



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSGRADO

**GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR Y EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO SUPERIOR  
TECNOLÓGICO DE LA LIBERTAD EN EL AÑO 2019**

**PRESENTADA POR  
HUGO FREDERIHS BUCHELLI TORRES**

**ASESOR**

**RAFAEL ANTONIO GARAY ARGANDOÑA**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ**

**2021**



**Reconocimiento - Compartir igual  
CC BY-SA**

El autor permite a otros transformar (traducir, adaptar o compilar) esta obra incluso para propósitos comerciales, siempre que se reconozca la autoría y licencien las nuevas obras bajo idénticos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSTGRADO**

**GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE  
LA LIBERTAD EN EL AÑO 2019**

**TESIS PARA OPTAR**

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACION  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADA POR:**

**HUGO FREDERIHS BUCHELLI TORRES**

**ASESOR:**

**DR. RAFAEL ANTONIO GARAY ARGANDOÑA**

**LIMA, PERÚ**

**2021**

**GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE  
LA LIBERTAD EN EL AÑO 2019**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR(A)**

DR. RAFAEL ANTONIO GARAY ARGANDOÑA

**PRESIDENTE DEL JURADO**

DRA. PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO

### **MIEMBROS DEL JURADO**

DR. ÁNGEL SALVATIERRA MELGAR

DR. JORGE LUIS MANCHEGO VILLARREAL

## ÍNDICE

RESUMEN	vi
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	1
1. Formulación del problema.	6
1.1 Problema general	7
1.2 Problemas específicos	7
2. Objetivos de la investigación	7
2.1 Objetivo general y objetivos específicos	8
3. Justificación de la investigación.	8
4. Importancia de la investigación	10
5. Viabilidad de la investigación.	10
6. Limitaciones del estudio.	11
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	12
1.1 Antecedentes de la investigación	12
1.1.1 Antecedentes nacionales	12
1.1.2 Antecedentes internacionales	29
1.2 Bases teóricas	37
1.2.1 Gestión del Director	37
1.2.2 Desempeño docente	46
1.2.3 Categorías para la evaluación del docente	49
1.3 Definición de los términos básicos	51
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	55
2.1 Formulación de la hipótesis principal y derivadas	55
2.1.1 Hipótesis General	55
2.1.2 Hipótesis específicas	56
2.2 Variables y definición operacional	56
2.2.1 Gestión Pedagógica	57
2.2.2 Desempeño docente.	57

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	59
3.1 Diseño metodológico	59
3.1.1 Tipo de investigación	59
3.1.2 Diseño del Estudio de Investigación	61
3.2 Población y muestra	62
3.2.1 Tamaño muestral.	62
3.3 Técnicas de recolección de datos.	64
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de información.	65
3.4.1 Cuestionario: Gestión Pedagógica del Director	66
3.4.2 Cuestionario: Desempeño Docente	68
3.5 Confiabilidad de los instrumentos	69
3.5.1 Confiabilidad del Cuestionario Gestión Pedagógica del Director	71
3.5.2 Confiabilidad del Cuestionario Desempeño Docente	73
3.6 Aspectos éticos	75
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	76
4.1 Presentación de Resultados	76
4.1.1 Presentación de Resultados de la variable Gestión Pedagógica del Director	77
4.1.2 Presentación de Resultados de la variable Desempeño Docente	83
4.2 Análisis de Resultados	94
4.2.1 Pruebas de Hipótesis	94
4.2.2 Pruebas de Objetivos	96
REFERENCIAS	122
ANEXOS	124
1. Matriz de Consistencia	124
2. Matriz de operacionalización de variables	126
3. Instrumento de recopilación de datos	136
4. Validación de instrumentos	140

## ÍNDICES DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de variable 1	58
Tabla 2 Matriz de variable 2	58
Tabla 3 Tabla Muestral	62
Tabla 4. Categorización de las dimensiones de las variables	75
Tabla 5. Situación Laboral Nombrados Director y Directivos	77
Tabla 6. Género de Director y Directivos	78
Tabla 9. Gestión Pedagógica del Director	80
Tabla 10. Gestión de las condiciones para la mejora	81
Tabla 11. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora	82
Tabla 13. Género de los docentes	84
Tabla 14. Años de Servicio (Agrupada)	85
Tabla 15. Años de Servicio (individuales)	86
Tabla 16. Edad (Agrupada)	87
Tabla 17. Edad de docentes (individuales)	88
Tabla 18. Desempeño de los docentes nombrados y contratados	89
Tabla 19. Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes	90
Tabla 20. Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes	91
Tabla 21. Participación en la Gestión de la Institución articulada a la comunidad	92
Tabla 22. Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente	93
Tabla 23. Relación entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes	95
Tabla 24. Prueba de Correlación de Spearrman entre la gestión pedagógica y el desempeño	96
Tabla 25. Relación de la gestión pedagógica del director y preparación para el aprendizaje	97
Tabla 26. Spearman de la gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje	98
Tabla 27. Relación de la gestión pedagógica y la enseñanza para el aprendizaje	99
Tabla 28. Spearman de relación la gestión pedagógica y la enseñanza para el aprendizaje	100
Tabla 29. Relación de la gestión pedagógica y la participación de la escuela articulada	101
Tabla 30. Spearman de la relación entre la gestión pedagógica y la gestión de la escuela	102
Tabla 31. Relación entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes	103
Tabla 32. Prueba de Correlación de Spearman para determinar la relación entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	104



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 01. Situación laboral nombrados Director y Directivos_____	86
Gráfico 02. Género de Director y Directivos._____	78
Gráfico 03. Años de Servicio Director y Directores_____	79
Gráfico 04. Edad del Director y Directivos_____	80
Gráfico 05. Gestión pedagógica en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019._____	81
Gráfico 06. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019_____	82
Gráfico 07. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes_____	83
Gráfico 08. Situación laboral de los 22 docentes_____	84
Gráfico 09. Género de los docentes_____	85
Gráfico10. Años de servicio datos agrupados_____	86
Gráfico 11. Años de servicio del personal docente_____	87
Gráfico 12. Edad agrupada de los docentes_____	88
Gráfico 13. Edad de los docentes (individuales)_____	89
Gráfico 14. Desempeño de los docentes nombrados y contratados_____	90
Gráfico 15. Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes_____	91
Gráfico 16. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes_____	92
Gráfico 17. Participación en la Gestión de la Institución articulada a la comunidad_____	93
Gráfico 18. Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente_____	94
Gráfico 19. Relación entre la Gestión Pedagógica y el_____	95
Gráfico 20. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes._____	98
Gráfico 21. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes._____	100
Gráfico 22. Relación de la gestión pedagógica del director y la participación en la comunidad_	102
Gráfico23. Relación entre la gestión pedagógica del director y_____	104

## RESUMEN

El presente estudio se ha desarrollado con el objetivo general de determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desempeño de los docentes nombrados y contratados del Instituto Superior Tecnológico “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en La Libertad. Con el fin de acercarnos más a esa relación de la gestión pedagógica del director planteamos los siguientes objetivos específicos por los docentes nombrados y contratados, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Esta es una investigación en las cuales las variables no se las ha manipulado deliberadamente, por eso es que la ubicamos como de tipo No experimental. Otra característica es que este estudio necesitaba indagar la incidencia de las dos variables y describirlas, y las ubicamos como Transeccional Descriptiva; Además que, nuestro objetivo principal era determinar las relaciones de las dos variables, definimos que es Correlacional. La población de todos los docentes y los jefes de las carreras profesionales del mencionado instituto la consideramos como muestra intencional. Aplicamos dos tipos de cuestionarios, uno para cada variable. La variable 1, Gestión pedagógica del Director y los jefes de carrera, y la variable 2, Desempeño docente. Como resultados de este estudio hemos obtenido lo que a simple vista trasciende en la institución educativa, no existe relación directa y significativa entre la Gestión Pedagógica y el desempeño docente. Utilizamos el coeficiente Spearman para encontrar dicha correlación.

Los resultados lo haré conocer en asamblea de docentes para que todos tomemos consideración de éste trabajo, nos concienticemos y tomemos acciones de mejorar en todo lo que fuera, no obstante que hay una tarea grande que es el licenciamiento.

Palabras claves:

Liderazgo pedagógico del director/ Gestión pedagógico del director/ Desempeño docente/ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes/ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes/ La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad/ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## ABSTRACT

The present study has been developed with the general objective of determining the relationship between the pedagogical management of the director and the performance of the teachers appointed and hired by the Higher Technological Institute "Jorge Desmaison Seminario" of Pacasmayo, in La Libertad. In order to further verify this relationship of the director's pedagogical management, we propose the following specific objectives by the appointed and hired teachers, preparation for student learning, teaching for student learning, participation in the management of school articulated to the community, and the development of professionalism and teaching identity.

This is an investigation in which the variables have not been deliberately manipulated, that is why we place it as non-experimental. Another characteristic is that this study needed to investigate the incidence of the two variables and describe them, and we located them as Descriptive Transectional; In addition to that, our main objective was to determine the relationships of the two variables, we define that it is correlational. We consider the population of all teachers and the heads of professional careers of the mentioned institute as an intentional sample. We apply two types of questionnaires, one for each variable. Variable 1, Pedagogical management of the Director and career managers, and variable 2, Teaching performance. As results of this study we have obtained what at first sight transcends the educational institution, there is no direct and significant relationship between Pedagogical Management and teaching performance. We use the Spearman coefficient to find this correlation.

I will make the results known to the teachers' assembly so that we can all consider this work, become aware and take actions to improve in everything that was, despite the fact that there is a big task that is licensing.

Keywords:

Pedagogical leadership of the principal / Pedagogical management of the principal / Teaching performance / Preparation for student learning / Teaching for student learning / Participation in school management articulated to the community / Development of professionalism and identity teacher.

## INTRODUCCIÓN

El Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” fue creado el 25 de febrero de 1987 mediante RM N° 096-87- ED. Funciona en la ciudad de Pacasmayo, en la región La Libertad.

Podemos afirmar que fueron sus diez a doce primeros años de gestión los que llegó a posicionarse como una institución líder en la formación tecnológica en la Provincia de Pacasmayo, con presencia de alumnado de la Provincia de Chepén (La Libertad) y de los distritos de Tembladera y Chilete (Cajamarca). Luego, a partir del año 2000 es que se empezó a notar una ligera baja en inscripción de estudiantes para el ingreso de admisión, y por consiguiente bajó el número de matriculados los que luego de tener aulas con 35 a 40 alumnos y en algunas especialidades tenían 45 alumnos, pasó a tener 25 a 30 alumnos por aula. Podríamos asumir que éste episodio se produjo porque se empezó a masificar la oferta de los estudios universitarios la que deviene por la apertura de nuevas universidades en Trujillo y Chiclayo, ciudades que se encuentran a 100 Km de distancia al sur y norte respectivamente, y con un promedio de tiempo de viaje 1.5 horas.

En una oportunidad se planteó una especulación, presumiendo que quizá las carreras ofertadas por nuestro instituto ya habrían saturado el mercado; no obstante, que algunos de nuestros egresados estaban insertados en el mercado laboral privado y público. Unos estaban en el sector minero y construcción en Cajamarca y La Libertad, y otros más allá de éste contexto; también en la industria cementera en Cementos Pacasmayo, y en la sucursal de ésta industria en la selva norte peruana en Cementos Selva. Otros egresados se convirtieron en proveedores de servicio ofertando desde sus talleres y/o generando microempresas; otros

recalaron en el sector público. Este antecedente hizo que aún se mantenga en pie la institución, pero al interno se fue incrementando el desgaste de las relaciones personales entre docentes, entre administrativos, y entre el director y su entorno los jefes de las carreras. El director viene ocupando el cargo por encargo, designado por decisión de funcionarios de la Gerencia Regional de La Libertad, desde el año 1999 y que hasta la fecha ostenta el cargo.

Otra realidad que enfrenta el ISTP "J.D.S." es la casi nula atención de parte del Estado Peruano en modernización de equipamiento y capacitación docente, es éste el nivel educativo al que escasa atención le brinda; si bien es cierto que el aspecto remunerativo ha ido en mejora en dos etapas, una en Julio del 2014 y la otra en enero del 2017, pero aun así no se cubren las expectativas de lo que realmente el docente de éste nivel educativo debe percibir. La problemática es permanente con respecto a las clases prácticas, la teoría pocas veces se puede compatibilizar con el uso práctico debido a que no existe ni maquinaria medianamente moderna como parte de la implementación de talleres para las carreras de Mecánica de Producción y de Electrotecnia Industrial, así como los laboratorios para la carrera de Laboratorio Clínico, y Centros de Cómputo para la carrera de Computación e Informática. Cabe mencionar que la deficiencia en este aspecto es que los equipos de Mecánica que fueron adquiridos en la época del gobierno militar adquirido de la otrora República de Checoslovaquia, se encuentran abandonados por ser obsoletos y fuera de vigencia.

Nunca más los gobiernos de turno se han preocupado por la implementación y la modernización de la Educación Tecnológica Superior; no obstante que:

La Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. 31/10/2016

Art. 3. Fines de la Educación Superior:

a. Formar a personas en los campos de la ciencia, la tecnología y la docencia, para contribuir con su desarrollo individual, social inclusivo y su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral regional, nacional y global.

b. Contribuir al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su crecimiento a través del incremento del nivel educativo, la productividad y la competitividad.

Brindar una oferta formativa de calidad que cuente con las condiciones necesarias para responder a los requerimientos de los sectores productivos y educativos.

c. Promover el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada, la educación permanente y el equilibrio entre la oferta formativa y la demanda laboral.

Los principios mencionados son letra muerta, los docentes de educación tecnológica no han tenido capacitaciones, la normatividad vigente exige que, tal como en el sistema universitario, los docentes deben contar con Grado de Maestro, lo que conlleva a tener que sufragarse su propia capacitación, muchas veces imposible por los exiguos sueldos en éste sector de la educación peruana.

En el contexto interno del Instituto Superior Tecnológico “Jorge Desmason Seminario” existen conflictos diversos y no son abordados por el director, se percibe que ha desaparecido el principio de autoridad, el director casi nunca trasciende en la gestión pública institucional, siempre se muestra introvertido, le teme a las reuniones de docentes las que se realizan una vez en cada inicio de semestre académico, teme la crítica constructiva, no facilita la información, es renuente a la presencia y participación del Consejo de Estudiantes y a la que muchas veces no le ha dado facilidades para su renovación y reinstalación dado el caso que estuvo aletargado por varios años generando una comodidad para sus intereses propios, de igual manera ignora y no convoca a la Asamblea de

Docentes. Este manejo casi absoluto de la administración institucional conlleva a que él decida el manejo presupuestal, él mismo realice las adquisiciones y contratos de servicios, y al final no informe ni rinda cuentas.

Reacciones de parte de algunos docentes y del Consejo de Estudiantes han existido en dos oportunidades; una el 2006 con la toma de las instalaciones del local institucional por parte de los alumnos, y para darle solución tuvieron que intervenir las autoridades locales, la policía y las autoridades educativas regionales. El pedido fue que renuncie el Director, éste aceptó pero que le den unos días para regularizar cierta documentación, y hasta la fecha se encuentra en el cargo. En otra oportunidad, en el año 2016, hubo confrontaciones de él contra alumnos que después de varios años querían restablecer el Consejo de Estudiantes, éste órgano estudiantil no funcionaba casi como ocho años, hubo negativa actitud del Director y empezó a tomar represalias contra alumnos que tenían deudas de los derechos de matrícula dentro de los que se encontraban los organizadores del mencionado Consejo.

Con respecto a los docentes, la mayoría incumple sus funciones laborales al no presentar los sílabos al inicio del semestre académico y al no registrar el avance curricular en el transcurso, y de parte de las jefaturas no se quieren comprometer porque no encuentran el apoyo para realizar el seguimiento y monitoreo porque la dirección no dispone de su autoridad, y los docentes se muestran reacios o desentendidos. Se suma a esto, la fragilidad de parte de la dirección al convalidar o pasar por alto algunas tardanzas e inasistencias de docentes y personal administrativo que son parte del entorno del director.

En resumen, el desgobierno existente hace que el clima laboral y organizacional no reúna las condiciones para una enseñanza de calidad, teniendo en su entorno



las relaciones personales quebradas en un sector, y la pusilanimidad del resto de no querer involucrarse en los problemas para generar el cambio, algunos cumplen su jornada y se van como si nada ocurriera en la institución, conviven alejados de la realidad. Las consecuencias de esto es que se desaprovecha y se pierde la oportunidad de realizar un trabajo articulado de objetivos inherentes a una buena enseñanza y que el beneficiado sea el alumno, y que esto redundaría en el desarrollo de la región La Libertad.

Ante ésta problemática, he querido aportar con éste estudio ayudar a encontrar una salida hacia la solución del cúmulo de inoperancia, desidia y apatía de parte de toda la comunidad educativa, partiendo de que todos somos responsables de ésta debacle que sufre de la institución, casa que nos viene cobijando en más de treinta años. Nos planteamos una pregunta inicial ¿tendrá solución ésta situación? y se buscó un tema que caracterice y ayude a identificar éste fenómeno, o que determine la relación entre los actores decisorios de la tarea educativa, formulamos el problema caracterizándolo en determinar la relación entre el director y los jefes de las carreras (1 director y 4 jefes) versus el desempeño docente (22 docentes). La muestra fue intencional considerando el total de la población de los docentes. Se preparó dos cuestionarios para aplicarlos, esto se realizó con el pleno consentimiento y disposición de la totalidad de docentes y avalado por el director. Aplicando el programa SPSS logramos determinar los niveles de correlación entre la gestión pedagógica del director (comprende los jefes) y el desempeño docente, los resultados que obtuvimos fueron nada auspiciosos, con respecto al objetivo principal, no existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica del director y el desempeño de los docentes nombrados y contratados del Instituto Superior Tecnológico “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo.

Este trabajo se presenta en capítulos, pero antes está la Introducción donde está la formulación del problema, tanto el general como los específicos. Aquí hemos fijado nuestros objetivos, el general y los específicos, del mismo modo planteamos nuestra justificación del proyecto, la importancia y la viabilidad del mismo. En el Capítulo I Marco Teórico, se revisa la teoría que abunda en temas similares a nuestro trabajo de investigación, tesis elaboradas en el territorio nacional así como trabajos hechos en otros países y que se han considerado relevantes. El Capítulo II Hipótesis y Variables, donde mostramos la Hipótesis General y las hipótesis específicas, consideramos también las variables previamente determinadas como son la Variable 1: Gestión Pedagógica del Director, y la Variable 2: Desempeño Docente. El Capítulo III Metodología de la investigación, donde se describe el diseño metodológico, el tipo de la investigación, el diseño del estudio de la investigación, la población y la muestra, la recolección de datos, las técnicas estadísticas del procesamiento de la investigación, y la compatibilidad de los instrumentos. El Capítulo IV Presentación y análisis de resultados, donde se muestran los resultados obtenidos de las variables mediante los cuestionarios, luego analizamos éstos resultados, realizamos las pruebas de hipótesis y pruebas de objetivos. El Capítulo V Discusión de resultados. Capítulo VI Conclusiones. Capítulo VII Recomendaciones.

### **1. Formulación del problema.**

Según Kerlinger y Lee (2002) por Hernández Sampieri et al (2014), los criterios para plantear un problema de investigación cuantitativa:

El problema debe expresar una relación entre dos variables (...); el problema debe estar formulado como pregunta, claramente y sin ambigüedades (...);

El planteamiento debe implicar la posibilidad de realizar una prueba empírica, la factibilidad de observarse en la “realidad objetiva” (...). (p. 36)

### **1.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desempeño de los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019?

#### **1.1.1 Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019?
- d) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019?

## **2. Objetivos de la investigación**

Según Hernández Sampieri et al (2014):

Con unas investigaciones se busca, ante todo, contribuir a resolver un problema en especial; en tal caso, debe mencionarse cuál es ese problema y de qué manera se piensa que el estudio ayudará a resolverlo. (p. 37)

## **2.1 Objetivo general**

Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

### **2.1.1 Objetivos específicos**

- a) Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.
- b) Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.
- c) Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.
- d) Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

## **3. Justificación de la investigación.**

Según Hernández Sampieri et al (2014):

(...) “es necesario justificar el estudio mediante la exposición de razones (el para qué del estudio o por qué debe efectuarse)” (...) “por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (p.40)

(...) la viabilidad o factibilidad del estudio; para ello, debemos tomar en cuenta la disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que determinarán, en última instancia, los alcances de la investigación (Martens, 2010 y Rojas, 2001). (p.41)

Esta investigación se realiza porque en el Instituto Superior Tecnológico “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, lugar donde laboro, hay un conflicto permanente entre el director y los profesores jefes de carreras, la comunicación se deteriora y luego se retoma cuando hay directivas que se tienen que cumplir, pero se concluyen con relaciones deterioradas. Asumir la elaboración de éste trabajo de investigación serviría para sensibilizar a todos los integrantes de ésta comunidad educativa para reconocer en el error que se convive y que hay que tomar la actitud de corregirnos para dar al alumno una enseñanza de calidad en un entorno de tranquilidad y de buen clima, lo que convendría a todos los que somos parte del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Los resultados obtenidos de esta investigación serán socializados para que cada miembro asuma la responsabilidad que le compete, se pueda debatir en una asamblea de docentes y determinar los roles que todos debemos comprometernos para beneficio de los directivos, docentes, administrativos y alumnos.

La población del distrito de Pacasmayo, así como de la Provincia de Pacasmayo y los pueblos vecinos a ésta provincia, verán en el instituto como una institución educativa líder, que se involucra en la problemática social y económica, planteando

soluciones a los alumnos con preferencia a los estudios tecnológicos, que aporta a cerrar la brecha de jóvenes sin capacitación laboral, con docentes capacitados ejerciendo una educación integral de cara a la demanda de la industria y comercio de ésta parte de la Región La Libertad.

#### **4. Importancia de la investigación**

La investigación tiene una importancia práctica en la medida que es una investigación cuya propuesta se puede aplicar a otros grupos que muestren condiciones similares para el desarrollo del desempeño docente.

La investigación tiene una importancia social en la medida que la investigación busca potenciar al docente en los dominios de planificación, ejecución, relación con la comunidad y potenciar su profesionalidad. El desarrollo de estos aspectos facilitará que los estudiantes eleven sus capacidades en razón del desarrollo docente.

#### **5. Viabilidad de la investigación.**

El presente proyecto es pertinente debido que se cuenta con los elementos necesarios para este tipo de trabajo en torno al nivel de desempeño docente y su consecuente propuesta de diseño para el mejoramiento de la docencia.

De modo general, es viable porque se cuenta con el acceso y disposición de una institución superior no universitaria para llevar a cabo la investigación. Se llevará a cabo la coordinación con apoyo de los docentes y la autoridad de la casa de estudios.

- **Viabilidad operativa.**

Es factible porque se cuenta con el conocimiento suficiente y la experiencia para la gestión del proyecto debido que se cuenta con la disposición de los docentes y estudiantes para la ejecución de dicho proyecto.

- **Viabilidad económica.**

Para la planificación, ejecución y posterior informe se cuenta con el presupuesto necesario para la cobertura los gastos que demanden las diferentes etapas del desarrollo del presente trabajo.

## **6. Limitaciones del estudio.**

Puede haber una posible resistencia de algunos docentes para que se pueda realizar ésta investigación, es natural en donde el clima se enturbia por la reacción sensible y renuente a los cambios, por lo cual no resultaría muy sencillo; pero, hay la convicción expresada por otros para que se inicie el cambio, haciéndoles conocer las debilidades y amenazas que surgen en la institución en estudio.

Con respecto a la posibilidad de limitación económica, se ha evaluado que su costo no es oneroso en lo que se refiere al gasto que demande el proyecto, porque se realizará en la misma institución donde laboro.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes de la investigación**

La preocupación de todos los gobiernos de los diferentes países de América Latina por hacer de la educación la piedra fundamental del desarrollo del ser humano, ha sido constante; de modo que, se ha realizado mucha inversión, se han destinado cantidades ingentes para este fin pero aún no se tiene un modelo propio, de un país que haya encontrado la fórmula de cambio integral en cada uno de sus vastos territorios. No se puede hablar de algún modelo específico, todavía seguimos admirando modelos americanos, y algunos europeos. Literatura sobre estrategias para el cambio, las que se convierten en recetas cortoplacistas y mediáticas de acuerdo al color político que pinta cada gobernante, hay muchas. El Perú no es ajeno a esto, pero debemos ser positivos y reconocer avances, pocos aún, pero tenemos la esperanza que llegará el día que estaremos en un mejor nivel, y esto sucederá cuando todos en nuestro país tomemos conciencia del verdadero cambio.

#### **1.1.1 Antecedentes nacionales**

Nos ha llevado a indagar temas referentes a la gestión pedagógica, que la hemos encontrado como un componente del liderazgo pedagógico. De igual manera se ha buscado los temas de desempeño docente, y mostramos tres estudios los que han sido abordados en tesis para optar el grado de maestro.



1.1.1.1 *Zurita Silva, Rossana María* (2015) GESTIÓN PEDAGÓGICA VINCULADA A LOS PROCESOS DE CAMBIO CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN BÁSICA.

Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en currículo.

Pontificia Universidad Católica del Perú.

