr este objetivo.

A mi familia, por estar siempre conmigo, dándome su motivación para seguir adelante.

A mi abuela, que por sobre todas las cosas, estará orgullosa de mi desde el cielo.

Agradecimiento

A mi Maestra Flor, quien ha dedicado esfuerzo, tiempo y conocimiento para poder apoyarme e impulsarme y lograr alcanzar esta meta.

A la directora de la Institución Educativa “Pablo Visalot” Mg. Dolores Angeles Flores, por facilitar los permisos para llevar a cabo esta Investigación. Asimismo, a todo el personal docente que contribuyó amablemente.

A mis verdaderos amigos, que estuvieron pendiente de mí en este largo proceso, motivándome y orientándome.

Página del jurado



DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: LUIS ALBERTO PANTA RIVADENEIRA

Para obtener el Grado Académico de Maestro en **Gestión Pública**, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "PABLO VISALOT" DEL DISTRITO DE JUMBILLA

Fecha: 16 Enero del 2020

Hora: 2:00 p m

JURADOS:

PRESIDENTE : Dr. Aurelio Ruiz Pérez

Firma: 

SECRETARIO : Dr. Víctor Augusto Gonzales Soto

Firma: 

VOCAL : Mg. Flor Delicia Heredia Llatas

Firma: 

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador

Declaratoria de autenticidad

Yo, Luis Alberto Panta Rivadeneira, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 47245741, con la tesis titulada "Gestión Pedagógica y Desempeño Docente en la Institución Educativa Pablo Visalot" del distrito de Jumbilla.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de 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 auto 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 las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 19 de enero de 2020



Luis Alberto Panta Rivadeneira
DNI: 47245741

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de tablas... ..	vii
Índice de figuras.	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación	16
2.2. Operacionalización de variables.....	17
2.3. Población, muestra y muestreo.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	20
2.6. Método de análisis de datos	20
2.7. Aspectos Éticos	20
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	42
Instrumento de medición de la variable	43
Validación del instrumento	45
Autorización para el desarrollo de la tesis	48
Autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	49
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	50
Reporte turnitin.....	51
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	52

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la Variable Independiente: Gestión pedagógica.....	17
Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño docente.....	18
Tabla 3: Estadística de Fiabilidad de la variable gestión pedagógica.....	20
Tabla 4: Estadística de Fiabilidad de la variable desempeño docente.....	20
Tabla 5: Existe retroalimentación en la I.E.....	22
Tabla 6: Impulsa el aprendizaje de los estudiantes mediante el trabajo con las familias	24
Tabla 07: Resumen de las dimensiones de la variable gestión pedagógica.....	25
Tabla 08: Resumen de las dimensiones de la variable desempeño docente.....	27
Tabla 9: Relación de la variable de gestión pedagógica con el desempeño docente	27
Tabla 10: Relación entre la gestión pedagógica y las dimensiones de desempeño docente	28

Índice de figuras

Figura 1: La directora motiva la utilización de estrategias en el desarrollo de tareas de aprendizaje.....	22
Figura 2: Crea y organiza recursos para el estudiante como apoyo al proceso pedagógico	23
Figura 3: Percepción de la Variable Gestión Pedagógica.....	25
Figura 4: Percepción de la Variable Desempeño Docente	26

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar si la gestión pedagógica guarda una relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Pablo Visalot” del distrito de Jumbilla; y entre los objetivos específicos determinar si la gestión pedagógica se relaciona con las dimensiones del desempeño docente; ayudado con los fundamentos teóricos de las dos variables en cuestión y el enfoque cuantitativo. Este estudio es de tipo No Experimental, el cual se enfocó en una población de 17 docentes entre nombrados y contratados, contando a la variable de gestión pedagógica como independiente y al desempeño docente como dependiente. Los resultados de las variables de gestión pedagógica y desempeño docente con sus variadas dimensiones se han obtenido por medio de una encuesta, aplicándola primero como prueba piloto para determinar el grado de confiabilidad a través de juicios de expertos. De esta manera, y según la información obtenida a través de las encuestas, podremos decir que el 88,3% del total de docentes encuestados califican a la gestión pedagógica como aceptable; y en cuanto al desempeño docente también existe un significativo 82,4% que la respalda; en otras palabras, existe una relación positiva entre ambas variables. En efecto todo está llevando un camino adecuado, pero se debe poner énfasis en aquellos aspectos donde existen brechas, y trabajar en las mismas; en el caso de la participación en la gestión de la escuela y la comunidad, se debe trabajar a través de talleres y trabajos coordinados con el departamento de psicología; solo así se puedan obtener el mayor beneficio, en cuanto al cumplimiento de las metas propuestas en el plan educativo institucional.

Palabras claves: Gestión pedagógica, desempeño docente, participación en la gestión de la escuela y la comunidad, comunidad educativa y aliados estratégicos

ABSTRACT

The present investigation has the objective to determine if the pedagogical management keep a relation with the teacher performance in Pablo Visalot High School in Jumbilla district And within the specific objectives, determine if the pedagogical management is related with dimensions of teacher performance; helped with the fundamental theories of the two variables in question and quantitative approach. This study is non-experimental; it focuses on 17 teachers, permanent and contracted, counting the variable of teacher management as an independent and teacher performance as the dependent. The results of the variables teacher management and teacher performance and their various dimensions have been obtain through a survey, applying it first as a pilot test to determine the degree of reliability through expert judgments. Of this manner, and following the information obtained through the surveys, we can say that 88.3% of teachers surveyed qualify teacher management as acceptable. And in terms of teacher performance there exists a significant 82.4%. In other words, there is a positive relationship between both variables. Indeed, everything is on a proper path, but there should be emphasis on those aspects where gaps exist, and work on them. In the case of participation in the management of the school and community, it should be done through workshops a works coordinated with the department of psychology; this will obtain the best benefit, in terms of the compliance of the proposed goals in the educational institution plan

Keywords: pedagogical management, teacher performance, participation in the management of the school and community, educational community and strategic allies

I. INTRODUCCIÓN

Gestión Pedagógica y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Pablo Visalot” del distrito de Jumbilla, es la denominación de la investigación que se muestra para su respectivo estudio. De esta manera, la educación es considerada como una de las principales formas para cambiar la sociedad, porque el capital humano que se forma es necesario para propiciar mejor desarrollo y superación territorial, y ante los cambios que se originan gracias a la globalización, la educación pública y privada necesita cambios. Por esta razón, en los últimos años se ha propuesto cambiar el currículo nacional y obtener resultados iguales o mejores a los países líderes de desarrollo; pero si nos fijamos en los detalles, necesitamos personal directivo y docente realmente competitivos, eficientes y con capacidad para contribuir a mejorar la educación.

En ese sentido y habiendo evaluado el entorno a Nivel Internacional, se ha tomado diversas muestras acerca del desarrollo de las variables en mención. De esta forma Lynch (2017) nos manifiesta que existen varios motivos para que la educación en EE.UU. está con falencias, el principal problema es que existe una falta de innovación educativa docente. El tiempo cambia, los estudiantes quieren aprender nuevas y mejores cosas y por ende los maestros también deben de actualizarse. Por esta sencilla razón el sistema educativo público en EE.UU. requiere maestros mejor instruidos, ya que no haberlos no se atenderá la demanda global.

López (2017) en su escrito manifiesta que el problema de la educación actual radica principalmente en no responder al objetivo de la misma, según las demandas de la sociedad. La gestión pedagógica tiene como finalidad garantizar una educación integral en cuanto a la personalidad y la potenciación de la diversidad como patrimonio. La gestión pedagógica dentro del sistema educativo debe conocerse como un proceso facilitador de orientación y coordinación de actividades de los docentes en los diferentes niveles para manejar el proceso en la consecución eficiente de los objetivos propuestos para la formación integral de los profesionales.

Ivanovna (2015), en su artículo titulado “Gestión pedagógica de las actividades donde aprenden los adolescentes en el entorno educativo electrónico de la universidad: un enfoque diferenciado”, nos explica que la problemática del sistema educativo en Rusia empieza por la necesidad de su desarrollo a un nivel superior. La implementación del entorno

en estudio garantiza la adaptabilidad del proceso de aprendizaje, la integridad y efectividad de su adquisición de programas educativos básicos y, como consecuencia, mejorar el sistema educativo superior. Es importante que todos los esfuerzos estén proyectados al desarrollo de diversas metodologías de gestión pedagógica, orientadas a la implementación del sistema cambios en el sistema educativo superior en cuanto al aprendizaje electrónico y la movilidad aprendizaje.

Hasbay & Altındag (2018), manifiestan que existen factores que afectan e imposibilitan el eficiente desempeño del maestro a nivel secundario, y los problemas radican en el tipo de escuela, número de empleado, año de fundación de la institución, edad de los docentes, género de los docentes, entre otros. Además de ello, el salario del maestro, el ambiente de trabajo y los factores gerenciales se examinan para hacer una notable diferencia en mejorar el desempeño del trabajo del maestro. Las instituciones que prestan servicios en el sector educativo mantienen sus activos en el sector, siempre que determinen sus objetivos organizacionales y se den cuenta de lo determinado objetivos.

Este estudio se enfoca claramente en la remuneración que se percibe mensualmente, el entorno laboral y los factores de gestión que afectan el desenvolvimiento docente. Teniendo en cuenta el estudio, es importante señalar que el desenvolvimiento docente del nivel secundario aumenta. y que este aumento en el rendimiento afectará la gestión escolar, los maestros, los estudiantes y padres de una manera positiva y ser beneficioso.

En cuanto al nivel nacional, enfocados en la problemática del desempeño docente, Gonzales (2016) manifiesta que es una prioridad el brindar una mejor calidad del servicio educativo, considerando que se pueden reducir desigualdades y crear oportunidades de mejor desarrollo, ya que una baja calidad en el sistema educativo genera desnivel. Existen mejoras que están estipuladas en el PEN, pero para su implementación se necesita mejorar la calidad docente, la infraestructura y temas pedagógicos.

Guadalupe, León, Rodríguez & Vargas (2017); manifiestan que la principal razón de la limitación del trabajo docente es que los materiales didácticos adecuados a los aprendizajes son inadecuados, además de ello, otro factor limitante es la poca implementación de estrategias de enseñanza que mejorarían la pedagogía (71.9%) y lo añejo de la infraestructura de una institución educativa (71.9%). Pero no se detectaron diferencia alguna entre maestros de colegios públicos y privados.

Muy a nuestro pesar, los docentes peruanos han perdido valor en su trabajo, por la generación de políticas públicas y por la sociedad castigadora, tal como lo señalan Camacho & Cancino (2017), la carrera pública magisterial se ve como un “trabajo seguro que no requiere de innovación constante para obtener un desempeño eficaz”, puesto que los docentes son remunerados fijamente y no invierten en capacitaciones porque siempre “seguirán dictando lo mismo”. Pero visto desde otra perspectiva, hay casos en que los buenos docentes contratados y nombrados perciben una baja remuneración, teniendo que buscárselas por otros medios para generar ingresos y reinvertirlos en su profesión.

Reyes (2016), señala que uno de los principales inconvenientes del desempeño docente, se origina por la falta de habilidades sociales. Por un lado, las habilidades sociales, tales como la comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos y planificación. Por otro lado, las dimensiones de la enseñanza donde encontramos emocionalidad, responsabilidades del maestro y relaciones interpersonales.

Cuando nos referimos a las habilidades sociales, mantenemos la perspectiva educacional, que también es un importante aspecto de la educación en la cual el profesor es un participante, no deja de lado otras dimensiones, eso no debe ser eludido ni ignorado. Se debe tener en cuenta que los estudiantes refuerzan la importancia de las relaciones afectivas y sociales dentro del contexto enseñanza-aprendizaje.

En la Institución Educativa Pablo Visalot, se observa que, en los últimos años, el órgano directivo es cambiado de manera periódica, y demuestran poco o desconocido interés en la aplicación adecuada del currículo nacional, acorde con las necesidades de las instituciones educativas. Muy aparte de ello, como los cambios son rápidos y no se les capacita adecuadamente antes de asumir el cargo, existen documentación que hasta el momento no se han terminado, tales como el PEI y el PAT. De la misma manera, se percibe que los docentes no sienten disposición para cumplir su rol, consideran que las circunstancias de trabajo son insuficientes y reclaman que el estado no le brinda materiales suficientes para sus clases, no reconocen el esfuerzo que están brindando por su comunidad y la insatisfacción por la compensación económica que reciben.

