



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA GESTIÓN
PEDAGÓGICA DE LOS PROFESORES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN PEDRO”, EN
DISTRITO DE CORIS PROVINCIA DE AIJA- AÑO
2021.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
ESPECIALIDAD MATEMÁTICA FÍSICA Y
COMPUTACIÓN**

AUTOR

**PALOMO MORALES, NELSON HIDALGO
ORCID: 0000-0003-1742-6780**

ASESORA

**PERÉZ MORÁN, GRACIELA
ORCID: 0000-0002-8497-5686**

**CHIMBOTE – PERÚ
2021**

Equipo de trabajo

AUTOR

Palomo Morales, Nelson Hidalgo

ORCID: 0000-0003-1742-6780

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de
Pregrado, Chimbote, Perú

ASESORA

Pérez Morán, Graciela

ORCID: 0000-0002-8497-5686

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de
Educación y Humanidades, Escuela Profesional de Educación,
Chimbote, Perú

JURADO

Zavaleta Rodríguez, Andrés Teodoro

ORCID: 0000-0002-3272-8560

Carhuanina Calahuala, Sofia Susana

ORCID: 0000-0003-1597-3422

Muñoz Pacheco, Luis Alberto

ORCID: 0000-0003-3897-0849

Hoja de firma de jurado

Mgtr. Sofia Susana, Carhuanina Calahuala

Miembro

Mgtr. Luis Alberto, Muñoz Pacheco

Miembro

Mgtr. Zavaleta Rodríguez, Andrés Teodoro

Presidente

Dra. Graciela, Pérez Morán

Asesora

Dedicatoria

A mis padres por haberme forjando como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final me motivaron constantemente para alcanzar mis metas.

También a mis hermanos, esposa y familiares quienes estuvieron al pendiente de mi dándome aliento en cada momento para lograr esta anhelada carrera.

Agradecimiento

Gracias a DIOS por haberme permitido
culminar esta carrera, a mis padres y hermanos
que me brindaron siempre su apoyo en todo
momento y que gracias a ellos fue posible lograr.

A todos mis docentes que compartieron sus conocimientos y
Experiencias en las clases impartidas en especial
a mi asesora Dr. Graciela Pérez Moran que gracias a su paciencia
en el campo de la investigación fue posible culminar la tesis.

Resumen

El presente estudio se inicia con la idea del problema, que los docentes de la institución educativa de San Pedro de Coris- Aija- vienen mostrando dificultades en su desempeño docente y la gestión pedagógica con respecto a la planificación, organización e implementación del tratamiento curricular. Por ello se ha planteado el siguiente objetivo; Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris – 2021. La metodología asumida en el presente estudio se ha sumido el enfoque cuantitativo de la investigación, de tipo descriptivo transversal y de un diseño descriptivo correlacional. Se ha trabajado considerando una muestra de estudio de 18 docentes de nivel primario y secundario. La técnica de recojo de datos ha sido la encuesta para la variable desempeño docente y gestión pedagógica, dicho instrumento se ha validado mediante la técnica de juicio de expertos. Los resultados alcanzados indican; el 56% de los docentes encuestados manifiestan siempre estar preparados como persona, académicamente y socialmente , y el 61% de los docentes encuestados manifiestan que siempre organizan, planifican y elaboran de manera adecuada su gestión pedagógica y se concluye; que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la gestión pedagógica en la labor educativa de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris.

Palabras clave : desempeño docente, gestión pedagógica y docentes.

Abstract

The present study begins with the idea of the problem, that the teachers of the educational institution of San Pedro de Coris-Aija- have been showing difficulties in their teaching performance and pedagogical management with respect to the planning, organization and implementation of the curricular treatment. For this reason, the following objective has been set; To determine the relationship that exists between teaching performance and the pedagogical management of the teachers of the Educational Institution "San Pedro" of the district of Coris - 2021. The methodology assumed in this study has included the quantitative approach of research, of the type descriptive cross-sectional and descriptive correlational design. Work has been done considering a study sample of 18 primary and secondary level teachers. The data collection technique has been the survey for the variable teaching performance and pedagogical management, this instrument has been validated by means of the expert judgment technique. The results achieved indicate; 56% of the teachers surveyed state that they are always prepared as a person, academically and socially, and 61% of the teachers surveyed state that they always organize, plan and prepare their pedagogical management in an adequate way and it is concluded; that there is a significant relationship between teaching performance and pedagogical management in the educational work of the teachers of the "San Pedro" Educational Institution of the Coris district - 2021,

Keywords: teaching performance, pedagogical management and teachers

Índice de contenido

Equipo de trabajo	ii
Hoja de firma del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	xi
I. introducción	1
II. Marco teórico	7
2.1. Antecedentes	7
Antecedentes Internacionales	7
Antecedentes Nacionales	8
Antecedentes Locales o regionales	11
2.2. Bases teóricas de la investigación	12
Desempeño docente	12
Dimensiones del desempeño docente	17
Factores que influyen en el desempeño docente	20

Características del desempeño docente	30
Dominios del buen desempeño docente	32
2.1.3. Gestión pedagógica.....	35
Concepto	35
Dimensiones de la gestión pedagógica	37
Rol del docente gestión pedagógica	40
III. Hipótesis	42
3.1. Hipótesis general	42
3.2. Hipótesis específicas	42
IV. Metodología.....	44
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	44
4.1.1. Tipo de investigación	44
4.1.2 nivel de investigación	44
4.2. Diseño de investigación	44
4.3 Población y muestra.....	45
4.4. Definición y operacionalización de la variable.....	46
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
4.6. Plan de análisis	50
4.7. Matriz de consistencia	52

4.8. Principios éticos	53
V. Resultados	51
5.1. Resultados	54
5.2. Análisis de resultados	59
VI. Conclusiones y recomendaciones	64
6.1. Conclusiones	64
6.2. Recomendaciones	65
Referencias bibliográficas	66
Anexos.....	68

Índice de tablas

Tabla 1 Resumen de procesamiento de casos desempeño docente	49
Tabla 2 Resumen de procesamiento de casos gestión pedagógica	50
Tabla 3 Relación entre desempeño docente dimensión personal y gestión pedagógica .	54
Tabal 4 Relación entre desempeño docente en la dimensión pedagogía y gestión pedagógica	55
Tabla 5 Relación entre el desempeño docente en la dimensión social y gestión pedagógica	56
Tabla 6 Relación entre el desempeño docente y gestión pedagógica	57
tabla7 Comprobación de hipótesis entre desempeño docente y gestión pedagógica	58

I. INTRODUCCIÓN

La práctica pedagógica es un proceso de mucha importancia en el que hacer educativo por que favorece específicamente el desarrollo de las actividades curriculares en la que participan activamente los sujetos como son los docentes y los estudiantes así como a los padres de familia ; al mismo tiempo se utilizan los diversos elementos y recursos que existen en la institución educativa, y en el entorno social ; que al articularse conducen el desarrollo de las capacidades cognitivas afectivas y socioemocionales y consecuente permite el logro de las competencias planteadas en la planificación.

El rol del docente es ineludible en el trabajo técnico pedagógico, por más desarrollo tecnológico que haya, es insustituible esta función, para lo cual es necesario no solamente la formación profesional que refleje su perfil básico, sino también se necesita el concurso de otros factores que alimenten el buen desempeño, como son los componentes socioculturales vinculados a las necesidades e interés de los estudiantes, la implementación de las herramientas tecnológicas apropiadas, que en el ejercicio profesional favorecen el empleo de las estrategias al rededor del proceso de aprendizaje.

La política y sistemas de evaluación sobre el desempeño docente en América Latina están diseñados mayoritariamente en supuestos de rigurosidad de que se tiene que alcanzar competencias o estándares de calidad para seguir desempeñando su función, la cual ha sido cuestionado por el magisterio de América Latina, ya que

dichas políticas tienen una dimensión tecnicista conductista, orientados a la reducción salarial y hasta el despido de los docentes. En ese contexto, en el XIV congreso nacional de investigación educativa desarrollado por la Universidad Nacional Autónoma de México (2017), sobre la evaluación del docente en América Latina; experiencias de Chile y México se concluyeron; de ciento treinta y cuatro mil docentes mexicanos convocados para la evaluación de su desempeño, 15,3% alcanzan el nivel insuficiente, 36,2% el nivel suficiente, 40,5% el nivel bueno y el 8% estuvo en el nivel destacado. La cual significa que la mayoría de los docentes en América Latina todavía no han alcanzado un desempeño eficiente en el cumplimiento de sus roles y funciones, la cual es necesario seguir superando.

En el Perú, a partir del 2001 se inicia el discurso sobre el proceso de evaluación del desempeño docente. La primera etapa correspondió al año 2002, cuando se llevó a cabo la primera evaluación meritocrática del país, dentro de conflictos entre el estado y la dirigencia sindical, cayéndose en una evaluación de carácter punitivo de los docentes. La segunda etapa incluyó un paquete de nueve evaluaciones efectuadas entre los años 2007 y 2011, fue una evaluación censal a los docentes de educación Básica Regular con la finalidad de construir una línea de bases para ver con respecto a la capacitación de los docentes, dicha evaluación se cayó por ser una evaluación contraproducente e improvisado. La tercera etapa se desarrolla en el periodo comprendido entre el 2014 y la actualidad, en el marco de una nueva regulación de la carrera docente, donde se realizó con poca conflictividad y bastante participación de los docente, esta evaluación también fue de carácter diagnóstica, a partir de la cual se planifica la construcción del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), así

como la descripción general de las competencias y desempeños que forman parte de dicho instrumento de política. Por tanto, en el Perú todavía existen dificultades para desarrollar sistemas de evaluación para concebir el desempeño docente en general, lo que ha existido es evaluación diagnósticas para observar y detectar problemas en el desempeño docentes para promover la capacitación de los docentes, por ello no existe resultados que explique cuál es el nivel de desempeño docente a nivel nacional.

En ese sentido en la institución educativa “San Pedro”, del distrito de Coris, los docentes que laboran si bien cumplen sus funciones inherentes al cargo, es decir realizando actividades de planificación, programación y evaluación curriculares, lo hacen teniendo en cuenta las orientaciones establecidas por el Ministerio de Educación, siguiendo las pautas sugeridas con el propósito de lograr un buen desempeño docente. Sin embargo se observa un problema relacionado a la deficiencia en el desempeño docentes y la gestión pedagógica de los docentes de dicha Institución. Esta problemática se expresa en las siguientes causas.

Una de las primeras causas es ésta problemática es la escasa cultura y cumplimiento de presentación de las programaciones curriculares, la unidades, y las sesiones de aprendizaje en el tiempo señalado y programado. El director manifiesta que la gran mayoría de los docentes entregan sus documentos de planificación a destiempo.

Otra de las causas esta relacionado con el resultados de aprendizaje de los estudiantes. Las actas, los registros de evaluación muestran que la gran mayoría de los estudiantes tienen calificativos en proceso en educación primaria y

calificativos que no sobrepasan la nota dieciséis (16) en educación secundaria en todas las áreas educativas, ello implica que los estudiantes no están logrando las competencias y las capacidades, seguramente porque los docentes no vienen desempeñándose de manera adecuada en sus funciones.