Plantea que:

“La gestión pedagógica es medular en la gestión educativa pues aborda la gestión del aprendizaje y del currículo, y desde éstas se vincula a procesos de planificación, evaluación y acompañamiento. Se articula con la gestión escolar hacia la mejora y debe ser asumida por los directivos, quienes han de poseer liderazgo centrado en los aprendizajes”. (p. 3)

“La gestión pedagógica es fundamental es fundamental en la medida que la dirección y supervisión, como procesos de acompañamiento, permitirán optimizar tareas y, con ello, el logro de los procesos de calidad y mejora a partir de un liderazgo que imprima una dinámica necesaria a los recursos humanos, para lograr los objetivos o metas”. (p. 7)

Sostiene Zurita que la determinación de la gestión pedagógica en la educación básica requiere primero entender la gestión en la educación, su diversificación y su evolución conceptual en el proceso. Para esto menciona a Castro (2005:14) quien define a la gestión en la educación, como: “el proceso de articulación de un conjunto de acciones que intencionan una organización para cumplir con su propósito; gestionar un establecimiento educativo es articular todo lo que ocurre diariamente en él para lograr que los alumnos aprendan lo que necesitan aprender”. (p.17)

“La gestión en educación inicialmente fue entendida como administración de la institución educativa y se concentraba en tareas de tipo administrativo,

logístico y financiero. En la actualidad, diversas investigaciones dan cuenta que dicho entendimiento ha variado, con lo que se identifican varias acepciones de gestión al momento de indagar sobre ésta en la educación básica. La lectura y análisis de artículos que tratan sobre esos temas, permiten identificar como lo central o medular de la gestión en la actualidad al currículo y el aprendizaje. Sin embargo, a pesar de estas nuevas miradas sobre gestión en educación, existen aún muchas experiencias de escuela en la que sus líderes se encuentran concentrados en temas de tipo administrativo, y distanciados de lo central: el aprendizaje”. (p.18)

Menciona a (Castro, 2005:13): “Generalmente los establecimientos educacionales han operado bajo la lógica de la administración separada de la acción curricular cuando se avanza en el planteamiento de que éstos no sólo deben ser administrados, sino que también gestionados, aparece en el escenario de la escuela con más claridad el objeto de gestión: el currículum escolar”...”GESTIÓN PEDAGÓGICA: (Castro 2005) es necesario volver a situar a la escuela en torno a la enseñanza y al aprendizaje, lo cual supone enfatizar en la gestión de los aprendizajes que son responsabilidad de toda institución educativa, en tanto institución social; y por ende en la gestión del currículum que se vincula directamente con los procesos de toma de decisiones en relación al qué, cómo y cuándo enseñar y evaluar, pues constituyen actividades centrales que se desarrollarán en el establecimiento escolar. (p. 21)

Considera Zurita que desde la gestión pedagógica, la gestión de los aprendizajes y del currículo constituyen parte de los componentes de la gestión educativa, que su acción genera la construcción de saberes teóricos

y prácticas en los actores educativos, considerando que para lograr eso hay que organizar la escuela abordando sus procesos administrativos, logísticos y financieros.

Antúnez, por Castro (2005:14), “estos procesos se entienden como un ejercicio continuo de reflexión y praxis que persigue encontrar cada vez más y mejores soluciones didácticas y organizativas y, a la vez, promover la innovación y el cambio en la escuela”.

Resume Zurita, “por lo anterior, se entiende que la gestión pedagógica se vincula con la capacidad que poseen los que dirigen la escuela para atender el aprendizaje, como aspecto medular, en los estudiantes. Por esa misma razón, atiende el diseño, desarrollo y evaluación del currículo; involucrando en su quehacer a los diversos agentes, relaciones, prácticas cotidianas y dimensiones que integran la comunidad educativa. Resulta importante precisar que la principal preocupación en este contexto, es el aprendizaje.

Afirma Bolívar (2010) según Zurita, “se detiene en la función de la dirección pedagógica, y dice sobre ésta, que debe encaminarse al incremento de los aprendizajes y de los resultados del centro escolar. Señala, además, que no es lo mismo hablar de gestión de la enseñanza que de gestión del aprendizaje. Para él en la primera la responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes queda diluida; mientras que con la segunda se garantiza el éxito educativo de todos los estudiantes y ello llega a posicionarse como una responsabilidad central. Para Bolívar, la dirección pedagógica de las escuelas se está constituyendo en un factor de primer orden en el

mejoramiento de la educación y en una prioridad de las agendas de las políticas educativas”. (p.22)

Con respecto a la gestión del aprendizaje y del currículo, asume Zurita que los relaciona a éstos temas, porque entiende que uno conlleva al otro, que intervenir en los procesos de enseñanza-aprendizaje que involucran a sus actores, permite interpretar el currículo vigente para poderlo revisar, replantear o validar su modelo, enfoque, diseño y desarrollo. Enfoca que, la Gestión del aprendizaje es inherente a planificar, desarrollar y evaluar no solo los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje, es también interpretar el desarrollo del proceso, reflexionar su pertinencia, significatividad y relevancia en relación al contexto, demandas, sujetos, expectativas y resultados. Castro (2005:19) según Zurita, “se entiende que la gestión de los aprendizajes en la institución escolar se relaciona directamente con la necesidad de reconceptualizar los procesos de enseñanza y aprendizaje de acuerdo a los contextos y a los sujetos que participan de esta construcción del conocimiento. Esto implica resituar la escuela, ya no como la reproductora de los saberes producidos por otros, sino como la generadora de nuevos conocimientos en la medida que éstos son reflexionados y contextualizados. (p. 24)

Aborda Zurita los procesos y mecanismos de la gestión pedagógica, y que la atención de manera reflexiva y responsable al aprendizaje es tarea de la gestión pedagógica, la que tiene que determinar y acompañar procesos de diseño, desarrollo y evaluación del proceso y resultados de aprendizaje de los estudiantes. Estos procesos-sostiene Zurita- dan sentido y contenido a lo que se desarrolla en los diversos ámbitos educativos ya sea en aula o en

la escuela., los que bien reflexionados y acompañados resultan efectivos en el logro de la calidad educativa. Menciona a Gairín y Muñoz (2009), “la gestión pedagógica se trata de una dimensión que favorece la mejora curricular y el desarrollo del alumnado, donde el proyecto colectivo prima sobre la actividad individual, y donde existe un liderazgo pedagógico compartido y centrado en la mejora permanente”, (p. 25). Uno de los procesos clave de la gestión pedagógica es la capacitación docente, y cita a Arroyo (2009:5): “Los procesos mediante los cuales el director de la organización educativa concibe, prepara, desarrolla y fortalece de forma particular y grupal el potencial de su personal docente y administrativo para que actúen sobre los recursos organizacionales y pueda así alcanzarse la visión y misión definidas formalmente para la organización”.

También cita a Bolívar (2010):” favorecer la participación, el diálogo, autonomía, reflexión sobre la práctica, formación docente, cooperación y cohesión entre el profesorado, sentido de trabajo bien hecho, comprensión y visión de lo que se quiere conseguir”.

Sostiene Zurita que en los procesos son importantes las estrategias que generan motivación y compromiso de los docentes, y las condiciones organizativas que permitan a llevar a cabo la mejora. Para lo cual es necesario y cita a Bolívar (2010:84): “Centrarse en aprendizaje como actividad, crear condiciones favorables para el aprendizaje, promover un diálogo sobre el liderazgo y el aprendizaje, compartir el liderazgo, y una responsabilización común por los resultados. (...) La creación de una cultura centrada en el aprendizaje de los alumnos requiere: promover la

cooperación y cohesión entre el profesorado, un sentido de trabajo bien hecho, desarrollar comprensiones y visiones de lo que se quiere conseguir”.

Concluye, Zurita, en este aspecto sobre los procesos y mecanismos de la gestión pedagógica y curricular, que la tarea encomendada es de gran valor porque desde la gestión del currículo y del aprendizaje se atiende lo medular de la educación con una gestión de la dirección que capacite personal, rediseñe la organización, gestione los programas y desarrolle la enseñanza y el aprendizaje, con condiciones que apoyen el trabajo de los docentes y los momentos de enseñanza efectiva, recrear los contextos de trabajo y relaciones profesionales, citando a Bolívar (2010).

Los ámbitos de gestión pedagógica es otro tema que toca Zurita, sostiene que los ámbitos de aprendizaje no son siempre los mismos, las aulas no son el único espacio: a) La gestión pedagógica en la Institución educativa, la que como espacio físico es donde se desenvuelven una serie de actores, y el líder pedagógico debe tener en cuenta a cada uno de los actores y acompañar en los objetivos que plantea el PEI y en el PCI, cita a Velásquez y otros (2006:102) “esto está relacionado con el aprendizaje organizacional porque supone procedimientos para evaluar de manera sistemática el desarrollo del Proyecto educativo”. b) Gestión pedagógica en el aula, citando a Velásquez y otros, (2006:102) “El aula o salón de clase es el espacio más significativo dentro de la institución escolar. Es el sitio de encuentro de los estudiantes con el docente; el espacio donde el diálogo y la reflexión orientada por el docente permiten construir a los niños y jóvenes no sólo nuevos conocimientos sino también habilidades y actitudes valorativas que apoyan su formación integral”. Concluye en este tema Zurita que, el docente

identifica lo que va a ser común, distinto o individual para atender las necesidades, siempre diferentes o únicas de los estudiantes. Posteriormente puede flexibilizar los objetivos, la diferenciación de las tareas, la didáctica, y el tipo de trabajo desde la particularidad de los mismos. (p.30)

Otro punto que toca Zurita es la Gestión pedagógica y el desarrollo del cambio, sostiene que para que una escuela pueda ser calificada como una institución de calidad, el cambio deviene del gobierno, de los padres de familia, de los medios de comunicación, de los intelectuales de la educación, y otros. Que también hay demandas como la insatisfacción de los estudiantes respecto de lo que aprenden y los resultados bajos en la evaluación internacional PISA, o las evaluaciones censales. Se plantea tres preguntas ¿qué tipo de cambio requiere la escuela?, ¿se trata de los mismos cambios para todas las instituciones educativas?, ¿quién(es) lidera(n) el cambio? y ¿qué tiempos tenemos para ello? Responde, que desde la gestión pedagógica se puede responder a esa demanda, por cuanto que es desde ese proceso que se observa, reflexiona, analiza y plantea posibilidades de reorientación a los procesos de aprendizaje y por ende de diseño, desarrollo, ejecución y resultados del currículo. Gairín y Muños (2008) según Zurita “se hace necesario un liderazgo pedagógico posibilitador del desarrollo y el cambio en las instituciones, que favorecerá la mejora de las instituciones educativas en la medida que se vayan complementando”, cita también a Bolívar (2010) “manifiesta la necesidad de cambio en el liderazgo y dirección escolar, en tanto que ésta debe pasar de una gestión administrativa de las escuelas a un liderazgo para el aprendizaje”.

1.1.1.2 *Chipana Cahuapaza, Máximo* (2015) *GESTIÓN PEDAGÓGICA Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN Y AZÁNGARO-* 2013. Tesis para optar el grado de Doctor en Educación. Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”. Juliaca-Perú

Describe que:

Su tesis es de tipo descriptivo-correlacional, basado en el enfoque cuantitativo, que tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y a calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro-2013. Considera que “la gestión pedagógica es la concepción teórica y práctica de la planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación del trabajo pedagógico que permite desarrollar condiciones apropiadas para que los estudiantes sean partícipes de su propio aprendizaje”. (p. 12)

Sostiene Chipana, “que la gestión pedagógica enmarca su propósito de desarrollo en el procedimiento curricular que consiste en los logros de aprendizaje, planteados desde los elementos del currículo, a través de los enfoques constructivista y cognitivista; desde luego, no constituye enmarcar enfoques, modelos de gestión, ni proceder calificaciones de instituciones estandarizadas, sino por el contrario es describir ambas variables desde un punto de vista explicativo”. (p. 16)

Plantea Chipana, “que la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión, al campo específico de la educación. Pero no es una disciplina teórica, muy por el contrario, es una disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica. Citando a Casassus (1999): la gestión educativa



es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica. En un inicio, se tiende a un modelo de “administración educativa” en la que se separa las acciones administrativas de las técnico-pedagógicas”. Sostiene Chipana que ahora se complementan lo administrativo con lo pedagógico para generar una educación de calidad centrada en los aprendizajes, en el respeto a la diversidad y en la participación corporativa en la conducción de la institución. (p. 42)

Considera Chipana dentro de la gestión educativa cuatro dimensiones y cada una de éstas con sus componentes: a) Dimensión institucional: usos de tiempos y espacios, canales de comunicación formal, comisiones de trabajo, manual de funciones y procedimientos, Reglamento interno y organigramas. b) Dimensión administrativa: presupuesto económico, distribución de tiempos; jornadas de trabajo: docentes, administrativo, servicio; administración de recursos materiales, relación con instancias del MED. c) Dimensión pedagógica: orientación educativa y tutoría, enfoque de evaluación, actualización docente, estilo de enseñanza, relación con los estudiantes, enfoque pedagógico, estrategias didácticas y procesos de enseñanza-aprendizaje, planes y programas. d) Dimensión comunitaria: relación de padres y madres de familia, proyectos de proyección social; relación, redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles. (p. 44)

La definición de Gestión Pedagógica, considera Chipana, “entendiéndose éste como el conjunto de diligencias que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto”. Menciona a Sander Venno (2002) en Faman (s.f.), “define la gestión pedagógica como el campo teórico y

praxiológico en función de la peculiar naturaleza de la educación. Como práctica política cultural comprometida con la formación de los valores éticos que orientan el pleno ejercicio de la ciudadanía y la sociedad democrática”, y concluye Chipana “la gestión pedagógica es la concepción teórica y práctica de la planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación del trabajo educativo que permite desarrollar condiciones apropiadas para que los estudiantes sean artífices de su propio aprendizaje” (p. 61)

En los resultados obtenidos por Chipana, la variable gestión pedagógica para el mejoramiento de la calidad y la unidad de medición de la calidad educativa se da en 0.58 de grado de relación, considera Chipana que, “lo ubica predominantemente en un nivel alto y significativo”. Con respecto a la variable gestión pedagógica para la diversificación curricular y los estándares se da 0.41 de grado de relación, considera Chipana que, “se han ubicado predominantemente en un nivel positivo y directo”. Con respecto a la variable independiente gestión pedagógica y la variable dependiente calidad educativa se da en 0.38 de grado de relación, considera Chipana que, “lo ubica predominantemente en un nivel alto y regular”. Con respecto a la variable del componente de supervisión y evaluación del aprendizaje en la calidad de los procesos educativos y los estándares de aprendizaje se da en 0.38 de grado de libertad, considera Chipana que, “lo ubican predominantemente en un nivel medio y significativo”. Conclusión final: “La relación es directa y positiva entre las variables de gestión pedagógica y calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román

y Azángaro. Por lo que se concluye a través del estadístico  $\chi^2$  obtenido indica que existe relación entre ambas variables de forma alta y significativa”.

1.1.1.3 *Lecaros León, Roger Enrique*. LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO HÚSARES DE JUNÍN- EL AGUSTINO- 2017. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación. Lima- Perú.

Describe que:

El objetivo de ésta investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín- El Agustino- 2017. Tiene un diseño correlacional, teniendo en cuenta la problemática institucional, la indagación, el proceso estadístico de correlación de las dos variables.

En la fundamentación científica, técnica o humanística, Lecaros considera que, “El liderazgo, mejora el desempeño docente a través de una mejor concentración del trabajo en aspectos referidos al cumplimiento del deber y un gran entusiasmo por tomar decisiones acertadas para dirigir y motivar a otros hacia el logro de un fin común. Asimismo, el liderazgo promulga un camino definido con objetivos claros generando confianza, credibilidad y una actitud positiva de manera natural”.

Variable 1: Liderazgo pedagógico, Lecaros cita a Robinson (2012), “el liderazgo pedagógico es la diferencia entre el liderazgo instruccional y el transformacional, definido como conductas particulares sobre el rendimiento de los profesores, el tipo de coordinaciones, así como la capacidad de

respuesta a los problemas pedagógicos vinculados a la enseñanza eficaz y al aprendizaje efectivo del profesorado”. También cita a Medina (2004) El liderazgo pedagógico: “la innovación continua de las instituciones educativas y la creación de una cultura de cambio para mejorar las organizaciones educativas”. (p. 22)

Lacaros afirma que: “La definición de liderazgo desde la concepción que se propone refiere a un conjunto de capacidades que tiene el maestro para guiar a otros e influenciarlos para que trabajen con dedicación y consigan un conjunto de objetivos trazados por la institución educativa. Por ello, el buen líder pedagógico es un profesional que está constantemente en crecimiento, perfeccionándose y formándose como profesional proactivo, capaz de adaptarse y realizar un exitoso trabajo en equipo. Para tal efecto, el líder pedagógico también debe ser expresivo, virtuoso, estratega, disciplinado, creativo, con talento para tomar las mejores decisiones bajo cualquier circunstancia e incluso bajo presión, debe saber negociar para cumplir con todas las exigencias, que definen ese perfil”.

Considera Lecaros los modelos de liderazgo: a) Liderazgo instruccional, menciona a Edmonds, Purkey y Smith (citados por Maureira, Moforte y Gonzales 2014): “El liderazgo tiene su origen en las dimensiones de efectividad escolar asociados a desempeños excepcionales en la enseñanza. El liderazgo se muestra en la intervención y comunicación de metas, en el monitoreo y retroalimentación del proceso educativo y en la promoción de un buen clima escolar. Asimismo, se profundiza en contrastar modelos de eficacia escolar centrados en la organización y visión del centro educativo” (p.34). b) Liderazgo transformacional, considera Lecaros que: “el

líder transaccional se concentra en las tareas administrativas para alcanzar los objetivos, examina las causas y utiliza recompensas eventuales. El líder transformacional identifica valores comunes, es comprometido, inspira a otros con su visión a largo plazo, considera los efectos y delega poder". Lecaros cita a Bass (citado por Melim 2003, p.23) los dos tipos de liderazgo no se prescinden mutuamente. Puede implícitamente el mismo líder usar ambos tipos de poder en diferentes momentos y situaciones, "Los dos tipos de liderazgo son eficaces, aunque en diferentes aspectos de la vida organizacional. Los transformacionales serían los más indicados para el cambio, mientras que los transaccionales serían los más eficaces en periodos de evolución lenta y en ambientes poco turbulentos". (p. 25-26)

Citando a Robinson (2012 p.45), Lecaros considera cinco a las Dimensiones del Liderazgo: a) Establecimiento de metas y expectativas. "incluye la comunicación y el monitoreo de las metas de aprendizaje, las expectativas y la participación del personal y otros en el proceso y consenso sobre las metas. b) Uso estratégico de los recursos. "Involucra la selección y asignación de recursos a los objetivos de enseñanza. También incluye la provisión de especialistas a través de la contratación de personal. c) Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. "La participación directa se manifiesta en el apoyo y evaluación de la enseñanza a través de visitas a las aulas y la provisión de la retroalimentación formativa y sumativa en los maestros. d) Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros. "Liderazgo que no sólo promueve sino directamente participa con los maestros en el aprendizaje profesional formal o informal. e) Garantía de un entorno ordenado y de apoyo. "La protección

de tiempo para la enseñanza y el aprendizaje por reducción de las presiones e interrupciones externas y el establecimiento de forma ordenada y de apoyo tanto dentro como fuera de las aulas.

Variable 2: Desempeño docente, MINEDU (2014 p. 17) “Un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de enseñanza. Es una reflexión sobre la práctica, y una apropiación de los desempeños que caracterizan la profesión con una visión compartida de la enseñanza, de revaloración social y profesional de fortalecimiento de la imagen como profesionales competentes que aprenden y se desarrollan en la práctica de la enseñanza”. Según Lecaros: “lo importante es que el profesor gestione actividades de aprendizaje donde los estudiantes tengan que ejercitar las habilidades cognitivas o estrategias cognitivas que les permitan lograr la meta de aprendizaje anhelada”.

Cita a Guzmán (2015) “desempeño docente representa la experticia y dominio de los conocimientos y competencias que el docente pone en juego para resolver situaciones hipotéticas de la práctica educativa, fundamentadas en situaciones reales y contextualizadas” (p. 25); también cita a Gonzales Eguren y Belaunde (2014) “Contar con un perfil del desempeño docente es necesario para un trabajo de formación en servicio, es decir, que sean muy profesionales en su desempeño. En esa línea de acción, el desempeño del docente de la escuela pública en el nivel primaria debe cumplir de manera eficiente la construcción de los aprendizajes en los estudiantes” Estos autores también señalan “un conjunto de variables relacionados al desempeño docente: a) Clima institucional: se desarrolla a partir del trato del docente a los estudiantes, el respeto entre ambos, la

participación interactiva y la atención a las reglas de convivencia. b) Organización de la sesión: comprende el trabajo del aula tal como contiene la sesión de aprendizaje. c) Prácticas instruccionales: estas actividades son propositivas y la retroalimentación suministra la participación oral en el intercambio de ideas y posturas entre el docente y estudiante”. (p. 5)

La evaluación del desempeño docente, Lecaros considera que: “representa un proceso sistemático de cambio estructural, cuyo propósito es influenciar en la eficacia del desempeño, evidenciando en la calidad de la enseñanza y el cumplimiento responsable de toda acción ejecutada por el maestro...los profesores deben considerar la evaluación del desempeño como el dominio de contenidos, orientaciones y propósitos pertinentes a su labor dentro del aula... debe saber evaluar en sus tres diferentes formas como son: la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación para lograr la consistencia interna de su profesionalización y poseer las capacidades necesarias para enseñar” (p. 33)

Los resultados obtenidos por Lecaros, señalan que existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín- El Agustino-2017. Siendo la correlación positiva y alta. De igual forma con las hipótesis específicas indican resultados correlacionales positivos y altas entre las mismas. La hipótesis general resume que la evaluación del desempeño docente es un factor esencial que actúa en el proceso educativo para satisfacer los intereses de la sociedad. Presenta las siguientes conclusiones:

- Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, la correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0.758 (Rho de Spearman).
- Existe una relación directa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente, la correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,769. (Rho de Spearman).
- Existe una relación directa entre la dimensión uso estratégico de recursos y el desempeño docente, la correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,762. (Rho de Spearman).
- Existe una relación directa entre la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desempeño docente, la correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,739. (Rho de Spearman).
- Existe una relación directa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y el desempeño docente, la correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,717. (Rho de Spearman).
- Existe una relación directa entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente, la correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,721. (Rho de Spearman).



## 1.1.1 Antecedentes internacionales

1.1.1.1 *Bastías Urra, Manuel.* En su publicación: Estilos de gestión pedagógica presentes en profesores de escuelas de la Región Metropolitana. Estudios Pedagógicos XXXIX, N°2: 7-24, 2013. Chile.

El autor “realiza una aproximación descriptiva sobre las orientaciones que enfatizan los docentes y busca identificar los estilos de gestión pedagógica que se desprenden de ellas. Consideró los avances de la neurociencia respecto de los mecanismos cerebrales que están en la base de toda acción humana, tales como la comprensión, la imaginación, el aprendizaje y otras” Considera que la muestra es pequeña, pero: “los resultados muestran que los profesores se orientan por diversas formas de pensamiento, dominando las asociadas al hemisferio cerebral izquierdo, especialmente la orientada al logro de resultados o pragmática”. Considera Bastías, que influye en la labor docente, factores personales como la edad, género y tipo de universidad de egreso. Luego de analizar la información, permite inferir: a) Dinámica de cambios en la hegemonía de los paradigmas y modelos de pensamiento utilizados en el pasado, b) Emergencia de nuevas orientaciones hacia la tarea docente, acordes con las demandas nuevas de la sociedad del conocimiento y la necesidad de formar personas versátiles e integrales.

(p. 1)

Estilos de Gestión Pedagógica. “cada docente establece su propio método o conjunto de estrategias de intervención educativa, apoyado en paradigmas, teorías, modelos y supuestos que circulan en el ámbito educativo. Estas orientaciones o tendencias a enfatizar algunas determinadas formas de pensamiento y actuación constituyen un particular

estilo de gestión pedagógica el cual está asociado a ciertas habilidades personales específicas. Cada modo de orientación es también el resultado de la combinación de factores personales como, por ejemplo, la propia experiencia escolar, la formación docente, edad, género y experiencia en el ejercicio de profesión. Asimismo, la forma de aproximarse a la actividad docente no es estática ya que puede evolucionar y cambiar, de la misma forma que lo hacen los supuestos epistemológicos, las realidades y las demandas del entorno hacia la educación”. (p. 7)

Verlee, 1995, citado por Bastías: “existen determinadas habilidades que están relacionadas con el tipo de orientación mental del sujeto” sostiene Bastías que: “una persona puede sobresalir en habilidades relacionadas con un área del cerebro o también puede tener desarrolladas habilidades relacionadas con distintas áreas... adaptando al modelo elaborado por David Kolb (1984)”. Luego, identifica cuatro tipos de gestores típicos: el analítico, el pragmático, el socio-dinámico y el creativo: (p. 13)

- El gestor analítico, es abstracto, sistemático, visionario, convergente, sistemático, informado y otras habilidades, que le permiten examinar, distinguir y aislar las partes de un todo hasta llegar a conocer los principios o elementos particulares de una situación. Las habilidades de este tipo de gestor están asociadas al hemisferio izquierdo del cerebro y son las que le permiten desarrollar conceptos e ideas que tengan un sustento racional y lógico.
- El gestor pragmático, es detallista, metódico, calculador, disciplinado y otras habilidades que le posibilitan seleccionar el curso de acción más adecuado, considerando la información disponible y estableciendo las

estrategias para orientar el proceso a seguir, a fin de lograr los objetivos considerados con eficacia y eficiencia. Este tipo de habilidades están asociadas al hemisferio izquierdo del cerebro y son las que le permiten orientarse hacia la acción con resultados terminales.

- El gestor socio-dinámico, es realizador, líder, arriesga, afectivo, expresivo y otras habilidades que le permiten interactuar con otros y con el mundo que les rodea en forma activa, adecuada y positiva. Las habilidades de éste tipo de gestor están vinculadas al hemisferio derecho del cerebro y son las que le permiten implicarse emocionalmente, liderar y manejar adecuadamente las emociones en diversas situaciones.
- El gestor creativo tiene como características el ser imaginativo, intuitivo, sensible, comprometido, independiente, paciente y otras habilidades que lo facultan para descubrir lo nuevo o inusual. Estas habilidades están vinculadas al hemisferio derecho del cerebro y son las que le permiten incorporarse a procesos de exploración y descubrimiento de soluciones no convencionales.

Según Bastías, señala que “la hipótesis de su estudio, sostiene que los estilos de gestión pedagógica utilizados por los profesores están preferencialmente vinculados a forma de pensamiento racional, lineal y convergente, es decir, emplean estilos de gestión asociados al hemisferio izquierdo del cerebro”. (p. 10)

Las Consideraciones finales, éste estudio exploratorio de Bastías lo realizó en 51 profesionales de siete instituciones educativas de la Región Metropolitana de Santiago de Chile, determinò que los profesores se orientan por diversas formas de pensamiento y actúan entre distintas modalidades

de gestión. Constató que la mayoría de los docentes se localizó en los cuadrantes del hemisferio izquierdo, lugar donde predominan las funciones del razonamiento lógico y la abstracción. Esta orientación- según Bastías- enfatiza en la organización, planificación y búsqueda de resultados, predominante en docentes menores de 30 años.