Se observa que los docentes no han desarrollado capacidades para dirigir un proceso de formación pedagógica adecuada, mediante una capacitación que permita la retención de conocimientos técnicos, teóricos, prácticos; y la toma de decisiones a través de una adecuada

comunicación interna y optimizar su desenvolvimiento. El principal problema en la mayoría de ellos, es que se encuentran en una edad en que la tecnología les es complicada y por el mismo hecho de no entenderla, no hacen ni el mínimo esfuerzo por mantenerse actualizado.

Es así, que la gestión pedagógica, tiene que ver con la capacidad directiva y docente, entendida como la destreza para interactuar y generar cambios innovadores institucionales. Una vez descrita esta realidad, se propone averiguar el nivel de relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, formulando la pregunta adjunta: ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa Pablo Visalot?

En el ámbito internacional la investigación doctoral de Flores (2015) concluye, en que las practicas que desarrollan los directivos de los centros educativos tanto particulares como estatales se basan en una práctica de liderazgo, el cual permite generar entornos con mejores expectativas, al percibir mayor eficiencia en el trabajo del centro educativo. Desde este escenario, es importante establecer en la parte directiva un tipo de liderazgo transformacional, el cual permita organizar y coordinar mejor el trabajo, motivar intrínsecamente al maestro y que los actores involucrados participen activamente por medio de estrategias idóneas.

Radic (2017) tuvo como objetivo principal el delinear un método de valoración y progreso de la calidad educativa para las instituciones educativas de la red de FLACSI, que posibilite establecer la calidad de los colegios y monitorear el desarrollo y cambio. Su metodología fue cuantitativa y cualitativa, con investigación evaluativa, contando con una muestra de 10 centros escolares, empleando instrumentos para la recopilación de datos.

En cuanto a los resultados que se obtuvieron del trabajo estipulado en el párrafo anterior, se observa que existe una aprobación significativa (80%), el trabajo de apoyo (86,4%) y de los facilitadores (78,2%). El último componente nos permite conectar a distintos directores de la red, así como a profesionales universitarios, donde revoca la diferencia.

Saudabaevaa, Sholpankulovaa, Baytukenovab & Aitzhanovac (2016) en su artículo, concluyen en que la gestión exitosa en cualquier organización educativa puede ser totalmente diseñado, descrito, caracterizado e implementado en base a una combinación de principios, funciones, métodos, estructura organizacional y organizacional mecanismo. La

investigación encontró que la consistencia y la continuidad están interrelacionadas características de la gestión pedagógica. El enfoque principal para la organización de un sistema pedagógico es el enfoque integral, basado en claro orden de implementación, principios y funciones justificadas, métodos convenientes, y formas organizativas y técnicas de gestión en un sistema pedagógico.

De esta forma, se trata de conceptualizar a la educación teniendo en cuenta la realidad, el contexto en el que nos encontramos y las perspectivas de su desarrollo en un mundo dinámico y globalizado. Asimismo, para que la gestión pedagógica sea eficiente se deberá trabajar en base a los objetivos, herramientas de trabajo y resultados de la gestión del proceso educativo, en cuanto al nivel de educación y al desarrollo de los alumnos como objeto de gestión.

Toktarova (2015) en su artículo, concluye que en la educación será importante la creación de condiciones para el funcionamiento del entorno educativo, que incluye recursos educativos y tecnologías electrónicas para el aprendizaje electrónico, así como la adaptabilidad del sistema educativo al nivel de entrenamiento, peculiaridades del desarrollo, habilidades e intereses de una persona. El enfoque es uno de los medios efectivos de personalización del aprendizaje y la enseñanza en el entorno educativo electrónico de la universidad, se puede recomendar para el uso en la práctica docente en el aprendizaje electrónico, ya que contribuye a una flexibilidad adaptación a las características y habilidades individuales de los estudiantes.

Cuando nos referimos a un entorno educativo de alta tecnología incluye condiciones y herramientas técnicas, psicológicas y educativas que aseguran el apoyo efectivo del proceso educativo. El entorno moderno de la universidad debe proporcionar a cada estudiante un conjunto de materiales de aprendizaje y enseñanza, acceso a bibliotecas virtuales, contacto con maestros y otros estudiantes, así como la posibilidad de realizar seminarios web, mantener calendarios personalizados, tableros de noticias, libros de registro.

Chipana (2018) en su tesis titulada “La dirección institucional y la calidad del desempeño docente de las Instituciones Educativas de Educación Primario de la RED N° 08 del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2012”, concluye en que la dirección se relaciona rectamente con el desempeño docente (0,706), con la aplicación de estrategias (0,719) y con la planificación curricular (0,719). Sin embargo, un 37.7% de los encuestados manifiestan

que la dirección institucional y el desempeño docente se encuentran en un nivel regular. Bajo ello, es recomendable que la dirección institucional busque espacios de convivencia y comunicación con el cuerpo docente, de este modo se podrán plantear estrategias para el mejor desempeño y logro de objetivos propuestos.

Uculmana (2018) en su tesis titulada “Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa 7093 República de Francia, Villa el Salvador, 2018” se encargó de determinar como objetivo general la relación que existe entre las variables en cuestión, concluyendo que en realidad la gestión pedagógica establece un bajo nivel con las dimensiones de planificación curricular, estrategias metodológicas, materiales y recursos y supervisión. Cabe indicar que para efecto de mejora eficiente se pueda promover en las instituciones educativas la gestión pedagógica, centrado en el currículo, y en los aprendizajes que absorben los educandos.

Gálvez (2018), en su investigación tuvo como objetivo principal el diseñar un modelo de evaluación del desempeño docente a partir del dominio preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. Esta investigación de aplico a 94 docentes y 06 directivos de un total de 04 instituciones públicas, arrojando bajo índice de desenvolvimiento docente que se unen directamente con la preparación del aprendizaje y la discontinuidad dentro del proceso evaluativo, llegando a la concluir, que es necesario y urgente la implementación de un modelo de monitoreo para el maestro.

Bajo las conclusiones expresadas por el autor, el desempeño docente es entendido como la intención de la educación para ejecutar tareas diseñadas, donde se dependerá de factores inmersos con la calidad de la formación docente, y a qué nivel se pretende llegar para lograr la excelencia. De esta forma, en las escuelas buscamos maestros que sean profundos en su cultura de evaluación, porque así mostrarán un mejor desempeño.

Adler (2016) realizó tres estudios, los estudiantes de las escuelas de intervención informaron bienestar significativamente mayor y obtuvieron un rendimiento significativamente mejor en los exámenes nacionales estandarizados en el fin de una intervención de 15 meses. En el Estudio 1, los resultados para el bienestar y el rendimiento académico permaneció significativo 12 meses después de que terminó la intervención. Para los estudios 2 y 3, el tiempo dirá si nuestros resultados soportarán 12 meses después del final de la intervención. En los tres estudios, perseverancia, compromiso y calidad de las

relaciones surgieron como los mecanismos más fuertes que subyacen en el aumento del bienestar y la mejora desempeño académico. Nuestros resultados sugieren que, independientemente de los contextos sociales, económicos o culturales, la enseñanza del bienestar en las escuelas a gran escala es factible y deseable.

De esta manera y bajo mi punto de vista, los planes de estudio en Perú, diseñados para mejorar el bienestar de los estudiantes, no solo aumentaron el bienestar, sino que también aumentaron significativamente desempeño en exámenes estandarizados nacionales. Tomados en conjunto, se demuestra que el bienestar y el logro académico no son antagónicos, por el contrario, la enseñanza de habilidades para la vida aumentó constantemente, así como los logros académicos enmarcados en el contextos social, económico y cultural.

En nuestra localidad, Torres (2017) mediante su tesis de maestría “Gestión pedagógica del director y el desempeño del docente en la I.E Juan Jiménez Pimentel, Tarapoto – 2017”, concluyendo en que la Gestión pedagógica del director se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa “Juan Jiménez Pimentel” de la ciudad de Tarapoto en el año 2017; este resultado se evidencia ya que el alfa (Sig.) fue menor a lo permitido, por lo tanto se repele la hipótesis nula con un 95% de confianza y aceptamos que las variables son dependientes y significativas entre ellas.

Respecto a la información brindada anteriormente, es necesario que el órgano directivo y docente se mantenga en constate capacitación y/o actualización de información basada estrictamente en gestión pedagógica, así como a la planificación y a los procesos. Tratemos de formar profesionales responsables y actualizados, solo esto nos llevará a aunar las relaciones y respeto con toda la comunidad educativa en conjunto.

Mediante un documento elaborado por Escale (2016), nos hace conocer cómo vamos en el rubro de la educación a nivel de amazonas, dándonos cuenta que el producto obtenido da cuenta que, en el nivel primario, referente a dos áreas importantes, estamos relativamente bajos, porque no logramos ni el 25% en ninguna competencia. Existen factores pedagógicos que repercuten en estos resultados, tales como: el tipo de estrategia de enseñanza, dominio curricular del docente, el empleo de medios y materiales de apoyo, atención personalizada teniendo en cuenta las características, carencias y necesidades del educando, entre otras

Desde mi punto de vista, los resultados de educación están avanzando, pero todavía no alcanzamos el promedio nacional. Por tal motivo, es que necesitamos que nuestros maestros pueden desenvolverse eficientemente en aula y participe activamente de las distintas actualizaciones y capacitaciones que ofrezca el MINEDU. Para ello, el MINEDU tiene que fijarse en la realidad problemática de la región para poder agotar los mecanismos necesarios y podamos avanzar en cuanto a logros y aprendizajes.

Pinedo, García & Gutiérrez (2019). Vivimos en un mundo que tiene inmersas diversas culturas, y las características de los estudiantes que asisten a las instituciones educativas son diversas y variadas; desde el lenguaje que emplean para hablar, las zonas geográficas donde están ubicadas las instituciones educativas, los recursos económicos con los que cuentan las familias, los intereses individuales de los educandos para poder progresar en la vida; no están siendo considerados como parte de la formación de los docentes, en otras palabras, se están creando a profesionales de la educación con perfiles ajenos a la realidad educativa.

Dada la problemática del párrafo anterior, una de las propuestas para poder dar solución es que la gestión pedagógica desde su dirección, pueda atender e implementar una oficina o departamento que se encargue de la educación intercultural, donde se den a conocer las distintas realidades por las cuales viven y atraviesan nuestros educandos, solo así, se podrán desarrollar sesiones y actividades focalizadas.

Medina (2019) en su tesis de maestría “Gestión educativa y calidad de servicios de la Institución Educativa Primaria de Menores N° 61003 María Auxiliadora, Iquitos, Loreto”, cuyo objetivo consistía en establecer la relación entre las variables en mención; llegó a concluir que no existía ninguna relación significativa pues el resultado arrojado se encontraba por debajo del promedio (-0,070). Además de ello, en cuanto a la gestión institucional, pedagógica y administrativa, que conforman la gestión educacional, tampoco existía relación significativa porque sus promedios también se encontraban por debajo de lo normal; para ser exactos, la gestión institucional arrojó un (-0,05), la gestión pedagógica un (-0,020) y la administrativa un (0,030).

Para poder obtener resultados óptimos, y una perspectiva distinta, la gestión educativa en forma general debe interactuar con todos los agentes, sujetos y personas que

participan del desarrollo y crecimiento para buscar y alcanzar logros a nivel de desarrollo institucional. El personal directivo, docente y la comunidad educativa, deberían sumar esfuerzos para solucionar temas relacionados a la gestión administrativa, pedagógica e institucional; buscando el rediseño radical del sistema educativo, conceptos, roles, misiones, estructuras y procesos, siempre en busca de la excelencia como objetivo del servicio que se brinda.

El presente trabajo de investigación cuenta con dos justificaciones fundamentales: Social y metodológica, la primera es importante porque permitirá encontrar problemas y generar compromisos de mejora que asumirán los directivos en conjunto con el desempeño de las personas que trabajan en estas instituciones educativas, con la finalidad de lograr metas. La segunda justificación busca obtener información de calidad, aplicando instrumentos y procesar los datos, que nos servirá para demostrar si gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas a nivel nacional, con la ayuda del desempeño docente es realmente importante.

En ese sentido, esta investigación utiliza paso a paso la metodología científica de enfoque cuantitativo, con investigación no experimental – Descriptivo propositivo, diseño transaccional o transversal, asimismo se utilizará a la estadística como un instrumento para procesar, analizar y exponer los resultados.

Así mismo esta tesis presenta su hipótesis, argumentando que existe una relación entre la gestión pedagógica con el desempeño docente de la Institución Educativa “Pablo Visalot” del distrito de Jumbilla.