Además, otra de las causas está relacionado por la escasa capacitación de los docentes, la cual se muestra en las fichas de supervisión que muestra la dirección, donde la gran mayoría de los docentes no muestran innovación, presentación de nuevos materiales y el manejo de instrumentos de evaluación, lo cual nos indica que los docentes no están enfrentando su función con capacidad en el manejo de estrategias y medios y materiales

En ese contexto, se puede verificar diversos factores que no contribuyen a un buen desempeño docente; la falta de autonomía en los docentes es un problema que afecta el proceso de enseñanza-aprendizaje, porque el docente más es dependiente a las disposiciones y ensayos que se ejecutan en muchos de los casos sin propósitos bien definidos y efectos positivos, el Ministerio de Educación a través de las Unidades de Gestión Educativa Local de Aija, imparten directivas para los criterios de desempeño, pero lamentablemente no los capacitan adecuadamente a los docentes, que en efecto no hay resultados positivos. Los profesores si bien tienen una formación profesional básica, pero no continúan especializándose por tanto tiene poca información y dominio en las estrategias para un buen desempeño que en consecuencia va redundar en la gestión pedagógica. Institucionalmente no se plantea propósitos de gestión pedagógica sobre la base del perfil de los estudiantes, de allí que todo lo que se haga en las horas, días y meses de trabajo pedagógico se resume tan solamente en el

cumplimiento de la carga horaria, y definitivamente no se miden los resultados positivos en la formación de los estudiantes. A un más se ha agudizado esta situación en las actuales circunstancias de la educación no presencial que ha dado lugar a que se pierda el horizonte de una verdadera gestión pedagógica, pensado en los buenos resultados de aprendizaje que deben de obtener los estudiantes en esta institución. En ese sentido se formula el problema general de la investigación: ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris – Aija- Ancash 2021?. Además se ha formulado problemas específicos como: ¿Qué relación existe entre el desempeño docente en la dimensión personal y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris - 2021?. ¿Qué relación existe entre el desempeño docente en la dimensión pedagógica y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro”, distrito de Coris - 2021?. ¿Qué relación existe entre el desempeño docente en la dimensión social y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución educativa “San Pedro”, distrito de Coris - 2021?.

Para el desarrollo del presente estudio se ha formulado un objetivo general: Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris – 2021. Así mismo se formulado los objetivos específicos en correspondencia a los problemas específicos planteados, estos objetivos son: Determinar la relación entre el desempeño docente en la dimensión personal y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021.

Determinar la relación entre el desempeño docente en la dimensión pedagógica y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro”, distrito de Coris – 2021. Determinar la relación entre el desempeño docente en la dimensión social y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución educativa “San Pedro”, distrito de Coris - 2021

El presente trabajo de investigación se justifica teóricamente en los aportes teóricos con respecto a los conocimientos científicos del desempeño docente y la gestión pedagógica, comprendiendo el fundamento teórico de estas dos variables se puede comprender el significado de la calidad educativa que debe de recibir los estudiantes, el buen desempeño docente en mucho de los casos depende de una buena gestión pedagógico que el docente planifica y organiza su trabajo pedagógico. En tal sentido, esta justificación teórica permite generar reflexión académica sobre el conocimiento teórico de las variables desempeño docente y gestión pedagógica para fortalecer las cuestiones académicas en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad. En lo práctico esta investigación se justifica, porque con los aportes se mejoran los conocimientos, los que contribuirá en la solución del problema identificado, moldeando a los docentes en actividad académica para mejorar sus funciones y sus roles y el profesionalismo docente en valores en el aula y profesionalismo en la institución donde labore, de tal forma que lo prepare para que actúe con eficiencia y eficacia frente a los educandos y se oriente a mantener, a promover y/o recuperar la educación de las personas, de la familia y/o de la comunidad.

II. MARCO TEORICO

2.1. Base teórico de la Investigación.

2.1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Muentes y Lascano (2019), en la investigación titulado; gestión pedagógica en la calidad educativa, cuyo objetivo fue; mejorar la calidad educativa de acuerdo a los estándares que se estableció en el (Ministerio de Educación) que comprenden; el desempeño profesional directivo y profesional docente, además del aprendizaje de los estudiantes. Se utilizó un tipo de investigación mixta de diagnóstico y descriptiva detectándose problemas en la planificación curricular, la falta de actualización de los docentes, así como la ausencia de instrumentos teóricos lo cual ha dificultado la eficiencia en la calidad educativa. Llegando a la conclusión; La gestión pedagógica que se da en el plantel educativo es muy buena ya que existe una gestión por parte del rector en donde los docentes están recibiendo constantes actualizaciones de conocimiento como seminarios y capacitaciones en las diferentes áreas, pero a pesar de ello existe un porcentaje que no se vincula a ningún tipo de actividad para la mejora de la calidad de enseñanza.

Urcina, J. (2011) en su tesis denominada “El Papel de la motivación en el desempeño docente” Nuevo León – Monterrey, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación en el desempeño docente en Nuevo León. Dicha investigación tuvo un diseño descriptivo dado que el

fenómeno a estudiar se suscitó de forma natural en un espacio donde no se tuvo el control. Este estudio se llevó a cabo con maestros pertenecientes al área del posgrado en la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, en Monterrey, México, 2011. Llegó a la conclusión de que los maestros participantes en este estudio tienen la característica de que son fácilmente dominados bajo distintos motivadores. Frente a esta realidad se cree necesario tomar en cuenta a aquellos maestros que eligieron al proceso como razón de su trabajo y al conocimiento como una manera de optimizar los aprendizajes. Esto implicaría que dichos maestros sientan alegría al trabajar, dándoles la libertad de crear o seleccionar las actividades que ellos consideren más significativas y de ejecutarlas en el tiempo del modo que consideren mejor. Del mismo modo es importante generar diferentes proyectos innovadores que busquen en los docentes la apertura para su creatividad y el desarrollo de diferentes habilidades en ellos mismos y en sus estudiantes ocasionando el disfrute en lo novedoso.

Antecedentes Nacionales.

Anchante y Soriano (2018), en su tesis cuyo título fue; Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chincha Alta-2018, el objetivo fue; determinar la relación de la gestión educativa con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 22240 “Francisco Corbetto Rocca” del distrito de Chincha Alta durante el año escolar 2018.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de 80 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un “Cuestionario de gestión educativa” y una “Ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente” debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial. Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman. Y concluye; Se determinó que existe relación entre la gestión educativa con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 22240 “Francisco Corbetto Rocca” del distrito de Chincha Alta durante el año escolar 2018.

Bartra (2018) con su tesis para la Universidad César Vallejo titulada: Gestión educativa y calidad del servicio escolar del personal docente de las instituciones educativas Ica - 2017. Se ha planteado un objetivo; determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la calidad de servicio escolar del personal docente en las Instituciones Educativas de la ciudad de Ica- 2017. El enfoque utilizado fue cuantitativo. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo constituida por 95 docentes seleccionados a partir del muestro probabilístico. Como

instrumentos de recolección de datos se utilizaron un cuestionario de sobre gestión educativa y un cuestionario sobre calidad de servicio. El estudio concluyó en lo siguiente: Se comprobó que existe relación significativa entre la gestión educativa con la calidad del servicio escolar de las instituciones educativas “Julio C. Tello” y Margarita Santa Ana de Benavides” de Ica. Se comprobó que existe relación significativa entre la gestión educativa con el soporte al desempeño docente del personal docente de las instituciones educativas “Julio C. Tello” y Margarita Santa Ana de Benavides” de Ica.

Chipana, M. (2015) cuya tesis se titula “Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro” Juliaca – Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en la unidad de gestión educativa en Azángaro Juliaca- Perú. Contó con un diseño investigativo de tipo descriptivo correlacional, basado en el aspecto cuantitativo. Su muestra estuvo conformada por 381 participantes, entre los cuales estaban maestros, directores, jefaturas entre otros pertenecientes al área de Gestión pedagógica. Este estudio arribó a la conclusión de que existe una relación altamente significativa entre la dimensión de la supervisión y evaluación de los aprendizajes en los procesos de enseñanza aprendizaje y los estándares de conocimientos y aprendizajes logrados en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro.

Salinas, E. (2014) en su tesis “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo - Callao”. Cuyo objetivo fue; determinar la relación que existe entre la calidad de la Gestión pedagógica y la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Publica PNP “Juan Linares Rojas” Oquendo, Callao-2013. Asume una investigación de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional. La población y muestra estuvo conformada por la totalidad del personal docente de 15 personal directivos 03 y estudiantes del nivel secundaria 110 de educación básica regular de la mencionada institución. Concluyó que sí existe una relación significativa entre la calidad de la gestión pedagógica con la práctica docente se afirma que existe correlación significativa entre ambas variables.

Antecedentes locales o regionales.

López (2018), en el trabajo de investigación titulada: Gestión pedagógica y calidad de desempeño docente de la I.E. “Conchucos” 2018, cuyo objetivo fue; determinar la relación de la Gestión Pedagógica y la Calidad del desempeño docente en la mencionada institución educativa. Para ello, la investigación fue de tipo correlacional y de diseño de investigación no experimental de corte transversal, conformándose una población muestral de 31 docentes de la institución objeto de estudio; a quienes se aplicaron los respectivos instrumentos de recolección de datos, utilizándose el

cuestionario como instrumento de investigación, posteriormente a los datos obtenidos los mismos fueron procesados por el Software Estadístico SPSS. Los resultados mostraron que el 74.2% de los encuestados manifestaron que la gestión pedagógica se encuentra en el nivel medio; por otro lado, el 80% de los encuestados manifiestan que el desempeño docente está en el nivel medio; respecto a la relación, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.518, lo que indica que existe una correlación positiva media entre las variables, El valor sig. (Bilateral) es 0.013 o llamado también p- valor es menor que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis.

2.1.2. Bases teóricas de la investigación:

Desempeño docente

Para definir el desempeño del docente previamente es necesario tener claridad sobre la misión y visión del docente; la misión comprende en promover el desarrollo de las competencias profesionales, que supone que el formador sea capaz de atender con pertinencia los problemas de enseñanza aprendizaje; pero a su vez implica manejar un conjunto de criterios que ayude a tomar decisiones sobre la base de la comprensión de los contextos socioculturales.

En tanto la visión docente plantea un cambio de paradigma en la que se concibe al docente como un profesional reflexivo, autónomo y estratégico, de tal manera que el formador sea reconocido como un sujeto

o un agente de cambio que cumple una función social relevante de modo que su servicio contribuya al bien común.

El Diseño Curricular Básico Nacional de formación docente DCBN (2017) reconoce al docente como un sujeto con derechos individuales y colectivos que contribuyen a la construcción de la ciudadanía intercultural y desde su rol profesional, a su desarrollo personal y a la transformación de las relaciones sociales en un mundo complejo y cambiante.

Schwab (1999) señala que “el propósito del desempeño docente es direccionar y monitorear todo el proceso en el que los alumnos van desarrollando sus habilidades, competencias, actitudes, destrezas y el aspecto moral, teniendo en cuenta el respeto y la valoración de los demás, tanto en el aspecto individual como social. Para que este propósito se lleve a cabo, los maestros deben autoconvencerse de que es posible, y de que se puede realizar de forma eficaz”.

Al respecto, Montenegro (2003) señala que “una competencia es un modo de actuar generalizable, es decir, algo que a través de mi comportamiento hago de forma natural, mientras que el desempeño son aquellas acciones que se realizan concretamente. Es decir, un docente se desempeña cuando este cumple con todas sus responsabilidades a su cargo; y este suceso se encuentra por dimensiones relacionadas propias del docente, del alumno y del contexto en su conjunto”.

Esto quiere decir que el desempeño docente se realiza en diversos campos o niveles como: el contexto socio-cultural en el cual se desarrolla,

el entorno institucional a la cual pertenece, el aula de clases donde se desempeña y sobre el mismo docente, a través de la propia autorreflexión de su desempeño.

En tal sentido, el concepto de desempeño docente tiene que ver con la forma y modo del quehacer diario que realiza cada docente y que busca principalmente mejorar no solo su persona y realización profesional, sino también la de su Institución y la de sus estudiantes en clase; identificando sus propios conocimientos, su sentir y la actitud que denotan cada docente. Este proceso se encuentra constantemente en evaluación a través de la observación sistemática y la recolección de datos para corroborar y asignarle una valoración en su aprobación para con los aprendizajes de sus estudiantes. Esta evaluación toma en consideración el uso de todas las habilidades pedagógicas, las emocionales, el nivel de responsabilidad laboral y la manera en que se interrelaciona el maestro con sus estudiantes, apoderados, demás docentes, directivos y demás actores educativos.