Del mismo modo- Bastías sostiene- las gestiones asociadas al hemisferio derecho, es el estilo socio-dinámico de mayor representación en las profesoras. Obtuvo que, el estilo de gestión creativo tiene menor presencia, sin diferencias de género ni edad, pero si en relación a egreso de universidad, mayormente estatales.

Culmina Bastías, “desde la perspectiva de la gestión pedagógica, cuyo objetivo es centrar y dinamizar la práctica docente alrededor del desarrollo integral de los alumnos, la orientación múltiple es la que mejor se ajusta al nuevo escenario de las sociedades post industriales donde los docentes deberán asumir el rol de dinamizadores de procesos de producción y gestión de conocimiento, y para esto deberán poseer y articular las diversas orientaciones y habilidades de gestión pedagógicas...” (p. 17)

1.1.1.2 *Islas Herrera, María Delia.* GESTIÓN PEDAGÓGICA BASADA EN EL MODELO DE COMPETENCIAS EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS EDUCADORAS EN LA ZONA ESCOLAR 50 DELEGACIÓN TLALPAN. Tesis para obtener el grado de Maestría en Educación Básica con Especialidad en Gestión y procesos organizacionales. México 2015.

Esta investigación se realizó en cuatro Jardines de Niños de la Zona 50 de la Delegación Tlalpan. Lugar donde las educadoras en el nivel preescolar

han dado a conocer sus dificultades y su desarrollo de la gestión pedagógica al implementar el Modelo Educativo de Competencias que formula la Reforma Integral de Educación Básica (RIEB) sin contar con recursos realistas para su aplicación. Esta investigación se abocó a “indagar, conocer y comparar cómo las educadoras realizan su Gestión Pedagógica por el Modelo de Competencias, cómo realizan su planeación e intervención, si son las propicias, para que sus alumnos logren los niveles de la autorregulación, aceptación de las reglas, la capacidad imaginativa, expresión oral y desarrollo del lenguaje, resolución de problemas, cooperación, empatía y participación grupal. Se investigó si las educadoras han logrado favorecer el aprendizaje significativo en sus alumnos”. (p. 11)

Se compararon a dos grupos de educadoras, uno que en el desempeño y gestión pedagógica conocen la RIEB, preparándose con cursos, diplomados, maestrías; el otro sin la mencionada preparación y con dificultades en la gestión pedagógica al implementar el modelo por competencias.

El enfoque en competencias no fue parte de la formación de las educadoras normalistas, de igual manera en las licenciadas en educación preescolar; la capacitación en competencias solo fue hecha para las supervisoras y directoras, y se inició con la implementación. El nivel preescolar fue el primer nivel en aplicarlo en México el año 2004, por lo tanto, las educadoras tienen dificultades para aplicar el programa porque no conocen al detalle la teoría, los tipos de competencia, y cómo diseñar el aprendizaje de los alumnos y desarrollen competencias.

De los resultados obtenidos, Islas determinó que, “sí existen dificultades al poner en marcha el modelo educativo por competencias en los dos grupos de educadoras, sobre todo al dosificar las competencias, las educadoras mencionan que las competencias están elevadas para los alumnos de preescolar”. (p. 17)

De igual modo afirma que las educadoras expresan una preocupación por las tareas administrativas sin que hayan sido capacitadas en éste ocupación; otra, que las educadoras tienen dificultad en la dosificación de las competencias cuando proponen prácticas innovadoras en sus alumnos. Islas sostiene que los especialistas que realizan los planes y programas son teóricos, pues al poner en marcha los modelos educativos, los docentes primero lo ejecutan y luego lo estudian, un mal en México. Por otra parte, Islas sostiene que la reforma educativa en su país tiene una connotación de tipo laboral, quedando vigente el modelo de competencias, y que las autoridades no tienen la habilidad ni la capacidad para emprender las reformas educativas, y que al final los perjudicados serían los docentes y los estudiantes. (p. 18)

I. La organización escolar y la gestión pedagógica por el modelo de competencias.

En cuanto a ésta parte Islas sostiene que, el concepto de gestión emergió de la administración empresarial y luego se aplicó al sector educativo, siendo la escuela una institución que posee una estructura social con reglas internas y con la tarea fundamental de ofertar servicio educativo para la formación y desarrollo integral de los estudiantes. (p. 19)

Entiende Islas que, la gestión escolar es el ámbito de la cultura organizacional de la escuela conformada por todos los actores de la comunidad educativa, la normativa y los factores relacionados con la misma, “el reconocer sus objetivos e identidad como colectivo, la manera como se aprende y los nexos con la comunidad” (p. 35)

La gestión pedagógica, considera que “es una disciplina innovadora con múltiples posibilidades de desarrollo (...) la gestión pedagógica busca aplicar los principios generales de la misión educativa en un campo específico, como son las aulas y los espacios del centro escolar donde se lleva la educación formal la cual es debidamente intencionada, Islas cita a Amador (2009: 74) señalando que: la gestión pedagógica está determinada por el desarrollo de teorías de la educación y de la gestión, no se trata solo de una disciplina teórica, su contenido está influido además de acción en la cual interactúan los temas de la política y de la praxis educativa” (p. 37)

Menciona Islas que, “los principales actores de la gestión pedagógica son los maestros y la práctica docente, como agente fundamental de la intervención educativa, el maestro debe acceder a propuestas de formación inicial, actualización y desarrollo profesional para mejorar su práctica docente de manera efectiva...” (p. 37)

- Las perspectivas de gestión pedagógica Coll, por César Coll (2007: 79 y 67) según Islas, “se debe tener una visión amplia de la educación, las decisiones sobre el currículo escolar. Y más concretamente sobre los saberes fundamentales y las competencias básicas...los centros escolares se deberán dar cambios estructurales y de ordenación de la educación obligatoria, reorganizando los centros escolares y cambios en

la organización de los contenidos del currículo y cambios en funcionamiento de los centros educativos”

- Las perspectivas de Gestión Pedagógica por Loera, por Loera (2011:67) según Islas, “la gestión pedagógica está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y cómo realiza su planeación didáctica, y la forma de evaluar, además con la manera de relacionarse con el alumnado y con los padres de familia para garantizar el aprendizaje”

II. Las políticas educativas internacionales y nacionales en materia a la gestión pedagógica basada en el modelo de competencias.

La gestión Pedagógica vista desde los Organismos Internacionales (UNESCO, OCDE, Banco Mundial): (...) “significa repensar las políticas educativas articuladas con lo pedagógico y lo organizativo” (p.84)

- UNESCO: “(...) en los centros escolares se pueda establecer la gestión pedagógica para alcanzar una calidad en el sistema educativo, así como una pertinencia educativa; pero las escuelas públicas son instituciones y no organizaciones, porque su fin no es de lucro” (p. 85)
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico): “Existan mejores prácticas por medio de los estándares que dicta que los docentes deben tener una mejor gestión pedagógica”.(p. 85)
- ANMEB (Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica): (Conalite, 1989:34)“La escuela estimula la creación de estructuras administrativas flexibles que facilitan la experimentación en la organización del trabajo escolar, la coherencia entre ciclos y niveles educativos, la articulación entre la educación formal e informal, la



coordinación con otros agentes sociales en el desarrollo de modelos educativos, de gestión, de aprovechamientos de recursos humanos y mayores niveles de autonomía institucional” (p. 89)

- La Alianza por la calidad de la Educación, busca optimizar los procesos que inciden tanto en las prácticas pedagógicas de los docentes, como en las tareas de Gestión Institucional y Gestión Pedagógica que realizan las escuelas, como ejes de una ruta de cambio, que debe reflejarse en el mejoramiento sostenido del logro educativo de los alumnos”.

### III. Análisis y discusión de Resultados:

Concluye Islas que, “refleja que las educadoras, con actualización tienen menos dificultades al poner en marcha el modelo de competencias; y en su planeación, realizan situaciones de aprendizaje en donde sus alumnos han desarrollado las competencias.

## **1.2 Bases teóricas**

### **1.2.1 Gestión del Director**

#### *1.2.1.1 Ley General de Educación. Ley N° 28044.*

Título IV. La Comunidad Educativa.

Artículo 55°. El Director

El director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Le corresponde:

- a. Conducir la Institución Educativa de conformidad con lo establecido en el art. 68° de la presente ley.

b. Presidir el Consejo Educativo Institucional, promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa.

c. Promover la práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores.

## Título V. La Gestión del Sistema Educativo.

### Capítulo I. Disposiciones Generales.

#### Artículo 63º. Definición.

La gestión del sistema educativo nacional es descentralizada, simplificada, participativa y de gestión que favorezca la acción educativa. El Estado, a través del Ministerio de Educación, es responsable de preservar la unidad de este sistema. La sociedad participa directamente en la gestión de la educación través de los Consejos Educativos que se organizan también en forma descentralizada.

#### Artículo 64º. Objetivos de la gestión

Son objetivos de la gestión educativa contribuir a: (mencionamos algunos de nuestro interés)

a. Desarrollar la Institución Educativa como comunidad de aprendizaje, encargada de lograr una excelente calidad educativa.

b. Fortalecer la capacidad de decisión de las Instituciones Educativas para que actúen con autonomía pedagógica y administrativa. Las funciones de todas las instancias de gestión se rigen por los principios de subsidiariedad, solidaridad, complementariedad y concurrencia.

- c. Asegurar la coherencia de las disposiciones administrativas y la subordinación de éstas a las decisiones de carácter pedagógico.

### Capítulo III. La Unidad de Gestión Educativa Local

#### Artículo 73°. Definición y finalidad

(...)

Son finalidades de la Unidad de Gestión Educativa Local:

- a. Fortalecer las capacidades de gestión pedagógica y administrativa de las instituciones educativas para lograr su autonomía.
- b. (...).

#### Artículo 74°. Funciones.

- a. (...)
- b. Diseñar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo de su jurisdicción en concordancia con los Proyectos Educativos Regionales y Nacionales y con el aporte, en lo que corresponda, de los Gobiernos Locales.

*1.2.1.2 Modelo de Gestión Educativa Estratégica.* Secretaría de Educación Pública. SEP. México. (2009).

Es ante todo una, según Pozner (2000) “nueva forma de comprender y conducir la organización escolar, en la medida en que se reconozca como uno de sus fundamentos, el cálculo estratégico situacional y transformacional; y, más aún, sólo en la medida en que éste preceda, presida y acompañe esa acción educativa de tal modo que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llegue a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas” (p.7).

Gestión Pedagógica:

a. Según la SEP. México. (2009), definido:

Como las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y la traduce en una planeación didáctica, las formas de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de sus alumnos. (p. 8).

b. Según Pacheco, Ducoing & Navarro. México ():

La gestión pedagógica entendida como estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza, recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y en su especificidad unitaria, local y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes. (p.1)

#### *1.2.1.3 Liderazgo pedagógico (Perú, 2011)*

Marco del Buen Desempeño Docente. Minedu (2014):

La reforma de la escuela requiere configurar el rol directivo desde un enfoque de liderazgo pedagógico, un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Es una opción necesaria y pertinente para configurar una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad.

#### *1.2.1.4 Marco de Buen Desempeño del Directivo*

Marco del Buen Desempeño Docente. Minedu (2014):

Intenta reconocer el complejo rol del director: ejercer con propiedad el liderazgo y la gestión de la escuela que dirige, rol que implica asumir

nuevas responsabilidades centradas en el logro del aprendizaje de los estudiantes. Este componente constituye la plataforma sobre la cual interactúan los demás, puesto que brinda insumos para la evaluación de acceso y desempeño, así como para la implementación de programas de formación a través de capacidades e indicadores. (p. 19).

#### *1.2.1.5 Dominios del buen desempeño del directivo.*

Marco del Buen Desempeño Docente. Minedu (2014):

Son dos; la relación entre los dominios es dinámica, es decir, son parte de un todo integrado e integrador de las actividades del directivo; además son interdependientes, ya que cada uno influye en el desarrollo del otro como parte de un todo interconectado.

El dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa.

El dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros. (p.34)

1.2.1.6 *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.*  
Representación de la UNESCO en Perú. (2011).

La efectiva gestión involucra una serie de aspectos, como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. El director debe estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y para esto debe fortalecer sus capacidades para su desempeño adecuado”. (p. 9)

- **Gestión Educativa:**

Es una disciplina de desarrollo reciente que busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. No es una disciplina teórica, es una disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica. En ésta disciplina interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica. En la búsqueda de la educación de calidad centrada en los aprendizajes, en el respeto a la diversidad y en la participación corporativa, es que deben complementarse lo administrativo con lo pedagógico, en la conducción de la institución. (p. 26)

Dimensiones de la Gestión Educativa: Sintética y comprensiva.

a. Institucional:

- Formas cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores.
- Formas de relacionarse.
- Normas explícitas e implícitas.

b. Administrativa:

- Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información.
- Cumplimiento de la normatividad y supervisión de funciones.

- c. Pedagógica:
  - Opciones educativo-metodológicas
  - Planificación, evaluación y certificación
  - Desarrollo de prácticas pedagógicas
  - Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes
- d. Comunitaria:
  - Respuesta a necesidades de la comunidad.
  - Relaciones de la escuela con el entorno.
  - Padres y madres de familia.
  - Organizaciones de la localidad.
  - Redes de apoyo.

1.2.1.7 *La Función Directiva*, su importancia y sus características. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Portadacuadernodeinvestigacion. INEE. México.

a. El director como gestor escolar:

La función directiva “su acción se origina en las demandas de los diversos componentes de la escuela como institución: de los objetivos, los recursos humanos, materiales y financieros; de la organización; de la tecnología o modos que opera; de la cultura escolar (los valores, creencias, significados compartidos por los integrantes de la institución) y del entorno donde se ubica la escuela; (Antúnez, 1993)”. (p.13)

Considera que, para la atención de las diversas demandas de la vida escolar, “la acción directiva es de distinto tipo; por ejemplo, Pozner (1997) la clasifica en cuatro dimensiones relacionadas con la gestión: pedagógica-

curricular, organizativa-operativa, administrativa-financiera y comunitaria”.

(p.13)

- Dimensión pedagógica-curricular: “está relacionada con aspectos educativos que son centrales para la escuela; por ejemplo, las decisiones metodológicas sobre la implementación de los enfoques didácticos, la planeación, el seguimiento y la evaluación de los alumnos; así como las estrategias para favorecer el desarrollo profesional del docente”.
- Dimensión organizativa- operativa: “se refiere a las acciones encaminadas a organizar las instancias de gobierno y comisiones del centro escolar, a fin de compartir responsabilidades, así como de poner en práctica los elementos normativos que regulan la convivencia en la comunidad educativa”.
- Dimensión administrativa-financiera: “atiende aspectos relacionados con la obtención, distribución y optimización de los recursos humanos, materiales y económicos, para crear las condiciones básicas que faciliten el aprendizaje”.
- Dimensión comunitaria: “alude a la vinculación que debe establecer la escuela con la comunidad donde se inserta”.

b. Liderazgo pedagógico, característica de la dirección sobresaliente.

El liderazgo pedagógico es un rasgo que está presente en los directores eficaces, se caracteriza por hacer énfasis en que toda la comunidad escolar trabaje para alcanzar buenos resultados académicos en los estudiantes. Los rasgos de liderazgo, son:



- Tienen una visión clara de lo que pueden llegar a ser las escuelas y ésta es compartida por el equipo docente.
- Conocen las necesidades de la institución, relacionadas con el aprendizaje de los estudiantes, y gestionan para subsanarlas.
- Coordinan implementación del currículo vigilando los contenidos
- Implementan acciones para supervisar la enseñanza, observando el trabajo de los docentes en el aula y retroalimentar.
- Promueve el monitoreo y evaluación del aprendizaje.
- Promueve el buen ambiente de trabajo con seguridad y orden.
- Promueve un clima de aprendizaje académico estableciendo expectativas y estándares positivos. Dar incentivos.
- Promueve la participación de los padres en la educación de los hijos.
- Dedicar tiempo y energía para implementar el mejoramiento.
- Seleccionan a los docentes o solicitan la remoción por incumplir.

c. Liderazgo compartido: Citado a Leihwood por Pérez-Albo y Hernández, 2000, el liderazgo compartido se caracteriza por darle cierta autonomía a los maestros, al corresponsabilizarlos en la toma de decisiones de manera colegiada, delegando ciertas actividades. Esta característica se fortalece con aportaciones de la mejora y la gestión escolar, siendo que también es una cualidad de los directores eficaces.

- Promoción de la participación en la toma de decisiones.
- Delegación de actividades.

#### *1.2.1.8 Estilos de Gestión Pedagógica*

Para Bastías, M. (2013):

(...) los centros educativos, en el contexto de la sociedad del conocimiento y del riesgo, tendrán que ser instituciones ágiles, capaces de relacionarse proactivamente con entornos inciertos y turbulentos, con prácticas permanentes de innovación y cambio organizacional, con docentes dotados de habilidades académicas y personales que les permitan promover procesos de pensamiento de todo tipo e inducir procesos integrales de producción de conocimiento, con estudiantes que posean capacidades de iniciativa, pensamiento autónomo, trabajo colaborativo, creatividad, comunicación eficaz y convivencia apoyada en valores. (p. 13)

## **1.2.2 Desempeño docente**

### *1.2.2.1 Ley de la Reforma Magisterial. Ley N° 29944.*

Título Segundo. La Carrera Pública Magisterial

Artículo 12. Áreas de Desempeño Laboral

La Carrera Pública Magisterial reconoce cuatro (4) áreas de desempeño laboral, para el ejercicio de cargos y funciones de los profesores”, pero para nuestro trabajo sólo consideramos los dos que están en relación con el desempeño docente, que son la Gestión Pedagógica y la Formación Docente.

- a. Gestión Pedagógica: Comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la institución educativa y en la comunidad, como a los que desempeñan cargos jerárquicos en orientación y consejería estudiantil, jefatura, asesoría, formación entre pares, coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y

coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular.

b. Gestión Institucional. (...)

c. Formación Docente: Comprende a los profesores que realizan funciones de acompañamiento pedagógico, de mentoría a profesores nuevos, de coordinador y/o especialista en programas de capacitación y especialización de profesores al servicio del Estado, en el marco del Programa de Formación y Capacitación Permanente”.

d. Innovación e Investigación (...)

#### *1.2.2.2 Aspectos básicos del desempeño docente*

Para Marchesi (2007) según González y Subaldo (2015)

El desempeño docente se aparta en dos aspectos básicos de las características propias de una profesión: Primero, la autonomía en su ejercicio está limitada por un conjunto de prescripciones regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas. Segundo, la enseñanza se aleja de la imparcialidad y del distanciamiento personal de la mayoría de las profesiones e incluye como una de sus señas de identidad el cuidado de la relación de las interpersonal, la implicación afectiva y el compromiso personal. (p.93)

#### *1.2.3.3 Indicadores del desempeño docente*

Según Lesly Estrada, Venezuela (2012):

La evaluación del desempeño docente debe estar dirigida a las dimensiones del mismo, que tienen que ver con los roles propios de los

educadores, entre las funciones de los docentes, se pueden señalar las siguientes:

- Rol Facilitador: Esta función del desempeño docente, se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos. Dentro de esta perspectiva, Izarra (Salvat, 2004), D., López y Prince, E. citados por Barbera (2004): "El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo (p.146)
- Rol Planificador: (...), definida como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus alumnos, tomando en consideración los aspectos educativos, socioeconómicos. Barbera (2004) citando a Graterol quien define que: El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente. (p.27)
- Rol Investigador: Se define como un conjunto de indicadores intelectuales, creativo, innovador, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. En relación a la relevancia que tiene este rol en el

proceso en el proceso de investigación, el desempeño docente definido por Peroza y citado por Barbera (2004) señala: “El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanente a la investigación”. (p 37)

- Rol Orientador: Se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, la cual permite establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa”. L. Estrada (2014) (p. 22, 23, 24).

### **1.2.3 Categorías para la evaluación del docente**

La evaluación docente se realiza teniendo en cuenta el Marco del buen desempeño docente que se desagregan en dominios, competencias y desempeños.

Marco del Buen Desempeño Docente. RM N° 0547-2012-ED

Se entiende por dominio, un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. (p.24).

Para efectos de la investigación se ha tomado los cuatro dominios para la evaluación a los docentes. Estos dominios son los siguientes:

- Dominio N°01: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Marco del Buen Desempeño Docente. RM N° 0547-2012-ED

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 sus contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (p. 25).

- Dominio N° 02: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Marco del Buen Desempeño Docente. RM N° 0547-2012-ED

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. (p. 25)

- Dominio N° 03: Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad. Marco del Buen Desempeño Docente. RM N° 0547-2012-ED
- 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 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. (p. 26)

- Dominio N° 04: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Marco del Buen Desempeño Docente. RM N° 0547-2012-ED

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 personal 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. (p. 26)

### **1.3 Definición de los términos básicos.**

#### **1.3.1 Masificar**

La Enciclopedia. Salvat (2004):

Hacer multitudinario algo que no lo era.

Masificación: Proceso típico de las sociedades industriales modernas mediante el cual los individuos y los grupos se convierten en masa. Es un fenómeno directamente vinculado al desarrollo de la producción y el consumo de masas en lo económico y a los procesos concomitantes de burocratización de las estructuras políticas y sociales y de las organizaciones que en ellas participan.

### **1.3.2 Carreras Ofertadas**

La Enciclopedia. Salvat (2004):

- Carrera: Conjunto de roles (papeles), responsabilidades, status y honores que configuran cronológicamente la vida profesional de un individuo. La carrera implica una capitalización de conocimientos y experiencias que sirven de plataforma para la realización y promoción del individuo en su trabajo profesional. Conjunto de estudios que capacitan para obtener un título y ejercer una profesión.
- Oferta: Promesa que se hace de dar, cumplir o ejecutar una cosa. Don que se presenta a uno para que lo acepte”.
- Carreras ofertadas: podríamos resumir que, es el conjunto de estudios que capacitan para obtener el título con la promesa de dar, cumplir y ejecutarlos, para que los estudiantes puedan ejercer una profesión.

### **1.3.3 Egresado**

La Enciclopedia. Salvat (2004):

Persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios.

### **1.3.4 Microempresas**

Ley MYPE. Ley N°30056 del 01 de Julio 2013. (Congreso, 2013)

Son las empresas cuyas ventas anuales son hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

### **1.3.5 Gestión**

Galardón a la excelencia. Colombia (2007):



Es la capacidad de una institución para alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles.

Proyecto de Calidad Institucional- 2008. Colegio Distrital Luis Eduardo Mora Osejo:

La gestión se define como la planeación, ejecución, evaluación y mejoramiento de los procesos educativos liderados por un equipo directivo (...). Impactando la comunidad educativa, garantizando así el alcance de la visión y la misión.

### **1.3.6 Gestión Directiva**

Guía para el mejoramiento institucional, MEN Guía N° 34: (Ministerio de Educación Nacional, 2008)

La gestión directiva en los establecimientos educativos se refiere a la manera como el establecimiento educativo es orientado. Esta área se centra en el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, además de las relaciones con el entorno.

### **1.3.7 Desempeño**

(Pérez Porto, 2008)

Es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel.

### **1.3.8 Docente**

(Pérez, Porto Julio & Merino, María, 2012)

Es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino docens, que a su vez procede de docēre (traducido al español como “enseñar”).

En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual.

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de la hipótesis principal y derivadas**

Hernández Sampieri et al (2014):

Las hipótesis son las guías de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de la investigación. (p.137)

En el enfoque cuantitativo, y si hemos seguido paso a paso el proceso de investigación, es natural que la hipótesis surja del planteamiento del problema y del marco teórico (de un postulado de una teoría, del análisis de ésta, de generalizaciones empíricas pertinentes a nuestro problema de investigación y de estudios revisados o antecedentes consultados). Existe, pues, una relación muy estrecha entre el planteamiento del problema, la revisión de la literatura y las hipótesis. Al formular las hipótesis volvemos a evaluar nuestro planteamiento del problema. (p 138)

#### **2.1.1 Hipótesis General**

Existe una relación directa y significativa entre la gestión directiva y el desempeño de los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior

Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

### **2.1.2 Hipótesis específicas**

2.1.2.1 Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

2.1.2.2 Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

2.1.2.3 Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

2.1.2.4 Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

## **2.2 Variables y definición operacional**

Hernández Sampieri et al (2014):

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. El concepto de variable se aplica a

personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida.

Las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o una teoría. En este caso, se les suele denominar constructos o construcciones hipotéticas. (p. 138)

### **2.2.1 Gestión Pedagógica**

( Pacheco Teresa, Ducoing Patricia, Navarro marco Aurelio, 2000)

La gestión, así como la administración y la planeación representan la posibilidad estratégica para articular y dar sentido y contenido a la acción de y entre los diversos planos educativos. Por su naturaleza, tales estrategias recogen orientaciones y perspectivas teóricas, se ubican como instancias mediadoras de la acción y pueden desempeñarse con funciones tanto de naturaleza técnico-burocrática como de relación orgánica entre los propósitos integradores y autogestionarios y los diversos sectores educativos.

La gestión pedagógica entendida como estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza, recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y en su especificidad unitaria, local y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes. (p. 1)

### **2.2.2 Desempeño docente.**

(Estrada, 2010)

El Desempeño Docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la

evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado (p. 1)

*Tabla 1 Matriz de variable 1*

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
1. Gestión Pedagógica	1.1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	1.1.1 Planificación y Estrategias directivas 1.1.2 Cultura y clima institucional 1.1.3 Proceso Enseñanza- Aprendizaje 1.1.4 Diversificación Curricular 1.1.5 Relaciones con el entorno
	1.2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	1.2.1 Planificación 1.2.2 Desarrollo de Prácticas pedagógicas 1.2.3 Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes

*Fuente propia*

*Tabla 2 Matriz de variable 2*

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
2. Desempeño Docente	2.1 Preparación para aprendizaje de los estudiantes	2.1.1 Proceso pedagógico teórico y práctico 2.1.2 Manejo curricular 2.1.3 Proceso Enseñanza- Aprendizaje 2.1.4 Contextualización 2.1.5 Sesiones de aprendizaje
	2.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	2.2.1 Comunicación adecuada 2.2.2 Relaciones interpersonales 2.2.3 Organización del aula 2.2.4 Planificación de programas 2.2.5 Tópicos disciplinares 2.2.6 Evaluación de aprendizajes
	2.3 Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad	2.3.1 Proyectos institucionales 2.3.2 Trabajo de equipo 2.3.3 Relación de la comunidad
	2.4 Desarrollo de la profesionalidad y la Identidad docente	2.4.1 Experiencia de desarrollo profesional 2.4.2 Políticas a diferentes niveles 2.4.3 Normas, principios y acuerdos

*Fuente propia*

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1 Diseño metodológico

#### 3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo No Experimental, Transeccional, Descriptiva y Correlacional.