En relación al objetivo general, está basado prácticamente en determinar cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa “Pablo Visalot” del distrito de Jumbilla; y dentro de los objetivos específicos tendremos que analizar la relación que existe entre la gestión pedagógica con la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela y la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la institución educativa “Pablo Visalot” del distrito de Jumbilla.

En este estudio se tomará atención a la fundamentación teórica relacionada a las variables tratadas: gestión pedagógica y el desempeño docente.

Se entiende como gestión pedagógica al conjunto de acciones enfocadas a concretar objetivos, adquirir competencias y brindar mejores condiciones en las instituciones educativas. Para ello, es importante que todos los involucrados sean partícipes de las actividades escolares, y así los docentes, por ejemplo, dedicarán más tiempo para actualizarse y poder brindar cada vez mejores conocimientos a los estudiantes, de esa manera se garantizará el éxito en la gestión de las actividades pedagógicas.

Bolívar (2010), define a la gestión pedagógica como mecanismo que conduce al aumento de los aprendizajes en los estudiantes, y a través de ellos poder obtener resultados óptimos y disminuir la brecha que año tras año va en aumento. Del mismo modo, este autor nos manifiesta que existe una clara diferencia entre términos que usualmente nosotros creemos que tienen el mismo significado, gestión de enseñanza y gestión de aprendizaje. En la gestión de enseñanza prácticamente la responsabilidad de los aprendizajes de los alumnos está totalmente disuelta; sin embargo, en la gestión de aprendizaje se asegura el éxito de todos los educandos, llegando a posicionarse como un compromiso central.

La educación se entiende como un procedimiento que presenta recursos increíbles de numerosos tipos; por lo tanto, ser eficiente y productivo asegura el cumplimiento de las metas; estas deferencias son significativas, ya que se encargan de garantizar que el interés por la formación en educación de una nación logre los destinos y alcance de los objetivos propuestos.

Desde una perspectiva más amplia, y en concordancia con lo que manifiesta el autor del párrafo anterior, la dirección o gestión pedagógica de las instituciones educativas actualmente se está concentrando en un factor estratégico que nos permitirá a su vez el mejoramiento de la educación a nivel local y nacional, y que las autoridades que nos representan traten de manejar este tema como primacía dentro de la agenda política educativa.

López (2017), dentro de la gestión pedagógica nos manifiesta que los directivos son responsables de la gestión educativa en cada una de sus instituciones. El director como parte jerárquica de la organización, debe impactar al personal en su posición, con el objetivo de

que se desempeñen productivamente y adopten un compromiso hacia el trabajo y la asociación. Para ello, debe existir relaciones interpersonales con el cuerpo docente, con la finalidad de impulsar una inversión y colaboración más prominentes en la búsqueda de objetivos institucionales. Un director debe energizar estímulos, inspiración y motivación para que las actividades se producen en un clima de confraternidad y avance.

Desde mi punto de vista, podemos lograr que la gestión pedagógica mejorará en la capacidad que podamos garantizar, gestionar, y desarrollar el trabajo educativo y de esta manera estemos mejor preparados para dar la cara a nuevos encargos y retos que la sociedad peruana nos demande. Podremos decir que esto ha cambiado en la medida que egresen de nuestras aulas profesionales de calidad, demostrando que están bien preparados y capacitados desde la parte intelectual y actitudinal.

Según Ignatieva (2012) manifiesta que la variable en cuestión engloba un tipo especial de trabajos en todas las asignaturas del proceso educativo, cuyo fin último es alcanzar las metas propuestas y usar distintos métodos y/o estrategias para facilitar su funcionamiento y desarrollo como un sistema pedagógico.

La descripción del manejo pedagógico basado en la orientación didáctica ha sido mencionada en los trabajos de Amonashvili (1990) quien definió la pedagogía como “un proceso que forma y maneja actividades de aprendizaje y cognitivas de los estudiantes. Este autor presta especial atención en la gestión pedagógica, al desarrollo de los estudiantes y a la actitud motivacional para las actividades de aprendizaje”.

Según la investigación Babansky (1982) define a la gestión pedagógica como “la esencia de la gestión en su optimización, que proporciona las siguientes condiciones para su solución: programación integrada de tareas; especificación de los componentes del proceso educativo en el modelo seleccionado; evaluación comparativa de diferentes caminos del proceso educativo con vistas a su adecuación; tiempo eficiente de métodos, formas, técnicas de enseñanza y organización del proceso; compromiso con el gasto rentable y apropiado de tiempo, condiciones y recursos”.

Dentro de la Ley de Reforma Magisterial. Ley N° 29944 (2011), la carrera pública magisterial acepta que la gestión pedagógica involucra a los docentes que desempeñan roles de enseñanza y aprendizaje dentro del aula, así como distintas acciones curriculares que se

ven complementadas y anexadas con el trabajo de la institución educativa junto a su comunidad, sin dejar de lado a aquellas personas que ocupan cargos de jerarquía relacionados a la consejería del educando, asesoría individualizada, integración de pares, coordinación de planes no escolarizados de educación inicial y concertación de logros en las áreas de formación estipuladas en el plan curricular.

Según Montoya (2010), manifiesta que la gestión pedagógica abarca cuatro dimensiones: planificación curricular, estrategias metodológicas, materiales y recursos didácticos y, por último, la supervisión

Al hablar de la planificación curricular, esta es considerada como el proceso de pronóstico de la acción que se debe realizar con el propósito de vivenciar, realizar construcciones e interiorizaciones deseables en el estudiante. Las estrategias metodológicas es la forma en que los facilitadores demuestran su labor de enseñanza y acompañamiento al estudiante, facilitándole el proceso de aprendizaje. Los materiales y recursos didácticos son las herramientas que ayudarán al estudiante a desarrollar mejor el contenido para que pueda construir su aprendizaje. Y, por último, la supervisión permite que el docente a través de lo que observa y evalúa se dé cuenta de la necesidad o logro alcanzado del estudiante, con el objetivo de buscar la reflexión, valoración y tomar decisiones acertadas.

El desempeño docente en base a las funciones que realizan en el aula y en su centro de labores a nivel general es muy importante. Cuando nos referimos al aula, es el lugar considerado como sagrado, ya que es donde el docente realiza su labor para generar aprendizaje, incluyendo relaciones interpersonales y de socialización con sus estudiantes, padres y/o apoderados, aliados estratégicos y la sociedad educacional en su conjunto. Y en cuanto al centro de trabajo en forma general, nos referimos a los aspectos relacionados netamente con la coordinación, planificación, organización, entre otras actividades extracurriculares, las cuales estarán encaminadas hacia un solo fin, cumplir con los estándares de calidad exigidos por los órganos ejecutores que existen a nivel nacional, regional y local.

Martínez & Lavín (2017), manifiesta que esta variable de estudio hace referencia al desenvolvimiento o acción inherente a la profesión educativa, manifestando que el correcto desempeño que muestre el docente es el que predomina en la presentación de este pensamiento, pues simboliza las actividades y/o acciones que se espera efectúen los maestros

nombrados y contratados como parte de su conocimiento y las estrategias de enseñanza – aprendizaje que impartan en el interior del aula.

Nuestras instituciones educativas tienen dentro de su cuerpo de trabajadores a los docentes, como parte fundamental del servicio educativo. Por tal motivo el desempeño docente es importante dentro del servicio que se brinda a la comunidad educativa. El desempeño docente nos remite a nociones otras como: función docente, capacidad docente, perfil docente, competencias docentes, desarrollo profesional docente, práctica de enseñanza, rol docente, entre otras.

Una idea que también resulta interesante y atractiva es que el desempeño docente tiene más repercusión en aspectos involucrados a la movilización de recursos de conocimiento, los cuales se utilizarían como objetos de aprendizaje con estrategias metodológicas apropiadas, es decir, enfatizar sobre implicaciones que se tienen al asumir su labor docente de manera profesional.

La UNESCO (2018), califica que un maestro es alguien que posee una trayectoria de aprendizaje mínima que se necesita y exige en la formación docente, así como para enseñar en el ámbito educativo, tal y como lo señalan las leyes y políticas nacionales. Dentro de esta información, la UNESCO también hace hincapié en que el docente debe ser evaluado constantemente para que pueda demostrar cuán eficiente es en el trabajo diario que realiza al interior del aula. Tal es el caso que las evaluaciones del rendimiento pueden ser de utilidad para identificar los diferentes ámbitos en los que el docente necesitaría una capacitación complementaria.

Es preciso comentar que el buen docente debe conocer los temas académicos que le permitirán construir aprendizaje en los estudiantes; así como conocimientos pedagógicos para lograr dichos aprendizajes, respetando claramente las características de cada uno de sus estudiantes. En la actualidad y a futuro, las personas que persiguen la carrera docente deberán tener vocación de servicio con la tarea social relacionada a la formación de personas.

Existen factores determinantes que afectan el desempeño de los profesores que trabajan en la educación del nivel secundario, tal como lo manifiesta Ayhan, (2009), “hoy se respeta la posición de la profesión docente, que es un legado del pasado hasta el presente. La actitud de un país hacia la profesión se tiene en cuenta con respecto a los salarios; así, es

posible mencionar una gran contradicción entre la situación de ingresos del maestro y la dignidad mostrada. Si tuviéramos que observar el salario de los docentes al adherirnos a la variable de estado, los docentes reciben un salario diferente a pesar de trabajar las mismas horas de cursos semanales y tiempos de incautación, lo que indica que la reputación de la profesión docente también varía”

Según Juhn (1993), cuando “se trata de salarios, se tiene en cuenta el valor de mercado, que se toma como compensación por el trabajo del empleado. El salario, en nuestra época, ha ganado importancia en diferentes aspectos. Es necesario examinar la importancia del salario, que es la piedra más básica de la vida laboral, en varias formas. Es tan importante como el empleado, en términos del empleador, económicamente, con respecto a la legislación laboral, la sociedad y los sindicatos. En particular, los estudios muestran que la distribución salarial debe considerar la importancia del aumento de los precios de las habilidades”.

Dentro de la remuneración que perciben nuestros docentes, es de conocimiento que un pequeño porcentaje es destinado a un fondo de salud que le permitirá atenderse en caso sea necesario, y otro porcentaje que le permitirá a futuro poder sobrevivir cuando cese sus labores pedagógicas, ya sea por el límite de edad o por renuncia voluntaria que haya presentado oportunamente a su centro de trabajo. Por tal motivo Kuzu (2012) considera que el trabajo es indispensable en el desarrollo de la persona, y generalmente se considera como la principal tarea de desarrollo de la etapa adulta de la vida de una persona. La persona pasa a la vida laboral y profesional, junto con la etapa adulta. Con esta transición, la persona continuará trabajando durante años y entrará en un proceso que terminará con una pensión.

Según el Ministerio de Educación (2012), existen cuatro dimensiones del desempeño docente: Preparación del aprendizaje, enseñanza del aprendizaje, participación en la gestión de la escuela y la comunidad, y, por último, el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

La primera dimensión se refiere al conocimiento de características sociales, culturales y cognitivas del estudiante, dominio del contenido pedagógico y disciplinario, así como la selección del material educativo, estrategia de enseñanza y evaluar el aprendizaje. La segunda dimensión está referida a mediar pedagógicamente por parte del docente en la práctica de un clima favorable al aprendizaje, manejando el contenido, motivando de manera

permanente al estudiante, práctica de la estrategia metodológica y de evaluación. La tercera dimensión está enfocada a la comunicación efectiva la comunidad educativa, participar en elaborar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional; así como contribuir con un clima institucional favorable. La cuarta dimensión nos lleva a reflexionar sobre la práctica pedagógica, trabajo grupal, colaboración con sus pares y participación en las actividades de desarrollo profesional. Asimismo, está incluida la responsabilidad en el proceso y resultado del aprendizaje, manejar la información sobre el diseño e implementación de la política educativa a nivel nacional y regional.

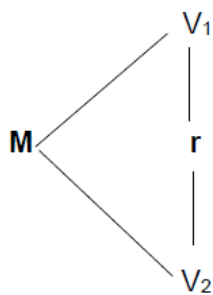
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación es de tipo básico, que según Sánchez y Reyes (2008) permite buscar e incrementar conocimientos, con el objetivo recolectar información acerca de la realidad, que permita determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente.

El diseño de investigación fue no experimental, transversal y correlacional. No experimental, porque según Hernández, Fernández y Baptista (2014), no se realiza manipulación de variable, transversal, recoge datos en un solo momento dado, es decir, se aplica instrumentos a la muestra seleccionada.

Correlacional, porque según Hernández, Fernández y Baptista (2014), permite la relación entre las variables la gestión pedagógica y el desempeño docente.