Las capacidades que el docente pueda emplear dentro del aula se expresan de manera muy particular a través de destrezas, valores y comportamientos que el docente va a adquirir o ha adquirido y que puede emplearlo para afrontar complicaciones que se puedan presentar en el aula.

Según Saravia y López, (2008) “El desempeño docente viene a ser la forma en que actúa un maestro no solo como persona sino como un experto profesional en el ámbito educativo; para ello, debe ser consiente

del conocimiento pedagógico que posee, dado que esto le va a permitir crear nuevos conocimientos, nuevas formas de construcción diario del cómo enseñar, del cómo organizar un determinado tema o de qué modo interactuar con sus estudiantes para lograr una determinada competencia”.

Los planteamientos nos permiten deducir que, el aspecto pedagógico necesita de un docente profesional que posea diferentes habilidades para identificar aspectos particulares y sociales, que entienda el proceso en el que se encuentra inmerso, capaz de tomar decisiones referidos a los conocimientos, y metodología, las estrategias que va a aplicar, que logre diseñar estrategias de enseñanza en relación con las necesidades que presentan los estudiantes, organizando de esta manera situaciones de aprendizaje, actuando de diferente manera para facilitar la adquisición de los nuevos aprendizajes partiendo de las características y ambiciones individuales de cada estudiante.

Torres (2008) sostiene que “cuando hablamos sobre desempeño docente, nos estamos refiriendo a todas las actividades que un docente lleva a cabo, no solo en el aula, sino durante todo el proceso pedagógico”; este hecho se ve concretizado cuando se da fiel cumplimiento a lo planificado y se vislumbran buenos resultados con el objetivo de alcanzar las metas trazadas en el nivel y grado donde se desempeña. Todas estas actividades forman parte de un proceso que se caracteriza

En efecto se puede sostener que, el desempeño docente guarda una

estrecha relación con la manera en que el maestro realiza su trabajo, es decir, mide si éste es de calidad, o si este lo ejecuta de forma eficaz y oportuna. Estas acciones a tomar en cuenta para un adecuado desempeño docente son promover un espacio adecuado de aprendizaje, en la los alumnos tengan comodidad, promuevan las buenas prácticas de valores y de respeto mutuo, en el que puedan hablar y expresar sus opiniones y sensaciones sin miedo a lo que le puedan decir los demás, capaces de participar de forma activa. Esto involucra que el maestro debe organizarse anteriormente planificando las estrategias a emplear, determinando los conocimientos a enseñar, el cómo lo va a enseñar, qué va a necesitar para conseguirlo, y en qué momento lo va a hacer todo esto no solo va a incentivar al estudiante a aprender de forma significativa, sino que reforzará sus nuevos y anteriores aprendizajes.

La tarea de un docente no es básicamente a la transferencia de la mayor cantidad de conocimientos, así éstos sean de mucha importancia para el estudiante. La tarea docente va más allá, busca orientar y formar integralmente al alumno abarcando no solo un aspecto del niño, sino todos los aspectos que lo convierten en una persona compleja y pensante.

En síntesis, podemos indicar el desempeño docente se reconoce como la parte fundamental en la que gira todo el proceso educativo, debido a que de esto depende el éxito de la educación formal, dado que la persona capacitada y especializada en la enseñanza tiene en sus manos el peso de lo que significa la educación y el modo cultural de toda una sociedad.

También debe ser consciente de que su labor debe estar sujeta a todo tipo de influencias no solo personales sino también sociales que el entorno mismo influye dentro de su labor que realiza por ser consciente, individual y creativo.

Dimensiones del Desempeño Docente: Durante la práctica pedagógica y acorde a los planteamientos de Valdez (2004) se considera cuatro dimensiones

a.- Capacidades Pedagógicas. Estas son aquellas en la que todo maestro o maestra debió de alcanzar o adquirir durante su formación profesional. Estas se verán reflejadas al momento de enfrentarse de manera satisfactoria en su labor cotidiana dentro del aula de clases evidenciando no solo sus conocimientos, sino sus habilidades para enseñar, sus habilidades pedagógicas y las didácticas.

b.- Emocionalidad. Esta se refiere básicamente a la vocación profesional que requiere todo buen maestro o maestra. Estas cualidades deben tener un carácter personal y psicológico, es decir, saber cómo responder a determinados sucesos propios de la educación, el estado de ánimo usual, la empatía, entre otras. Estas cualidades serán la herramienta principal que facilitará un buen desempeño como docente para sentirse útil y reconocido.

c.- Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones. Está referido a las funciones que debe cumplir el docente como: la asistencia y puntualidad a su centro de labores, su compromiso durante el desarrollo de

la sesiones, la disponibilidad para las reuniones de reflexión ya sea del maestro con estudiantes, del maestro con maestros, cumpliendo las normas, asistiendo de manera constante a capacitaciones, implicarse personalmente en las decisiones a favor de la escuela, etc.

d.- Relaciones Interpersonales. Es necesario considerar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa como el director, los profesores, alumnos y sobre todo la familia y la comunidad. Es importante resaltar la relación que se debe generar entre docente y estudiante, y no únicamente dentro del aula de clases, sino además fuera de ella, es decir, cuando el estudiante requiera de apoyo u orientación extra ante un determinado inconveniente.

Para poder evaluar el buen desempeño de un maestro se emplean diferentes modelos, uno de ellos es el que toma en consideración la apreciación particular e individual de los mismos estudiantes. Este modelo es el que posee mayor trascendencia en los variados contextos y niveles educativos, así lo considera **Jiménez (2008)**. “El método de evaluación para determinar el nivel de buen desempeño docente, basado en la apreciación de los estudiantes se fundamenta, del mismo modo que los demás modelos, en la buena práctica docente que cada colegio u organismo educativo haya establecido, en especial aquellas acciones que sean susceptibles de medición y puedan ser apreciados en clase.

Jiménez (2008) considera que la aplicabilidad de este modelo de evaluación del desempeño docente basado en la apreciación del estudiante

tiene las siguientes ventajas:

- Que los alumnos son los principales testigos directos de cómo es el trabajo diario de su maestro dentro del periodo en el que forma parte de sus estudios.
- La opinión verídica de los estudiantes conllevará a una buena consistencia en los datos obtenidos, dado que, si se emplea entrevistas escritas individuales, los resultados pueden alcanzar niveles altos de confiabilidad.
- Los resultados alcanzados resultan ser datos importantes debido a que en función de ellos se puede retroalimentar no solo al estudiante, sino al mismo docente, alcanzando de este modo al colegio mismo.
- Es un modelo de adquisición de información inmediata dado que a través de preguntas directas o escritas se conoce el nivel de desempeño docente. Otra ventaja primordial que se tiene que observar en los colegios y demás instituciones relacionadas al ámbito educativo es que deben poseer la capacidad de apertura de espacios y oportunidades para que pueden elevar el nivel de desempeño laboral de sus integrantes. Para lograrlo es indispensable señalar cada uno de los elementos que determinan directa o de forma indirecta en el nivel de desempeño docente; estas pueden ser una escasa o nula formación pre profesional o la discontinua participación en programas de capacitación permanente; la mala identificación con su escuela, la poca motivación de emprendimiento profesional, una deficiente interrelación entre maestros, alumnos, apoderados, o con los establecimientos cercanos; una política educativa ajena a los intereses de

los actores educativos; todo ello resulta importante conocer para poder reflexionar y ver qué acciones pueden contribuir a mejorar los niveles de desempeño en el trabajo.

Factores que influyen en el desempeño docente: El desempeño docente por la variedad de funciones que implica y en tanto que no solo se desenvuelve en un escenario establecido, sino en función a circunstancias y contextos socioeducativos tan variados, se puede valorar teniendo en cuenta los siguientes factores:

A) Formación inicial y capacitación docente: Un docente inicia su formación desde que descubre que su vocación es el servicio educativo y emprende su preparación pedagógica al momento de ingresar a una universidad o a un instituto de formación docente y este proceso se alarga en lo que dure cada semestre académico. Un maestro con vocación no solo busca terminar una carrera, sino que asume un compromiso profesional y social con su entorno teniendo claro que en el futuro desea desempeñarse eficazmente tratando siempre de ir superándose en cuanto a sus capacidades y habilidades cognitivas y técnicas para un mejor desenvolvimiento y pueda estar acorde con los nuevos paradigmas científicos y tecnológicos.

Los diferentes modelos pedagógicos que se solían dictar en los institutos y las universidades están atravesando una gran crisis debido a que se cuestiona la raíz de sus conocimientos paradigmáticos y enseñanzas de antaño, y porque también se da un constante proceso de generación de

nuevos conocimientos multidisciplinares que los países optan con la enseñanza de formación docente inicial. Tal situación, precisa que se debe llevar a cabo una exhaustiva reflexión y un análisis minucioso de los contenidos y la manera en que se vienen formando a los futuros maestros, en especial aquellos aspectos que se relacionan con la programación, la metodología empleada, los materiales usados y las técnicas tomadas en cuenta por los maestros que tienen la tarea de formar a los maestros. Estos aspectos son trascendentales dado que lo que ellos enseñan a los futuros profesionales en la educación, más adelante, estos maestros enseñarán en sus salones de clase lo aprendido en sus universidades. En tal sentido, es difícil creer que un maestro que ha sido formado por un programa curricular tradicional, en el futuro llegue a ser un maestro innovador.

En la actualidad la responsabilidad de la formación de los profesionales en educación que no es sino la formación profesional básica o inicial que implica cursar estudios profesionales en el nivel de educación superior y que luego de optar el título profesional puede el docente capacitarse, perfeccionarse o especializarse a través del proceso de formación continua; están a cargo las universidades y los Institutos de formación magisterial denominados Institutos de Educación Superior Pedagógica, que funcionan por lo menos en el Perú a nivel nacional sean estas públicas o privadas.

B) Motivación: Existen muchas ideas que definen a la motivación de diversa manera dado que cada ser humano posee un punto de vista diferente en relación a lo que le motiva para desempeñar de forma eficiente

su labor, y a la vez discrepa de las demás.

Caballero, (2003), sostiene que “al hablar de motivación estamos refiriéndonos al incentivo, que viene a ser aquel comportamiento humano promovido, dirigido hacia el alcance de metas trazadas”. El ser humano, debido a su naturaleza, desea que de su trabajo laboral obtenga no solo aquella felicidad al cubrir con ello sus necesidades primordiales, sino otras satisfacciones de índole personal y social. Un claro ejemplo de ello vendría a ser el hecho de mantener siempre la iniciativa, la buena relación entre compañeros de trabajo, el sentimiento de apoyo, el saberse útil para determinadas áreas, el poder laborar en mejores condiciones de salud, de seguridad entre otras.

En función de la anterior definición se puede determinar que todos los seres humanos nos comportamos en todo momento impulsado o motivados por alguna razón o simplemente por tratar de cubrir algunas carencias o metas personales. A pesar de que un gran porcentaje de personas laboran por el hecho de adquirir un poco más de dinero, de reconocimiento, por relacionarse con los demás, por lograr una mejor condición social y, por sentir que son eficaces y eficientes y que otros puedan sentirse orgullosos del trabajo que desempeñan; es entonces que una buena motivación ayuda al alcance satisfactorio de las tareas y en general de la bien común, generando una sensación de valoración propia en uno mismo y ante la vista de las demás personas.

Según **Galtés (2013)**, para tener la vocación de docencia requiere de las

siguientes motivaciones:

- Escasa rutina en el centro de labores.
- Tener cerca la posibilidad de interacción humana distinta.
- Constituir una labor llena de exigencia y que este en constante cambio.
- Tener conocimientos variados para transmitirlos a los más jóvenes.
- Ser autónomo al momento de decidir las actividades pedagógicas
- Estar identificado con la labor docente.