##### *3.1.1.1 Investigación No experimental*

Según Hernández Sampieri et al (2014):

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede inferir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. Mertens (2010) según Hernández Sampieri señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo. (p 185 y 186)

### 3.1.1.2 *Transeccional Descriptiva*

Según Hernández Sampieri et al (2014):

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, (Liu, 2008 y Tucker, 2004) según Hernández Sampieri (p 187). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede.

Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción. Son, por tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas (de pronóstico de una cifra o valores). (p. 188)

Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. (p. 131)

### 3.1.1.3 *Correlacional*

De acuerdo con Sampieri et al (2014):

Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o un contexto en particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables,



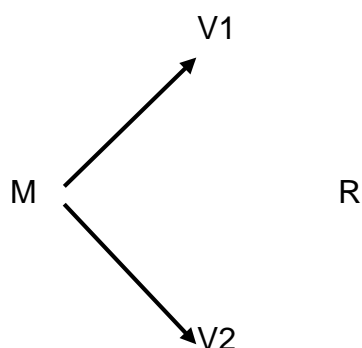
pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.

Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

Es importante recalcar que la mayoría de las veces, las mediciones de las variables que se van a correlacionar provienen de los mismos casos o participantes, pues no es lo común que se correlacionen mediciones de una variable hechas en ciertas personas, con mediciones de otra variable realizadas en personas distintas. (p 126)

### 3.1.2 Diseño del Estudio de Investigación

El presente diagrama o esquema nos muestra el diseño de la investigación



Dónde:

M= muestra; V1= Variable 1; V2= Variable 2

M =	Muestra donde se realiza el estudio para analizar la relación entre las variables: Instituto Superior Tecnológico Público "Jorge Desmaison S."
V1=	Variable 1
V2=	Variable 2
R =	Relación existente entre las variables estudiadas

### 3.2 Población y muestra

(Hernandez Sampieri Roberto, Fernandez Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar, 2014) citando a Lepkoswski (2008b).

Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (p. 207)

Muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen o extrapolen a la población (en el sentido de la validez externa que se comentó al hablar de experimentos). El interés es que la muestra sea estadísticamente representativa. (p. 206)

#### 3.2.1 Tamaño muestral.

Es de 27 docentes. La misma que se obtuvo aplicando la técnica no probabilística, por conveniencia.

*Tabla 3 Tabla Muestral*

Población	fi	Porcentaje (%)
Director	1	3.7
Coordinadora Laboratorio Clínico	1	3.7
Coordinador Electrotecnia Industrial	1	3.7
Coordinador de Mecánica de Producción	1	3.7
Coordinador Computación e Informática	1	3.7
Docentes	22	81.5

De acuerdo a la Tabla N° 1 el total de la población docente y jerárquica es de 27, la que está constituida por 01 director, 01 Coordinadora Académica que al mismo

tiempo es la coordinadora del Programa de Estudios de Laboratorio Clínico, 01 coordinador del Programa de Estudios de Electrotecnia Industrial, 01 coordinador del Programa de Estudios de Mecánica de Producción, y 01 coordinador del Programa de Estudios de Computación e Informática.

Con las características de la población en estudio que es pequeña, entonces se consideró a la totalidad de ésta como tamaño muestral; así mismo, porque es necesario contar con las percepciones tanto de la plana jerárquica sobre el desempeño docente, y del mismo modo las percepciones de los docentes de aula acerca de la gestión pedagógica de los directivos.

Entonces es una **muestra probabilística intencional**.

(Otzen, Tamara & Manterola, Carlos, 2017)

“Técnica de muestreo no probabilístico. a) Intencional: Permite seleccionar casos característicos de una población limitando la muestra sólo a estos casos. Se utiliza en escenarios en las que la población es muy variable y consiguientemente la muestra es muy pequeña” (p. 4)

(Hernandez Sampieri Roberto, Fernandez Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar, 2014).

Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadística de generalización. Se utilizan en diversas investigaciones cuantitativas y cualitativas. La ventaja de una muestra no probabilística- desde la visión cuantitativa- es su utilidad para determinados diseños de estudios que requieren no tanto una “representatividad” de elementos de una población, sino una cuidadosa y

controlada elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema.(p. 222)

### **3.3 Técnicas de recolección de datos.**

#### **Recolección de datos cuantitativos**

(Hernandez Sampieri Roberto, Fernandez Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar, 2014)

El momento de aplicar los instrumentos de medición y recolectar los datos representa la oportunidad para el investigador de confrontar el trabajo conceptual y de planeación con los hechos. (p. 229)

Una vez que seleccionamos el diseño de investigación apropiado y la muestra adecuada de acuerdo con nuestro problema de estudio e hipótesis (si es que se establecieron), la siguiente etapa consiste en recolectar los datos pertinentes sobre los atributos, conceptos o variables de las unidades de muestreo/ análisis o casos (participantes, grupos, fenómenos, procesos, organizaciones, etcétera). (p. 231)

#### **Tipos de Técnicas e Instrumentos**

##### **Técnicas:**

(Casas Anguita,J & Repullo Labrador, J & Donato Campor,J, 2003)

La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Esto puede ofrecer una idea de la importancia de este procedimiento de investigación que posee, entre otras ventajas, la posibilidad de

aplicaciones masivas y la obtención de información sobre un amplio abanico de cuestiones a la vez. (p. 1)

García Ferrando por (Casas Anguita,J & Repullo Labrador, J & Donato Campor,J, 2003)

Define a la encuesta, como “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizadas de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”. (p. 1)

Sierra Bravo según (Casas Anguita,J & Repullo Labrador, J & Donato Campor,J, 2003) la observación

#### **El instrumento:**

(Casas Anguita,J & Repullo Labrador, J & Donato Campor,J, 2003)

El instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta es el cuestionario, que podemos definir como el “documento que recoge de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta”. (p. 6)

De esta definición podemos concluir que la palabra encuesta se utiliza para denominar a todo el proceso que se lleva a cabo, mientras la palabra cuestionario quedaría restringida al formulario que contiene las preguntas que son dirigidas a los sujetos objeto de estudio. (p. 6)

#### **3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de información.**

Durante el desarrollo de la investigación se aplicó el instrumento de recolección de información, el cuestionario, los seleccionamos de acuerdo al objetivo planteado; es decir, para determinar la gestión pedagógica de los directivos aplicamos un tipo

de cuestionario denominado Cuestionario de la Variable 1, y para determinar el desempeño docente aplicamos el otro tipo de cuestionario denominado Cuestionario de la Variable 2. Luego para ordenar nuestra base de datos y una mejor comprensión de la información se utilizará el software con el Programa Excel.

Estos instrumentos, antes de aplicarlos, pasaron por la etapa de la validación ante tres expertos docentes de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. Luego los aplicamos a una población piloto que fueron los docentes y el personal jerárquico, incluido el director, del Instituto Superior Pedagógico Público “David Sánchez Infante” de San Pedro de Lloc en La Libertad. Se obtuvieron resultados del Coeficiente Crombach muy alentadores.

Con la confianza de los resultados obtenidos aplicamos a nuestra Población-muestra en estudio, el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo en La Libertad.

Para el procesamiento de la información se tendrá en cuenta las medidas estadísticas de tipo descriptiva e inferencial como el porcentaje, la media aritmética, la desviación estándar, el coeficiente de confiabilidad, Índice de Spearman, utilizamos el software SPSS.

#### **3.4.1 Cuestionario: Gestión Pedagógica del Director**

La base para la construcción de éste instrumento ha sido el Marco del Buen Desempeño del Directivo, RSG 304-2014-MINEDU (MINEDU, 2014), el que contiene 02 dominios, 06 competencias y 21 desempeños; éste documento “que tiene como finalidad establecer una visión compartida sobre el liderazgo pedagógico centrado en los aprendizajes, que revalore la importancia del rol directivo en la escuela, guiar los procesos de selección, evaluación del desempeño,

formación y desarrollo profesional de los directivos, así como identificar las prácticas de un directivo eficaz, orientando su desarrollo profesional”.

“Reformar la escuela implica transformar la gestión que desarrollan los directivos. La investigación educativa muestra que el liderazgo pedagógico del directivo es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente, es decir, tiene un grado de influencia real e innegable en los aprendizajes de los estudiantes. Esta acción de los directivos es indirecta, puesto que es el docente el que ejerce una acción directa. Sin embargo, los ámbitos de influencia del directivo son claves para la mejora de los aprendizajes, la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la escuela, por lo que se puede afirmar que el rol del directivo en la mejora de la calidad de la escuela es decisivo”. (p. 9)

El Cuestionario de la Variable 1: Gestión Pedagógica del Director, tiene tres partes: Instrucciones, Datos generales del encuestado y el propio cuestionario.

El cuestionario consta de 18 ítems los cuales están comprendidos en dos componentes: 1.1 Gestión de las condiciones para mejora de los aprendizajes, el que tiene 05 indicadores, Planificación y Estrategias directivas (02 ítems), Cultura y clima institucional (01 ítem), Proceso enseñanza aprendizaje (06 ítems), Diversificación Curricular (01 ítem) y Relaciones con el entorno (01 ítem); 1.2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, el que tiene 03 indicadores, Planificación (01 ítem), Desarrollo de prácticas pedagógicas (04 ítems) y Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes (02 ítems). La escala de valoración de cada ítem es la Escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Nunca (N), Casi Nunca (CN), A Veces (AV), Casi Siempre (CS) y Siempre (S). (Anexo N°01)

### **3.4.2 Cuestionario: Desempeño Docente**

La base para la construcción de éste instrumento ha sido el Marco del Buen Desempeño Docente, RM 0547-2012-ED, el que contiene 04 dominios, 09 competencias y 40 desempeños; éste documento alude: “responder a esta demanda específica sobre la función del magisterio nos confronta con un reto singular: realizar cambios en la realidad de la profesión docente, es decir, en su identidad profesional, en su formación y su cultura, en los paradigmas que guían sus prácticas pedagógicas. Los motivos del cambio son estructurales, pues obedecen a transformaciones en la sociedad, en la cultura, en la producción del saber y en la necesidad de contribuir, desde la educación, a la conformación de sociedades más equitativas, democráticas y con altos niveles de desarrollo humano. (...) La construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes peruanos logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes. Se trata de un ejercicio muy significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes un asunto público de gran importancia para el bien común”. (p. 7)

El cuestionario consta de 18 ítems los cuales están comprendidos en cuatro componentes: 2.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el que tiene 05 indicadores, Proceso pedagógico teórico y práctico (02 ítems), Manejo Curricular (01 ítem), Proceso enseñanza-aprendizaje (01 ítem), Contextualización (01 ítem) y Sesiones de aprendizaje (01 ítem); 2.2 Enseñanza para el aprendizaje



de los estudiantes, el que tiene 06 indicadores, Comunicación adecuada (01 ítem), Relaciones interpersonales (01 ítem), Organización del aula (01 ítem), Planificación de programas (01 ítem), Tópicos disciplinares (01 ítem), Evaluación de aprendizajes (01 ítem); 2.3 Participación de la gestión de la institución articulada a la comunidad, tiene 03 indicadores, Proyectos institucionales (01 ítem), Trabajo de equipo (01 ítem), Relación de la comunidad (01 ítem); 2.4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, tiene 03 indicadores, Experiencia de desarrollo profesional (01 ítem), Políticas a diferentes niveles (01 ítem), Normas, principios y acuerdos (01 ítem)

La escala de valoración de cada ítem es la Escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Nunca (N), Casi Nunca (CN), A Veces (AV), Casi Siempre (CS) y Siempre (S).

### **3.5 Confiabilidad de los instrumentos**

La prueba piloto se aplicó, el día 04 de marzo del 2019, de la siguiente manera, a: 01 director, 05jefes de área, y 06 docentes- ésta no es toda la población docente, fue el primer día de labores después de las vacaciones - del Instituto Superior Pedagógico Público “David Sánchez Infante” de San Pedro de Lloc en La Libertad. (Cervantes, 2005) “fue propuesto el Coeficiente  $\alpha$  de Cronbach para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. Este coeficiente estima el valor de  $\rho^2_{x,r}$  al evaluar la consistencia interna del conjunto de ítems o partes del compuesto...” (p. 9).

(Quero Virla, 2010) “La confiabilidad o fiabilidad, se refiere a la consistencia o estabilidad de una medida. Una definición técnica de confiabilidad que ayuda a resolver tanto problemas teóricos como prácticos es aquella que parte de la investigación de qué tanto error de medición existe en un instrumento de medición,

considerando tanto la varianza sistemática como la varianza por el azar (Kerlinger y Lee, 2002). Dependiendo del grado en que los errores de medición estén presentes en un instrumento de medición, el instrumento será poco confiable”. (p. 2) (...) “Con la creación del  $\alpha$  de Cronbach, los investigadores fueron capaces de evaluar la confiabilidad o consistencia interna de un instrumento constituido por una escala de Likert, o cualquier escala de opciones múltiples. (p. 4)

Camines y Zeller (1979) citado por (Quero Virla, 2010): “consideran que como regla general, las confiabilidades no deben ser inferiores a 0.80”. (p.5)

( Sampieri Hernández R, Fernandez Collado C, Baptista Lucio P, 2014) “Hay diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. La mayoría oscila entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta). Cuanto más se acerque el coeficiente a cero, mayor error habrá en la medición”. (p. 240)

Fórmula de cálculo del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K= Número de ítems

$\alpha$ = Coeficiente Alfa de Cronbach

$\sum_{i=1}^k$  = Sumatoria

$S_i^2$  = Varianzas de los ítems

$S_t^2$  = Varianza de los valores totales observados.

### 3.5.1 Confiabilidad del Cuestionario Gestión Pedagógica del Director

#### Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

#### Escala: GESTIÓN PEDAGÓGICA. Buchelli

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	96,8
	Excluido	1	3,2
	Total	31	100,0

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	18

Se observa que el resultado del Coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.848, valor que supera al 0.8 establecido para el estudio, lo que muestra mayor homogeneidad de los ítems.

##### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
GP1	4,37	,556	30
GP2	4,37	,615	30
GP3	4,17	,747	30
GP4	4,27	,583	30
GP5	4,23	,774	30
GP6	4,17	,592	30
GP7	4,20	,551	30
GP8	3,97	,669	30
GP9	4,17	,747	30
GP10	4,33	,711	30
GP11	4,33	,711	30
GP12	4,47	,571	30
GP13	4,20	,610	30
GP14	4,10	,662	30
GP15	4,30	,750	30
GP16	4,40	,724	30
GP17	4,30	,596	30
GP18	4,17	,699	30

## Estadístico Total por Elemento

Permite identificar cuál de los ítems del cuestionario están relacionados a toda la escala. Observamos en la tabla siguiente que todos los ítems tienen valores superiores a 0.8, lo que nos ratifica un mayor grado de homogeneidad y confiabilidad del instrumento aplicado a la población piloto.

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
GP1	72,13	36,326	,468	,840
GP2	72,13	35,568	,522	,837
GP3	72,33	36,851	,261	,850
GP4	72,23	36,599	,402	,842
GP5	72,27	33,306	,657	,829
GP6	72,33	36,161	,458	,840
GP7	72,30	37,252	,330	,845
GP8	72,53	34,464	,620	,832
GP9	72,33	36,437	,309	,848
GP10	72,17	34,282	,599	,833
GP11	72,17	35,868	,399	,843
GP12	72,03	38,171	,181	,851
GP13	72,30	37,803	,213	,850
GP14	72,40	35,559	,479	,839
GP15	72,20	34,786	,501	,838
GP16	72,10	34,645	,541	,836
GP17	72,20	35,614	,535	,837
GP18	72,33	34,644	,564	,835

### 3.5.2 Confiabilidad del Cuestionario Desempeño Docente

#### Fiabilidad

#### Escala: DESEMPEÑO DOCENTE. Buchelli

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	96,8
	Excluido <sup>a</sup>	1	3,2
	Total	31	100,0

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	18

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

Se observa que el resultado del Coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.832, valor que supera al 0.8 establecido para el estudio, lo que muestra mayor homogeneidad de los ítems.

##### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
DD1	3,97	,718	30
DD2	4,03	,718	30
DD3	4,07	,691	30
DD4	4,07	,691	30
DD5	3,90	,712	30
DD6	3,60	,675	30
DD7	4,27	,640	30
DD8	3,83	,699	30
DD9	3,87	,571	30
DD10	3,80	,551	30
DD11	3,17	,699	30
DD12	4,03	,669	30
DD13	2,37	,556	30
DD14	2,37	,809	30
DD15	2,10	,712	30
DD16	3,83	,699	30
DD17	1,60	,563	30
DD18	3,37	,669	30

## Estadístico Total por Elemento

Permite identificar cuál de los ítems del cuestionario están relacionados a toda la escala. Observamos en la tabla siguiente que todos los ítems tienen valores superiores a 0.8, lo que nos ratifica un mayor grado de homogeneidad y confiabilidad del instrumento aplicado a la población piloto.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DD1	58,27	33,168	,519	,818
DD2	58,20	33,614	,462	,822
DD3	58,17	34,626	,353	,827
DD4	58,17	34,075	,424	,824
DD5	58,33	32,920	,557	,816
DD6	58,63	35,275	,281	,831
DD7	57,97	34,240	,445	,823
DD8	58,40	35,283	,266	,832
DD9	58,37	34,447	,478	,822
DD10	58,43	35,151	,386	,826
DD11	59,07	35,168	,280	,831
DD12	58,20	34,579	,375	,826
DD13	59,87	34,120	,546	,819
DD14	59,87	35,292	,211	,837
DD15	60,13	32,671	,590	,814
DD16	58,40	32,731	,595	,814
DD17	60,63	34,654	,453	,823
DD18	58,87	33,775	,483	,821

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
62,23	37,978	6,163	18

Para la transformación de los instrumentos se sumaron las puntuaciones obtenidas por cada sujeto analizado en cada cuestionario, quedando así:

*Tabla 4. Categorización de las dimensiones de las variables*

Variable	Preguntas	Rango de Puntajes	Malo	Regular	Bueno
GP	1 AL 18	18 A 90	18 A 41	42 A 65	66 A 90
DD	1 A 18	18 A 90	18 A 41	42 A 65	66 90

### **3.6 Aspectos éticos.**

- a. Todos los docentes fueron informados de la aplicación de las encuestas. Como parte de los criterios éticos establecidos por la Institución para el proyecto, a cada docente se le aplicó la encuesta con su propia autorización y aceptación, previa explicación en asamblea de docentes.
- b. La encuesta fue corroborada por el mismo responsable de la Institución, procediendo a emitir documento de aceptación.
- c. Aplicación de las normas del Estilo APA para referenciar las citas.
- d. Asumo el compromiso de socializar los resultados de esta investigación para que sirva de análisis de la situación del nivel de la calidad educativa y de la gestión directiva del Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de la ciudad de Pacasmayo, y que tomemos acciones correctivas.
- e. La información tomada de varios autores en el presente proyecto está citada de acuerdo a su nacionalidad y autoría de sus trabajos, las que han sido valiosas para el enriquecimiento del presente proyecto.

## **CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

### **4.1 Presentación de Resultados**

El objetivo general de éste estudio es identificar la relación directa y significativa que existe entre la Gestión Pedagógica del Director y el Desempeño de los Docente nombrados y contratados; de igual manera los objetivos específicos los que son: a) Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019; b) Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019; c) Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019; d) Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.



Para lograr esto, se aplicaron los dos instrumentos los que recabaron la información pertinente, se hizo el proceso estadístico de toda la data obtenida y cuyos resultados se presentan a continuación:

#### 4.1.1 Presentación de Resultados de la variable Gestión Pedagógica del Director

##### 4.1.1.1 Situación del Director y Directivos

La Tabla 5 y el Gráfico 1 muestran que la situación laboral del director y los docentes directivos es del 100% nombrado.

Tabla 5. Situación Laboral Nombrados Director y Directivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	5	100,0	100,0	100,0

Gráfico 01. Situación Laboral Nombrados Director y Directivos



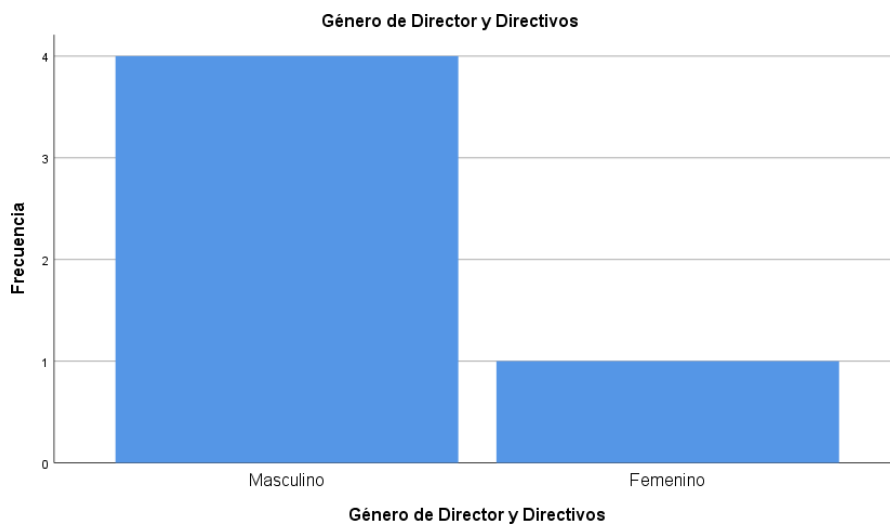
#### 4.1.1.2 Género de Director y Directivos

La Tabla 6 y el Gráfico 2 muestran que del total del director y los directivos, 04 (80%) son de género masculino y 01 (20%) es del género femenino.

Tabla 6. Género de Director y Directivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	4	80,0	80,0	80,0
	Femenino	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Gráfico 01. Género de Director y Directivos.



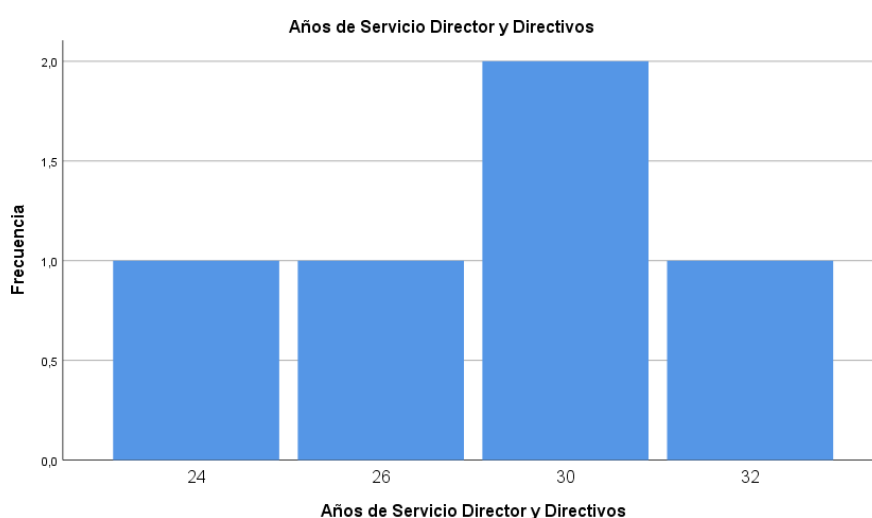
#### 4.1.1.3 Años de Servicio del Director y Directivos

En la Tabla 7 y el Gráfico 03 muestran los años de servicio del director y los directivos, donde 01 (20%) con 24 años de servicio, otro (20%) con 26 años de servicio, dos (40%) con 30 años de servicio y otro (20%) con 32 años de servicio.

*Tabla 7. Años de Servicio Director y Directivos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	24	1	20,0	20,0	20,0
	26	1	20,0	20,0	40,0
	30	2	40,0	40,0	80,0
	32	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

*Gráfico 02. Años de Servicio Director y Directores*



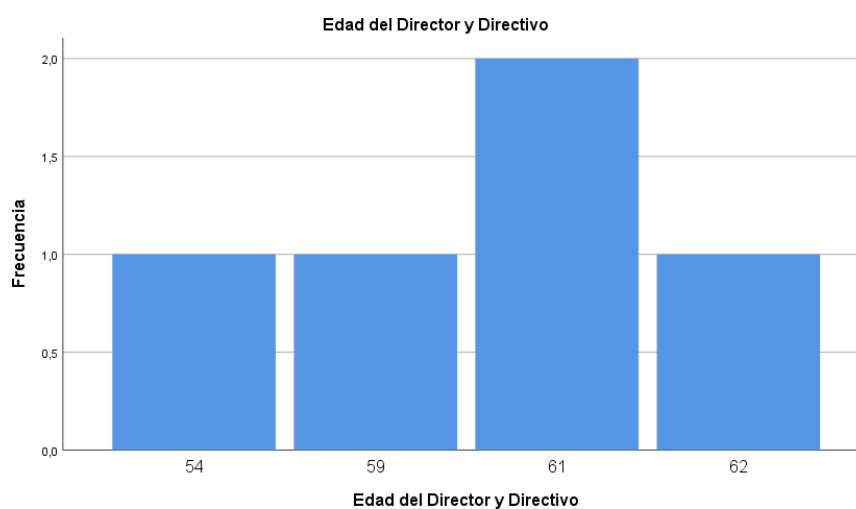
#### 4.1.1.4 Edad del Director y Directivos

La Tabla 8 y el Gráfico 04 muestran la edad del director y de los directivos, 1 (20%) de 54 años, 1 (20%) de 59 años, 2 (40%) de 61 años y 1 (20%) de 62 años.