Dónde:

M : Muestra

V1 : Gestión pedagógica

V2: Desempeño docente

r : Relación entre las variables.

2.2. Operacionalización de Variables.

Tabla 1: Operacionalización de la Variable Independiente: Gestión Pedagógica

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Técnica e Instrumento	
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Planificación Curricular	Lineamiento curricular y diferentes normas técnicas	La directora informa las actividades pedagógicas que se desarrollaran en el año escolar	Nunca (1)	Escala /Cuestionario	
			La directora involucra a los docentes en los trabajos grupales			
		Diagnóstico de necesidades educativas	La directora motiva a que los docentes participen de los diversos trabajos pedagógicos			
			La directora realiza una evaluación sobre las carencias en la Institución Educativa			
		Programación curricular y unidad didáctica	La directora motiva a los docentes para que elaboren su programación curricular			
			La directora da a conocer la calendarización del año escolar			
	La directora coordina la aplicación del Plan Curricular Institucional con su equipo directivo					
	Estrategias Metodológicas	Estrategia acorde con las necesidades de los estudiantes	La directora incentiva el desarrollo de capacitaciones en los docentes respecto a estrategias de aprendizaje	Casi Nunca (2)		
			La directora estimula la participación de docentes en el adiestramiento de conocimientos			
			Existe motivación por parte de la directora en la actualización pedagógica en los docentes			
		Estrategias motivadoras para trabajar con los estudiantes	Existe efecto multiplicador de capacitaciones por parte de la dirección.			
			La directora realiza dinámicas ante de las clases en los docentes			
			La directora incita la utilización de estrategias en el desarrollo de tareas de aprendizaje			
	Materiales y Recursos Didácticos	Materiales didácticos para el desarrollo de actividades	La directora gestiona y contribuye oportunamente con materiales educativos	A Veces (3)		
			Realizan orientación para el uso de materiales didácticos en las sesiones			
			Se realiza monitoreo para el correcto uso de los materiales educativos			
		Acorde a los contenidos planificados en la unidad de aprendizaje	La directora incentiva el empleo de material didáctico acorde a las sesiones de aprendizaje			Casi Siempre (4)
			La directora encamina el uso de medios didácticos dependiendo del nivel de aprendizaje de los educandos			
			Depende al contenido, se promueve la elaboración de material didáctico con productos reciclados			
	Supervisión	Actividades de Supervisión	La directora capacita oportunamente a los docentes, de acuerdo a las necesidades	Siempre (5)		
Se comunica el cronograma de supervisiones con anterioridad						
Se coordina el desarrollo de actividades técnico - pedagógico						
La directora permite la participación de docentes que no son coordinadores en la supervisión						
Monitoreo y Clases compartidas		La directora realiza clases compartidas con los docentes				
		La directora observa el desarrollo de las actividades educativas				
		La directora efectúa evaluaciones permanentes a las coordinaciones pedagógicas				
		Se permite la coevaluación entre docentes				
		Existe la retroalimentación en la institución educativa				

Tabla 02: Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño Docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Técnica e Instrumento
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje	Características de los estudiantes	Realiza el diagnóstico para saber en qué nivel se encuentran los educandos	Nunca (1)	Escala /Cuestionario
			Demuestra conocimiento sobre los conceptos fundamentales en su área curricular		
			Diseña estrategias didácticas para generar interés y compromiso en los educandos respecto a las asignaturas		
			Realiza su programación curricular analizando el aula y su entorno		
			Planifica los contenidos de clase acorde a los aprendizajes estipulados en el currículo nacional		
			Crea y organiza varios recursos para los educandos como apoyo al proceso pedagógico		
			Diseña la evaluación de manera sistemática, formativa y diferencial, de acuerdo a los niveles de aprendizaje.		
	Dominio de los contenidos	Edifica asertivamente relaciones interpersonales basado en valores	Casi Nunca (2)		
		Se enfoca a conseguir logros en sus estudiantes, comunicándoles el nivel a alcanzar y las competencias a lograr.			
	Enseñanza para el aprendizaje	Evaluación del aprendizaje	Incentiva a la creación de un ambiente acogedor en el aula	A Veces (3)	
			Estructura el aula y otros espacios de forma segura y adecuada para el trabajo pedagógico, atendiendo la diversidad		
			Medita con los estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación e implementa acciones para enfrentarlas		
			Elabora normas de convivencia para evitar posibles conflictos		
			Brinda oportunidades para que los estudiantes solucionen conflictos de acuerdo a lo aprendido		
			El alumnado conoce y comprende la finalidad de la sesión de aprendizaje		
			Emplea estrategias para evaluar diferenciadamente el aprendizaje en los estudiantes		
	Sistematiza los resultados y retroalimenta oportunamente si fuese necesario	Casi Siempre (4)			
	Participación en la gestión de la escuela y comunidad	Actitud democrática, respeto y colaboración con la comunidad y otras instituciones aliadas	Interactúa con el cuerpo docente para intercambiar experiencias y mejorar la enseñanza - aprendizaje	Siempre (5)	
			Interviene en el PEI y en los planes de mejora involucrándose activamente.		
			Impulsa el aprendizaje de los estudiantes mediante el trabajo con las familias		
Fomenta proyectos de investigación con la finalidad de mejorar la calidad del servicio					
Comparte los avances y resultados académicos con la comunidad educativa y sus aliados estratégicos					
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Práctica, experiencia, ética y respeto de los derechos humanos	Asiste a experiencias de desarrollo profesional acorde a las necesidades de los estudiantes y la institución	Siempre (5)		
		Participa en la generación de políticas educativas del nivel local, regional y nacional			
		Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.			
		Soluciona dilemas prácticos y normativos de la vida escolar			
		Toma decisiones respetando los derechos humanos, enfocados en el niño y adolescente			

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Esta investigación estará dirigida al personal docente de la Institución Educativa “Pablo Visalot” del distrito de Jumbilla, Amazonas. La población está constituida por 17 trabajadores entre personal nombrado y contratado.

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

La Técnica empleada es la encuesta, la cual va permitir examinar el proceso o cuestionar muestra para obtener datos sobre un servicio, producto o proceso, y de esta manera evaluar la satisfacción o descubrir las necesidades. Con respecto a la recolección de datos de la muestra seleccionada se manejó dos cuestionarios, una por cada variable, con escala de actitudes Likert, los cuales tienen las siguientes alternativas:

- (5) Siempre
- (4) Casi Siempre
- (3) A veces
- (2) Casi Nunca
- (1) Nunca.

Validez del instrumento

Para esta investigación se contó con la aprobación de tres personas expertas que minuciosamente evaluaron el instrumento que se iba a utilizar. Después de haber dado la aprobación correspondiente se podrá aplicar la encuesta.

Confiabilidad del instrumento

Esta confiabilidad se determinó por medio del Alfa de Cron Bach, el cual es empleado para examinar el grado de fiabilidad, asimismo, se arrojó los resultados de las encuestas al SPSS (Statistical Package for the Social Science) versión 24.

Es necesario acotar, que antes de aplicar la encuesta a todos los docentes se empezó con una prueba piloto, la cual enmarcaba solo a tres personas. De esta forma, la gestión pedagógica

obtuvo un coeficiente de 0.931 y el desempeño docente obtuvo un coeficiente de 0,890; determinando que los dos cuestionarios muestran grado de confiabilidad.

Tabla 03: *Estadística de Fiabilidad de la variable Gestión Pedagógica*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	29

Tabla 04: *Estadística de Fiabilidad de la variable Desempeño Docente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	27

En tal sentido es necesario mencionar, que el desarrollo de un instrumento válido y confiable generalmente requiere múltiples iteraciones de pruebas piloto y pruebas que pueden requerir muchos recursos.

2.5.Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos será el siguiente:

1. Planificación del trabajo de campo
2. Recopilación de encuestas a los trabajadores
3. Ordenar los datos recogidos
4. Ingresar los datos al SPSS versión 24
5. Analizar los resultados.

2.6. Método de análisis de datos

Dentro del análisis de la información recopilada se utilizaron dos programas, IBM SPSS Statistics 24 y el Microsoft Excel 2016, los cuales permitieron poder diseñar las tablas y figuras necesarias para mostrar los datos y exponer los puntos críticos por cada variable de estudio.

Como se manifestó líneas arriba, se empezó con una prueba piloto dirigida solo a tres profesionales de la educación, y al corroborar la escala de medida, se determinó el coeficiente alfa de Cron Bach. Después de esto, se procedió con el estudio correspondiente e ingresar la información del resto de la población escogida.

Por último, dichos resultados obtenidos se interpretaron y concluyeron de manera correcta y con carácter científico.

2.7. Aspectos Éticos

Para cumplir con los aspectos éticos con los que debe contar una investigación, se contó con la autorización correspondiente otorgado por la Mg. Dolores Angeles Flores, directora de la Institución Educativa “Pablo Visalot” de Jumbilla

Además, cada servidor público fue libre de aceptar el llenado de la encuesta, previo consentimiento informado verbal, toda vez que la información proporcionada será confidencial, para la presente investigación.

Asimismo, se mantuvo el respeto, consideración y no hubo prejujuamiento. Cabe señalar que los datos recopilados, fueron obtenidos y procesados de forma adecuada sin adulteraciones.

III. RESULTADOS

La directora motiva la utilización de estrategias en el desarrollo de tareas de aprendizaje

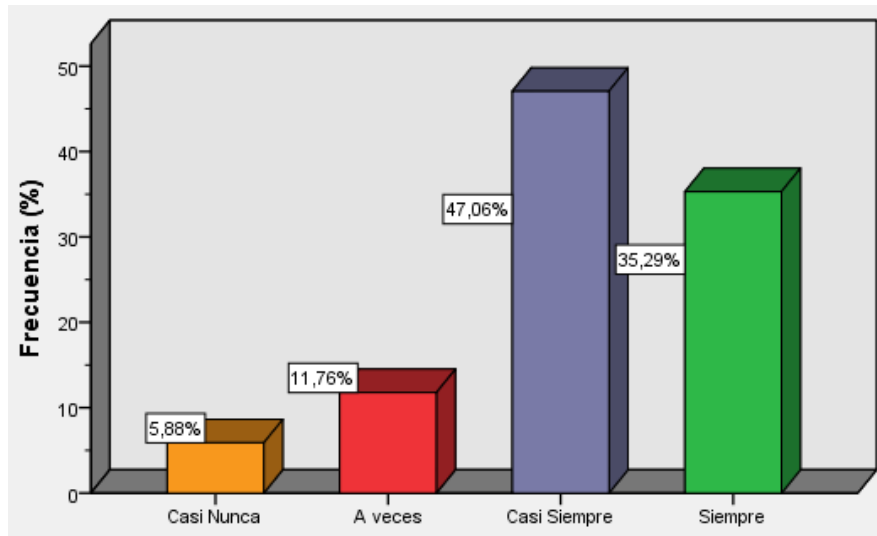


Figura 1, se observa que el 35,29% del total de docentes encuestados manifiestan que la directora siempre los incentiva para que busquen y utilicen estrategias para el desarrollo de sus clases, del mismo modo, un 47,06% dicen que esto sucede casi siempre. El detalle este que un 16,64% en total no ven que esto suceda muy a menudo. Se recomienda que la directora a través del portal Perú Educa, inscriba todos los maestros nombrados y contratados, para que participen de talleres virtuales en los que se dan a conocer una variedad de herramientas que le servirán para el normal desarrollo de sus clases. Asimismo, el MINEDU brinda certificados de estudios a los maestros que participen activamente y logren terminar los cursos establecidos en el portal, permitiendo que estos certificados le den peso al currículum vitae de cada docente para que participe de las futuras contrataciones (en el caso de los contratados) o puedan ascender dentro de la escala magisterial (en el caso de los nombrados).

Fuente: Instrumento utilizado en los docentes de la I.E. "Pablo Visalot", noviembre 2019

Tabla 05

Existe retroalimentación en la I.E.

Índice	Frecuencia	Porcentaje	Porc. Válido	Porc. Acumulado
A veces	3	17,6	17,6	17,6
Casi Siempre	8	47,1	47,1	64,7
Siempre	6	35,3	35,3	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento utilizado en los docentes de la I.E. "Pablo Visalot", noviembre 2019

En la Tabla 05 se visualiza que el 35,3% del total de docentes encuestados manifiestan que siempre existe esa retroalimentación, un 47,1% casi siempre y un representativo 17,6% a veces. La directora a través de reuniones programadas con su equipo directivo, coordina y supervisa que el feedback se realice de forma permanente partiendo del coordinador pedagógico al docente de área, esto sucede a través de informes que los coordinadores presentan mensualmente sobre los avances del cuerpo docente (planificación curricular, sesiones de aprendizaje, sesiones de tutoría, competencias, capacidades, entre otras cosas). Se recomienda que a través de un cronograma de monitoreo opinado e inopinado (presentado y aprobado por la dirección del plantel) se trate de llegar a todos los docentes por igual, de esta manera se evitará que en un próximo levantamiento de información todavía haya docentes que manifiesten que esta retroalimentación o dialogo reflexivo no se está desarrollando de manera permanente y notoria.