Como se puede apreciar, hay muchas razones por la cuales podemos sentirnos motivados a llevar la profesión docente, una de ellas que consideramos resaltante es la identificación con la profesión docente, que es la manera como los docentes se reconocen con la labor que desempeñan y como se identifican hacia los demás: alumnos, padres, colegas, en fin, con todos los miembros de la comunidad educativa.

Esta identificación es muy importante porque es el reconocimiento de la propia identidad del docente que va relacionado directamente con los saberes que el posee de su profesión y las prácticas pedagógicas que desempeña dentro del aula y la institución educativa.

De modo que hay variadas circunstancias que resultar ser motivantes para los maestros en su tarea de elección de su profesión; también hay otras razones que impulsana un gran número de maestros quieran dejar de lado está linda profesión y deseen solo mantener aquellas tareas que les parezca más fácil o en las que se emplee menos esfuerzoy a

la vez resulten más rentable para su progreso personal y familiar.

Para **Galtés (2013)**, muchos docentes se sienten frustrados y desean abandonar la carrera docente por que:

- Constantemente se va cargando más y más trabajo al docente (aumento de exigencias, horas extras en casa, trabajos de papeleo, reuniones en horarios extras, etc.).
- El descontento con relación a los contenidos y la manera de como el estado implementa las diversas reformas educativas.
- La alta indisciplina de parte de los alumnos para con sus maestros y compañeros, provocando que el docente tomé más tiempo para disciplinar que para enseñar.
- La ausencia de un carácter autónomo y a la vez de un cierto grado de condescendencia.
- Ausencia casi total de parte de los directivos en su apoyo continuo y la rigidez con que ellos actúan sobre los maestros.
- La poca revalorización de la labor docente en la que se ve mellada su imagen ante la sociedad.

Estas Situaciones han provocado desacreditar la profesión docente, pues años anteriores cuando una persona se dedicaba a ser docente, gozaba de gran popularidad, el maestro era respetado y enaltecido por la sociedad, todos se dirigían ante un docente con profundo respeto, con amabilidad con cordialidad, tenía el respeto no solo de sus alumnos, sino de toda la sociedad en su conjunto, sin embargo, desafortunadamente hoy en día, un maestro

representa simplemente un trabajador del estado que labora más por necesidad que por vocación, es decir por la falta de dinero debe soportar ambientes laborales desfavorables donde abusan de sus derechos y muchos de ellos son tratados muy mal.

C) Relación profesor estudiante

Para Cámere (2009) considera que la relación de maestro a estudiante tiene un carácter bipolar, es decir, en una interacción de dos seres humanos con edades diferentesy con desarrollo emocional distinto (madurez) basado en la toma y te doy, va y viene. En este sentido, frente a las provocaciones de indisciplina, la irritabilidad, las conductas y actitudes fuera de lo normal, las motivaciones fuera del foco educativo por parte los estudiantes, el maestro tiene que responder ante ello cargado de toda la paciencia, la prudencia y de forma ecuánime de acuerdo a su juicio y carácter adaptativo alcanzado con el pasar del tiempo y durante su preparación profesional.

Como sabemos, ninguna de las dos partes se eligen, es decir ni el maestro elige a sus estudiantes, mucho menos ellos eligen a su maestro; está relación que existe entre profesor y alumno va generándose en función a la distribución del horario, los cursos a cargo del maestro, quien iniciado el año académico se empieza la interacción entre maestro – alumno y comienzan a establecerse relaciones; tal vez al comienzo lo único que una al docente con sus alumnos es el interés que tiene éste por enseñar y lograr

en ellos el aprendizaje esperado en cada curso. No obstante, es trabajo del maestro el indicar cuando se dará comienzo a las clases, que juegos emplearemos, cuál será la secuencia de trabajo, entre otras; las cuales a través del tiempo y debido a como se vayan dando las relaciones diarias entre docente y estudiantes, estos lazos pueden hacerse cada vez más fuertes o quizás cada vez más débiles, todo dependiendo del camino que emprendan las situaciones.

Para Ajanel (2012) “el docente tiene que edificar con su buen ánimo un contexto apropiado para que en el salón de clases se respire la sensación de tranquilidad, de paz y amistad; sin llegar al extremo de perder el rumbo de lo planificado ni dejar que los estudiantes tomen el aula por la indisciplina. El maestro debe dejar claro cuáles son las normas a cumplir, las amonestaciones que puede adquirir aquellos que las incumplan, y éstas deben ser dadas de forma precisa y efectiva para que el ambiente del salón de clase vaya funcionando de forma ordenada ya sea dentro del aula, o fuera de ella”.

El docente muy aparte de querer edificar un contexto y clima adecuado en su aula, tiene que estar atento también a la manutención de la buena disciplina de sus alumnos, y si se suscitaran hechos de indisciplina dentro del salón de clases, debe exigir, de parte del maestro, una acción inmediata, dado que estos comportamientos inadecuados obstaculizan el normal y buen desarrollo de las clases. En tal sentido, si se desea tener un

ambiente acogedor y a la vez con cierto grado de exigencia dentro del salón de clases, es necesaria la exposición de normas claras y entendibles para los estudiantes, las cuales deben tener cuenta y poner las en práctica durante todo el desarrollo de la clase, además de esto debe existir sanciones que se les pueda imponer por alguna indisciplina y así ellos no lo vuelvan a cometer. Todo estudiante espera que su maestro sancione a quienes se portan indisciplinados y cumpla con las normas y castigos acordados al comienzo de la clase; se debe evitar que por debilidad emocional o por simple lastima no se ejecute las normas ante alumnos con mal comportamiento dado que esto ocasionaría un desprestigio moral ante sus estudiantes de parte del maestro.

Ante esto, concluimos que: “La relación docente – estudiante que se genera, no es fácil desde la entrada. Al inicio esta relación se fundamenta en una incipiente apreciación de ambas partes, y estas apreciaciones se van delimitando, precisando y consolidando con el pasar de los días de clase. El trabajo del maestro abarca más responsabilidades y cada vez se va ampliando más, ya que tiene que enseñar, estimular, corregir, formar y reorientar aquellas malas acciones. En la medida en que un maestro se muestra íntegro, tiene fuertes conocimientos de su área de enseñanza, tiene un trato cálido y a la vez es exigente a través

de su ejemplo mismo, alcanza no solo la afectividad, sino también llega a alcanzar a que sus estudiantes lo admiren. Cuando un docente se

gana un buen prestigio ante sus estudiantes, hace que estos se comporten con mayor responsabilidad, tengan actitudes adecuadas basadas en el respeto y sobre todo, muestran más interés en el aprendizaje del área que desarrolla.

D) Relación familia- escuela: El seno familiar y el colegio resultan ser los dos ámbitos más relevantes en el proceso de crecimiento y desarrollo de toda persona. Estos dos contextos deberían ser complementarias, por lo que poseen gran influencia sobre el estudiante; en tal sentido, se busca que las interacciones entre estos dos ámbitos sean cada vez más fluidas, una se complemente con la otra, exista un trato cordial entre familia y escuela, y alcancen el objetivo principal que es el lograr un total desarrollo integral del alumno.

El desarrollo educativo de los estudiantes es una labor coordinada entre los tutores o padres de familia y los maestros, quienes unen esfuerzos para lograr que sus estudiantes se formen integralmente. Este trabajo coordinado debe desarrollarse de forma conjunta; donde el maestro involucre activamente a los padres de familia facilitándole la información que este requiera y así contribuyan al desarrollo académico de sus hijos, además de unirlos más a la institución educativa delegándole responsabilidades.

Teniendo en cuenta este enfoque, la interacción entre las familias y la escuela debe darse dentro de un clima de respeto mutuo y un alto grado de confiabilidad, basado en actitudes activas y participativas tanto de

apoderados como de los docentes; los cuales constituyen un equipo cooperativo y teniendo claro sus responsabilidades, ambos se complementarán en el desarrollo de las actividades que conllevan a la educación de los estudiantes que tienen bajo su tutela.

E) Organización institucional: Al referirnos a la organización de la institución educativa como un elemento importante en el marco del buen desempeño docente, estamos hablando de todos los actores que conforman una comunidad institucional. Esto implica que cada miembro de la escuela debe conocer que tiene que cumplir ciertas normas, ciertos procedimientos, que todo lleva un control requerido para su normal atención. Todos estos aspectos tienen influencia directa en el trabajo diario del docente y el nivel de su desempeño en aula.

Según Pérez (1998) El colegio, al igual que todas las instituciones sociales, tiene sus propias características académicas y culturales que la hacen distinta de las demás. La cultura institucional son aquellos comportamientos y conductas que promueve el colegio como establecimiento de la sociedad. Hechos como una costumbre, una tradición, ritual u otras manifestaciones culturales estimulan en la conservación y reproducción de dichos comportamientos; y a la vez estos resultan ser condicionantes del modo de vida que se desarrolla en la escuela y en sus alrededores; es ahí donde la escuela cobra relevancia al tratar de mantener vigente dichas manifestaciones y los valores morales que con ella prevalecen, fortaleciendo los lazos sociales de los diversos grupos que

conforman las escuelas

En tal sentido, hay muchas y diversas realidades que se gestan al interno de muchas organizaciones y que tienen injerencia de alguna manera en el buen desempeño de los maestros; fundamentalmente en las interacciones que se dan entre los integrantes de una institución, la eficiencia con que estas interacciones se comunican, el grado de nivel jerárquico que se practica y otros que de una u otra forma influyen en el modo de vida que la escuela asume y que inmiscuye a sus integrantes en general.

Características del Desempeño Docente

Todo docente mínimamente debe tener las siguientes características, establecidos en **Universia, (2012)**.

- Tener un pensamiento abierto: todo buen docente debe caracterizarse por seguir aprendiendo y ser adaptativo a cualquier circunstancia. Con cada día de trabajo, el docente se enfrenta a nuevos retos que tiene que ir superando, ante ello, debe tener la capacidad de medicar y adaptar el manejo a las adversidades, mucho más cuando un docente está iniciando su labor magisterial.
- Ser paciente y flexible: todo maestro sabe que cuando se está dictando una clase o se está enseñando un tema preciso siempre surgen las interrupciones; por lo tanto, todo buen docente debe saber manejar sus emociones y llenarse de paciencia, ya que esto no solo le beneficiará

en su mantención moderada de los niveles de estrés, sino que esto permitirá seguir teniendo el control de la situación sin dejar que los estudiantes generen nuevas polémicas.

- Ser dedicado: la carrea docente tiene buenos beneficios, uno de ellos es quizás, el hecho de gozar de más de dos meses de vacaciones; no obstante, esta labor pedagógica conlleva a una dedicación exclusiva. Ante ello, siempre es recomendable aprovechar el tiempo dado que siempre hay nuevas posibilidades de aprendizaje y es mejor que durante estos días de descanso se pueda asistir a capacitaciones o reforzamientos. Tener una actitud positiva: Se refiere a que un docente no se debe dejar llevar por el derrotismo y el conformismo, así los problemas e inconvenientes que se le presenten sean difíciles. Recuerda que eres un ejemplo para tus estudiantes.
- Tener nuevas expectativas de llegar más lejos: esto implica que lo que logré ayer, ya no cuenta, ahora debo buscar nuevos horizontes. Este comportamiento debe ser transferido como punto de motivación para los estudiantes y buscar que cada día se esfuercen más y más por aprender.

Por otro lado, también conviene precisar sobre El Marco de Buen Desempeño Docente, este concepto. se refiere a todo un conjunto de acciones deliberadas previamente, acerca de cómo llevar a cabo una enseñanza de calidad para todos los estudiantes, buscando principalmente

que estos alcancen óptimos aprendizajes, a lo largo de toda su educación básica; del mismo modo, busca concientizar a los docentes para que se superen profesionalmente y de este modo garanticen los buenos aprendizajes de todos los educandos del país. Es un tema de suma relevancia, ya que el aprendizaje de los estudiantes y la manera en cómo enseñan nuestros maestros resultan ser aspectos de carácter público dado que la educación es en sí el eslabón de superación de toda sociedad civilizada. Ministerio de Educación (2012).