*Tabla 8. Edad del Director y Directivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	54	1	20,0	20,0	20,0
	59	1	20,0	20,0	40,0
	61	2	40,0	40,0	80,0
	62	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Gráfico 03. Edad del Director y Directivos



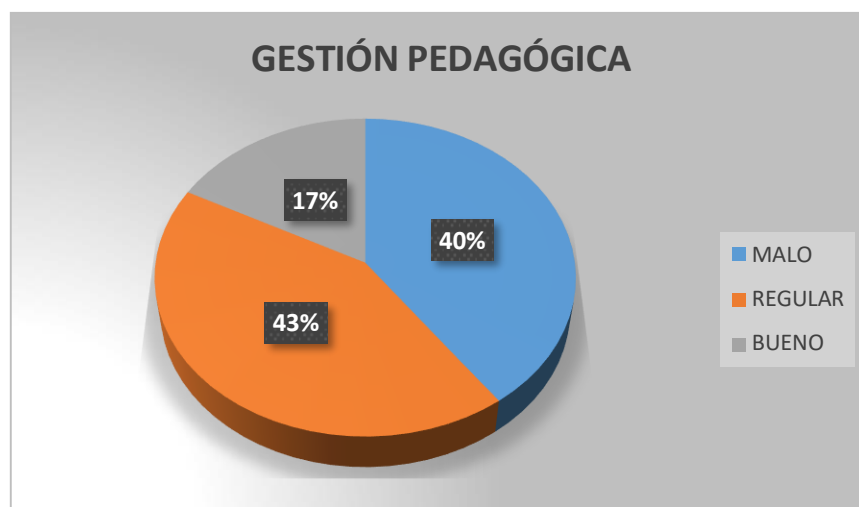
#### 4.1.1.5 Resultados estadísticos de los indicadores de la Variable Gestión Pedagógica del Director.

La Tabla 9 y el Gráfico 05 muestran la Gestión pedagógica del director y los directivos, Malo 44 (40%), Regular 47 (42.7%) y Bueno 19 (17.3%)

Tabla 7. Gestión Pedagógica del Director en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019

Gestión Pedagógica	Frecuencia	Porcentaje
Malo	44	40,0
Regular	47	42,7
Bueno	19	17,3
Total	110	100,0

Gráfico 04. Gestión pedagógica en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

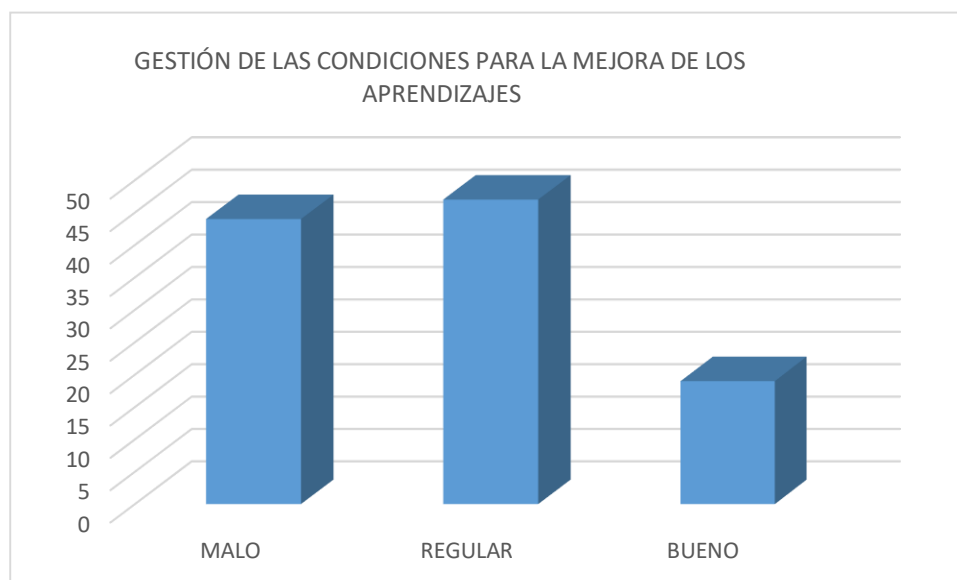


- La Tabla 10 y el Gráfico 06 muestran la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes donde Malo 44 (40%), Regular 47 (42.7%) y Bueno 19 (17.3).

Tabla 8. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Frecuencia	Porcentaje
Malo	44	40,0
Regular	47	42,7
Bueno	19	17,3
Total	110	100,0

Gráfico 05. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019

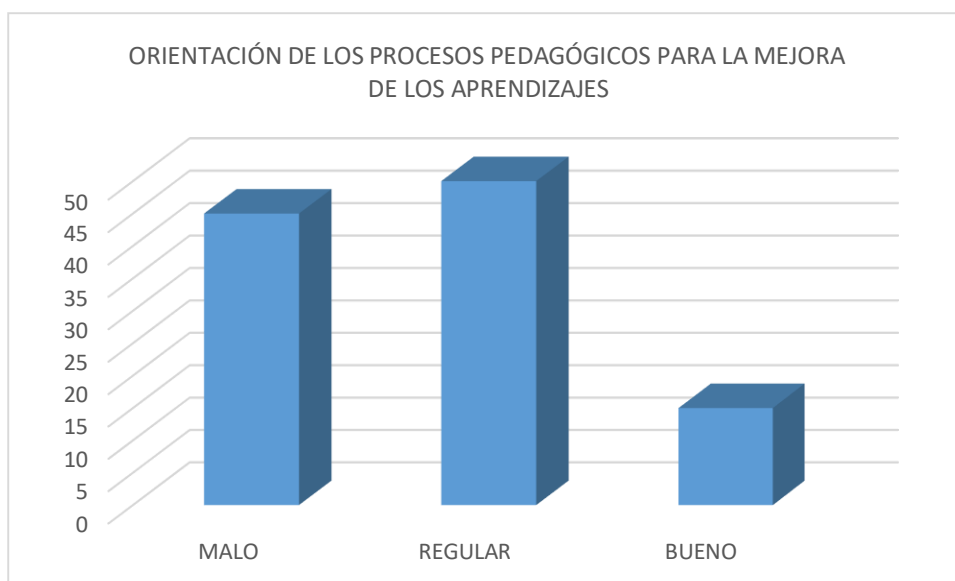


- La Tabla 11 y el Gráfico 07 muestran que la mejora de los aprendizajes se ha obtenido con resultados, Malo 45 (40.9 %), Regular 50 (45.5 %) y Bueno 15 (13.6 %)

Tabla 9. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019

Orientación de los procesos pedagógicos		
para la mejora de los aprendizajes	Frecuencia	Porcentaje
Malo	45	40,9
Regular	50	45,5
Bueno	15	13,6
Total	110	100,0

Gráfico 06. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019



#### 4.1.2 Presentación de Resultados de la variable Desempeño Docente

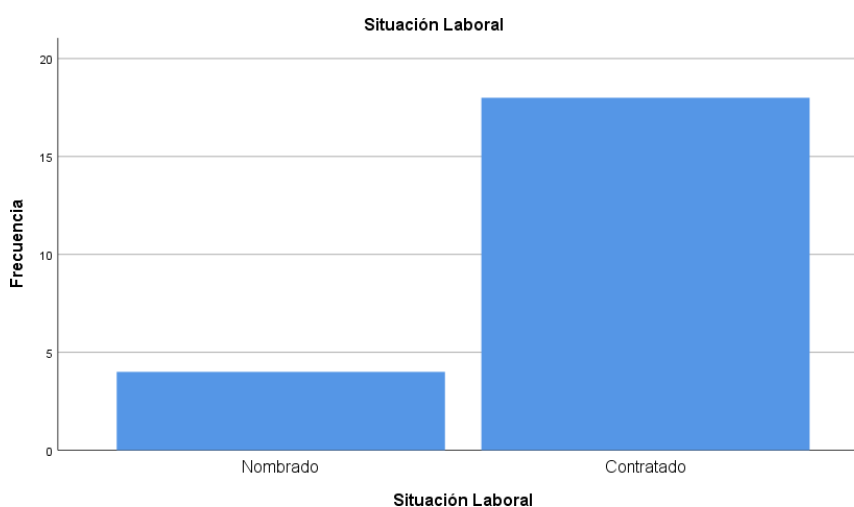
##### 4.1.2.1 Situación Laboral de los docentes

La Tabla 12 y el Gráfico 08 nos muestran la situación laboral de los 22 docentes, de los cuales 04 son nombrados (18.2 %) y 18 contratados (81.8 %)

Tabla 12. Situación Laboral de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nombrado	4	18,2	18,2	18,2
	Contratado	18	81,8	81,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Gráfico 07. Situación laboral de los 22 docentes



#### 4.1.2.2 Género de los docentes

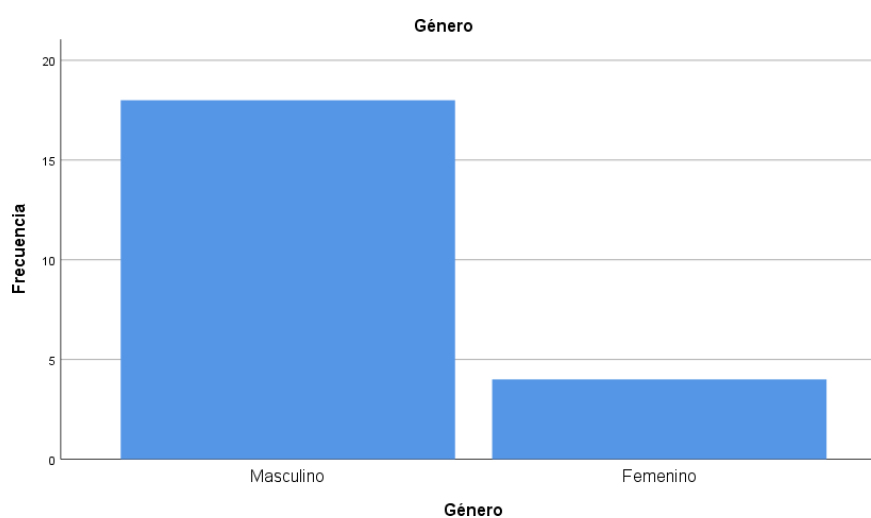
En la Tabla 13 y el Gráfico 09 observamos que los docentes a los que les aplicamos el cuestionario Gestión Pedagógica del Director y que laboran en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” están compuesto por 18 varones (81.8 %) y por 4 mujeres (18.2 %).

Tabla 10. Género de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	18	81,8	81,8	81,8
	Femenino	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	



Gráfico 08. Género de los docentes



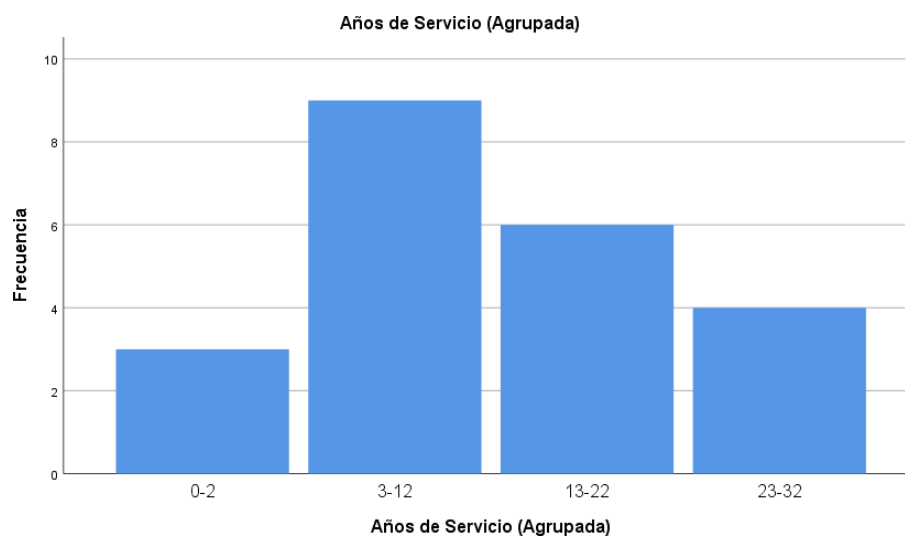
#### 4.1.2.3 Años de Servicio

En la Tabla 14 y en el Gráfico 10 se muestran los rangos de años de servicio de los docentes: [0-2], hay 3 (13.6%); [3-12], hay 9 (40.9%); [13-22], hay 6 (27.3%); [23-32], hay 4 (18.2 %).

Tabla 11. Años de Servicio (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0-2	3	13,6	13,6	13,6
	3-12	9	40,9	40,9	54,5
	13-22	6	27,3	27,3	81,8
	23-32	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Gráfico9. Años de servicio datos agrupados

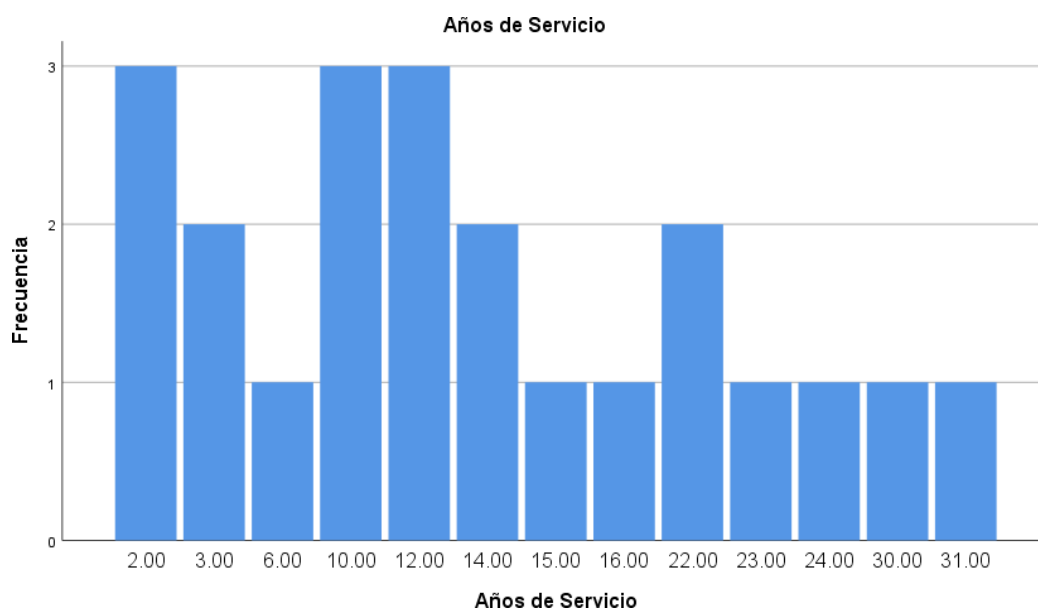


Mostramos la variedad de tiempo de servicio de los docentes en estudio

Tabla 12. Años de Servicio (individuales)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	3	13,6	13,6	13,6
	3,00	2	9,1	9,1	22,7
	6,00	1	4,5	4,5	27,3
	10,00	3	13,6	13,6	40,9
	12,00	3	13,6	13,6	54,5
	14,00	2	9,1	9,1	63,6
	15,00	1	4,5	4,5	68,2
	16,00	1	4,5	4,5	72,7
	22,00	2	9,1	9,1	81,8
	23,00	1	4,5	4,5	86,4
	24,00	1	4,5	4,5	90,9
	30,00	1	4,5	4,5	95,5
	31,00	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Gráfico 10. Años de servicio del personal docente



#### 4.1.2.4 Edad de los docentes

En la Tabla 16 y en el Gráfico 12 se muestran los datos agrupados de las edades de los docentes: [0-29], hay 01 (4.5%); [30-41], hay 07 (31.8%); [42-53], hay 09 (40.9%); [54-65], hay 05 (22.7%).

Tabla 13. Edad (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0-29	1	4,5	4,5	4,5
	30-41	7	31,8	31,8	36,4
	42-53	9	40,9	40,9	77,3
	54-65	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Gráfico 11. Edad agrupada de los docentes

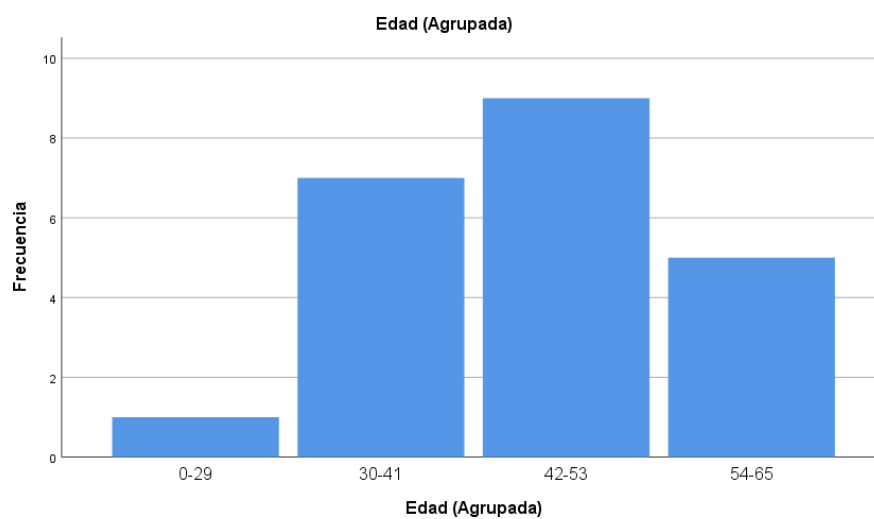
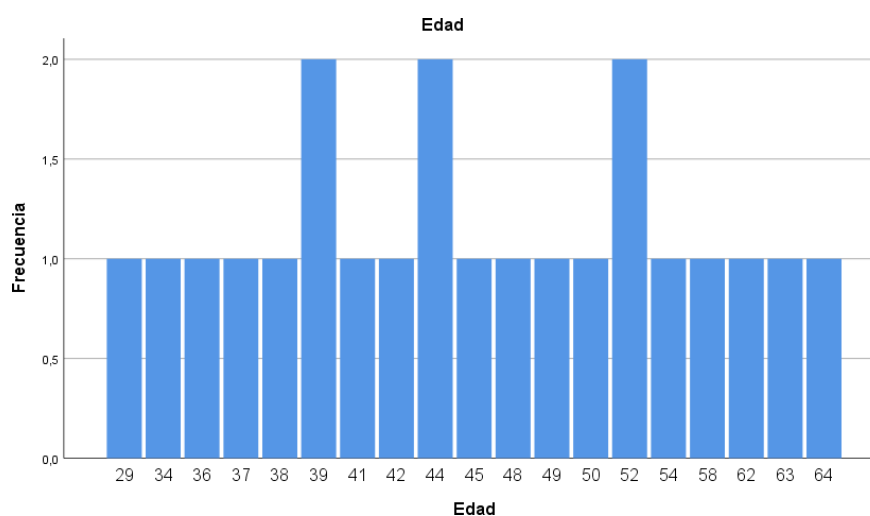


Tabla 14. Edad de docentes (individuales)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 29	1	4,5	4,5	4,5
34	1	4,5	4,5	9,1
36	1	4,5	4,5	13,6
37	1	4,5	4,5	18,2
38	1	4,5	4,5	22,7
39	2	9,1	9,1	31,8
41	1	4,5	4,5	36,4
42	1	4,5	4,5	40,9
44	2	9,1	9,1	50,0
45	1	4,5	4,5	54,5
48	1	4,5	4,5	59,1
49	1	4,5	4,5	63,6
50	1	4,5	4,5	68,2
52	2	9,1	9,1	77,3
54	1	4,5	4,5	81,8
58	1	4,5	4,5	86,4
62	1	4,5	4,5	90,9
63	1	4,5	4,5	95,5
64	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Gráfico 12. Edad de los docentes (individuales)



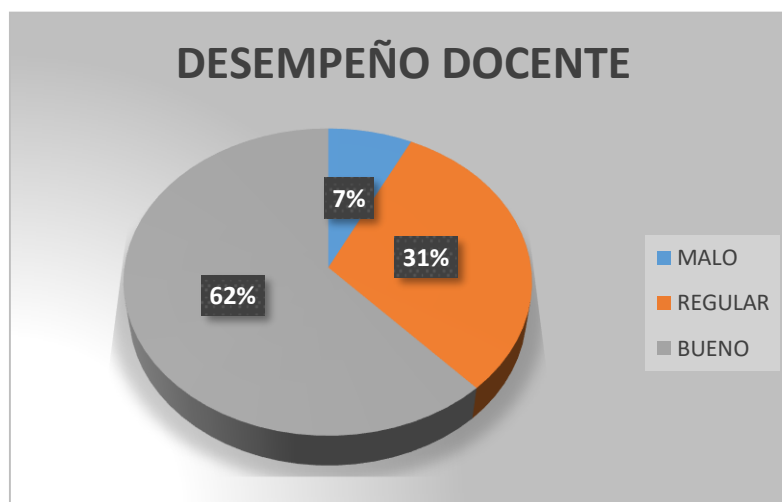
#### 4.1.2.5 Resultados estadísticos de los indicadores de la Variable Desempeño Docente

La Tabla 18 y el Gráfico 14 muestran el desempeño docente obtenidos: Malo 8 (7.3%), Regular 34 (30.9%) y Bueno 69 (61.8%)

Tabla 15. Desempeño de los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019

Desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	7,3
Regular	34	30,9
Bueno	68	61,8
Total	110	100,0

Gráfico 13. Desempeño de los docentes nombrados y contratados

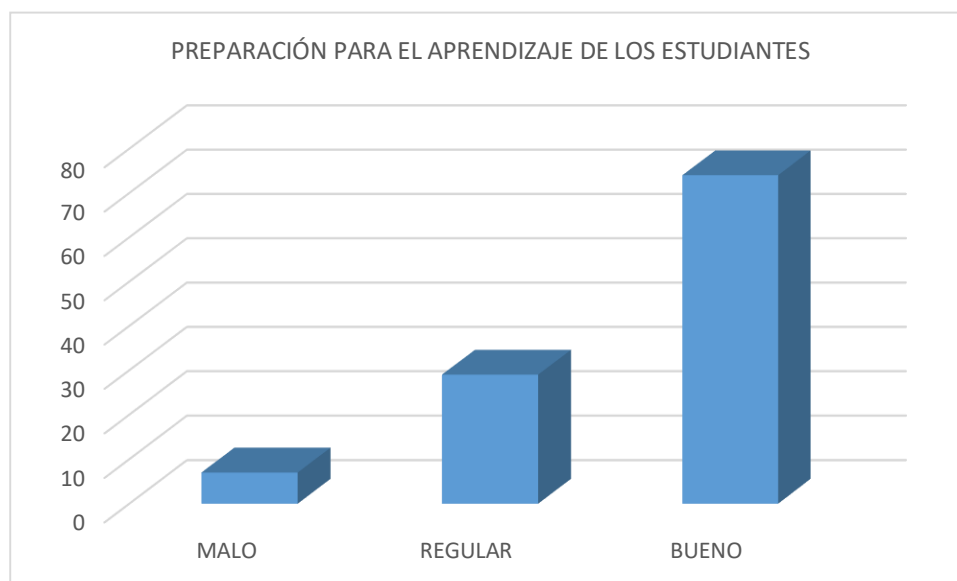


- La Tabla 19 y el Gráfico 15 muestran la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes obteniendo resultados: Malo 07 (6.4%), Regular 29 (26.4%) y Bueno 74 (67.3 %).

Tabla 16. Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el Año 2019

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7	6,4
Regular	29	26,4
Bueno	74	67,3
Total	110	100,0

Gráfico 14. Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes

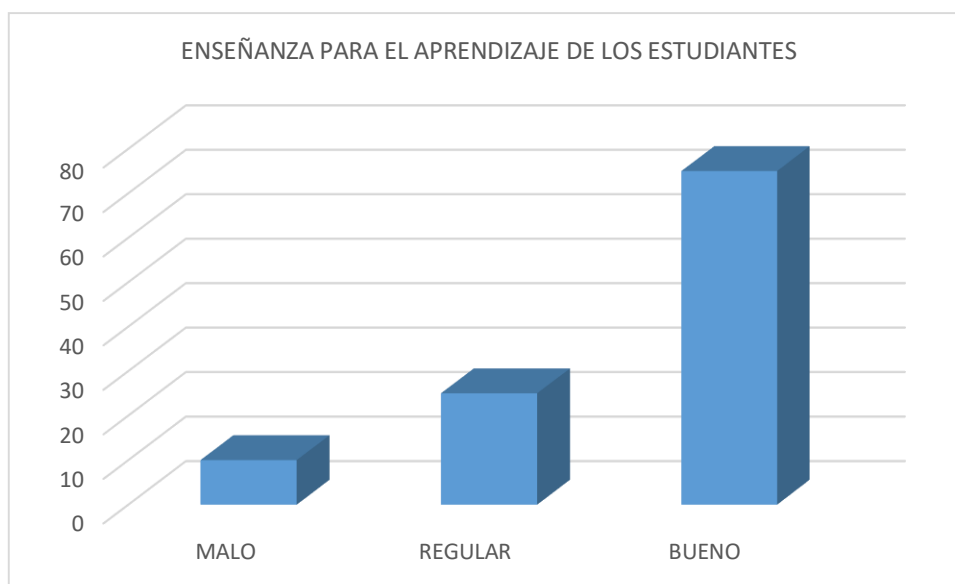


- La Tabla 20 y el Gráfico 16 muestran la Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes obteniendo resultados: Malo 10 (9.1%), Regular 25 (22.7%) y Bueno 75 (68.2%).