Crea y organiza recursos para el estudiante como apoyo al proceso pedagógico

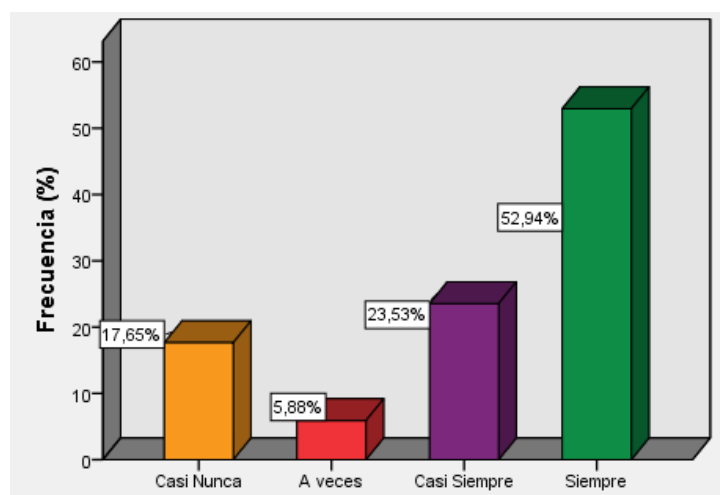


Figura 2, se visualiza que el 52,94% de docentes siempre tratan de crear y organizar recursos didácticos que sirven como apoyo en el proceso pedagógico, un 23,53% lo hace casi siempre, un 5,88% en algunas oportunidades, pero un 17,65% casi nunca. El panorama que se vive actualmente en la institución educativa, es que aún existen docentes que no se han familiarizado con las TICs, por ende, les cuesta buscar y ordenar información a través de un computador. Este resultado nos sirve para establecer el grado de compromiso que tiene la institución hacia sus colaboradores, desde crear oportunidades de crecimiento hasta actualizaciones permanentes, por tal motivo, se recomienda al CIST que a través de cursos pueda ayudar a los maestros a familiarizarse y a utilizar correctamente los programas, garantizando una educación de calidad.

Fuente: Instrumento utilizado en los docentes de la I.E. "Pablo Visalot", noviembre 2019

Tabla 06: *Impulsa el aprendizaje de los estudiantes mediante el trabajo con las familias*

Índice	Frecuencia	Porcentaje	Porc. Válido	Porc. Acumulado
Nunca	3	17,6	17,6	17,6
Casi Nunca	1	5,9	5,9	23,5
A veces	2	11,8	11,8	35,3
Casi Siempre	6	35,3	35,3	70,6
Siempre	5	29,4	29,4	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento utilizado en los docentes de la I.E. “Pablo Visalot”, noviembre 2019

En la Tabla 6 se visualiza que el 29,4% de la totalidad de docentes encuestados, cuentan siempre con el apoyo de las familias para impulsar el aprendizaje en sus menores hijos, de la misma forma un 35,3% lo hace casi siempre, un importante 11,8% lo hace a veces, un 5,9% casi nunca y un considerable 17,6% no lo hace nunca. El trabajo con las familias es sumamente importante, porque se vuelve como un aliado estratégico para poder llegar hacia el estudiante, la relación que se forme entre el docente y/o tutor con los responsables del hogar permitirán y facilitarán el avance en el aprendizaje, sin dejar el soporte socioemocional que garantiza el psicólogo mediante talleres de padres de familia. Por tal motivo, es necesario que se trabaje con esas seis personas que con frecuencia baja buscar aliarse con los padres de familia, quizás una forma de garantizar este nexo, es que dentro de la carga horaria del docente se estipule una o dos horas en las que brinde atención exclusivamente para padres de familia y/o apoderados, de esta manera habrá una mejor relación, responsabilidad, comunicación y trabajo en equipo, con la finalidad de garantizar un desarrollo adecuado en el aprendizaje. Del mismo modo, se sabe que, por ser una zona rural, la mayoría de padres de familia viven o trabajan muy lejos de la localidad, lo que les impide de cierto modo asistir al centro educativo de su menor hijo y poder entrevistarse con los profesores. Ante ello, una alternativa de solución es que se establezca un cronograma de visitas domiciliarias (semanales, mensuales, bimestrales o trimestrales) para aquellas familias en cuestión, donde acudiría tanto el personal psicólogo junto al docente de área y/o tutor, con la finalidad de no perder la conexión, y la comunicación no presente interferencias para encaminarnos hacia el logro del objetivo en común, el cual consiste en asegurar una educación que nuestros estudiantes merecen por derecho.

Percepción de la Variable Gestión Pedagógica

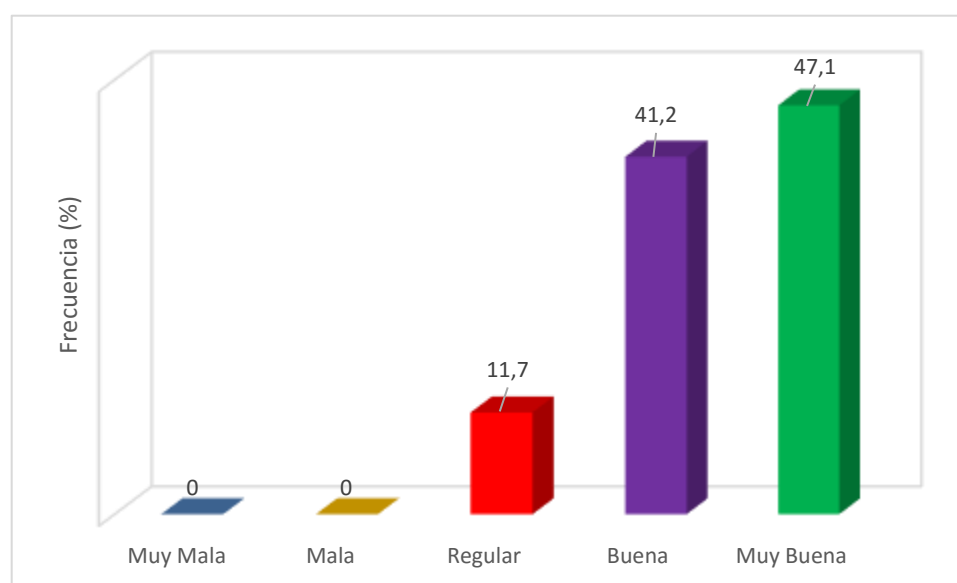


Figura 03, se aprecia que, de la totalidad de los servidores públicos encuestados, un 88,3% califica positivamente a la variable en cuestión que se está desarrollando actualmente en el centro educativo. Por consiguiente, la gestión desarrollada por la directora y la cooperación del trabajo con el cuerpo docente al efectuar sus principales tareas educativas son muy óptimas. Además, es importante programar capacitaciones y evaluaciones que servirán para efectuar estrategias y perfeccionar la eficacia en las actividades diarias dentro del aula.

Fuente: Instrumento utilizado en los docentes de la I.E. “Pablo Visalot”, noviembre 2019

Tabla 07: Resumen de las dimensiones de la variable gestión pedagógica

Índice	Planificación Curricular (%)	Estrategias Metodológicas (%)	Materiales y Recursos Didácticos (%)	Supervisión (%)
Muy Malo	0	0	0	0
Malo	0	0	0	0
Regular	0	23,5	11,8	29,4
Bueno	11,8	53,0	41,2	23,5
Muy Bueno	88,2	23,5	47,0	47,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Instrumento utilizado en los docentes de la I.E. “Pablo Visalot”, noviembre 2019

En la Tabla 07, se visualiza que la dimensión de planificación curricular es la que más peso ha obtenido a través de este análisis, puesto que está representada por un 88, 2% que la

califica de muy bueno y un 11,8 % de bueno. Asimismo, resalta a la vista que la dimensión de Materiales y Recursos didácticos y la Supervisión están empatadas con un 47,1% que la califica de muy buena, resaltando también que la supervisión tiene un representativo 29,1% que la cataloga de regular; y para terminar la dimensión de estrategias metodológicas tiene un total de 86,4% que la ubica en un buen lugar. Ante esto, es importante que la planificación curricular siga el camino que está tomando, que la gestión siga avanzando y que la directora del plantel encamine a sus maestros para alcanzar las metas propuestas por cada área. En cuanto a las dimensiones de supervisión y estrategias metodológicas, es necesario que la directora deba monitorear con mayor frecuencia a sus coordinadores pedagógicos para pedir resultados, de esta manera existirá una responsabilidad que pesará en los coordinadores, y desde sus respectivas áreas trabajen más seguidos con el cuerpo docente, compartiendo actividades técnicas, pedagógicas y de mejora continua, sin descuidar el diálogo reflexivo.

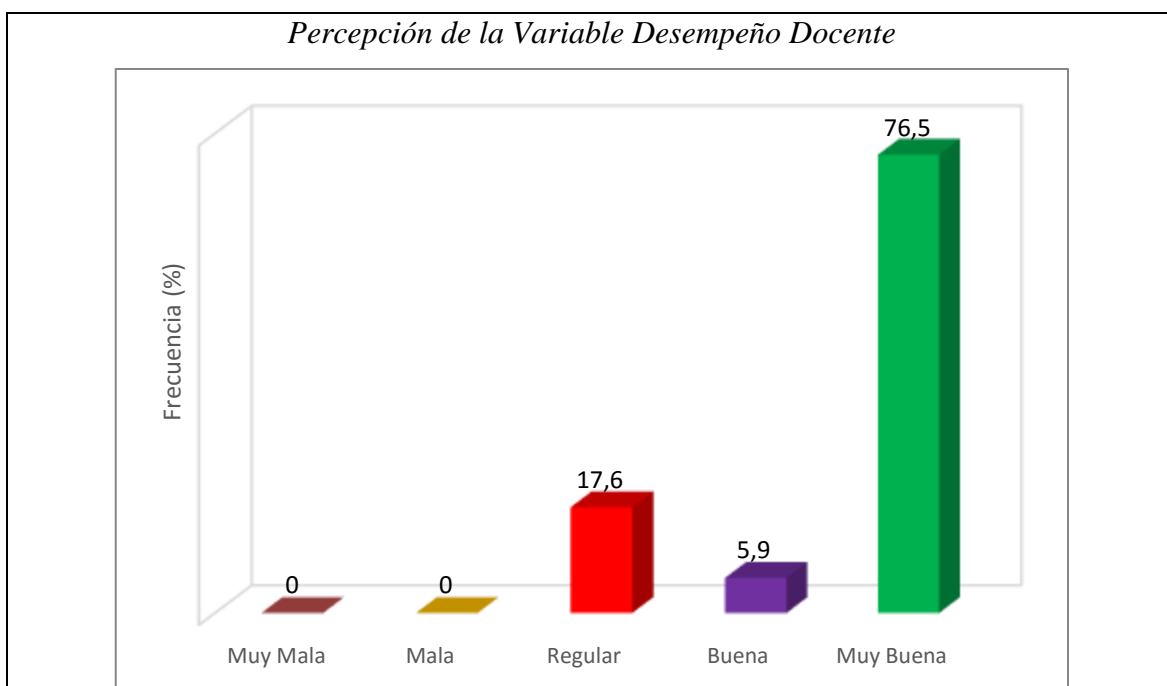


Figura 04, se aprecia que el desempeño docente viste un porcentaje óptimo, representado por un 82,4%, sin embargo, resalta la preocupación que un 17,6% sea regular. Por consiguiente, la valoración sobre el rendimiento laboral y el desenvolvimiento que muestra el docente al desarrollar sus clases son óptimas, pero es importante trabajar con aquellos servidores del estado que aún presentan deficiencias en el desarrollo de las clases dentro de las aulas. Capacitar, monitorear y exigir resultados sería una alternativa de solución para mejorar en cuanto al desempeño de los mismos.