Por su puesto la profesión docente no es menos que ninguna otra, por tanto, la construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente es básicamente un acto que persigue la auto conciencia acerca de la importancia de la educación y como este incide directamente sobre nuestra sociedad, cultura y conlleva al éxito igualitario de nuestra comunidad educativa y de esa manera alcanzar los objetivos.

Dominios del Buen desempeño docente

El docente afirma su identidad y desempeño en la practica constantes y cotidiano que realiza. La autorreflexión y la continua revisión de su práctica de enseñanza reafirma su labor. Por tanto, el saber docente es un acto practico, dinámico y sincrético, el trabajo, la función y sus roles resultan ser una actividad compleja y especializada.

Según Ministerio de educación (2014), en el marco del buen desempeño docente se define los dominios, competencias y los

desempeños de una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p. 24)

En ese sentido los dominios son el ámbito o campo de ejercicio docente, cuanto mas domina, conoce y saber aplicar su campo profesional mejores aprendizajes en los estudiantes En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En ese contexto el Ministerio plantea cuatro dominios: primero; Preparación para la enseñanza de los estudiantes; la cual comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales — materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. Segundo ; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; la cual comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de

un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. Tercero; Participación en la gestión de la escuela articulada de la comunidad, la cual comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. Cuarto; Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la

responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. (Ministerio de Educación, 2014, pp. 25, 26)

2.1.3. Gestión Pedagógica

Concepto

Para tener una definición más exacta de lo que significa una verdadera gestión pedagógica, es fundamental primero entender que significa gestión, y es que este se refiere a todas aquellas actividades que se emprenden para solucionar un determinado problema o para concretizar proyectos. Por otra parte, diversos autores conceptualizan a la gestión como un proceso administrativo relacionada a aspectos que tiene que ver con elaborar un plan, determinar una dirección o rumbo y tener un monitoreo permanente al interior de un establecimiento educativo.

Según, Venno (2002) considera que una gestión pedagógica es el espacio técnico, cognoscitivo y práctico de acuerdo a la manera en que se desarrolla la educación y en función a una política social de compromiso con respecto a la adquisición de los valores que encamina el pleno accionar ciudadano y crean una sociedad democrata. En ese sentido la gestión pedagógica es una apreciación teórica que conlleva a poner en practica las actividades académicas de planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación de la labor que va a desempeñar el docente en

el proceso de enseñanza -aprendizaje de los estudiantes

Según MINEDU (2011) la gestión pedagógica es la tarea que recae fundamentalmente en las Instituciones Educativas y los miembros que lo conforman con respecto a la enseñanza aprendizaje, diversificación curricular, sistematización de las programaciones, estrategias, metodológicas y didácticas utilizando materiales, recursos adecuados para lograr el aprendizaje de los estudiantes. Lo que significa que la gestión pedagógica es la planificación u organización anticipada de las actividades de enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Por consiguiente, la gestión pedagógica esta relacionado directamente con la planificación curricular , con la cual se genera los nuevos conocimientos y modos de organizar el aprendizaje de los estudiantes.

Batista (2001) nos dice que la gestión pedagógica es el conjunto de acciones y recursos previamente coordinados que sirven para mejorar y potenciar el proceso pedagógico y didáctico que los profesores realizan para dirigir su que hacer y de esta manera dar cumplimiento de los propósitos de la educación. La gestión pedagógica es la planificación de estrategias para construir nuevos conocimientos en los alumnos; en esta parte es donde concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionado con la estrategia que realiza el docente en el procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, y cómo lo evalúa y, además, la manera de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar un aprendizaje de calidad, convirtiéndole a la gestión

pedagógica como una disciplina innovadora con múltiples posibilidades de desarrollo en el sector educativo.

En ese orden de ideas la gestión pedagógica son los procesos y actividades constantes que promueven la acción educativa haciendo uso de metodologías, estrategias, didácticas y sistemas de evaluación con el fin de incentivar a los estudiantes al aprendizaje.

Por tanto Pozner (2007) afirma que la gestión pedagógica comprende las practicas pedagógica, el dominio de planes y programas, manejo de estrategias didácticas y enfoques pedagógicos, los estilos de enseñanza las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente entre otras. Lo que implica, que la gestión pedagógica es una tarea muy delicada y de suma importancia en el labor docente, depende cómo planifica el proceso educativo los resultados de aprendizaje de los estudiantes. El éxito y el fracaso del proceso educativo depende de la planificación, organización, de la definición y la precisión de los contenidos, estrategias, metodologías y el sistema de evaluación que se realiza entes de ingresar a la acción misma de la enseñanza-aprendizaje en las aulas.

Dimensiones de la gestión pedagógica

Dimensión planificación pedagógica. Quintar (2002) que nos dice que la planificación es prevenir las diferentes situaciones del proceso de enseñanza y aprendizaje por lo tanto planificar es el instrumento que nos permite proyectar el ordenamiento de las diferentes situaciones. Es decir, es la etapa de prevención de todos los elementos curriculares para desarrollar el proceso de enseñanza-

aprendizaje de los estudiantes, además es donde se determina los objetivos, los métodos y las diferentes prioridades para la organización de las actividades en los plazos o cronogramas establecidas. Entonces podríamos decir que la planificación es el instrumento que utiliza el docente en su práctica educativa en lo cual permite organizar los contenidos, la metodología, las estrategias y materiales para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes; dicho de otra manera, la planificación responde a las interrogantes del: ¿Qué enseñar?, ¿Cómo y cuándo enseñar?, ¿Qué, ¿cuándo, ¿cómo evaluar?

Dimensión estrategias metodológicas. Son un conjunto sucesivo de actividades organizadas y planificadas que permiten la construcción del conocimiento escolar y particular. Describe las inferencias pedagógicas ejecutadas con el propósito de mejorar y potenciar los procesos espontáneos de enseñanza y aprendizaje, como medio que contribuye al desarrollo de la inteligencia, la conciencia, la afectividad y las competencias o capacidades para actuar en la sociedad. Las estrategias metodológicas permiten identificar principios, criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar del docente en relación con la programación, implementación y evaluación del proceso de enseñanza de aprendizaje

Dimensión recursos y medios materiales. Son los diferentes tipo de dispositivo, diseñado y elaborado con la intención de facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje. Por una parte ayudan a los formadores en su tarea de enseñar y por otra facilitan a los alumnos el logro de los objetivos de aprendizaje.

Entonces el medio son canales a través de los cuales se comunican los mensajes, tenemos a los medios visuales, auditivos y audiovisuales. el material educativo, son los elementos que facilita en el aprendizaje y coadyuva al desarrollo organización de la persona, tenemos como material un periódico, una canción, una anécdota.

Los materiales deben servir de apoyo en el desarrollo de las unidades de aprendizaje por experiencia programada. Es decir, presentan los contenidos previstos y contribuir al logro de los objetivos; además está de acuerdo con la metodología de enseñanza-aprendizaje elegida por el docente. Es importante que no exista contradicción entre el material que se emplea y la programación curricular en los objetivos, en los contenidos y en la metodología por ejemplo si se ha decidido aplicar el método global de lectura por razones debidamente fundamentales, no se empleará un libro del lectura basado en el método silábico. En conclusión, el medio y material educativo debe ser apropiado al objetivo de aprendizaje que se pretende alcanzar. El docente debe tener claro qué va a enseñar que van a aprender los estudiantes para utilizar el medio y material más pertinente

Dimensión evaluación de aprendizaje. La evaluación es un proceso sistemático que nos permite obtener información sobre el logro de los objetivos o resultados de aprendizaje esperados por parte de nuestros estudiantes. La evaluación de los aprendizajes es un componente del proceso educativo, a través del cual se observa, recoge y analiza información significativa, respecto de las posibilidades, necesidades y logros de los alumnos, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para el mejoramiento de sus

aprendizajes.

Rol del Docente en la Gestión Pedagógica

El rol principal de un docente es el de servir de ayuda y acompañamiento facilitando el desarrollo normal del proceso de enseñanza aprendizaje, generando momentos que conlleven a la construcción de nuevos conocimientos y a la fijación de los valores morales que se precisan en las planificaciones derivadas del currículo actual.

Según el actual modelo pedagógico, el maestro es visto como una persona mediadora del proceso real de aprendizaje, además es visto como un ente investigador que necesariamente debe buscar llevar a cabo proyectos novedosos. Al ser un ente mediador, el maestro lleva a cabo actividades tanto en aula como fuera de ella, en la que requiere no solo sus conocimientos sino también el aporte de sus estudiantes y demás colegas. Así mismo, son considerados actividades mediadoras el hecho de llevar a cabo proyectos, ver que materiales puede obtener y la capacidad organizativa que posee. Un maestro tiene que ser un mediador entre sus estudiantes y su contexto de acción, incentivando al desarrollo de competencias y capacidades con el fin de internalizar los diferentes aspectos que engloban el proceso de aprendizaje educativo. Cuando un maestro es un mediador verdadero logra crear las condiciones para la interacción y cada miembro de su clase pueda desarrollar sus capacidades de análisis y síntesis, reflexionando sobre su propia práctica realizada.

Un docente mediador se encuentra en condiciones de brindar elementos, conceptos, procedimientos y actitudes a sus estudiantes desde el lugar que ocupa, cuando enseña, piensa y cuando orienta a aprender aprendiendo, con el objetivo de ayudar en la adquisición de los conocimientos y la ejecución de las acciones que ayuden al alcance del perfil educativo deseado.

El rol del docente en esta gestión pasa por conocer y manejar las siguientes condiciones:

- a) Un conocimiento conceptual acerca del proceso de aprender, lo cual significa que es necesario todo un conjunto de contenidos a manejar.
- b) Un conocimiento procedimental, es decir, las acciones que se requieren desarrollar para saber dominar operacionalmente diversos aspectos como son lo cognitivo y la psicomotricidad.
- c) Un conocimiento actitudinal, esto implica, el manejo de valores morales sustentado en los temas sobre ética y etnias que encaminaran el desarrollo del proceso.

El docente cumple un papel fundamental en la sociedad, no solo porque imparte conocimientos, sino porque asume retos como el de seguir investigando, lo cual implica indagar y hacer que sus actores más cercanos realicen lo mismo, como son sus estudiantes, los padres de familia y demás personas. Esta labor investigativa no solo tiene que ver con conocimientos que se estudiaran, sino también con recursos, es decir, ver que tan pertinentes son para la aplicabilidad en proyectos emprendidos.

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Hipotesis alternativa (Hi)

El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris – 2021

Hipótesis Nula (Ho)

El desempeño docente no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris – 2021

3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis alternativa (Hi)

Existe una relación entre el desempeño docente en la dimensión personal y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021.

Hipótesis Nula (Ho)

El desempeño docente en la dimensión personal no se relaciona con la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021.

Hipótesis alternativa (Hi)

Existe una relación entre el desempeño docente en la dimensión pedagógica y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021.

Hipótesis Nula (Ho)

El desempeño docente en la dimensión pedagógica no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021.

Hipótesis alternativa (Hi)

Existe una relación entre el desempeño docente en la dimensión social y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 20121.

Hipótesis Nula (Ho)

El desempeño docente en la dimensión social no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021.