Tabla 17. Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	9,1
Regular	25	22,7
Bueno	75	68,2
Total	110	100,0

*Gráfico 15. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*



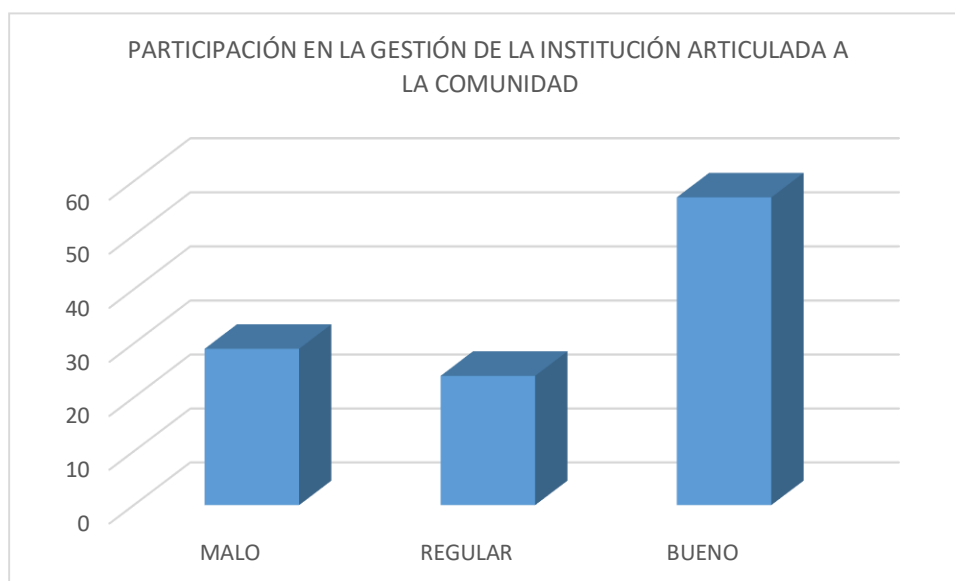
- La Tabla 21 y el Gráfico 17 muestran la Participación en la Gestión de la Institución articulada a la comunidad, obteniendo los resultados: Malo 29 (26.4%), Regular 24 (21.8%) y Bueno 57 (51.8%)

*Tabla 18. Participación en la Gestión de la Institución articulada a la comunidad en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019*

Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad	Frecuencia	Porcentaje
Malo	29	26,4
Regular	24	21,8
Bueno	57	51,8
Total	110	100,0



Gráfico 16. Participación en la Gestión de la Institución articulada a la comunidad

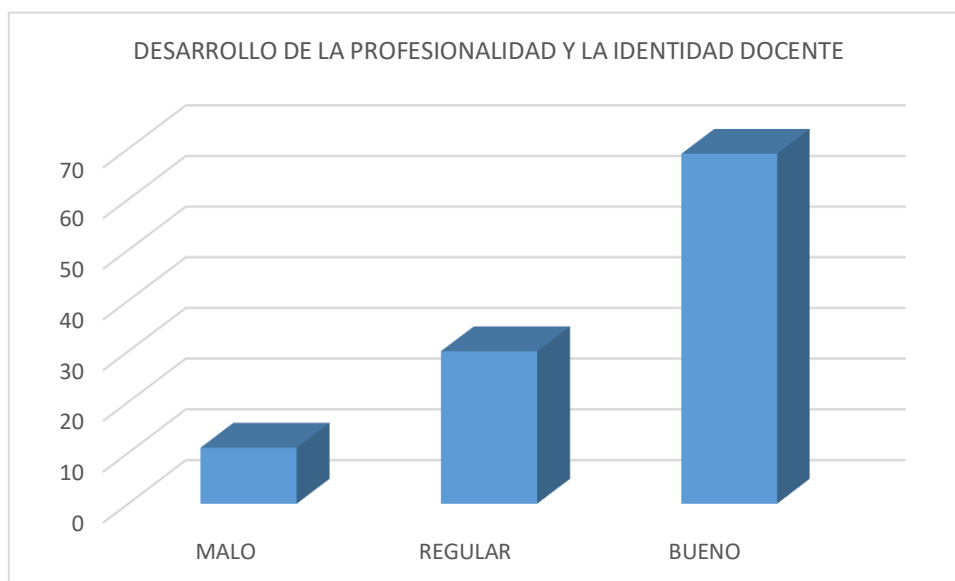


- La Tabla 22 y el Gráfico 18 muestran el Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente, obteniendo los resultados: Malo 11 (10%), Regular 30 (27.3%) y Bueno 69 (62.7%)

Tabla 19. Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	10,0
Regular	30	27,3
Bueno	69	62,7
Total	110	100,0

Gráfico 17. Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente



## 4.2 Análisis de Resultados

### 4.2.1 Pruebas de Hipótesis

#### 4.2.1.1 Objetivo General

Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

La Tabla 23 y el Gráfico 19 muestran la Relación entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes nombrados y contratados, relación del cruce de las 2 variables en estudio.

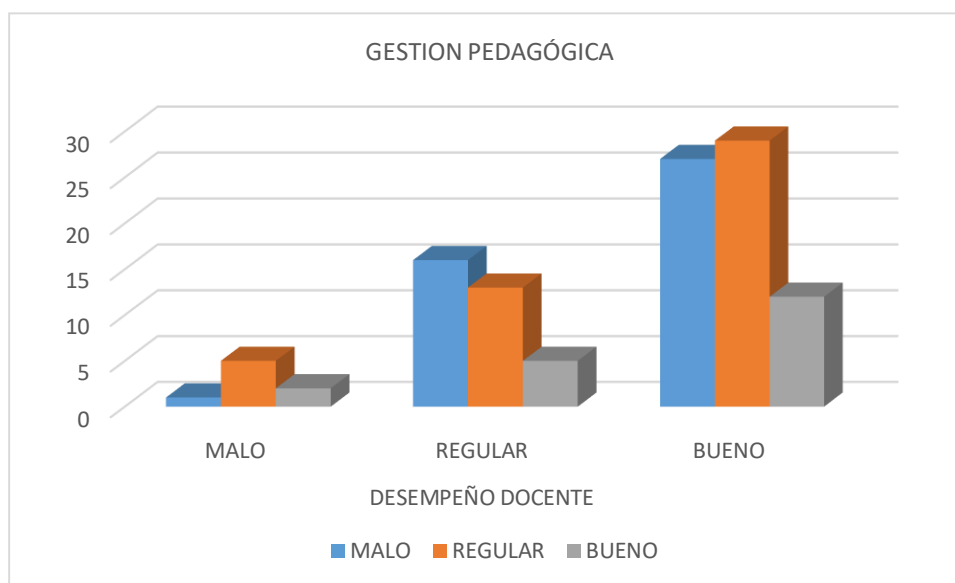
La Variable Gestión Pedagógica muestra que es, Malo 44 (40%), Regular 47 (42.7%) y Bueno 19 (17.3%).

La Variable Desempeño Docente muestra que es, Malo 8 (7.3%), Regular 34 (30.9%) y Bueno 68 (61.8%).

*Tabla 20. Relación entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.*

	DESEMPEÑO DOCENTE			Total	
	MALO	REGULAR	BUENO		
Gestión Pedagógica	MALO	1 0,9%	16 14,5%	27 24,5%	44 40,0%
	REGULAR	5 4,5%	13 11,8%	29 26,4%	47 42,7%
	BUENO	2 1,8%	5 4,5%	12 10,9%	19 17,3%
Total	8 7,3%	34 30,9%	68 61,8%	110 100,0%	

*Gráfico 18. Relación entre la Gestión Pedagógica y el Desempeño de los docentes nombrados y contratados*



La Tabla 24 nos muestra la relación entre la Gestión Pedagógica del director y el Desempeño Docente, se ha aplicado la Prueba de Correlación de Spearman en el programa SPSS 25. El nivel de significancia arroja un valor de 0.847; para rechazar la hipótesis nula  $H_0$  debería ser menor que 0.05 o ( $H_0 < 0.05$ ), teniendo el valor de

0.847 no podemos rechazar la hipótesis nula, por lo que queda establecido que: No existe relación directa y significativa en la Gestión Pedagógica del Director y el Desempeño Docente de los docentes nombrados y contratados del Instituto Superior Tecnológico Jorge Desmason Seminario de Pacasmayo en el año 2019.

*Tabla 21. Prueba de Correlación de Spearrman para establecer la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.*

### **Correlaciones**

		DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho de Spearman	GESTION PEDAGOGICA	Coeficiente de correlación	-,019
		Sig. (bilateral)	,847
		N	110

**Ho: No existe relación entre gestión pedagógica y el desempeño docente**

Ha: Existe relación entre gestión pedagógica y el desempeño docente

Prueba de Correlación de Spearman,  $p=0,847$ ,

## **4.2.2 Pruebas de Objetivos**

### *4.2.2.1 Objetivo Específico 1*

Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

La Tabla 25 y el Gráfico 20 muestran la relación entre la Gestión Pedagógica del Director y el dominio del Desempeño Docente que es la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Obteniendo como resultados:

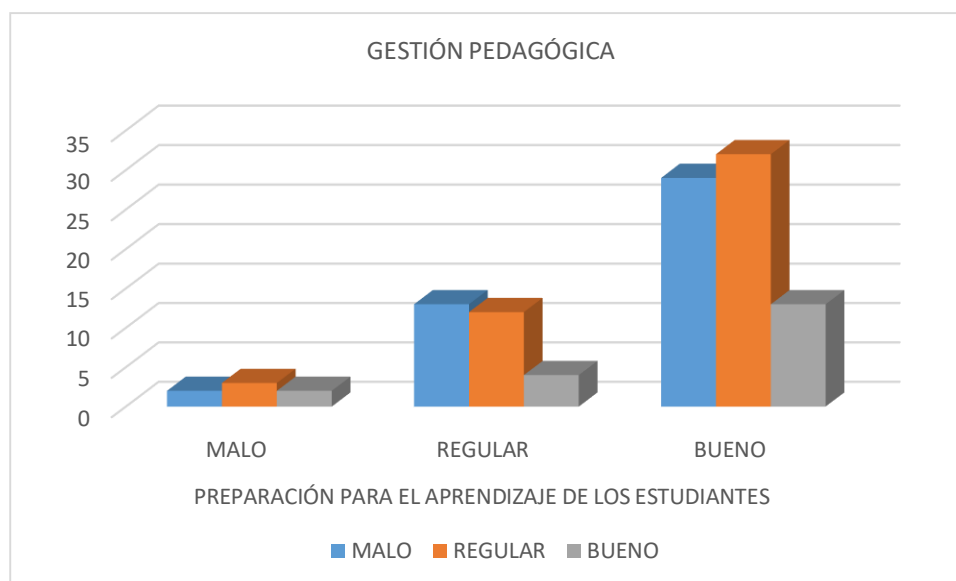
Contando siempre que la Gestión Pedagógica ya obtenidos de Malo 44 (40%), Regular 47 (42.7%) y Bueno 19 (19%), cruzamos con:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Malo 7 (6.4%), Regular 29 (26.4%) y Bueno 74 (67.3%).

*Tabla 22. Relación entre la gestión pedagógica del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019*

		PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
GESTION PEDAGOGICA	MALO	2 1,8%	13 11,8%	29 26,4%	44 40,0%
	REGULAR	3 2,7%	12 10,9%	32 29,1%	47 42,7%
	BUENO	2 1,8%	4 3,6%	13 11,8%	19 17,3%
Total		7 6,4%	29 26,4%	74 67,3%	110 100,0%

Gráfico 19. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.



La Tabla 26 muestra la Prueba de correlación de Spearman para determinar la relación entre la Gestión Pedagógica y el dominio de los docentes, la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, obteniendo que el Nivel de Significancia es de 0.936, valor muy alto a 0.05, con lo cual se determina que no existe relación directa y significativa.

Tabla 23. Prueba de Correlación de Spearman para determinar la relación entre la gestión pedagógica del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019

### Correlaciones

		PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
Rho de Spearman	GESTION PEDAGOGICA	Coefficiente de correlación	,008
		Sig. (bilateral)	,936
		N	110

#### 4.2.2.2 Objetivo Específico 2

Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y

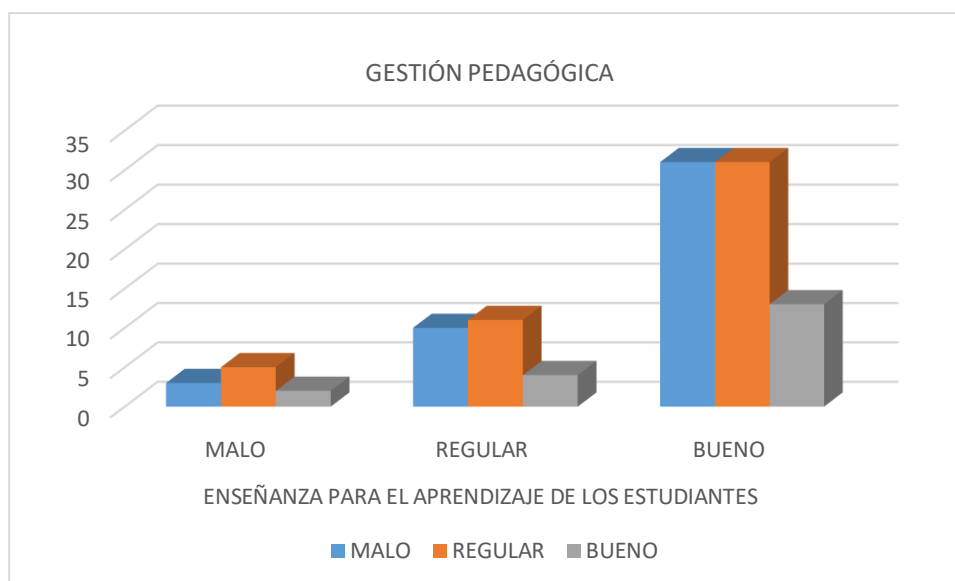
contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

La Tabla 27 y el Gráfico 21 muestran los resultados de la Gestión Pedagógica del Director y el dominio la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Variable Desempeño Docente. Considerando los datos obtenidos de la Gestión Pedagógica donde se obtuvo Malo 44 (40%), Regular 47 (42.7%) y Bueno 19 (17.3%); La Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes reveló: Malo 10 (9.1%), Regular 25 (22.7%) y Bueno 75 (68.2%).

*Tabla 24. Relación entre la gestión pedagógica del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.*

		ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
GESTION PEDAGOGICA	MALO	3	10	31	44
		2,7%	9,1%	28,2%	40,0%
	REGULAR	5	11	31	47
		4,5%	10,0%	28,2%	42,7%
	BUENO	2	4	13	19
		1,8%	3,6%	11,8%	17,3%
Total		10	25	75	110
		9,1%	22,7%	68,2%	100,0%

Gráfico 20. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.



La Tabla 28 muestra la Prueba de correlación de Spearman para determinar la relación entre la Gestión Pedagógica y el dominio de los docentes, la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, obteniendo que el Nivel de Significancia es de 0.697, valor mayor a 0.05, con lo cual se determina que no existe relación directa y significativa.

Tabla 25. Prueba de Correlación de Spearman para determinar la relación entre la gestión pedagógica del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019

### Correlaciones

		ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
Rho de Spearman	GESTION PEDAGOGICA	Coeficiente de correlación	-,038
		Sig. (bilateral)	,697
		N	110



#### 4.2.2.3 Objetivo Específico 3

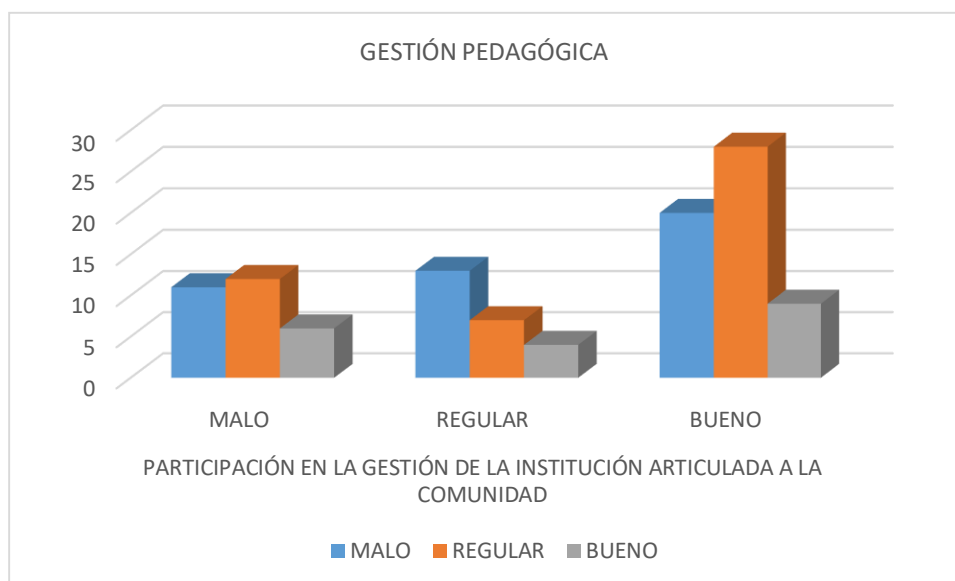
Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

La Tabla 29 y el Gráfico 22 muestran resultados de la relación de la Gestión Pedagógica y el dominio La Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Variable Desempeño Docente. Considerando los datos obtenidos de la Gestión Pedagógica donde se obtuvo Malo 44 (40%), Regular 47 (42.7%) y Bueno 19 (17.3%); La Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad, reveló: Malo 10 (9.1%), Regular 25 (22.7%) y Bueno 75 (68.2%).

*Tabla 26. Relación entre la gestión pedagógica del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público*

		PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN ARTICULADA A LA COMUNIDAD			
		MALO	REGULAR	BUENO	Total
GESTION PEDAGOGICA	MALO	11	13	20	44
		10,0%	11,8%	18,2%	40,0%
	REGULAR	12	7	28	47
		10,9%	6,4%	25,5%	42,7%
	BUENO	6	4	9	19
		5,5%	3,6%	8,2%	17,3%
Total		29	24	57	110
		26,4%	21,8%	51,8%	100,0%

Gráfico 21. Relación entre la gestión pedagógica del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los docentes nombrados y contratados.



La Tabla 30 muestra la Prueba de correlación de Spearman para determinar la relación entre la Gestión Pedagógica y el dominio de los docentes la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, obteniendo que el Nivel de Significancia es de 0.787, valor mayor a 0.05, con lo cual se determina que no existe relación directa y significativa.

Tabla 27. Prueba de Correlación de Spearman para determinar la relación entre la gestión pedagógica del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

### Correlaciones

		PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN ARTICULADA A LA COMUNIDAD
Rho de Spearman	GESTION PEDAGOGICA	,026
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,787
	N	110

#### 4.2.2.4 Objetivo Específico 4

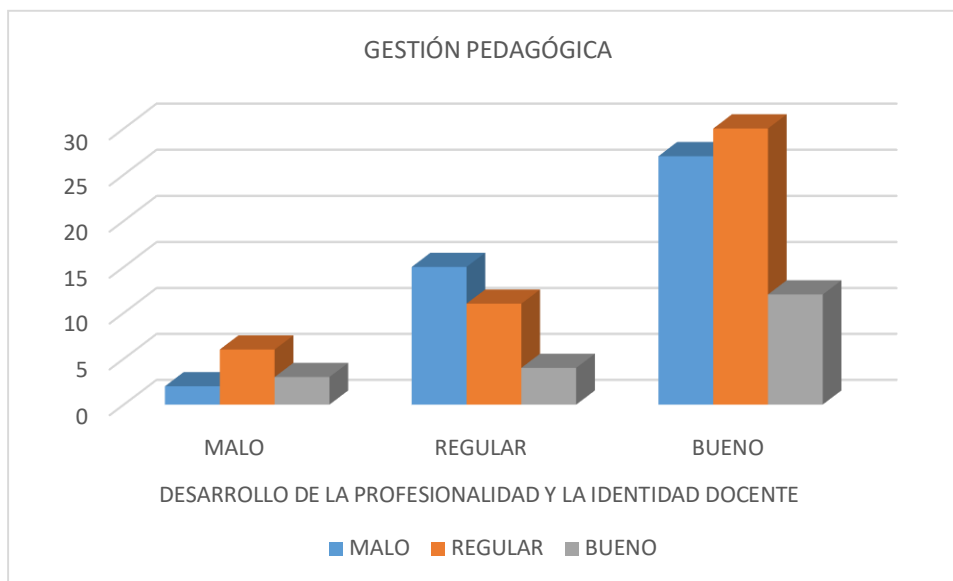
Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

La Tabla 31 y el Gráfico 23 muestran resultados de la relación de la Gestión Pedagógica y el dominio el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Variable Desempeño Docente. Considerando los datos obtenidos de la Gestión Pedagógica donde se obtuvo Malo 44 (40%), Regular 47 (42.7%) y Bueno 19 (17.3%); el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, reveló: Malo 11 (10.0 %), Regular 30 (27.3 %) y Bueno 69 (62.7 %).

*Tabla 28. Relación entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019*

		DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
GESTION PEDAGOGICA	MALO	2	15	27	44
		1,8%	13,6%	24,5%	40,0%
	REGULAR	6	11	30	47
		5,5%	10,0%	27,3%	42,7%
	BUENO	3	4	12	19
		2,7%	3,6%	10,9%	17,3%
Total		11	30	69	110
		10,0%	27,3%	62,7%	100,0%

Gráfico22. Relación entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



La Tabla 32 muestra la Prueba de correlación de Spearman para determinar la relación entre la Gestión Pedagógica y el dominio de los docentes la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, obteniendo que el Nivel de Significancia es de 0.859, valor mayor a 0.05, con lo cual se determina que no existe relación directa y significativa.

Tabla 29. Prueba de Correlación de Spearman para determinar la relación entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019

### Correlaciones

		DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	
Rho de Spearman	GESTION PEDAGOGICA	Coefficiente de correlación	-0,017
		Sig. (bilateral)	0,859
		N	110

## **CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El presente estudio de investigación planteó como objetivo general, Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desempeño de los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019. Y como objetivos específicos, a) Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019; b) Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019; c) Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019; d) Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

En consideración de cada una de los objetivos mencionados, se formularon cinco hipótesis: una general y cuatro específicas. La hipótesis general asume que existe una relación directa y significativa entre la gestión directiva y el desempeño de los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019. Las hipótesis específicas asumen que: a) Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019. b) Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019. c) Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019. d) Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.

De los resultados advertidos en el capítulo anterior, nos muestran que en ninguno de los casos planteados existe una relación significativa entre la gestión pedagógica del director, incluyendo a los docentes directivos académicos, y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela

articulada a la comunidad, y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; lo que nos conlleva a determinar que, no existe relación directa y significativa entre la variable Gestión Pedagógica del Director y la variable Desempeño Docente del Instituto Superior Pedagógico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo, en el 2019.

A la luz de los resultados obtenidos en la presente investigación nos quedamos con la sensación de que la teoría científica revisada, indagada e investigada para éste estudio con respecto a la gestión de la educación, es en cierto modo letra dormida porque la teoría moderna de liderazgo que son las habilidades gerenciales que debe poseer todo director educador éste aun no las despierta, no las aplica, quizá en algunos casos deba ser cosa nueva, no obstante que hemos visto de la existencia del Marco del Buen Desempeño del Directivo (Minedu 2014) el cual tiene el propósito de: “1. Establecer una visión compartida sobre el liderazgo pedagógico centrado en los aprendizajes, que revalore la importancia del rol directivo en la escuela. 2. Identificar las prácticas de un directivo eficaz, orientando el desarrollo profesional de los directivos. 3. Guiar los procesos de selección, evaluación del desempeño, formación y desarrollo profesional de los directivos” (p. 30)

Se ha podido notar que los resultados con respecto a la gestión pedagógica del director y los cuatro jefes de las carreras no son favorables, más se inclina por una gestión deficitaria en calidad, no productiva. Los valores de Gestión Pedagógica Mala llegan a 40.0 % y la Gestión Pedagógica Regular tiene 42.7 %, sumados éstos valores obtenemos 82.7%, valor que nos muestra la precariedad en la calidad de liderazgo pedagógico y esto compromete a que los aprendizajes no se fijen en un entorno de las características del entorno interno de la institución educativa.

Es necesario refrescar el perfil del liderazgo en la plana directiva conformada por el director y los coordinadores académicos. El liderazgo en las instituciones educativas es el denominado liderazgo pedagógico. Según (Gajardo, Jorge & Ulloa, Jorge, 2016) [El liderazgo pedagógico]...se refiere a la forma en que se lleva a cabo en los centros educativos la tarea central de mejorar la enseñanza y el aprendizaje, por (Bolívar, 2010a, 2010b, Ord et al., 2013). No obstante, lo anterior, el concepto de liderazgo pedagógico como constructo propiamente tal, aún es un concepto emergente, requiriendo bastante desarrollo teórico, particularmente en aquellos países donde la noción misma de pedagogía es un término de reciente introducción, por (Heikka & Waniganayake, 2011). En términos generales, se puede señalar que el liderazgo pedagógico enfatiza en un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos tales como establecer objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente, por (Hallinger, 2005; Ord et al, 2013).

- Volviendo a los resultados de nuestra investigación, como parte del liderazgo pedagógico, la gestión del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados. (Minedu, 2013) Rutas del Aprendizaje:

“¿Qué significa ser un líder pedagógico? El logro de los aprendizajes de los aprendizajes de los estudiantes depende no sólo del trabajo que desarrolla el docente dentro del aula sino también del liderazgo pedagógico del director. En las instituciones educativas donde existe un liderazgo pedagógico del director se evidencia procesos de cambio y mejora de los aprendizajes. Un líder pedagógico es alguien capaz de conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permitan mejorar los aprendizajes de los



estudiantes. Un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo.

Entendemos que el líder pedagógico conduce y gestiona la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados. El director del Instituto Superior Tecnológico “Jorge Desmason Seminario” no proporciona dirección y tampoco ejerce influencia en los docentes, y los resultados así lo demuestran, no hay relación directa y significativa en la gestión pedagógica del Director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados.

En contraparte, el desempeño docente con respecto a la preparación para el aprendizaje muestra valores de Bueno en 67.3 % lo que demuestra que el docente de aula sí está capacitado para su labor, y si en la institución se hubiera contado con líder directivo con competencias sobresalientes, los resultados estarían bordeando los niveles de calidad. Se puede advertir que el valor Malo con 6.4% reafirma nuestra apreciación, quedando elevar el nivel Regular de 26.4% a Bueno con un trabajo específico de apoyo del líder.

- Con respecto a la competencia de la enseñanza para el aprendizaje, como parte del liderazgo pedagógico, la gestión del director y la enseñanza para el aprendizaje, según (Minedu, 2013):

El liderazgo del director incide en el mejoramiento escolar, ello implica comprometerse y promover: a) La motivación de los Maestros, b) El desarrollo de las habilidades y capacidades docentes, c) El mejoramiento de las condiciones de trabajo en las cuales realizan sus labores”. (p. 10)

(Bolívar, 2010) El Liderazgo educativo y su papel en la mejora Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones:

“Un liderazgo centrado en el aprendizaje: La agenda próxima en la mejora del ejercicio de la dirección, de acuerdo con las orientaciones más potentes en la literatura, es el liderazgo centrado en el aprendizaje; es decir, vincular el liderazgo con el aprendizaje del alumnado (Day, Sammons y Hopkins 2009; Macbeath y Nempster, 2009). Un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los alumnos. El asunto prioritario es, pues, qué prácticas de la dirección escolar crean un contexto para un mejor trabajo del profesorado y, conjuntamente de todo el establecimiento educacional, impactando positivamente en la mejora de los aprendizajes del alumnado (Weinstein *et al.*, 2009)”

“El liderazgo para el aprendizaje implica en la práctica, al menos, cinco principios (Macbeth, Swaffield y Frost, 2009): centrarse en el aprendizaje como actividad, crear condiciones favorables para el aprendizaje como actividad, crear condiciones favorables para el aprendizaje, promover un diálogo sobre el liderazgo y el aprendizaje, compartir el liderazgo, una responsabilización común por los resultados. La creación de una cultura centrada en el aprendizaje de los alumnos requiere: promover la cooperación y cohesión entre el profesorado, un sentido del trabajo bien hecho, desarrollar comprensiones y visiones de lo que se quiere conseguir”.