Fuente: Instrumento utilizado en los docentes de la I.E. “Pablo Visalot”, noviembre 2019

Tabla 08: *Resumen de las dimensiones de la variable desempeño docente*

Índice	Enseñanza para el aprendizaje (%)	Preparación para el aprendizaje (%)	Participación en la gestión de la escuela y la comunidad (%)	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (%)
Muy Malo	0	0	0	0
Malo	0	0	17,6	0
Regular	17,6	17,6	5,9	17,6
Bueno	0	5,9	35,3	5,9
Muy Bueno	82,4	76,5	41,2	76,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Instrumento utilizado en los docentes de la I.E. "Pablo Visalot", noviembre 2019

En la Tabla 08, se puede apreciar que las dimensiones de Enseñanza para el Aprendizaje, Preparación del Aprendizaje y Desarrollo de la Personalidad e Identidad Docente está muy bien representada, con un significativo 82,4%, aclarando que se debería trabajar con ese 17,6% para poder llegar a un nivel satisfactorio. Asimismo, resalta a la vista un notorio 76,5% muestra que la dimensión de Participación en la Gestión de la Escuela y la Comunidad la califica como aceptable, sin embargo, un 5,9% de regular y un 17,6% de mala; ante este escenario, se plantea que los docentes impulsen el aprendizaje de los estudiantes mediante el trabajo con las familias, a través de reuniones o visitas domiciliarias donde monitoreen frecuentemente y sin atarear al educando; otra opción quizás sea la de compartir los avances y/o resultados académicos de los mismos estudiantes con la comunidad educativa y sus aliados estratégicos.

Tabla 09: *Relación de la variable de gestión pedagógica con el desempeño docente*

		Gestión Pedagógica	Desempeño Docente
Gestión Pedagógica	Correlación de Pearson	1	,725**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	17	17
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,725**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	17	17

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

Fuente: Instrumento utilizado en los docentes de la I.E. "Pablo Visalot", noviembre 2019

En la Tabla 09 se visualiza que, al cruzar las variables de gestión pedagógica y desempeño docente a través de la Correlación de Pearson, se obtiene un 0,725, lo cual indica que entre las variables en cuestión existe una relación positiva, porque a medida que una variable aumenta, la otra también aumenta.

Tabla 10: *Relación entre la gestión pedagógica y las dimensiones de desempeño docente*

		Preparación para el Aprendizaje	Enseñanza para el Aprendizaje	Participación en la Gestión de la Escuela y la Comunidad	Desarrollo de la Profesionalidad e identidad Docente
Gestión Pedagógica	Correlación de Pearson	,725**	,876**	,693**	,725**
	Sig. (bilateral)	,001	,000	,002	,001

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

Fuente: Instrumento utilizado en los docentes de la I.E. “Pablo Visalot”, noviembre 2019

En la Tabla 10 se visualiza que, al cruzar la variable de gestión pedagógica con las dimensiones del desempeño docente a través de la Correlación de Pearson, se obtiene un 0,725 de la preparación para el aprendizaje, un 0,875 de la enseñanza para el aprendizaje, un 0,693 de la participación en la gestión de la escuela y la comunidad; y 0,725 del desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Frente a estos resultados se visualiza que la gestión pedagógica guarda relación positiva con todas las dimensiones, pero con la participación en la gestión de la escuela y la comunidad es la más baja, por ende, se debe trabajar más para tener un equilibrio con cada una de ellas.

IV. DISCUSIÓN

En esta parte de la investigación se presentan los resultados generales y los discutiremos utilizando las teorías relacionadas al tema junto a los trabajos previos. La finalidad de esta tesis es determinar de qué manera está relacionada la gestión pedagógica con el desempeño docente, enfocada en sus dimensiones, tales como la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela y la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, ya que el brindar un servicio educativo de calidad es parte del éxito de todos los que conforman la familia Visalotina. Con características comunes se encontró la investigación sobre El Estado y la Educación en el Perú cuyos autores son Guadalupe, León, Rodríguez & Vargas (2017), ellos realizan un análisis sobre la importancia de la educación en los tiempos modernos, manifestando que las variables objeto de estudio son una cábala para el buen manejo de una institución educativa; pues los docentes y directores son piezas fundamentales para la provisión de los servicios educativos. Y dentro de este escenario no son ajenos quienes se encargan de la gestión en el gobierno, a nivel nacional, regional y local. Sin dejar de lado la realidad problemática de la educación a nivel internacional, es que López (2017), tras su investigación, nos manifiesta que la primera variable es cuestión, es decir, la gestión pedagógica nos permite dar solución a las necesidades palpables y urgentes en las actividades educativas formativas; aclarando que la fuente primordial llamado “capital” lo conforman los actores educativos principales, que guiados de la realidad toman en cuenta aspectos relevantes de la práctica diaria. Pues, el desenvolvimiento del docente se relaciona directamente con la gestión, como parte primordial del éxito de la institución educativa, para ello se debe considerar el apoyo de la comunidad educativa, padres de familia, aliados estratégicos, educandos y la ciudadanía en general. Cabe resaltar que mientras gestionemos y desarrollemos capacidades educativas, nos podríamos enfrentar a los nuevos retos y desafíos que demanda nuestra sociedad. Si los docentes no presentan un buen desempeño, a pesar de desarrollarse una buena gestión, es porque realmente no están preparados. Por consiguiente y habiendo analizado los resultados obtenidos en esta investigación, encontrando falencias en el desempeño docente, se propone elaborar un programa integral de capacitación docente (con estrategias metodológicas para la preparación, enseñanza del aprendizaje y la participación en la gestión); este programa deberá ejecutarse periódicamente, con el objetivo de lograr que los maestros puedan adaptarse al entorno en el que se encuentran.

En cuanto a la variable de gestión pedagógica, la Figura 03 nos indica que, de la totalidad de los servidores públicos encuestados, un 88,3% califica positivamente a la gestión pedagógica que se está desarrollando actualmente en la institución educativa, sin embargo, un 11,7% la consideran regular. En efecto, estos resultados concuerdan con el análisis obtenido en la investigación de Torres (2017) en donde el nivel de percepción por parte de los trabajadores sobre la gestión pedagógica del director supera el 50% de aprobación, sin embargo, hay un 21% que la califica de regular y un 16% de deficiente, datos que no pueden pasar por desapercibidos porque estaríamos omitiendo los problemas que existen y que todavía no se les ha dado algún tipo de solución. Sin embargo, Chipana (2018) en su investigación nos da a conocer que más del 50% del total de personas encuestadas manifiestan que la dirección institucional y la calidad del desempeño docente se encuentra entre un nivel malo a regular. En ese contexto, Bolívar (2010) nos dice que, la gestión pedagógica se debe entender como un conglomerado de la decisión y acción que tienen los directivos dentro de la institución educativa, las mismas que serán ejecutadas para poder cumplir con los objetivos propuestos, garantizando de tal manera un servicio educativo de calidad. Es claro precisar en este apartado, tal cual también se hizo en párrafos anteriores, tanto el personal directivo como docente deben trabajar de forma articulada, buscando como único fin, el aprendizaje en los estudiantes; acordando que una gestión de calidad es aquella que enmarca una serie de trabajos consecutivos(recursos, conocimientos y estrategias de trabajo), que no se logran de la noche a la mañana, pues requiere de tiempo y esfuerzo; y esta gestión recae en el director, cuya función primordial es la de velar por el desarrollo y crecimiento de su institución educativa. En consecuencia, el resultado obtenido respecto a la gestión pedagógica refleja el nivel de compromiso que presenta la directora con su plana administrativa, docente y de servicios; desde crear oportunidades de crecimiento gasta actualizaciones permanentes, queriendo lograr cumplir los objetivos de la institución educativa. En definitiva, la Institución Educativa “Pablo Visalot” del distrito de Jumbilla, al mando de su directora debe continuar fomentando el trabajo en equipo y el liderazgo, recordando que los únicos que conllevan al fracaso o éxito a una organización son los mismos trabajadores. Si bien es cierto la parte más difícil del trabajo de cualquier persona responsable de una organización, en este caso, la directora, es la gestión de personas, sin embargo, con una buena planificación, organización, compensación, integración y mantenimiento de las mismas es que se logrará contribuir con los objetivos, individuales y sociales de la institución.

Por otro lado, tenemos la tabla 07, donde se pueden apreciar las dimensiones de la variable de gestión pedagógica, tales como la planificación curricular, estrategias metodológicas, los materiales y recursos didácticos y la supervisión. Estas dimensiones han sido bien discutidas y evaluadas por la totalidad de las personas encuestadas, tal es el caso que la primera dimensión obtuvo un 88,2% de aprobación que la catalogaba de muy buena y un 11,8% de buena. La supervisión y las estrategias metodológicas tienen un considerable porcentaje que la posiciona como regular, (29,4% y 25,3% respectivamente). Estos resultados guardan cierta diferencia con los que estableció Uculmana (2018) tras su investigación, pues en la dimensión de planificación curricular del total de personas encuestadas, el 80,6% distingue un rango bajo, el 17,3% un rango medio y el 2,0% un rango alto; esto quiere decir que, la mayor parte de maestros que fueron encuestados perciben un nivel bajo en la dimensión planificación curricular de la variable gestión pedagógica; con respecto a la dimensión de estrategias metodológicas, del total de personas encuestadas, el 84,7% nota un rango bajo, el 17,3% nota un rango medio y el 2,0% nota un rango alto; ante ello se puede afirmar que, la mayor parte de maestros perciben un nivel bajo en la dimensión estrategias metodológicas de la variable gestión pedagógica; en cuanto a la dimensión de materiales y recursos didácticos, del total de personas encuestadas, el 81,6% nota un nivel bajo, el 15,3% un rango medio y el 3,1% un rango alto; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de docentes perciben un nivel bajo en la dimensión materiales y recursos de la variable gestión pedagógica; y con respecto a la dimensión de supervisión, del total de personas encuestadas, el 80,6% distingue un rango bajo, el 16,3% un rango medio y el 3,1% un rango alto; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de docentes perciben un nivel bajo en la dimensión supervisión de la variable gestión pedagógica. De esta forma es que Montoya (2010) define cuatro dimensiones a la variable de gestión pedagógica, tales como la planificación curricular, las estrategias metodológicas, los materiales y recursos didácticos y, por último, la supervisión. Al hablar de la planificación curricular, este es considerado como el proceso de pronóstico de la acción que se debe realizar con el propósito de vivenciar, realizar construcciones e interiorizaciones deseables en el estudiante. Las estrategias metodológicas es la forma en que los facilitadores demuestran su labor de enseñanza y acompañamiento al estudiante, facilitándole el proceso de aprendizaje. Los materiales y recursos didácticos son las herramientas que ayudarán al estudiante a desarrollar mejor el contenido para que pueda construir su aprendizaje. Y, por último, la supervisión permite que el docente a través de lo que observa y evalúa se dé cuenta de la necesidad o logro alcanzado

del estudiante, con el objetivo de buscar la reflexión, valoración y tomar decisiones acertadas. En efecto, de este análisis podemos inferir que, es importante que la planificación curricular siga el camino que está tomando, que la gestión continua por el buen rumbo y que la directora del plantel institucional encamine a su cuerpo docente hacia el logro de los aprendizajes en los estudiantes. En cuanto a las dimensiones de supervisión y estrategias metodológicas, es de suma importancia que la máxima autoridad de la institución educativa supervise y/o monitoree con mayor frecuencia a sus coordinadores pedagógicos (en el área de ciencias y letras) para pedir resultados por cada unidad si es posible, en cuanto a las carpetas pedagógicas, unidades, sesiones de aprendizaje, entre otros), de esta manera existirá una responsabilidad que pesará en los coordinadores, y desde sus respectivas áreas trabajen con más ahínco con el cuerpo docente, compartiendo actividades técnicas, pedagógicas y de mejora continua, sin dejar de lado la retroalimentación; con miras hacia el buen inicio del año escolar 2020, quizás una de las gestiones de la directora encargada sea de pedir el apoyo al Director de la Unidad de Gestión Local de la Provincia de Bongará, para que puedan llegar a nuestra casa de estudios ubicada en el distrito de Jumbilla de forma más consecutiva, tal y cual lo hacen en otras instituciones educativas, para que puedan orientarnos a través de sus representantes (coordinadores pedagógicos especializados), con miras a un trabajo articulado en cuanto a las dimensiones de la variable de gestión pedagógica, es necesario trabajar para poder mejorar, o en su defecto que el área de presupuesto de esta UGEL pueda establecer jornadas de capacitación con los coordinadores especializados de Lima en un lugar estipulado y los docentes puedan asistir para ser parte de esta jornada, que de alguna u otra forma los ayudará a conducir mejor su trabajo. Si bien es cierto, la dimensión de materiales y recursos didácticos está muy bien catalogada, con más del 80%, pero hay un considerable 11,8% que la califica como regular, esto se debe a que en algunos casos no se proporciona el material a los docentes en las cantidades que ellos requieren por la simple y sencilla razón que hacen un uso inadecuado con ello (papelotes, plumones, cintas de embalaje, entre otros), y lo dejan tirado en las aulas sin haber sido utilizado. Desde mi punto de vista, los docentes deben de hacer su requerimiento de materiales físicos y virtuales de acuerdo a la necesidad y a la sesión de aprendizaje que van a realizar ese día, pues la institución educativa cuenta con el modelo de servicio educativo denominado Jornada Escolar Completa (JEC), donde hay un Coordinador Administrativo y de Recursos Educativos cuya función es atender esa necesidad y hacer un seguimiento y/o supervisión para ver si el docente está haciendo un uso correcto del material que se le brinda.