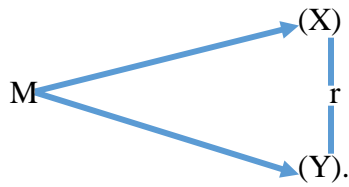
IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación: el presente estudio asumió el enfoque una investigación cuantitativa y de tipo básico descriptivo. Según Hernández (2018) “Los estudios pretenden especificar las propiedades, características, procesos objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. Es decir, mide o recolecta datos y reportan información sobre diversos conceptos , variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar” (p. 108)

4.1.2. Nivel de investigación: El presente estudio fue una investigación de nivel descriptivo correlacional porque el problema enunciado es de tipo descriptivo, obedece a obtener informaciones a partir de la percepción de los hechos que ocurren respecto al desempeño docente y la gestión pedagógica. Según Hernández (2018), este nivel de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías y variables en un contexto particular. Mide las variables y su relación en términos estadísticos. La investigación correlacional tiene, en alguna medida, un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aportan cierta información explicativa” (pp. 109- 110)

4.2. Diseño de la investigación: Teniendo en cuenta el tipo de problema y el tipo de investigación se determinó emplear el diseño no experimental de nivel correlaciona cuyo esquema es:



Donde **M**, representa a la muestra de estudio

(X) y **(Y)**, representa a las informaciones que se obtiene de las dos variables: variable independiente y Variable dependiente.

r; representa al grado de relación existente entre las informaciones obtenidas por cada variable.

4.3. Población y muestra

Población: la población estuvo conformada por el total de los docentes de la Institución Educativa San Pedro del Distrito de Coris- Aija. Según , la población

Muestra: La muestra fue seleccionado a través del muestreo no probabilístico al interés del investigador. Esta comprendido por la totalidad de los docentes de la Institución educativa “San Pedro de Coris”, teniendo en cuenta el tamaño de la población. Según Hernández (2018), “la muestra en la ruta cuantitativa es un sub grupo de la población o universo que te interesa, y deberá ser representativa de dicha población” (p. 196).

La técnica de muestreo que se ha utilizado para la selección de muestra de estudio es la técnica no probabilística al interés del investigador. A continuación se presenta la muestra de estudio

Institución Educativa “San Pedro - Coris ”	N.º de Docentes		
	<i>masculino</i>	<i>Femenino</i>	<i>Total</i>
<i>Nivel primario</i>	4	2	6
Nivel secundario	5	7	12
Total	9	9	18

Fuente: directorio de docentes 2021

El criterio de inclusión, para la inclusión de la muestra de estudio se ha considerado los siguientes criterios:

Docentes nombrados y contratados.

Docentes de nivel primario y secundario

Docentes menores de 65 años

El criterio de exclusión:

Docentes mayores de 65 años

Docentes practicantes

Docentes que vienen cumpliendo función administrativa.

4.4. Definición y operacionalización de la variable

4.4.1. Definición operacional

Desempeño docente, que consiste en el que hacer constante y diario de los docentes en el aula y la institución con el propósito de lograr aprendizajes favorables en los estudiantes. (Ministerio de educación - 2017).

Gestión pedagógica, que consiste en la práctica de actividades de planificación, de organización, de dirección, de coordinación y evaluación de la labor en las instituciones educativas permitiendo la creación de situaciones adecuadas en la

que los alumnos puedan crear sus propios aprendizajes. (Venno 2002).

4.4.2. Operacionalización de la variable

Variables	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Unidadde medida
Desempeño docente	Es el trabajo pedagógico que el docente realiza en función a la enseñanza y aprendizaje de los que se refleja mediante la acción reflexiva y constructiva del docente.	Personal Pedagógico Social	Vocación Formación Actuación Autoestima Experiencia Valores Elaboración Unidades Sesiones Medios y materiales Estrategias Conflicto Colaboración Evaluación Participación Opinión Interrelación Dialogo Clima institucional	Nominal
Gestión pedagógica	Es el proceso de la práctica de actividades de planificación, de organización, de dirección, de coordinación y evaluación de la labor educativa con el fin de consolidar el aprendizaje de los estudiantes	-Planificación -Estrategias metodológicas Recursos, medios y materiales -Evaluación de aprendizajes	- Elaboración de sesiones de clase Diversificación curricular Planificación del tiempo -Formas de organización de recursos -Uso de técnicas y estrategias en el salón y en la institución Manejo de criterios de evaluación - Desempeño	

4.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos

4.5.1. Técnica. En el presente estudio se ha utilizado la técnica de la encuesta para las dos variables de la investigación, dicha técnica se hará uso mediante el formato virtual de Google drive y mediante el uso de medios virtuales sociales como el WhatsApp.

4.5.2. Instrumento: el instrumento se que ha utilizado para el recojo de datos en ambos variables es el cuestionario de encuesta valorativa. Para la variable desempeño docente el cuestionario esta dimensionado en: dimensión personal con 07 ítems , dimensión pedagógica con 11 ítems y la dimensión social con 08 ítems. Mientras la variable gestión pedagógica esta dimensionado en ; planificación con 06 ítem , proceso estratégico metodológicos con 06 ítems, recursos y medios materiales con 06 ítems y evaluación de aprendizajes con 06 ítems. Los alternativas de respuesta que se han hecho uso en el tratamiento de los cuestionarios de encuesta son; siempre, a veces y nunca. Los instrumentos con las cuales se ha recogido los datos y las informaciones de ambas variables han sido validados por la técnica de juicio de expertos, cuyos resultados se muestran a continuación:

N°	Apellidos y nombres	Título o Grado Académico	porcentaje	Observaciones
01	Mallqui Molina Eliazar Florentino	Doctor	85%	Aplicable
02	Rodríguez camones Froilán	Magister	92%	Aplicable
03	Gabriel Rojas Neófita Fabiana	Lic. En educación	88%	Aplicable
	TOTAL		88.3%	

Fuente: Ficha de validación de los instrumentos

Además se ha realizado la confiabilidad de los instrumentos mediante la aplicación del estadígrafo de alfa de Cronbach, cuyos resultados se muestran los resultados de la confiabilidad del instrumento de cuestionario de desempeño docente.

Tabla 1
Resumen de procesamiento de casos
desempeño docente

		N	%
Casos	Válido	17	94,1
	Excluido ^a	1	5,9
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	26

Interpretación. Los resultados de la fiabilidad del instrumento denominado cuestionario de encuesta valorativa sobre la variable desempeño docente se ha trabajado considerando el programa IBM Spss25 mediante el

estadígrafo de alfa de Cronbach, cuyo resultado ha sido; ,893 de fiabilidad. La regla de la fiabilidad de la alfa de Cronbach indica, si el resultado está mas cerca a la unidad (1), se dice que el instrumento es mas confiable para su aplicación. Por tanto , el presente instrumento es bastante confiable para su aplicación.

En ese mismo sentido se muestra los resultados de la Fiabilidad del cuestionario de encuesta valorativa sobre gestión pedagógica

Tabla 2
Resumen de procesamiento de casos gestión pedagógica

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	17	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	24

Interpretación. Con respecto a la fiabilidad del instrumento del cuestionario de encuesta valorativa de la variable gestión pedagógica, se observa que el resultado de la alfa de Cronbach es de; ,908 de fiabilidad, lo que significa que dicho instrumento es muy confiable para su aplicación en el presente estudio.

4.6. Plan de análisis

Para el desarrollo del Plan de análisis de los resultados se han hecho uso de

la estadística descriptiva ; aplicación de los instrumento, selección de los datos, realización de la base de datos, tabulación de los datos y análisis e interpretación de los datos en el programa Excel. Además, para el análisis de los resultados se a hecho uso de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis, en tal sentido se ha hecho uso del programa IBM Spss 25 para determinar la correlación de las variables de desempeño docente y gestión pedagógica haciendo uso del estadígrafo de correlación de Pearson, cuyos resultados se ha analizado e interpretado observando los hipótesis de la presente investigación.

4.7. Matriz de consistencia

TITULO	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Dificultades en el desempeño docente y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, distrito de Coris en el año 2021</p>	<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris – Aija-Ancash 2021?.</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el desempeño docente en la dimensión personal y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris - 2021?.</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente en la dimensión pedagógica y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro”, distrito de Coris - 2021?.</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente en la dimensión social y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución educativa “San Pedro”, distrito de Coris - 2021?.</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris - 2021</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el desempeño docente en la dimensión personal y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris - 2021</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente en la dimensión pedagógica y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro”, distrito de Coris - 2021</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente en la dimensión social y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución educativa “San Pedro”, distrito de Coris - 2021</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris - 2021</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación entre el desempeño docente en la dimensión personal y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021.</p> <p>Existe una relación entre el desempeño docente en la dimensión pedagógica y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021.</p> <p>Existe una relación entre el desempeño docente en la dimensión social y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021.</p>	<p>-Tipo de investigación: Sustantiva -Nivel de investigación: Descriptiva -Diseño. Descriptivo correlacional- -Población: Docentes de la I.E. “San Pedro de Coris” -Muestra: Docentes de la I.E. “San Pedro de Coris” -Técnica: Encuesta virtual - Instrumento : Cuestionario virtual -Plan de análisis: Técnicas de la estadística descriptiva</p>

4.8. Principios éticos

La universidad Católica de Chimbote considerarán los siguientes varios principios éticos, de las cuales se ha considerado en el desarrollo del presente estudio los siguientes principios:

Confidencialidad, referente a ello podemos dar cuenta la confidencialidad de los datos, respetando privacidad respecto a la información que suministre la aplicación del instrumento.

Beneficencia, se considera este principio pues la información resultante del procesamiento de la información será un referente para el planteamiento de programas de acompañamiento pedagógico y tutorial.

V. RESULTADOS

5.1.Resultados

5.1.1. Determinar la relación entre el desempeño docente en la dimensión personal y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021

Tabla 3

Relación entre desempeño docente dimensión personal y gestión pedagógica

		DESEMPEÑO DOCENTE EN LA DIMENSIÓN PERSONAL	GESTIÓN PEDAGOGICA
GESTION PEDAGOGICA	Correlación de Pearson	1	0,265
	Sig. (bilateral)		0,322
	N	17	16
PERSONAL	Correlación de Pearson	0,265	1
	Sig. (bilateral)	0,322	
	N	18	18

Fuente: base de datos de la investigación

Interpretación. Los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Pearson entre el desempeño docente en su dimensión personal y gestión pedagógica es de 0,265 de correlación, la cual que muestra que es una correlación positiva débil. Además se observa que el nivel de significancia es de 0,322, la cual implica que el valor de p está por debajo del grado de significancia del valor estándar en tal sentido, se acepta la hipótesis alternativa; Existe una relación significativa entre el desempeño docente en la dimensión personal y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021.

5.1.2. Determinar la relación entre el desempeño docente en la dimensión pedagógica y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro”, distrito de Coris – 2021.

Tabla 4

Relación entre el desempeño docente en la dimensión pedagogía y gestión pedagógica

		DESEMPEÑO DOCENTE EN LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	GESTIÓN PEDAGÓGICA
GESTION PEDAGOGICA	Correlación de Pearson	1	,195
	Sig. (bilateral)		,470
	N	17	16
PEDAGOGICO	Correlación de Pearson	,195	1
	Sig. (bilateral)	,470	
	N	16	16

Fuente: base de datos de la investigación.

Interpretación. Los resultados nos indica que la correlación de Pearson es : $s = ,195$ de correlación, este resultado indica que es una correlación débil positiva. Además se observa que el nivel de significancia es de 0,470, la cual implica que el valor de p está por debajo del grado de significancia del valor estándar, en tal sentido, se acepta la hipótesis alternativa ; Existe una relación significativa entre el desempeño docente en la dimensión pedagógica y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021.