“El impacto del liderazgo en la mejora de los aprendizajes: efectos y prácticas: El “efecto-director” es, normalmente, un efecto indirecto: no es él

quien trabaja en las aulas, pero puede contribuir a construir las condiciones para que se trabaje en ellas. Sin duda la efectividad de un profesor en la clase está en función de sus capacidades, de las motivaciones y compromiso y de las características del contexto en que trabaja y del entorno externo (social y político). Por eso, si bien otros factores y variables tienen su incidencia, la función del equipo directivo se convierte en un “catalítico” en la mejora de los centros educativos, especialmente en la promoción y gestión de la enseñanza...Los líderes generalmente contribuyen al aprendizaje de los alumnos indirectamente, a través de su influencia sobre otras personas o características de su organización. Su éxito depende mucho de sus decisiones sobre dónde dedicar tiempo, atención y apoyo. Los investigadores han identificado, según la referida revisión, cinco dimensiones que tienen un impacto significativo (medido de 0-1) en el aprendizaje de los estudiantes:

1. Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional de su profesorado (0.84)
2. Planificar, coordinar y evaluar la enseñanza y currículum (0.42)
3. Establecer metas y expectativas (0.35)
4. Empleo estratégico de los recursos (0.34)
5. Asegurar un entorno ordenado de apoyo (0.27)

Los datos obtenidos de la evaluación sobre la gestión pedagógica del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes, concluye que no hay relación directa ni significativa con el valor de 0.697. En ésta competencia la gestión pedagógica del director es Mala en 40%, superada por la apreciación Regular con 42.7% y considerada como Buena en 17.3%, lo que vuelve a

demostrarnos que en liderazgo hay ausencia de competencias de quien está al frente de la institución.

En el desempeño docente la situación se torna esperanzadora, con un desempeño docente Bueno de 68.2% seguido por un desempeño docente Regular de 22.7% con posibilidad de superarlo, y un desempeño docente Malo de 9.1%. Cada docente asume su responsabilidad profesional y los resultados deben mejorar para alcanzar los estándares de calidad.

- Con respecto al dominio de la gestión de la escuela articulada a la comunidad como parte del liderazgo pedagógico, según Marco de Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2014):

“Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: 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” (p.28)

Redes Educativas, compartiendo responsabilidades por el derecho a la educación.

“CONSTRUYENDO UNA CULTURA DEMOCRÁTICA EN LA RELACIÓN ESCUELA Y COMUNIDAD” (Canal E, 2006)

Considera que el distrito de Independencia en Lima se ha convertido en una plataforma propicia para el surgimiento de las redes educativas, motivadas por la Asociación de Directores y docentes del ámbito distrital. Para *TAREA* –

organización no gubernamental y editora de ésta revista- considera de importancia la articulación entre las escuelas y la comunidad, para este caso por los derechos de la infancia. Este material dirigido a directivos y docentes de la red, la que debe tener un liderazgo pedagógico, político y estratégico adecuado debe impulsar y motivar tareas a promover:

- Favorecer la creación de una comunidad de pensamiento entre los docentes, para potenciar sus capacidades profesionales y sus actitudes ciudadanas y pedagógicas.
- Replantear la función social y cultural de la escuela en su relación con la comunidad y como espacio de gestión de proyectos con una visión común, integrado así la escuela, la familia y la cultura local.
- Movilizar y comprometer a la comunidad local hacia la integración y la cohesión social, para construir una visión común de la educación en el ámbito local y ejercer el derecho a una educación de calidad con equidad para todos.
- Establecer visiones compartidas de desarrollo educativo donde se tejan posibilidades de actuación colectiva con otros actores sociales, dando peso efectivo a la concertación y la generación de alianzas y compromisos en torno a la educación.
- Fomentar y promover el desarrollo educativo, favoreciendo un entorno democrático y un movimiento ciudadano y pedagógico de docentes y de instituciones educativas que aporten a las políticas educativas locales.

(p. 7).

Los resultados obtenidos de la evaluación sobre la gestión pedagógica del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los

docentes, concluye que no hay relación directa ni significativa su valor de significación 0.787. En ésta competencia la gestión pedagógica del director es Mala en 40%, superada por la apreciación Regular con 42.7% y considerada como Buena en 17.3%, lo que vuelve a demostrarnos que en liderazgo hay ausencia de competencias de quien está al frente de la institución.

En el desempeño docente la situación se torna esperanzadora, con un desempeño docente Bueno de 51.8% seguido por un desempeño docente Regular de 21.8% con posibilidad de superarlo, y un desempeño docente Malo de 26.4%. Cada docente asume su responsabilidad profesional y los resultados deben mejorar, especialmente los resultados de Regular pasarlos al Bueno para alcanzar los estándares de calidad.

- Con respecto al dominio del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente como parte del liderazgo pedagógico, según (Ministerio de, 2014):

“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”.

(p. 26)

(Bernal Martínez de Soria, Aurora & Ibarrola García, Sara , 2015):

“Un modo de entender esta cuestión es entender que el liderazgo del profesor se refleja en que llegue a ser un directivo, es decir, en las características y competencias necesarias para convertirse en director o en

rector, que son las figuras habituales que representan a los líderes escolares, diseñando programas de formación...Sin embargo, nuestro interés radica en comprender cómo un docente puede ejercer un liderazgo propio, como profesor. Esta consideración se abre paso en los planteamientos del liderazgo instruccional, el liderazgo pedagógico o el liderazgo para el aprendizaje, compartido o distribuido. Estos diversos tipos de liderazgo coinciden en estimar al profesor como instrumento clave de la mejora de la enseñanza y el aprendizaje, y mantiene como uno de los principales objetivos de su trabajo de gestión el lograr su desarrollo profesional". (p. 57)

Macbeth (2012). Según (Bernal Martínez de Soria, Aurora & Ibarrola García, Sara , 2015):

“Desarrollo profesional del profesor y liderazgo: (...) Empeñarse en la enseñanza y el aprendizaje es el elemento que enfoca el rol de los profesores como líderes que trabajan con otros, como miembros vitales de la comunidad para situar a la escuela en el mejor lugar. Las características que se describen como rasgos de un desarrollo profesional coinciden en gran parte con las que se dicen de un líder escolar, aunque aplicadas a unas tareas diversas:

- Manejar conocimientos sobre equidad, inclusión y diversidad de la enseñanza.
- Contribuir al desarrollo profesional de los colegas mediante procesos de *coaching* y *mentoring*.
- Demostrar una práctica efectiva.
- Hacer feedback.

- Tomar un rol de liderazgo en el desarrollo, la implementación y la evaluación de políticas y prácticas que contribuyan al impulso de la escuela.
- Poseer competencias analíticas, interpersonales y organizativas necesarias para trabajar efectivamente con los equipos de trabajo de la escuela y en el contexto próximo”. (p.61)

Los resultados obtenidos de la evaluación sobre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por los docentes del Instituto Superior Tecnológico “Jorge Desmaison Seminario”, concluye que no hay relación directa ni significativa su valor de significación 0.859. En ésta competencia la gestión pedagógica del director es Mala en 40%, superada por la apreciación Regular con 42.7% y considerada como Buena en 17.3%, lo que vuelve a demostrarnos que en liderazgo hay ausencia de competencias de quien está al frente de la institución.

En el desempeño docente la situación se torna esperanzadora, con un desempeño docente Bueno de 62.7% seguido por un desempeño docente Regular de 27.3% con posibilidad de superarlo, y un desempeño docente Malo de 10.0%. Cada docente asume su responsabilidad profesional y los resultados deben mejorar, especialmente los resultados de Regular pasarlos al Bueno para alcanzar los estándares de calidad.



## CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES

Teniendo los resultados obtenidos en éste estudio y que han sido evaluados en los capítulos anteriores, concluimos que:

- Que solo el 17.3% (19) de los docentes nombrados y contratados consideran que el director tiene una gestión pedagógica buena en el Instituto Superior Tecnológico “Jorge Desmaison Seminario”. Que el 17.3 % (19) de los docentes nombrados y contratados considera que el director tiene una gestión pedagógica para la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Que el 13.6% (15) de los docentes nombrados y contratados consideran que el director tiene una gestión pedagógica para la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. El resultado de la gestión obtenido es bajo, se evidencia que carece de liderazgo, y que no corresponde a un profesional que dirige una institución educativa.
- Que el 61.8% (68) de los directivos de las cuatro carreras consideran que los docentes tienen un desempeño docente bueno en el Instituto Superior Tecnológico “Jorge Desmaison Seminario”. Que el 67.3% (74) de los directivos consideran que el desempeño docente es bueno en la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Que el 68.2% (75) de los directivos consideran que el desempeño docente es bueno en la Enseñanza para el

Aprendizaje de los estudiantes. Que el 51.8% (57) de los directivos consideran que el desempeño docente es bueno en la Participación en la Gestión de la Institución articulada a la comunidad. Que el 62.7% (69) de los directivos consideran que el desempeño docente es bueno en el Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente. El resultado del desempeño docente es muy alentador, esto refleja que los docentes por cuenta propia hacen su labor profesional y de la que se espera aumente a rangos de eficiencia.

- Que se ha verificado que no existe una relación directa y significativa entre la Gestión Pedagógica del director y el Desempeño Docente de los docentes nombrados y contratados del Instituto Superior Tecnológico “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo.
- Que se ha verificado que para el objetivo específico 1, no existe una relación directa y significativa entre la Gestión Pedagógica del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo.
- Que se ha verificado que para el objetivo específico 2, no existe una relación directa y significativa entre la Gestión Pedagógica del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo.
- Que se ha verificado que para el objetivo específico 3, no existe una relación directa y significativa entre la Gestión Pedagógica del director y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los

docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo.

- Que se ha verificado que para el objetivo específico 4, no existe una relación directa y significativa entre la gestión Pedagógica del director y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmaison Seminario” de Pacasmayo.

## **CAPÍTULO VII. RECOMENDACIONES**

Al auscultar la realidad en el Instituto Superior Tecnológico “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, se hace de necesidad imperante socializar el presente estudio entre toda la comunidad educativa, y que contribuya a plantear un plan de mejora de la calidad educativa. Recomendamos lo siguientes:

- Idealizar y concebir un modelo de liderazgo en la gestión pedagógica, que marque la ruta en la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes la que contará con la participación en conjunto e integral de los directivos y docentes. El objetivo primordial de las instituciones educativas es lograr que los estudiantes aprendan y que si esto genera el impacto deseado se traduciría en el éxito de la gestión del director y directivos.
- Aplicar el liderazgo significa compartir el ideario e introducirlo en la mente de todos los integrantes de la comunidad educativa y del entorno comunal con sus dirigentes, para identificar de los objetivos, la visión institucional y la programación de las etapas de los logros a obtener, la que se debe de asumir de manera participativa, delegando responsabilidades en los equipos de trabajo las que las asumirán con alto compromiso en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
- Plantear capacitación permanente en administración pública aplicada a la educación a todos los docentes, para que dado el caso del relevo del director no se vea afectada la institución, también para que cada docente sea un

soporte de apoyo a la gestión directiva, y que se la capacidad operativa de una gestión sea ágil, puntual con eficacia y eficiencia las que van a redundar en los procesos pedagógicos los que a su vez impacta en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

## REFERENCIAS

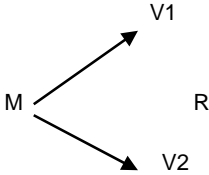
- Achcaray Auris, L. A. (2018). *El liderazgo pedagógico del director y las competencias sociales del personal docente en Instituciones Educativas rurales de la Provincia de Ica*. Lima: Tesis. UNE. EGV.
- Bastías, U. M. (2013). Estilos de gestión pedagógica presentes en profesores de escuelas de la Región Metropolitana. *Estudios Pedagógicos XXXIX*, 18.
- Batista Gutierrez, T. (2007). La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. *Revista Institucional U. Tecnológica del Chocó*, 99-104.
- Bernal Martínez de Soria, Aurora & Ibarrola García, Sara . (2015). Liderazgo del profesor: Objetivo básico de la gestión educativa . *Revista Iberoamericana de educación*, N° 67, 55-70.
- Bolívar, A. (Julio-Diciembre de 2010). *psicoperspectivas.cl*.
- Canal E, L. (Diciembre de 2006). *tarea.org.pe*. Obtenido de <http://www.tarea.org.pe>
- Casas Anguita, J & Repullo Labrador, J & Donato Campor, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de datos (I). *mf y c. Las Palmas*, 12.
- Cervantes, V. H. (Abril de 2005). *www.humanas.unal.edu.co*. Obtenido de [www.humanas.unal.edu.co/files/Articulo\\_1\\_Alfa\\_de\\_Cronbach\\_9-28\\_2](http://www.humanas.unal.edu.co/files/Articulo_1_Alfa_de_Cronbach_9-28_2)
- Congreso, d. l. (01 de Julio de 2013). Ley MYPE. *Ley N°30056* . Lima, Lima, Perú: El Peruano.
- Estrada, L. (2010). El Desempeño Docente. *Departamento de filosofía U. de Carabobo*, 38.
- Freire, Silvana & Miranda, Alejandra. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima: Grade.
- Gajardo, Jorge & Ulloa, Jorge. (2016). Liderazgo Pedagógico, Concepto y Tensiones. *Líderes Educativos. Universidad de Concepción. Chile*, 13.
- Hernandez Sampieri Roberto, Fernandez Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Islas Herrera, M. D. (2015). *Gestión pedagógica basada en el modelo de competencias en el ejercicio profesional de las educadoras en la zona escolar 50 Delegación Tlalpan*. México: Tesis. U. Pedagógica Nacional.
- Minedu. (2013). Fascículo para la gestión de los aprendizajes en la instituciones educativas. *Rutas del Aprendizaje*, 80.
- MINEDU. (25 de marzo de 2014). Marco de Buen desempeño del Directivo. RSG-N°304-2014. *El Peruano*, pág. 58.
- Ministerio de Educación Nacional, C. (2008). *Guía para mejoramiento institucional*. Bogotá: MEN.

- Ministerio de, E. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: Minedu.
- Otzen, Tamara & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 6.
- Pacheco Ale, A. G. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa*. Arequipa: Tesis. UNSA.
- Pacheco Teresa, Ducoing Patricia, Navarro marco Aurelio. (2000). La Gestión Pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación. *Publicaciones.anuies*, 10.
- Pérez Porto, J. (2008). <http://definicion.de>. Obtenido de <http://definicion.de>
- Pérez, Porto Julio & Merino, María. (2012). <http://definicion.de>. Obtenido de <http://definicion.de>
- Perú, U. R. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: UNESCO.
- Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *TeloS*, 6.
- Rodríguez Zambrano, H. (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Militar Nueva Granada*, 1-21.
- Rosario Flores, A. R. (2016). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra-Lima*. Lima: Tesis. UMSM.
- Salvat. (2004). *La Enciclopedia*. Madrid: Salvat Editores.
- Sampieri Hernández R, Fernandez Collado C, Baptista Lucio P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Secretaría de Educación, P. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Módulo I*. México: SEP. México.

## ANEXOS

### 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Nombre de la tesis	GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE LA LIBERTAD EN EL AÑO 2019
Línea de investigación	Educación Tecnológica Superior Pública
Autor	Hugo Frederihs Buchelli Torres

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desempeño de los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019?	Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.	Existe una relación directa y significativa entre la gestión directiva y el desempeño de los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.	<b>1. Variable 1</b> <b>1.1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.</b> 1.1.1 Planificación y Estrategias directivas 1.1.2 Cultura y clima institucional 1.1.3 Proceso Enseñanza-Aprendizaje 1.1.4 Diversificación Curricular 1.1.5 Relaciones con el entorno  <b>1.2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</b> 1.2.1 Planificación 1.2.2 Desarrollo de Prácticas pedagógicas. 1.2.3 Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.  <b>2. Variable 2</b> <b>2.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</b> 2.1.1 Proceso pedagógico teórico y práctico.	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Nivel:</b> Descriptivo, Relacional <b>Tipo:</b> Tecnológica <b>Diseño:</b> Transversal correlacional   <pre>                     graph LR                         M --&gt; V1                         M --&gt; V2                         R                     </pre> <b>Población:</b> a.01 director. b.01 Jefe académico. c.04 Jefes de carreras. d.23 docentes <b>Muestra:</b> No probabilística, Intencional <b>Técnica de la investigación:</b> Encuesta <b>Herramienta de la investigación:</b> Encuesta
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019?	Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019	Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.		
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el Instituto	Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y contratados en el	Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes nombrados y		



Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019?	Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019	contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.	2.1.2 Manejo curricular. 2.1.3 Proceso Enseñanza-Aprendizaje. 2.1.4 Contextualización. 2.1.5 Sesiones de aprendizaje.	
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019?	Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.	Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.	<p><b>2.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b></p> <p>2.2.1 Comunicación adecuada. 2.2.2 Relaciones interpersonales. 2.2.3 Organización del aula. 2.2.4 Planificación de programas. 2.2.5 Tópicos disciplinares. 2.2.6 Evaluación de aprendizajes.</p>	
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019?	Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.	Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por los docentes nombrados y contratados en el Instituto Superior Tecnológico Público “Jorge Desmason Seminario” de Pacasmayo, en el año 2019.	<p><b>2.3 Participación de la gestión de la institución articulada a la comunidad.</b></p> <p>2.3.1 Proyectos institucionales. 2.3.2 Trabajo de equipo. 2.3.3 Relación de la comunidad.</p> <p><b>2.4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b></p> <p>2.4.1 Experiencia de desarrollo profesional. 2.4.2 Políticas a diferentes niveles. 2.4.3 Normas, principios y acuerdos.</p>	

## 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### Operacionalización de la variable 1

<b>Variable: Gestión Pedagógica</b>		
<b>Definición conceptual:</b> Definido como las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume la currícula y la traduce en una planeación didáctica, las formas de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de sus alumnos.		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
<b>1.1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.</b>	1.1.1 Planificación y Estrategias directivas	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve la participación de la comunidad educativa en la elaboración del PEI, PCI, PAT, RI? a. nunca b. casi nunca c. a veces d. casi siempre e. siempre
		¿Con qué frecuencia el director del ISP JDS promueve espacios de participación y organización de la comunidad educativa para evaluar los documentos de gestión para la mejora de los aprendizajes? a. nunca b. casi nunca c. a veces d. casi siempre e. siempre
	1.1.2 Cultura y clima institucional	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve y socializa acciones que permiten la buena convivencia en la institución?

		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. nunca</li> <li>b. casi nunca</li> <li>c. a veces</li> <li>d. casi siempre</li> <li>e. siempre</li> </ul>
	1.1.3 Proceso Enseñanza- Aprendizaje	<p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS motiva y orienta a los docentes en el buen uso de los materiales y equipos educativos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nunca</li> <li>b. casi nunca</li> <li>c. a veces</li> <li>d. casi siempre</li> <li>e. siempre</li> </ul>
		<p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS gestiona el uso óptimo de los recursos económicos en favor de los aprendizajes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nunca</li> <li>b. casi nunca</li> <li>c. a veces</li> <li>d. casi siempre</li> <li>e. siempre</li> </ul>
		<p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve y gestiona la capacitación docente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nunca</li> <li>b. casi nunca</li> <li>c. a veces</li> <li>d. casi siempre</li> <li>e. siempre</li> </ul>
		<p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS orienta el proceso de planificación curricular con la participación de todos los docentes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nunca</li> <li>b. casi nunca</li> <li>c. a veces</li> <li>d. casi siempre</li> <li>e. siempre</li> </ul>

	<p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS supervisa y estimula el estricto cumplimiento de las horas lectivas, observación de clase y orienta en la aplicación de estrategias metodológicas?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p> <p>e. siempre</p>
	<p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS facilita al docente para que desarrolle e implemente proyectos educativos innovadores con los estudiantes?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p> <p>e. siempre</p>
1.1.4 Diversificación Curricular	<p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS evalúa, promueve y actualiza el Diseño Curricular Nacional adaptándolo a las demandas de las necesidades de los alumnos de la Provincia de Pacasmayo?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p> <p>e. siempre</p>
1.1.5 Relaciones con el entorno	<p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve las relaciones con líderes de los micros y pequeñas empresas para generar alianzas con el sector productivo?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p> <p>e. siempre</p>
1.2.1 Planificación	<p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS organiza un plan de estudios participativo donde se</p>

<p><b>1.2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</b></p>		<p>tengan en cuenta las características del entorno, la diversidad de la población, los lineamientos curriculares y estándares básicos de competencia?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nunca</li> <li>b. casi nunca</li> <li>c. a veces</li> <li>d. casi siempre</li> <li>e. siempre</li> </ul>
	<p>1.2.2 Desarrollo de Prácticas pedagógicas</p>	<p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS fomenta la participación del sector productivo para la suscripción de convenios de prácticas pre profesional?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nunca</li> <li>b. casi nunca</li> <li>c. a veces</li> <li>d. casi siempre</li> <li>e. siempre</li> </ul>
		<p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS realiza el monitoreo y cumplimiento de las prácticas pre profesionales?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nunca</li> <li>b. casi nunca</li> <li>c. a veces</li> <li>d. casi siempre</li> <li>e. siempre</li> </ul> <p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS supervisa los documentos protocolos, fichas, asistencia, entrevistas a los jefes y desempeño de los estudiantes en el sector productivo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nunca</li> <li>b. casi nunca</li> <li>c. a veces</li> <li>d. casi siempre</li> <li>e. siempre</li> </ul> <p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve ferias de exposiciones de los trabajos de prácticas pre profesionales de los estudiantes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nunca</li> <li>b. casi nunca</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>c. a veces</li> <li>d. casi siempre</li> <li>e. siempre</li> </ul>
	1.2.3 Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes	<p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve un plan de evaluación de docentes con el fin de dar incentivos y apoyo a la investigación?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nunca</li> <li>b. casi nunca</li> <li>c. a veces</li> <li>d. casi siempre</li> <li>e. siempre</li> </ul>
		<p>¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS genera espacios de autoevaluación profesional y mejora continua?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nunca</li> <li>b. casi nunca</li> <li>c. a veces</li> <li>d. casi siempre</li> <li>e. siempre</li> </ul>

Fuente: personal

## Operacionalización de la variable 2

Variable: <b>Desempeño Docente</b>		
<b>Definición conceptual:</b> Son las acciones que ejecuta el docente desde la planificación, ejecución, relación con la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad como dominios integrantes del marco del buen desempeño docente.		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>

<b>2.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	2.1.1 Proceso pedagógico Teórico y práctico.	¿Demuestra el docente tener la capacidad de comprender la teoría del proceso pedagógico? a. nunca b. casi nunca c. a veces d. casi siempre e. siempre
		¿Demuestra el docente tener la capacidad de comprender la práctica del proceso pedagógico? a. nunca b. casi nunca c. a veces d. casi siempre e. siempre
	2.1.2 Manejo curricular	¿Planifica el docente la Unidad Didáctica, Sesión de Aprendizaje de tal manera que esté alineado a la Programación Curricular anual? a. nunca b. casi nunca c. a veces d. casi siempre e. siempre
	2.1.3 Proceso de enseñanza–aprendizaje.	¿Domina el docente los fundamentos y conceptos del área curricular de la especialidad que enseña? a. nunca b. casi nunca c. a veces d. casi siempre e. siempre

	2.1.4 Contextualización	<p>¿Domina el docente la contextualización de los elementos necesarios para una realidad concreta seleccionando recursos apropiados?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p> <p>e. siempre</p>
	2.1.5 Sesiones de aprendizaje	<p>¿Construye el docente secuencias pertinentes de los procesos de sesiones planificando la evaluación?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p> <p>e. siempre</p>
<b>2.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	2.2.1 Comunicación adecuada	<p>¿Genera el docente una comunicación adecuada orientando a lograr un mejor entendimiento de los aprendizajes?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p> <p>e. siempre</p>
	2.2.2 Relaciones interpersonales	<p>¿Establece el docente relaciones interpersonales adecuadas para lograr ambientes apropiados para el desarrollo de los aprendizajes?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p>



		e. siempre
	2.2.3 Organización del aula	<p>¿Organiza el docente, el espacio físico de las aulas a las necesidades del aprendizaje y que sean interactivos generando comodidad y sean agradables?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p> <p>e. siempre</p>
	2.2.4 Planificación de programas	<p>¿Desarrolla el docente la planificación de programas definiendo los pasos a seguir, fijando metas que permitan lograr el aprendizaje?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p> <p>e. siempre</p>
	2.2.5 Tópicos disciplinares	<p>¿Utiliza el docente estrategias, métodos o técnicas para el desarrollo de tópicos de carácter básicos para que los estudiantes desarrollen y construyan sus aprendizajes?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p> <p>e. siempre</p>

	2.2.6 Evaluación de aprendizajes	<p>¿Aplica el docente instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de los estudiantes?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p> <p>e. siempre</p>
<b>2.3 Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad</b>	2.3.1 Proyectos institucionales	<p>¿Participa el docente activamente en proyectos institucionales ejecutables a fin de colaborar con las familias de la comunidad del entorno?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p> <p>e. siempre</p>
	2.3.2 Trabajo de equipo	<p>¿Desarrolla el docente proyectos de trabajo conjunto con la comunidad a fin de generar posibles soluciones a su problemática?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p> <p>e. siempre</p>
	2.3.3 Relación con la comunidad.	<p>¿Incorpora el docente a sus planes y prácticas de enseñanza intercultural los saberes y recursos culturales de la comunidad?</p> <p>a. nunca</p> <p>b. casi nunca</p> <p>c. a veces</p> <p>d. casi siempre</p>

		e. siempre
<b>2.4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	2.4.1 Experiencias de desarrollo profesional	¿Transmite el docente su experiencia profesional trascendiendo en la formación de los aprendizajes de los estudiantes? a. nunca b. casi nunca c. a veces d. casi siempre e. siempre
	2.4.2 Políticas a diferentes Niveles.	¿Se integra el docente a la participación en plataformas de concertación y desarrollo convocada por los gobiernos locales, regionales y dependencias del gobierno central? a. nunca b. casi nunca c. a veces d. casi siempre e. siempre
	2.4.3 Normas, principios y acuerdos	¿Acata el docente, con su accionar en la institución, las normas, principios y acuerdos con ética respetando a las personas? a. nunca b. casi nunca c. a veces d. casi siempre e. siempre

### 3. INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO

“JORGE DESMAISON SEMINARIO”

PACASMAYO. LA LIBERTAD

CUESTIONARIO: GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR

PRIMERA PARTE

INSTRUCCIONES

Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene la finalidad determinar la gestión pedagógica que el Señor Director de nuestra institución han venido realizando en cada semestre académico. Por favor responder con un aspa en los recuadros indicados.