En cuanto a la variable de desempeño docente, la Figura 04 nos indica que, de la totalidad de los servidores públicos encuestados, un 82,4% califica positivamente al desempeño docente que se está desarrollando actualmente en la institución educativa, sin embargo, un 17,6% la consideran regular. En efecto, estos resultados concuerdan con el análisis obtenido en la investigación de Gálvez (2018), cuya investigación consistió en realizar entrevistas individuales y grupales, utilizando cuatro cuestionarios en la etapa de diagnóstico; dos para gerentes y las restantes para docentes, con la finalidad de recopilar información sobre el desempeño del docente en relación a la preparación del aprendizaje; esta investigación arrojó como resultado que la preparación para el aprendizaje del estudiante se encuentra en el dominio adecuado del maestro, es decir, el docente se encuentra suficientemente capacitado para poder transmitir sus conocimientos a través de la enseñanza – aprendizaje. En este contexto, Martínez & Lavin (2017), nos dicen que en la actualidad tener la intención de explicar sobre el desempeño docente, trae como consecuencia definir como debería ser, como debería de trabajar, que características tendría para ser considerado como un profesional a carta cabal, y que las metas que se haya propuesto vayan acorde a su disposición profesional. Pero lo que sí es rescatable desde este punto, es que el desempeño docente es uno de los principales elementos que permiten ascender en la calidad educativa, y es entendido como observable en la práctica pedagógica, manifestándose cuando el docente manifiesta su competencia y ésta debe guardar un nexo con los resultados obtenidos, en otras palabras, la finalidad de la educación y la puesta en marcha de las actividades encomendadas, depende de los variados factores relacionados con la calidad y la formación de los docentes para cumplir con los niveles máximos de excelencia educativa. Definitivamente, la Institución Educativa “Pablo Visalot” del distrito de Jumbilla, al mando de su directora debe continuar motivando a su cuerpo docente para que a través de su trabajo se puedan lograr los objetivos previstos, y la institución educativa sea reconocida por las metas alcanzadas. Si bien es cierto, a veces por la coyuntura o los días de trabajo, ingresar al aula y evaluar el desempeño del docente es un poco tedioso o simplemente no queremos tener ningún tipo de problema o inconvenientes por si el docente presenta deficiencias al momento de desarrollar su sesión de aprendizaje; pero es muy recomendable que la directora encargada visite sus aulas funcionales para corroborar si la información que los coordinadores pedagógicos le hacen llegar acerca del desempeño de un determinado docente es realmente cierta, o en su defecto, los coordinadores pedagógicos no están haciendo bien su trabajo.

Por otro lado, tenemos la tabla 08, donde se pueden apreciar las dimensiones de la variable de desempeño docente, tales como la preparación del aprendizaje, enseñanza del aprendizaje, participación en la gestión de la escuela y la comunidad, y en el desarrollo de la profesionalidad e identidad. Estas dimensiones han sido bien discutidas y evaluadas por la totalidad de las personas encuestadas, tal es el caso que la primera dimensión obtuvo un 76.5% de aprobación que la catalogaba de muy buena y un 5,9% de buena. La enseñanza para el aprendizaje y participación en la gestión de la escuela y la comunidad tienen un considerable porcentaje que la posiciona como regular y mala (17,6% y 17,6% respectivamente). Estos resultados guardan cierta diferencia con los que estableció Uculmana (2018) tras su investigación, pues en la dimensión de preparación del aprendizaje del total de personas encuestadas, el 71,4% sabe que hay un rango bajo, el 28,6% un rango medio; por tal motivo se deduce que, la mayor parte de maestros perciben un rango bajo en la dimensión preparación para la enseñanza de la variable desempeño docente; referente a la dimensión de enseñanza para el aprendizaje, del total de personas encuestadas, el 79,6% distingue un rango bajo, el 20,4% un rango medio; por tal motivo se deduce que, la mayoría de docentes perciben un nivel bajo en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de la variable desempeño docente; en cuanto a la dimensión de participación en la gestión de la escuela y la comunidad, del total de personas encuestadas, el 75,5% percibe un rango bajo, el 22,4% un rango medio y el 2,0% un rango alto; por tal motivo se deduce que, la mayoría de docentes distinguen un rango bajo en la dimensión gestión de la escuela y la comunidad de la variable desempeño docente; y en cuanto a la última dimensión sobre el desarrollo de la profesionalidad e identidad, del total de personas encuestadas, el 75,5% distinguen un rango bajo, el 23,5% un rango medio y el 1,0% un rango alto; por tal motivo se deduce que, la mayoría de docentes perciben un rango bajo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente. De esta manera el MINEDU (2012), define que existen cuatro dimensiones del desempeño docente: Preparación del aprendizaje, enseñanza del aprendizaje, participación en la gestión de la escuela y la comunidad, y, por último, el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. La primera dimensión se refiere al conocimiento de características culturales, de conocimiento y socialización estudiante, dominio del contenido pedagógico y disciplinario, así como la selección del material educativo, estrategia de enseñanza y evaluar el aprendizaje. La segunda dimensión está referida a mediar pedagógicamente por parte del docente en la práctica de un clima favorable al aprendizaje, manejando el contenido,

motivando de manera permanente al estudiante, práctica de la estrategia metodológica y de evaluación. La tercera dimensión está enfocada a la comunicación efectiva la comunidad educativa, participar en elaborar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional; así como contribuir con un clima institucional favorable. La cuarta dimensión nos lleva a reflexionar sobre la práctica pedagógica, trabajo grupal, colaboración con sus pares y participación en las actividades de desarrollo profesional. Asimismo, está incluida la responsabilidad en el proceso y resultado del aprendizaje, manejar la información sobre el diseño e implementación de la política educativa a nivel nacional y regional. En efecto, de este análisis podemos inferir que el trabajo consiste en mejorar ese 17,6% de la dimensión de participación en la gestión de la escuela y la comunidad, para poder llevarlo a una escala de mayor satisfacción; bajo este escenario, se plantea que los docentes realicen un trabajo enfocado con las familias, comunidad educativa y aliados estratégicos, donde se puedan compartir los avances y/o resultados académicos de los mismos estudiantes con la ayuda del tutor (a) y/o psicóloga del plantel educativo, y la supervisión constante claro está, de la directora encargada.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la gestión pedagógica guarda una relación positiva moderada y fuerte con el desempeño docente en la Institución Educativa “Pablo Visalot” del distrito de Jumbilla, ya que la directora trabaja coordinadamente con el equipo directivo, cuerpo docente, personal administrativo y de servicio para las distintas actividades planificadas.
2. La gestión pedagógica, por medio del trabajo articulado de la directora establece una relación positiva moderada y fuerte con la dimensión de preparación para el aprendizaje, ya que los docentes diseñan estrategias didácticas, se desempeñan bien en sus áreas curriculares y tratan de conocer a los estudiantes para saber en qué nivel se encuentran y poder desarrollar las sesiones de aprendizaje que vayan acorde a las necesidades.
3. La gestión pedagógica, por medio del arduo trabajo de la directora establece una relación positiva fuerte y perfecta con la dimensión de enseñanza para el aprendizaje, ya que ella misma incentiva a que los maestros creen un ambiente saludable para el trabajo con los estudiantes, elaboran normas de convivencia que se respetan durante toda la clase y los estudiantes al final de la misma conocen y entienden la finalidad de la sesión de aprendizaje.
4. La gestión pedagógica, por medio del trabajo coordinado de la directora establece una relación positiva moderada y fuerte con la dimensión de participación en la gestión de la escuela y la comunidad, entendida como la más baja a comparación de las demás, pero es un medio tras el cual se comparten resultados de los estudiantes y el avance en cuanto a su aprendizaje con los aliados estratégicos y quienes conforman la comunidad educativa en general.
5. La gestión pedagógica, por medio del trabajo de la directora del plantel educativo establece una relación positiva moderada y fuerte con la dimensión de desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, por lo mismo que los maestros actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y toman decisiones respetando los derechos humanos enfocados en los estudiantes.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la directora del plantel educativo se le recomienda que siga trabajando como lo ha hecho hasta el momento, y que para el próximo año que posiblemente lleguen nuevos docentes contratados y nombrados, se trate de integrarlos de tal manera que se adapten al trabajo en equipo, tal cual que se viene realizando con miras a cumplir los objetivos propuestos.
2. A la directora del plantel se le recomienda que exija resultados de monitoreo docentes a los coordinadores pedagógicos, para que ellos en relación a sus funciones diarias pidan ver en físico las sesiones de aprendizaje de los docentes para poder observar si realmente conocen su área de trabajo y emplean estrategias didácticas con los estudiantes de la institución educativa.
3. A la directora se le recomienda que trabaje con su coordinador administrativo y de recursos educativos para que a través de las clases presenciales puedan implementarse y acondicionar ambientes más amigables para el estudiante, donde exista motivación para la lectura, escritura, análisis e interpretación de la información que se vaya dando en las sesiones de aprendizaje de las distintas áreas curriculares. Estos ambientes pueden ser quioscos de lectura, comedor matemático, club de ciencia y tecnología, directorio de debate y argumentación, entre otros.
4. A la directora de la institución educativa “Pablo Visalot” se le recomienda trabajar más con su cuerpo docente, para que, a través de ellos, se pueda diseñar un programa en el cual los aliados estratégicos, padres de familia y la comunidad educativa en general, se comprometan a participar de los diálogos reflexivos o días de logros; solo de esta manera podremos integrarlos y hacerlos partícipes de los avances académicos de sus menores hijos.
5. A la directora del plantel educativo se le recomienda que, en coordinación con el departamento de psicología, incentiven a los docentes nombrados y contratados a participar de talleres vivenciales trimestrales donde el tema central tenga que ver con los dilemas de la vida escolar y la participación del docente, la ética profesional y el respeto de los derechos humanos del niño y del adolescente.

REFERENCIAS

- Adler, A. (2016). Teaching Well-Being increases Academic Performance: Evidence From Bhutan, México, and Perú. University of Pennsylvania Recuperado de: <https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3358&context=edissertations>
- Amonashvili, Sh. (1990). Personality-human basis of the pedagogical process. Minsk: University Publishers.
- Ayhan, S. (2009). Sıralı lojistik regresyon analiziyle türkiye'deki hemşirelerin iş bırakma niyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. Published Master Thesis, Osmangazi University Graduate School of Natural and Applied Sciences, Eskişehir.
- Babansky, Y. (1982). Optimization of the education/bringing-up process: methodological foundations. Moscow: Prosveshcheniye Publishers
- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? En Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación. Recuperado el 13 de noviembre de 2013 de: <http://magisinvestigacioneducacion.javeriana.edu.co/>
- Camacho, D. & Cancino, N (2017). El valor de los profesores: un análisis del efecto del conocimiento docente sobre el rendimiento de los estudiantes en el Perú. Banco Central de Reserva del Perú. Universidad del Pacifico. Lima. Perú. Recuperado de: <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2017/documento-de-trabajo-11-2017.pdf>
- Chipana, N. (2018). La dirección institucional y la calidad del desempeño docente de las Instituciones Educativas de Educación Primario de la RED N° 08 del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2012. Lima. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3111/TM%20CE-Ev%204441%20C1%20%20Chipana%20Astoquillca%20Nicanor%20Marciano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chumpitaz, R. (2019). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en el nivel secundario en la Institución Educativa Brígida Silva Ochoa – Chorrillos – 2016. Lima. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3409/TM%20CE->