5.1.3. Determinar la relación entre el desempeño docente en la dimensión social y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución educativa “San Pedro”, distrito de Coris – 2021

Tabla 5

Relación entre el desempeño docente en la dimensión social y gestión pedagógica

		DESEMPEÑO DOCENTE DIMENSIÓN SOCIAL	GESTIÓN PEDAGÓGICA
GESTION	Correlación de Pearson	2	,514*
PEDAGOGI	Sig. (bilateral)		,042
CA	N	17	16
SOCIAL	Correlación de Pearson	,514*	2
	Sig. (bilateral)	,042	
	N	18	18

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación. Los resultados nos indican, que la correlación de Pearson de la variable desempeño docente en su dimensión social y la gestión pedagógica es de; 0,514 de correlación, la cual implica que es una correlación positiva fuerte. Y que además el nivel de significancia es de ,042 que es menor 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis alternativa ; Existe una relación entre el desempeño docente en la dimensión social y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021.

5.1.4. Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris – 2021.

Tabla 6

Relación entre el desempeño docente y gestión pedagógica

		DESEMPEÑO DOCENTE	GESTIÓN PEDAGÓGICA
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	1	0,327
	Sig. (bilateral)		,216
	N	17	18
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Correlación de Pearson	0,327	1
	Sig. (bilateral)	,216	
	N	18	18

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: base de datos de la investigación

Resultados:

$r = 0,327$

$s = ,216$ significancia

Interpretación . Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables de desempeño docente y gestión pedagógica es de 0,327 de correlación, la cual significa una correlación positiva débil entre las variables: desempeño docente y gestión pedagógica. De la misma manera el nivel de significancia fue de 0,216, esto significa que el valor de p esta por debajo del grado de significancia de 0,005 valor estándar. En tal sentido se acepta la hipótesis alternativa, la cual muestra una correlación positiva débil. Existe una relación entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris – 2021.

Comprobación de la hipótesis general

Hipótesis alternativa (Hi)

El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris – 2021

Hipótesis Nula (Ho)

El desempeño docente no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris – 2021

Tabla 7

Comprobación de la hipótesis entre desempeño docente y gestión pedagógica

		DESEMPEÑO DOCENTE	GESTION PEDAGOGICA
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	1	0,378
	Sig. (bilateral)		,184
N		17	18
GESTION PEDAGOGIC A	Correlación de Pearson	0,378	1
	Sig. (bilateral)	,184	
N		18	18

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: base de datos de la investigación

Interpretación. Los resultados de la contrastación de hipótesis entre las variables desempeño docente y gestión pedagógica mediante el estadígrafo de correlación de Pearson es; 0,378 de correlación, la cual significa que es

una correlación positiva débil . Además se observa que el valor de p es 0,184 de significancia, la cual es menor al valor estándar de la correlación. Por lo tanto se evidencia que existe un nivel de significancia aceptable de la correlación.

Decisión: Considerando los resultados de la correlación y el nivel de significancia se rechaza la hipótesis nula y se acepta de hipótesis alternativa. El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris – 2021

5.2. Análisis de los resultados

5.2.1. Determinar la relación entre el desempeño docente en la dimensión personal y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021

Los resultados de la correlación de Pearson entre el desempeño docente en su dimensión personal y gestión pedagógica es de 0,265 de correlación , la cual muestra que es una correlación positiva débil . Además se observa que el nivel de significancia es de 0,322, la cual implica que el valor de p está por debajo del grado de significancia del valor estándar, entonces existe una relación significativa entre el desempeño docente en la dimensión personal y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021. Lo que implica, que el buen desempeño docente en el nivel personal es asumido por la buena gestión con respecto a sus

autoestima, su preparación, a su autoformación y vocación por el trabajo docente para dicho desempeño como docente. Bartra (2018), realizó una investigación titulado; gestión educativa y la calidad de servicios escolar del personal docente I.E. de la ciudad de Ica, donde concluye; Se comprobó que existe relación significativa entre la gestión educativa con el soporte al desempeño docente del personal docente de las instituciones educativas “Julio C. Tello” y Margarita Santa Ana de Benavides” de Ica. La cual se relaciona con los resultados alcanzados con nuestra investigación, donde el buen desempeño docente implica una buena planificación y organización de la gestión pedagógica.

5.2.2. Determinar la relación entre el desempeño docente en la dimensión pedagógica y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro”, distrito de Coris – 2021.

Los resultados de la correlación de Pearson es : ,195 de correlación, este resultado indica que es una correlación débil positiva. Además se observa que el nivel de significancia es de 0,470, la cual implica que el valor de p está por debajo del grado de significancia del valor estándar, en tal sentido, existe una relación significativa entre el desempeño docente en la dimensión pedagógica y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021. Por tanto, el mejor desempeño docente es producto de una gestión pedagógica con características de planificación, organización, elaboración y construcción de los medios y materiales, estrategias y sistema de evaluación.

Esta confirmación de la hipótesis se relaciona con los resultados de la investigación realizado por; López (2018), en el trabajo de investigación titulada: Gestión pedagógica y calidad de desempeño docente de la I.E. “Conchucos” 2018. Los resultados mostraron que el 74.2% de los encuestados manifestaron que la gestión pedagógica se encuentra en el nivel medio; por otro lado, el 80% de los encuestados manifiestan que el desempeño docente está en el nivel medio; respecto a la relación, el coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0.518, lo que indica que existe una correlación positiva media entre las variables de gestión pedagógica y la calidad de desempeño docente.

5.2.3. Determinar la relación entre el desempeño docente en la dimensión social y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución educativa “San Pedro”, distrito de Coris – 2021

Los resultados de la correlación de Pearson de las variable desempeño docente en su dimensión social y la gestión pedagógica es de; 0,514 de correlación, lo que significa que es una correlación positiva fuerte. Y que además el nivel de significancia es de ,042 que es menor 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis alternativa ; Existe una relación entre el desempeño docente en la dimensión social y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021. Lo que implica que el desempeño del docente a nivel social es muy importante en función a la gestión pedagógica que los docentes realizan para la participación, colaboración, comunicación ,

relaciones y ambiente favorable de trabajo dentro de institución educativa..

Los resultados alcanzados en el presente estudio tienen una relación con la investigación realizado por ; Muentes y Lascano (2019), en la investigación titulado; gestión pedagógica en la calidad educativa, llegando a la conclusión; La gestión pedagógica que se da en el plantel educativo es muy buena ya que existe una gestión por parte del rector en donde los docentes están recibiendo constantes actualizaciones de conocimiento como seminarios y capacitaciones en las diferentes áreas, pero a pesar de ello existe un porcentaje que no se vincula a ningún tipo de actividad para la mejora de la calidad de enseñanza

5.2.4. Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris – 2021.

Los resultados de la correlación de Pearson entre las variables de desempeño docente y gestión pedagógica es de 0,327 de correlación, la cual significa una correlación positiva débil. De la misma manera el nivel de significancia fue de 0,216, esto implica que el p valor esta por debajo del grado de significancia de 0, 005 valor estándar. En tal sentido se acepta la hipótesis alternativa. Existe una relación entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris – 2021. Lo que significa, que el desempeño docente que muestran los docentes de la Institución Educativa San Pedro de Coris, de alguna forma dependen de la gestión pedagógica que los docentes realizan

para desempeñar sus funciones y roles en el proceso de enseñanza-aprendizajes.

Estos resultados alcanzados en el presente estudio tienen una relación con la investigación realizado por ; Muentes y Lascano (2019), en la investigación titulado; gestión pedagógica en la calidad educativa, llegando a la conclusión; La gestión pedagógica que se da en el plantel educativo es muy buena ya que existe una gestión por parte del rector en donde los docentes están recibiendo constantes actualizaciones de conocimiento como seminarios y capacitaciones en las diferentes áreas, pero a pesar de ello existe un porcentaje que no se vincula a ningún tipo de actividad para la mejora de la calidad de enseñanza.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones.

Se ha comprobado que existe una relación significativa entre el desempeño docente en la dimensión personal y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro, del distrito de Coris – 2021, así lo confirma los resultados de la correlación 0,470, este resultado demuestra que la correlación positiva débil

Se ha comprobado que existe un relación significativa entre el desempeño docente en la dimensión pedagógica y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro”, distrito de Coris – 2021, la cual se confirma con el resultados de la correlación que es de 0,511, este resultado demuestra que existe un correlación positiva fuerte

Se ha comprobado que existe relación significativa entre el desempeño docente en la dimensión social y la gestión pedagógica de los profesores de la Institución educativa “San Pedro”, distrito de Coris – 2021, donde los resultados de la correlación es de 0,327, la cual demuestra que existe una correlación positiva débil

Se ha comprobado que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la gestión pedagógica en la labor educativa de los profesores de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Coris – 2021, la correlación fue de 0,265, este resultado nos demuestra que es una correlación positiva débil.

6.2. Recomendaciones

A las autoridades educativas de la Institución educativa San Pedro de Coris Aija, sugerimos implementar u organizar capacitaciones , talleres y seminarios para fortalecer la gestión pedagógica, de esta formar crear en los docentes mayor motivación en sus desempeños.

A las autoridades de la UGEL Aija, planificar en su Plan anual de trabajo actividades académicas de actualización y capacitación permanente con respecto a la gestión pedagógica para el proceso de mejora de la calidad educativa y de esta forma mejorar los proceso de aprendizaje de los estudiantes.

A los docentes de la institución educativa asumir de manera más responsable la función de planificación y organización la gestión pedagógica como una las tareas principales de sus funciones, de tal forma empoderarse del que hacer pedagógico para el cumplimiento eficiente de la función docente.

Referencias bibliográficas

- Ajanel, R. I. (2012). *Universidad Panamericana*. Recuperado el 10 de diciembre de 2013, de <http://54.245.230.17/library/digital/371.36%20A642.pdf>
- Batista G. (2005). *Propuesta de gestión pedagógica del año académico. Metodología e instrumentación de la carrera de Agronomía*. (Tesis Doctoral) Universidad Isla de la Juventud – Cuba.
- Barriga Fernández, Carlos (2016)-*Investigación Educativa “A” y “B”*-UNMSM-Lima
- .Camere, E (2009). *Entre educadores*. Recuperado el 8 de diciembre de 2013, de <http://entreeducadores.com/tag/relacion-de-docencia/> Estudios
- López Pérez J. (2018). *Gestión pedagógica y calidad de desempeño docente de la I.E. “Conchucos”*, 2018. Ancash. Perú. Edit. Universidad San Pedro.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco Curricular Nacional- Propuesta para el diálogo*. (2da versión). Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/MarcoCurricular.pdf>
- MINEDU (2011). *Manual de gestión de directores de instituciones educativas*. Lima – Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (2020): *Perfil de competencias profesionales del formador de docentes*-MINEDU-Lima
- Ministerio de educación (2014). *Marco de buen desempeño docente; para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima. Perú. Edit. Navarrete.
- Montenegro Ignacio (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá:

magisterio. Pág. 10, 21. (B. de educación San Marcos) LB 1707 M6.

Muentes Sambrano G. y Lascano Chele G. (2019). *Gestión pedagógica en la calidad educativa*. Guayaquil Ecuador. Edit. Universidad de Guayaquil

Hernández Sampieri R. (2018). *Metodología de la investigación científica*. México. Edit. McGraw Hill.

Pozner, P. (2007). *Gestión Educativa Estratégica. Módulo 2: Competencias para la Profesionalización de la gestión educativa*. IIPE. Buenos Aires. Argentina.
Recuperado de: <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo02.pdf>

Oliva, I. D. (2010). *Dimensiones de fractura cognitiva en formación inicial docente en Chile: Un estudio de casos en tres contextos formativos*,

Universidad Nacional Autónoma de México (2017). *Evaluación del desempeño docente en américa latina: experiencias Chile y México*. México, Edit. XIV Congreso Nacional de investigación educativa.

Universia (2012). Recuperado el 13 de diciembre de 2013, de <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html> pedagógicos. Santiag

Anexos

Anexo 1: Instrumento validado

CUESTIONARIO DE ENCUESTA VALORATIVA DE DESEMPEÑO DOCENTE

INTRODUCCIÓN. Estimados profesores reciban el saludo cordial de un egresado de la Universidad Católica los Ángeles, que viene desarrollando una investigación, por la cual le solicitamos ser partícipe de este cuestionario de encuesta contestando de manera sincera y objetiva, marcando con una equis (X) en la alternativa que cree por conveniente.

ALTERNATIVAS

Siempre : S (3)
 A veces : AV (2)
 Nunca : N (1)

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS			
		1	2	3	Observaciones
DIMENSIÓN PERSONAL					
01	Los docentes muestran vocación, actitud y entrega en el desempeño de sus funciones				
02	Los docentes muestran cultura hacia la formación permanente; capacitación y actualización				
03	La actuación docente muestra mediante ejemplo, responsabilidad y vocación de servicio				
04	Los docentes muestran autoestima y resiliencia en su actuación profesional.				
05	Me esfuerzo por comprender las motivaciones, los pensamientos y sentimientos de los demás.				
06	Reflexiono permanentemente sobre experiencias de los estudiantes sin discriminación, exclusión y comparación.				
07	Práctica valores de responsabilidad, respeto y empatía frente a los demás				
DIMENSIÓN PEDAGÓGICO					
08	La Programación Curricular Anual se elabora bajo normas y se trabaja en equipo.				
09	Elaboran técnica y oportunamente sus unidades, proyectos de aprendizaje				
10	Las sesiones de aprendizaje están elaboradas considerando procesos pedagógicos y didácticos.				
11	Todos los docentes diseñan, elaboración y hacen uso de medios materiales concretos y virtuales en el proceso de aprendizaje de los estudiantes				
12	Las sesiones de aprendizaje se realizan con estrategias y metodologías según nivel y ritmo de aprendizaje de los estudiantes				
13	Orienta los aprendizajes de los estudiantes con novedosas propuestas pedagógicas de trabajo.				

14	Promueve y desarrolla el conflicto cognitivo en base a situaciones problema.				
15	Fomenta el trabajo en equipo y colaborativo reconociendo mi aporte.				
16	En el proceso de evaluación los docentes hacen uso de criterios e indicadores en el proceso de evaluación				
17	Los docentes hacen uso de diferentes instrumentos para el proceso de evaluación				
18	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje				
DIMENSIÓN SOCIAL					
19	Los docentes de esta institución participan de manera democrática en la gestión de la institución.				
20	Expresa sus opiniones y sentimientos de manera libre y sin agredir a otros.				
21	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
22	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad para fortalecer y dar oportunidad para el logro de aprendizajes.				
23	Los docentes manejan una comunicación fluida y dialógica con las autoridades de la institución.				
24	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
25	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje de los estudiantes				
26	Trabajo en un clima institucional favorable con mis estudiantes				

CUESTIONARIO DE ENCUESTA VALORATIVA DE GESTION PEDAGÓGICO

INTRODUCCIÓN. Estimados profesores reciban el saludo cordial de un egresado de la Universidad Católica los ángeles, que viene desarrollando una investigación, por la cual le solicitamos ser partícipe de este cuestionario de encuesta contestando de manera sincera y objetiva, marcando con una equis (X) en la alternativa que cree por conveniente.

ALTERNATIVAS:

Siempre : S (3)

A veces : AV (2)

Nunca : N (1)

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				Observaciones
		1	2	3		
Gestión Pedagógica PLANIFICACION						
01	La planificación curricular se desarrolla considerando la normatividad del Ministerio de educación y la capacitación de la dirección de la institución educativa					
02	El desarrollar la planificación y Programación Curricular Anual se realiza en trabajo de equipo					
03	Elaboro técnicamente y oportunamente las unidades de aprendizaje.					
04	Los docentes elaboran técnicamente los Proyectos de Aprendizaje					
05	Preparo los módulos educativos según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
06	Los docentes diseñan y planifican la sesión de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos del área					
Gestión pedagógica de PROCESOS ESTRATÉGICOS METODOLÓGICOS						
07	El manejo de los proceso didáctico del área educativo es fundamental para desarrollar la enseñanza-aprendizaje					
08	Los docentes realizan la motivación permanentemente en el proceso de enseñanza-aprendizaje					
09	los docentes realizan la recuperación e saberes previos haciendo uso de estrategias didácticas					
10	Elabora y aplica las estrategias y metodologías de acuerdo a la temática ha desarrollarse					
11	Aplica las estrategias metodológica considerando los procesos pedagógicos.					
12	Las transferencia cognitivas se realizan considerando los estilos y ritmos de aprendizaje					
Gestión pedagógica RECURSOS, MEDIOS Y MATERIALES						

13	Los docentes elaboran y aplican los instrumento y los medios y materiales educativos concretos para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.					
14	Los docentes elaboran y aplican los instrumento y los medios y materiales educativos audio-visuales para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.					
15	Los docentes elaboran y aplican los instrumento y los medios y materiales educativos virtuales sincrónicos y asincrónicos					
16	Los medios y materiales son de ayuda y apoyo para desarrollar procesos de aprendizaje virtual y remoto					
17	Los docentes hacen uso de materiales educativos del contexto en el proceso de aprendizaje de los estudiantes					
18	Los docentes manejan técnica y didácticamente el uso de materiales educativos					
Gestión pedagógica EVALUACION DE APRENDIZAJES						
19	La evaluación es un juicio crítico que permite ayudar y mejorar el aprendizaje de los estudiantes					
20	Los docentes tienen en cuenta los fundamentos técnicos de cómo y con qué evaluar					
21	Demuestran los docentes eficiencia en la formulación de criterios e indicadores de la evaluación					
22	Elaboran, diseñan y hacen uso con eficiencia los instrumentos de evaluación					
23	Los docentes realizan la retroalimentación frente a la dificultad de aprendizaje de los estudiantes					
24	La evaluación de los estudiantes necesariamente se realiza haciendo uso de los instrumento de evaluación.					

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

“ EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN PEDRO”, EN DISTRITO DE CORIS PROVINCIA DE AJJA- AÑO 2021 ”

I.- DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

1.1 Apellidos y nombres del experto: MALLQUI MOLINA ELIAZAR

1.2 Institución donde labora: ESFAP

1.3 Cargo que desempeña: DOCENTE

1.4 Mención del título profesional, maestría o doctorado que ostenta: Dr. En gestión y ciencias de la educación

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO:

PALOMO MORALES, NELSON HIDALGO

III. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	SÍ	NO	
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	SI	NO	
03	Las dimensiones que se han considerado ¿son las adecuadas?	SÍ	NO	
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	SI	NO	
05	La estructura que presenta el instrumento ¿facilita las opciones de respuesta?	SÍ	NO	
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	SI	NO	Mejorar la redacción
07	El número de preguntas ¿es el adecuado?	SÍ	NO	
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI	NO	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Confiability , el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					x
2. Validez , el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				x	
3. Objetividad , el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					x

PROMEDIO DE VALORACIÓN =

85%

Huaraz., de abril 2021.

NOMBRE Y FIRMA DEL EXPERTO


 Dr. Mallqui Molina Eliazar Florentino
 DOCENTE- INVESTIGADOR

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ EL INSTRUMENTO

“ EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN PEDRO”, EN DISTRITO DE CORIS PROVINCIA DE AJJA- AÑO 2021 ”

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO.

1.- Nombres y apellidos: ELIAZAR MALLQUI MOLINA

2.- Título que posee a nivel de:

2.1. Pre-grado:

Especialidad: LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA

2.2. Post-grado:

Maestría: CIENCIAS DE LA EDUCACION ,MENCION INVESTIGACION

Doctorado: GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION

3.- Institución donde trabaja: USP - ESFAP

Firma:


Eliazar Mallqui Molina Eliazar Florentino
DOCENTE- INVESTIGADOR

Teléfono: 988473040

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

“ EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN PEDRO”, EN DISTRITO DE CORIS PROVINCIA DE AJJA- AÑO 2021 ”

I.- DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: GABRIEL ROJAS NEOFITA
1.2 Institución donde labora: PRITE- HUARAZ
1.3 Cargo que desempeña: DOCENTE
1.4 Mención del título profesional, maestría o doctorado que ostenta: LIC. EN EDUCACION PRIMARIA

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO:

PALOMO MORALES, NELSON HIDALGO

III. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	SÍ	NO	
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	SI	NO	
03	Las dimensiones que se han considerado ¿son las adecuadas?	SÍ	NO	
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	SI	NO	
05	La estructura que presenta el instrumento ¿facilita las opciones de respuesta?	SÍ	NO	
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	SI	NO	
07	El número de preguntas ¿es el adecuado?	SÍ	NO	
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI	NO	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Confiablez , el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					X
2. Validez , el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					X
3. Objetividad , el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 92%

Huaraz, abril de 2021.



NOMBRE: Lic. Gabriel Rojas Neófita

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ EL INSTRUMENTO
“ EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS
PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN PEDRO”, EN DISTRITO
DE CORIS PROVINCIA DE AIJA- AÑO 2021 ”

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO.

1.- Nombres y apellidos: NEOFITA GABRIEL ROJAS

2.- Título que posee a nivel de:

2.1. Pre-grado:

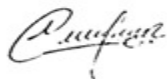
Especialidad: LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA

2.2. Post-grado:

Maestría: EGRESADO EN MAESTRIA , EN GESTION EDUCATIVA

Doctorado:

3.- Institución donde trabaja: PRITE- HUARAZ



Firma: _____

Lic. Gabriel Rojas Neófita

Teléfono:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

“ EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN PEDRO”, EN DISTRITO DE CORIS PROVINCIA DE AIJA- AÑO 2021

”

I.- DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

1.1 Apellidos y nombres del experto: RODRIGUEZ CAMONES FROILAN CRISOLOGO

1.2 Institución donde labora: ESFAP

1.3 Cargo que desempeña: DOCENTE

1.4 Mención del título profesional, maestría o doctorado que ostenta: Dr. En gestión y ciencias de la educación

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO:

PALOMO MORALES, NELSON HIDALGO

III. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	SÍ X	NO	
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	SI X	NO	
03	Las dimensiones que se han considerado ¿son las adecuadas?	SÍ X	NO	
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	SI X	NO	
05	La estructura que presenta el instrumento ¿facilita las opciones de respuesta?	SÍ X	NO	
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	SI X	NO	
07	El número de preguntas ¿es el adecuado?	SÍ X	NO	
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI	NO X	


IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Confiabilidad , el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					X
2. Validez , el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					X
3. Objetividad , el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN =

88%

Huaraz, abril de 2021


 Mtro. Froilan Rodriguez Camones
 DOCENTE COORD. DE TUTORIA - ESFAP - A

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ EL INSTRUMENTO
“ EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS
PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN PEDRO”, EN DISTRITO
DE CORIS PROVINCIA DE AIJA- AÑO 2021 ”

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

1. Nombres y apellidos: Rodríguez camones froilan

2. Título que posee a nivel de:

2.1. Pre-grado: Lic. EDUCACION ARTISTICA

Especialidad: MUSICA

2.2. Post-grado:

Maestría: CIENCIAS DE LA EDUCACION

Doctorado: _____

2. Institución donde trabaja:

ESCUELA SUPERIOR DE FORMACION ARTISTICA PUBLICA-ANCASH

Firma: _____



Mtro. Froilan Rodríguez Camones
DOCENTE COORD. DE TUTORIA - ESFAP - A

Anexo 2: Carta de la Institución donde se realizó la investigación



Coris, 13 de abril de 2021

Sr.

Palomo Morales Nelson Hidalgo

Presente

De mi mayor consideración

Mediante la presente me dirijo a usted para comunicarle en mérito a su solicitud se le otorga el respectivo permiso para la aplicación del instrumento y desarrollo de Tesis titulado: EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN PEDRO" EN EL DISTRITO DE CORIS, PROVINCIA DE AIJA, AÑO 2021.

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

Atentamente

.....
Mg. Robil R. Rodríguez Fernández
DIRECTOR I.E. "SAN PEDRO" -CORIS