- Ge%204545%20C1%20-%20Chumpitaz%20Ayala%20Rita%20Teresa%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, C. (2015). El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de aprendizaje. Universidad de Granada. España. Recuperado de: <https://hera.ugr.es/tesisugr/25584315.pdf>
- Gálvez, E. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. Universidad Privada del Norte. Lima. Perú.
- Gonzales, E. (2016). Problemas urgentes de la educación en el Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/descentralizacion/2016/04/06/problemas-urgentes-de-la-educacion-en-el-peru/>
- Guadalupe, C.; León, J.; Rodríguez, J. & Vargas, S. (2017). Estado de la Educación en el Perú. Lima. Perú. Recuperado de: <http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>
- Hasbay, d. & Altındag, E. (2018). Factors that affect the performance of teachers working in secondary-level Education. Academy of Educational Leadership Journal. Recuperado de: <https://www.abacademies.org/articles/Factors-that-affect-the-performance-of-teachers-working-in-secondary-level-education-1528-2643-22-1-113.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Ignatieva, E. (2012). Pedagogical management of learning activities of students in the modern higher Education institution: A monograph. Saint-Petersburg: “LEMA” Publishers
- Ivanovna, V. (2015). Pedagogical Management of Learning Activities of Students in the Electronic Educational Environment of the University: A Differentiated Approach. Mari State University, Republic of Mari El, Russia. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/042c/17a714aff85bfcb093da47de8842041cef05.pdf>

- Juhn, C., Murphy, K.M. & Pierce, B. (1993). Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of political Economy*, 101(3), 410-442.
- Kuzu, F. (2012). Sağlık ocaklarında sağlık personelinin çalışma ortamında karşılaştıkları risk faktörlerinin belirlenmesi. Published master, Cumhuriyet University Institute of Health Sciences, Sivas.
- Ley de Reforma Magisterial. Ley N° 29944 del 27 de noviembre del 2011, Lima - Perú.
- López, M. (2017). Pedagogical management. Notes for a required study. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Lynch, M. (2017). 18 razones por las cuales el sistema educativo de EEUU está fallando. *Otras voces en educación*. Estados Unidos. Recuperado de: <http://otrasvoceseneducacion.org/archivos/259372>
- Martínez, S. & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso Nacional de Investigación Educativa. México. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Medina, V. (2019). Gestión educativa y calidad de servicios de la Institución Educativa Primaria de Menores N° 61003 “María Auxiliadora”, Iquitos, Loreto. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3425/TM%20CE-Ge%204612%20M1%20-%20Medina%20Rivera%20Victor%20Raul%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación (2016), ESCALE – Estadísticas de la Calidad Educativa. Recuperado de: <http://escale.minedu.gob.pe/documents/10156/4228634/Perfil+Amazonas.pdf>
- Montoya, J. (2010). Gestión Pedagógica del docente y su relación con el aprendizaje de matemática en estudiantes del segundo grado de educación primaria de la ciudad de Chepén Región La Libertad-2009. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Pinedo, L., García, G. & Gutiérrez, J. (2019). Alcances sobre la calidad educativa en las instituciones de educación superior universitaria. Instituto Nacional de Gobierno (IGOB), Lima. Perú. Recuperado de: <http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/45>

- Radic, J. (2017). Sistema de Evaluación y mejora de la Calidad Educativa. Universidad Autónoma de Madrid. España. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/680578/radic_henrici_jorge_antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, M. (2016). Relationship between Teacher's Social Skills and Teaching Performance from the Point of View of Adult Students at a private university in Lima, Perú. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v10n2/en_a03v10n2.pdf
- Saudabaevaa, G., Sholpankulovaa, K., Baytukenovab, S. & Aitzhanovac, R. (2016). The Specificity of Management in the Pedagogical System. University named after Academician A. E. Buketov, KAZAKHSTAN. Recuperado de: <https://www.iejme.com/download/the-specificity-of-management-in-the-pedagogical-system.pdf>
- Torres, W. (2017). Gestión pedagógica del director y el desempeño del docente en la I.E Juan Jiménez Pimentel, Tarapoto. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1831/TD%20CE%201781%20T1%20-%20Torres%20Delgado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Uculmano, G. (2018). Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa 7093 República de Francia de Villa el Salvador. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22560/Uculmana_RG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO (2018). Buen desempeño de un docente. Recuperado de: <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>

ANEXOS

INTRUMENTO DE MEDICIÓN
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estimado Profesor (a):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración:

Marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

N: Nunca	CN: Casi Nunca	A: A veces	CS: Casi Siempre	S: Siempre
-----------------	-----------------------	-------------------	-------------------------	-------------------

N°	ITEMS	INDICE				
		N	CN	A	CS	S
PLANIFICACIÓN CURRICULAR						
1	La directora informa las actividades pedagógicas que se desarrollaran en el año escolar					
2	La directora involucra a los docentes en los trabajos grupales					
3	La directora motiva a que los docentes participen de los diversos trabajos pedagógicos					
4	La directora realiza una evaluación sobre las carencias en la Institución Educativa					
5	La directora motiva a los docentes para que elaboren su programación curricular					
6	La directora da a conocer la calendarización del año escolar					
7	La directora coordina la aplicación del Plan Curricular Institucional con sus docentes					
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS						
8	La directora incentiva el desarrollo de capacitaciones en los docentes respecto a estrategias de aprendizaje					
9	La directora estimula la participación de docentes en el adiestramiento de conocimientos					
10	Existe motivación por parte de la directora en la actualización pedagógica en los docentes					
11	Existe efecto multiplicador de capacitaciones por parte de la dirección.					
12	La directora realiza dinámicas ante de las clases en los docentes					
13	La directora incita la utilización de estrategias en el desarrollo de tareas de aprendizaje					
14	Para resolver problemas institucionales la directora utiliza estrategias					
MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS						
15	La directora gestiona y contribuye oportunamente con materiales educativos					
16	Realizan orientación para el uso de materiales didácticos en las sesiones					
17	Se realiza monitoreo para el correcto uso de los materiales educativos					
18	La directora incentiva el empleo de material didáctico acorde a las sesiones de aprendizaje					
19	La directora encamina el uso de medios didácticos dependiendo del nivel de aprendizaje de los educandos					
20	Depende al contenido, se promueve la elaboración de material didáctico con productos reciclados					
SUPERVISIÓN						
21	La directora capacita oportunamente a los docentes, de acuerdo a las necesidades					
22	Se comunica el cronograma de supervisiones con anterioridad					
23	Se coordina el desarrollo de actividades técnico - pedagógico					
24	La directora permite la participación de docentes que no son coordinadores en la supervisión					
25	La directora realiza clases compartidas con los docentes					
26	La directora observa el desarrollo de las actividades educativas					
27	La directora efectúa evaluaciones permanentes a las coordinaciones pedagógicas					
28	Se permite la coevaluación entre docentes					
29	Existe la retroalimentación en la institución educativa					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado Profesor (a):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración:

Marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

N: Nunca	CN: Casi Nunca	A: A veces	CS: Casi Siempre	S: Siempre
-----------------	-----------------------	-------------------	-------------------------	-------------------

N°	ITEMS	INDICE				
	PREPARACIÓN DEL APRENDIZAJE	N	CN	A	CS	S
1	Realiza el diagnóstico para saber en qué nivel se encuentran los educandos					
2	Demuestra conocimiento sobre los conceptos fundamentales en su área curricular					
3	Diseña estrategias didácticas para generar interés y compromiso en los educandos respecto a las asignaturas					
4	Realiza su programación curricular analizando el aula y su entorno					
5	Planifica los contenidos de clase acorde a los aprendizajes estipulados en el currículo nacional					
6	Crea y organiza varios recursos para los educandos como apoyo al proceso pedagógico					
7	Diseña la evaluación de manera sistemática, formativa y diferencial, de acuerdo a los niveles de aprendizaje.					
8	Edifica asertivamente relaciones interpersonales basado en valores					
9	Se enfoca a conseguir logros en sus estudiantes, comunicándoles el nivel a alcanzar y las competencias a lograr.					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
10	Incentiva a la creación de un ambiente acogedor en el aula					
11	Estructura el aula y otros espacios de forma segura y adecuada para el trabajo pedagógico, atendiendo la diversidad					
12	Medita con los estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación e implementa acciones para enfrentarlas					
13	Elabora normas de convivencia para evitar posibles conflictos					
14	Brinda oportunidades para que los estudiantes solucionen conflictos de acuerdo a lo aprendido					
15	El alumnado conoce y comprende la finalidad de la sesión de aprendizaje					
16	Emplea estrategias para evaluar diferenciadamente el aprendizaje en los estudiantes					
17	Sistematiza los resultados y retroalimenta oportunamente si fuese necesario					
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA Y COMUNIDAD					
18	Interactúa con el cuerpo docente para intercambiar experiencias y mejorar la enseñanza - aprendizaje					
19	Interviene en el PEI y en los planes de mejora involucrándose activamente.					
20	Impulsa el aprendizaje de los estudiantes mediante el trabajo con las familias					
21	Fomenta proyectos de investigación con la finalidad de mejorar la calidad del servicio					
22	Comparte los avances y resultados académicos con la comunidad educativa y sus aliados estratégicos					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE					
23	Asiste a experiencias de desarrollo profesional acorde a las necesidades de los estudiantes y la institución					
24	Participa en la generación de políticas educativas del nivel local, regional y nacional					
25	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.					
26	Soluciona dilemas prácticos y normativos de la vida escolar					
27	Toma decisiones respetando los derechos humanos, enfocados en el niño y adolescente					

Validación del instrumento



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: *Jorge A. Malca Florendo*
- 1.2. Grado académico que ostenta: *Mg. en Gestión Pedagógica*
- 1.3. Institución donde trabaja: *Donos Materials - Tarma*
- 1.4. Experiencia laboral (años): *10 años*
- 1.5. Título de la tesis: *Evaluación pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa "Pablo Viscarón" del distrito Lumbillo*
- 1.6. Nombre del autor de la tesis: *Luis Alberto Pantoja Paradenueva*
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: *Questionario de Evaluación pedagógica y desempeño docente*

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				<
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				<
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																				X
TOTAL																					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de octubre del 2019


FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 16670872

Autorización para el desarrollo de la tesis



"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

La Directora de la Institución Educativa "Pablo Visalot" del distrito de Jumbilla, provincia de Bongará y Departamento de Amazonas, expide lo siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por el Lic. En Administración de Empresas, PANTA RIVADENEIRA, LUIS ALBERTO, maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis, se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, al Lic. En Administración de Empresas

PANTA RIVADENEIRA, Luis Alberto

Aplicar el Proyecto de Tesis titulado "Gestión Pedagógica y Desempeño Docente en la Institución Educativa "Pablo Visalot" del distrito de Jumbilla.

Jumbilla, 03 de noviembre del 2019

Atentamente

 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DRE AMAZONAS - UGEL BONGARA
I.E. PABLO VISALOT - JUMBILLA

Mg. Dolores Angeles Flores
DIRECTORA

Autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: PANTA RIVADENEIRA, LUIS ALBERTO
D.N.I. : 47245741
Domicilio : AV. JHON F. KENNEDY #220
Teléfono : Fijo : 0074 - 512622 Móvil :966084628
E-mail : Luis.panta@nsc.edu.pe

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :
.....

Escuela :
.....

Carrera :
.....

Título :
.....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro en Gestión pública

Mención :
.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Panta Rivadeneira, Luis Alberto

Título de la tesis:

GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA "PABLO VISALOT" DEL DISTRITO DE JUMBILLA

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, Autorizo a publicar en texto completo
mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha :16-01-2020

LUIS ALBERTO PANTA RIVADENEIRA

Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Heredia Llatas Flor Delicia, docente de la Escuela de Posgrado, del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Chiclayo, revisora de la tesis titulada

"Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa "Pablo Visalot" del distrito de Jumbilla", del estudiante Luis Alberto Panta Rivadeneira, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo 14 de enero del 2020



.....
Mg. Heredia Llatas Flor Delicia

DNI:41365424

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del SGC	Aprobó	Vicerectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------	--------	--------------------------------

Reporte turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa "Pablo Visalor" del distrito de Jumbilla

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Dr. Luis Alberto Panta Rivadeneira (ORCID: 0000-0003-1972-4829)

ASESORA:
Mg. Heredia Llatas Flor Delicia (ORCID: 0000-0001-6260-9960)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de políticas públicas

Chiclayo - Perú

2019

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

15 Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	www.comie.org.mx Fuente de Internet	<1 %
4	www.aciela.org.pe Fuente de Internet	<1 %
5	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	es.unesco.org Fuente de Internet	<1 %
10	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
11	www.corpoeducacion... Fuente de Internet	<1 %

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Luis Alberto Panta Rivadeneira

INFORME TÍTULADO:

Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa "Pablo Visalot" del distrito de Jumbilla

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 16/01/2020

NOTA O MENCIÓN: APROBAR POR UNANIMIDAD

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
CICLO V
Luis Alberto Panta Rivadeneira
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