DATOS GENERALES

Docente \_\_\_\_\_ Tiempo de servicio \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_

Especialidad que dicta \_\_\_\_\_

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (A V)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR

GESTION PEDAGÓGICA					
1.1 Gestión de las condiciones para mejora de los aprendizajes					
1.1.1 Planificación y Estrategias directivas	1	2	3	4	5
1. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve la participación de la comunidad educativa en la elaboración del PEI, PCI, PAT, RI?					
2. ¿Con qué frecuencia el director del ISP JDS promueve espacios de participación y organización de la comunidad educativa para evaluar los documentos de gestión para la mejora de los aprendizajes?					
1.1.2 Cultura y clima institucional	1	2	3	4	5
3. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve y socializa acciones que permiten la buena convivencia en la institución?					
1.1.3 Proceso Enseñanza-Aprendizaje	1	2	3	4	5
4. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS motiva y orienta a los docentes en el buen uso de los materiales y equipos educativos?					
5. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS gestiona el uso óptimo de los recursos económicos en favor de los aprendizajes?					
6. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve y gestiona la capacitación docente?					

7. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS orienta el proceso de planificación curricular con la participación de todos los docentes?					
8. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS supervisa y estimula el estricto cumplimiento de las horas lectivas, observación de clase y orienta en la aplicación de estrategias metodológicas?					
9. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS facilita al docente para que desarrolle e implemente proyectos educativos innovadores con los estudiantes?					

<b>1.1.4 Diversificación Curricular</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS evalúa, promueve y actualiza el Diseño Curricular Nacional adaptándolo a las demandas de las necesidades de los alumnos de la Provincia de Pacasmayo?					
<b>1.1.5 Relaciones con el entorno</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve las relaciones con líderes de las micro y pequeñas empresas para generar alianzas con el sector productivo?					
<b>1.2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</b>					
<b>1.2.1 Planificación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS organiza un plan de estudios participativo donde se tengan en cuenta las características del entorno, la diversidad de la población, los lineamientos curriculares y estándares básicos de competencia?					
<b>1.2.2 Desarrollo de prácticas pedagógicas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS fomenta la participación del sector productivo para la suscripción de convenios de prácticas pre profesionales?					
14. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS realiza el monitoreo y el cumplimiento de las prácticas pre profesionales?					
15. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS supervisa los documentos protocolos, fichas, asistencia, entrevistas a los jefes y desempeño de los estudiantes en el sector productivo?					
16. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve ferias de exposiciones de los trabajos de prácticas pre profesionales de los estudiantes?					
<b>1.2.3 Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve un plan de evaluación de docentes con el fin de dar incentivos y apoyo a la investigación?					
18. ¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS genera espacios de autoevaluación profesional y mejora continua?					

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO**

**“JORGE DESMAISON SEMINARIO”**

**PACASMAYO. LA LIBERTAD**

---

**CUESTIONARIO: EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**SEGUNDA PARTE**

**INSTRUCCIONES**

Señor Director y estimados docentes encargados en las jefaturas, el presente cuestionario tiene la finalidad determinar el Desempeño de los Docentes de nuestra institución que han venido realizando en cada semestre académico. Por favor responder con un aspa en los recuadros indicados.

---

**DATOS GENERALES**

Docente \_\_\_\_\_ Tiempo de servicio \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_

Especialidad que dicta \_\_\_\_\_

<b>NUNCA (N)</b>	<b>CASI NUNCA (CN)</b>	<b>A VECES (A V)</b>	<b>CASI SIEMPRE (CS)</b>	<b>SIEMPRE (S)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE**

<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>					
<b>2.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>					
<b>2.1.1 Proceso pedagógico teórico y práctico</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. ¿Demuestra el docente tener la capacidad de comprender la teoría del proceso pedagógico?					
2. ¿Demuestra el docente tener la capacidad de comprender la práctica del proceso pedagógico?					
<b>2.1.2 Manejo Curricular</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
3. ¿Planifica el docente la Unidad Didáctica, Sesión de Aprendizaje de tal manera que esté alineado a la Programación Curricular anual?					
<b>2.1.3 Proceso Enseñanza-Aprendizaje</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4. ¿Domina el docente los fundamentos y conceptos del área curricular de la especialidad que enseña?					
<b>2.1.4 Contextualización</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5. ¿Domina el docente la contextualización de los elementos necesarios para una realidad concreta seleccionando recursos apropiados?					
<b>2.1.5 Sesiones de Aprendizaje</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

6. ¿Construye el docente secuencias adecuadas de los procesos de sesiones planificando la evaluación?					
<b>2.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>					
<b>2.2.1 Comunicación adecuada</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7. ¿Genera el docente una comunicación adecuada orientada a lograr un mejor entendimiento de los aprendizajes?					
<b>2.2.2 Relaciones interpersonales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8. ¿Establece el docente relaciones interpersonales adecuadas para lograr ambientes apropiados para el desarrollo de los aprendizajes?					
<b>2.2.3 Organización del aula</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9. ¿Organiza el docente, el espacio físico de las aulas a las necesidades del aprendizaje y que sean interactivos generando comodidad y sean agradables?					
<b>2.2.4 Planificación de programas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10. ¿Desarrolla el docente la planificación de programas definiendo los pasos a seguir, fijando metas que permitan lograr el aprendizaje?					
<b>2.2.5 Tópicos disciplinares</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11. ¿Utiliza el docente estrategias, métodos o técnicas para el desarrollo de tópicos de carácter básicos para que los estudiantes desarrollen y construyan sus aprendizajes?					
<b>2.2.6 Evaluación de aprendizajes</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12. ¿Aplica el docente instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de los estudiantes?					
<b>2.3 Participación en la Gestión de la Institución articulada a la comunidad</b>					
<b>2.3.1 Proyectos institucionales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13. ¿Participa el docente activamente en proyectos institucionales ejecutables a fin de colaborar con las familias de la comunidad del entorno?					
<b>2.3.2 Trabajo de equipo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14. ¿Desarrolla el docente proyectos de trabajo conjunto con la comunidad a fin de generar posibles soluciones a su problemática?					
<b>2.3.3 Relación de la comunidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15. ¿Incorpora el docente a sus planes y prácticas de enseñanza intercultural los saberes y recursos culturales de la comunidad?					
<b>2.4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>					
<b>2.4.1 Experiencias de desarrollo profesional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16. ¿Transmite el docente su experiencia profesional trascendiendo en la formación de los aprendizajes de los estudiantes?					
<b>2.4.2 Políticas a diferentes niveles</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. ¿Se integra el docente a la participación en plataformas de concertación y desarrollo convocada por los gobiernos locales, regionales y dependencias del gobierno central?					
<b>2.4.3 Normas, principios y acuerdos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18. ¿Acata el docente, con su accionar en la institución, las normas, principios y acuerdos con ética respetando a las personas?					

#### 4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

4.1 Dra. Ecurra García, Chiara Victoria. Docente de la Universidad Privada “Antenor Orrego”. Trujillo



#### ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

CHIARA VICTORIA, ESCURRA GARCÍA

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X)    2. Guía de entrevista ( )    3. Guía de focus group ( )  
4. Guía de observación ( )    5. Otro \_\_\_\_\_ ( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo ( )    2. Cuantitativo (X)    3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	Gestión pedagógica del director y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico de La Libertad en el año 2019
Línea de investigación:	Educación Tecnológica Superior Pública

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Buchelli Torres, Hugo Frederiks	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Añaro Saavedra, Maura	

Santa Anita, 20 de Febrero del 2019

21-12-19





### FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
**VARIABLE 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Buchelli Torres, Hugo Frederiha					
Variable 1: independiente	Gestión Pedagógica					
Definición Conceptual:	Definido como las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume la currícula y la traduce en una planeación didáctica, las formas de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de sus alumnos.					
Población:	29					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1/ 1.1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.						
1.1.1 Planificación y Estrategias directivas	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve la participación de la comunidad educativa en la elaboración del PEL, PCL, PAT, RI?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve espacios de participación y organización de la comunidad educativa para evaluar los documentos de gestión para la mejora de los aprendizajes?	✓	✓	✓	✓	
1.1.2 Cultura y clima institucional	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve y socializa acciones que permiten la buena convivencia en la institución?	✓	✓	✓	✓	
1.1.3 Proceso Enseñanza-Aprendizaje	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS motiva y orienta a los docentes en el buen uso de los materiales y equipos educativos?	✓	✓	✓	✓	

	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS gestiona el uso óptimo de los recursos económicos en favor de los aprendizajes?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve y gestiona la capacitación docente?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS orienta el proceso de planificación curricular con la participación de todos los docentes?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS supervisa y estimula el estricto cumplimiento de las horas lectivas, observación de clase y orienta en la aplicación de estrategias metodológicas?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS facilita al docente para que desarrolle e implemente proyectos educativos innovadores con los estudiantes?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS evalúa, promueve y actualiza el Diseño Curricular Nacional adaptándolo a las demandas de las necesidades de los alumnos de la Provincia de Pacasmayo?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve las relaciones con líderes de los micros y pequeñas empresas para generar alianzas con el sector productivo?	✓	✓	✓	✓	
<b>D2/ 1.2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</b>						
1.2.1 Planificación	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS organiza un plan de estudios participativo donde	✓	✓	✓	✓	

	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS gestiona el uso óptimo de los recursos económicos en favor de los aprendizajes?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve y gestiona la capacitación docente?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS orienta el proceso de planificación curricular con la participación de todos los docentes?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS supervisa y estimula el estricto cumplimiento de las horas lectivas, observación de clase y orienta en la aplicación de estrategias metodológicas?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS facilita al docente para que desarrolle e implemente proyectos educativos innovadores con los estudiantes?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS evalúa, promueve y actualiza el Diseño Curricular Nacional adaptándolo a las demandas de las necesidades de los alumnos de la Provincia de Pacasmayo?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve las relaciones con líderes de los micro y pequeñas empresas para generar alianzas con el sector productivo?	✓	✓	✓	✓	
<b>D2/ 1.2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</b>						
1.2.1 Planificación	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS organiza un plan de estudios participativo donde	✓	✓	✓	✓	

	se tengan en cuenta las características del entorno, la diversidad de la población, los lineamientos curriculares y estándares básicos de competencia?	✓	✓	✓	✓	
1.2.2 Desarrollo de Prácticas pedagógicas	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS fomenta la participación del sector productivo para la suscripción de convenios de prácticas pre profesional?	✓				- sin conexión - cambio por algunos
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS realiza el monitoreo y cumplimiento de las prácticas pre profesionales?	✓				- El director no supervisa las prácticas - Equipamiento para rubros al día
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS supervisa los documentos protocolos, fichas, asistencia, entrevistas a los jefes y desempeño de los estudiantes en el sector productivo?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve ferias de exposiciones de los trabajos de prácticas pre profesionales de los estudiantes?	✓	✓	✓	✓	
	1.2.3 Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve un plan de evaluación de docentes con el fin de dar incentivos y apoyo a la investigación?	✓	✓	✓	✓
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS genera espacios de autoevaluación profesional y mejora continua?	✓	✓	✓	✓	

*El documento es pertinente y Relevante*

*La Yonategui*  
 Juan Pablo Castro Jarama  
 Dra. Edwin

**TABLA N° 2**  
**VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE**

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	CURSITICW&JID					
Autor del instrumento	Buchelli Torres, Hugo Frederiha					
Variable 2: Dependiente	Desempeño Docente					
Definición Conceptual:	Son las acciones que ejecuta el docente desde la planificación, ejecución, relación con la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad como dominios integrantes del marco del buen desempeño docente.					
Población:						
Dimensión / Indicador	Items	Suficiencia	Claridad	Cohenci	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1/2.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
2.1.1 Proceso pedagógico Teórico y Práctico	¿Demuestra el docente tener la capacidad de comprender la teoría del proceso pedagógico?	✓	✓	✓	✓	
	¿Demuestra el docente tener la capacidad de comprender la práctica del proceso pedagógico?	✓	✓	✓	✓	
2.1.2 Manejo curricular	¿Planifica el docente la Unidad Didáctica, Sesión de Aprendizaje de tal manera que esté alineado a la Programación Curricular anual?	✓	✓	✓	✓	
2.1.3 Proceso de enseñanza-aprendizaje.	¿Domina el docente los fundamentos y conceptos del área curricular de la especialidad que enseña?	✓	✓	✓	✓	
2.1.4 Contextualización	¿Domina el docente la contextualización de los elementos necesarios para una realidad concreta seleccionando recursos apropiados?	✓	✓	✓	✓	
2.1.5 Sesiones de aprendizaje	¿Construye el docente secuencias pertinentes de los procesos de sesiones planificando la evaluación?	✓	✓	✓	✓	
<b>D2/ 2.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
2.2.1 Comunicación adecuada	¿Genera el docente una comunicación adecuada orientando a	✓	✓	✓	✓	

	lograr un mejor entendimiento de los aprendizajes?					
2.2.2 Relaciones interpersonales	¿Establece el docente relaciones interpersonales adecuadas para lograr ambientes apropiados para el desarrollo de los aprendizajes?	✓	✓	✓	✓	
2.2.3 Organización del aula	¿Organiza el docente, el espacio físico de las aulas a las necesidades del aprendizaje y que sean interactivos generando comodidad y sean agradables?	✓	✓	✓	✓	
2.2.4 Planificación de programas	¿Desarrolla el docente la planificación de programas definiendo los pasos a seguir, fijando metas que permitan lograr el aprendizaje?	✓	✓	✓	✓	
2.2.5 Tópicos disciplinares	¿Utiliza el docente estrategias, métodos o técnicas para el desarrollo de tópicos de carácter básicos para que los estudiantes desarrollen y construyan sus aprendizajes?	✓	✓	✓	✓	
2.2.6 Evaluación de aprendizajes	¿Aplica el docente instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de los estudiantes?	✓	✓	✓	✓	
<b>D3/ 2.3 Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad</b>						
2.3.1 Proyectos institucionales	¿Participa el docente activamente en proyectos institucionales ejecutables a fin de colaborar con las familias de la comunidad del entorno?	✓	✓	✓	✓	
2.3.2 Trabajo de equipo	¿Desarrolla el docente proyectos de trabajo conjunto con la comunidad a fin de generar posibles soluciones a su problemática?	✓	✓	✓	✓	
2.3.3 Relación con la comunidad.	¿Incorpora el docente a sus planes y prácticas de enseñanza intercultural los saberes y recursos culturales de la comunidad?	✓	✓	✓	✓	
<b>D4/ 2.4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
2.4.1 Experiencias de desarrollo profesional	¿Transmite el docente su experiencia profesional trascendiendo en la formación de los aprendizajes de los estudiantes?	✓	✓	✓	✓	
2.4.2 Políticas a diferentes	¿Se integra el docente a la participación en plataformas de	✓	✓	✓	✓	

Niveles	concertación y desarrollo convocada por los gobiernos locales, regionales y dependencias del gobierno central?					
2.4.3 Normas, principios y acuerdos	¿Acata el docente, con su accionar en la institución, las normas, principios y acuerdos con ética respetando a las personas?	✓	✓	✓	✓	

*El documento es pertinente y relevante*

*G. Hernández*  
 Directora General  
 Dirección General de Educación



4.2 Dr. Alba Vidal, Jaime Manuel. Director de Admisión de la Universidad Privada “Antenor Orrego” Trujillo.



**ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista:

**JAIME MANUEL ALBA VIDAL**

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X)    2. Guía de entrevista ( )    3. Guía de focus group ( )  
4. Guía de observación ( )    5. Otro \_\_\_\_\_ ( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo ( )    2. Cuantitativo (X)    3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	Gestión pedagógica del director y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico de La Libertad en el año 2019
Línea de investigación:	Educación Tecnológica Superior Pública

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Buchelli Torres, Hugo Frederihs	

Aesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Alfaro Saavedra, Maura	

Santa Anita, 20 de Febrero del 2019

Recibido 21/02/19

### FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
**VARIABLE 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del instrumento	Bucheiti Torres, Hugo Frederihs					
Variable 1: independiente	Gestión Pedagógica					
Definición Conceptual:	Definido como las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume la currícula y la traduce en una planeación didáctica, las formas de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de sus alumnos.					
Población:	29					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficienci	Claridad	Coherenci in	Relevanci	Observaciones y/o recomendaciones
D1/ 1.1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.						
1.1.1 Planificación y Estrategias directivas	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve la participación de la comunidad educativa en la elaboración del PEI, PCI, PAT, RI?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISP JDS promueve espacios de participación y organización de la comunidad educativa para evaluar los documentos de gestión para la mejora de los aprendizajes?	✓	✓	✓	✓	
1.1.2 Cultura y clima institucional	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve y socializa acciones que permiten la buena convivencia en la institución?	✓	✓	✓	✓	
1.1.3 Proceso Enseñanza-Aprendizaje	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS motiva y orienta a los docentes en el buen uso de los materiales y equipos educativos?	✓	✓	✓	✓	

	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS gestiona el uso óptimo de los recursos económicos en favor de los aprendizajes?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve y gestiona la capacitación docente?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS orienta el proceso de planificación curricular con la participación de todos los docentes?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS supervisa y estimula el estricto cumplimiento de las horas lectivas, observación de clase y orienta en la aplicación de estrategias metodológicas?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS facilita al docente para que desarrolle e implemente proyectos educativos innovadores con los estudiantes?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS evalúa, promueve y actualiza el Diseño Curricular Nacional adaptándolo a las demandas de las necesidades de los alumnos de la Provincia de Pacasmayo?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve las relaciones con líderes de los micros y pequeñas empresas para generar alianzas con el sector productivo?	✓	✓	✓	✓	
<b>D2/ 1.2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</b>						
1.2.1 Planificación	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS organiza un plan de estudios participativo donde	✓	✓	✓	✓	

	se tengan en cuenta las características del entorno, la diversidad de la población, los lineamientos curriculares y estándares básicos de competencia?				
1.2.2 Desarrollo de Prácticas pedagógicas	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS fomenta la participación del sector productivo para la suscripción de convenios de prácticas pre profesional?	✓	✓	✓	✓
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS realiza el monitoreo y cumplimiento de las prácticas pre profesionales?	✓	✓	✓	✓
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS supervisa los documentos protocolos, fichas, asistencia, entrevistas a los jefes y desempeño de los estudiantes en el sector productivo?	✓	✓	✓	✓
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve ferias de exposiciones de los trabajos de prácticas pre profesionales de los estudiantes?	✓	✓	✓	✓
1.2.3 Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve un plan de evaluación de docentes con el fin de dar incentivos y apoyo a la investigación?	✓	✓	✓	✓
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS genera espacios de autoevaluación profesional y mejora continua?	✓	✓	✓	✓

*El Instrumento es Valido y Pertinente f.*

  
**Dr. Jaime Alba Vidal**

**TABLA N° 2**  
**VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE**

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:						
Autor del Instrumento	Buchelli Torres, Hugo Frederihs					
Variable 2: Dependiente	Desempeño Docente					
Definición Conceptual:	Son las acciones que ejecuta el docente desde la planificación, ejecución, relación con la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad como dominios integrantes del marco del buen desempeño docente.					
Población:						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1/2.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
2.1.1 Proceso pedagógico Teórico y Práctico	¿Demuestra el docente tener la capacidad de comprender la teoría del proceso pedagógico?	✓	✓	✓	✓	
	¿Demuestra el docente tener la capacidad de comprender la práctica del proceso pedagógico?	✓	✓	✓	✓	
2.1.2 Manejo curricular	¿Planifica el docente la Unidad Didáctica, Sesión de Aprendizaje de tal manera que esté alineado a la Programación Curricular anual?	✓	✓	✓	✓	
2.1.3 Proceso de enseñanza-aprendizaje.	¿Domina el docente los fundamentos y conceptos del área curricular de la especialidad que enseña?	✓	✓	✓	✓	
2.1.4 Contextualización	¿Domina el docente la contextualización de los elementos necesarios para una realidad concreta seleccionando recursos apropiados?	✓	✓	✓	✓	
2.1.5 Sesiones de aprendizaje	¿Construye el docente secuencias pertinentes de los procesos de sesiones planificando la evaluación?	✓	✓	✓	✓	
<b>D2/ 2.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
2.2.1 Comunicación adecuada	¿Genera el docente una comunicación adecuada orientando a	✓	✓	✓	✓	

	lograr un mejor entendimiento de los aprendizajes?				
2.2.2 Relaciones interpersonales	¿Establece el docente relaciones interpersonales adecuadas para lograr ambientes apropiados para el desarrollo de los aprendizajes?	✓	✓	✓	✓
2.2.3 Organización del aula	¿Organiza el docente, el espacio físico de las aulas a las necesidades del aprendizaje y que sean interactivos generando comodidad y sean agradables?	✓	✓	✓	✓
2.2.4 Planificación de programas	¿Desarrolla el docente la planificación de programas definiendo los pasos a seguir, fijando metas que permitan lograr el aprendizaje?	✓	✓	✓	✓
2.2.5 Tópicos disciplinares	¿Utiliza el docente estrategias, métodos o técnicas para el desarrollo de tópicos de carácter básicos para que los estudiantes desarrollen y construyan sus aprendizajes?	✓	✓	✓	✓
2.2.6 Evaluación de aprendizajes	¿Aplica el docente instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de los estudiantes?	✓	✓	✓	✓
<b>D3/ 2.3 Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad</b>					
2.3.1 Proyectos institucionales	¿Participa el docente activamente en proyectos institucionales ejecutables a fin de colaborar con las familias de la comunidad del entorno?	✓	✓	✓	✓
2.3.2 Trabajo de equipo	¿Desarrolla el docente proyectos de trabajo conjunto con la comunidad a fin de generar posibles soluciones a su problemática?	✓	✓	✓	✓
2.3.3 Relación con la comunidad.	¿Incorpora el docente a sus planes y prácticas de enseñanza intercultural los saberes y recursos culturales de la comunidad?	✓	✓	✓	✓
<b>D4/ 2.4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>					
2.4.1 Experiencias de desarrollo profesional	¿Transmite el docente su experiencia profesional trascendiendo en la formación de los aprendizajes de los estudiantes?	✓	✓	✓	✓
2.4.2 Políticas a diferentes	¿Se integra el docente a la participación en plataformas de				

Niveles.	concertación y desarrollo convocada por los gobiernos locales, regionales y dependencias del gobierno central?	✓	✓	✓	✓	
2.4.3 Normas, principios y acuerdos	¿Acata el docente, con su accionar en la institución, las normas, principios y acuerdos con éscas respeto a las personas?	✓	✓	✓	✓	

*El Instrumento es válido y pertinente f*



**Dr. Jaime Alba Vidal**

4.3 Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliani. Docente Universidad Privada “Antenor Orrego” y Universidad Nacional de Trujillo.



**USMP**  
SAN MARTÍN DE PÓRRES

**ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista:

**HEYNER YULIANO MARQUEZ YAURI**

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X)    2. Guía de entrevista ( )    3. Guía de focus group ( )  
4. Guía de observación ( )    5. Otro \_\_\_\_\_ ( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo ( )    2. Cuantitativo (X)    3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	Gestión pedagógica del director y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico de La Libertad en el año 2019
Línea de investigación:	Educación Tecnológica Superior Pública

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Buchelli Torres, Hugo Frederihs	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Alfaro Saavedra, Maura	

Santa Anita, 20 de Febrero del 2019



*Recibido*  
*Dr. Heyner Yuliano Marquez Yauri*  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
0202, 0211, 0219




### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. <b>SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de esta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. <b>CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. <b>COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. <b>RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/45708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/45708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

#### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Glayner Tulcano Marquez Yauri
Sexo:	<input checked="" type="checkbox"/> Hombre (X) <input type="checkbox"/> Mujer ( )           Edad 45 (años)
Profesión:	Especialista en Educación - Ms., en Educ.
Especialidad:	Temas Naturales
Años de experiencia:	45 años
Cargo que desempeña actualmente:	Docente
Institución donde labora:	Universidad Privada Antenor Orosco
Firma:	

Dr. Glayner Tulcano Marquez Yauri  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
C.O.G. 87331

### FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
**VARIABLE 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del instrumento	Buchelli Torres, Hugo Frederihs					
Variable 1: independiente	Gestión Pedagógica					
Definición Conceptual:	Definido como las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume la currícula y la traduce en una planeación didáctica, las formas de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de sus alumnos.					
Población:	29					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1/ 1.1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.						
1.1.1 Planificación y Estrategias directivas	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve la participación de la comunidad educativa en la elaboración del PEI, PCI, PAT, RI?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISP JDS promueve espacios de participación y organización de la comunidad educativa para evaluar los documentos de gestión para la mejora de los aprendizajes?	✓	✓	✓	✓	
1.1.2 Cultura y clima institucional	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve y socializa acciones que permiten la buena convivencia en la institución?	✓	✓	✓	✓	
1.1.3 Proceso Enseñanza-Aprendizaje	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS motiva y orienta a los docentes en el buen uso de los materiales y equipos educativos?	✓	✓	✓	✓	

	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS gestiona el uso óptimo de los recursos económicos en favor de los aprendizajes?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve y gestiona la capacitación docente?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS orienta el proceso de planificación curricular con la participación de todos los docentes?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS supervisa y estimula el estricto cumplimiento de las horas lectivas, observación de clase y orienta en la aplicación de estrategias metodológicas?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS facilita al docente para que desarrolle e implemente proyectos educativos innovadores con los estudiantes?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS evalúa, promueve y actualiza el Diseño Curricular Nacional adaptándolo a las demandas de las necesidades de los alumnos de la Provincia de Pacasmayo?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve las relaciones con líderes de los micros y pequeñas empresas para generar alianzas con el sector productivo?	✓	✓	✓	✓	
<b>D2/ 1.2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</b>						
1.2.1 Planificación	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS organiza un plan de estudios participativo donde	✓	✓	✓	✓	

	se tengan en cuenta las características del entorno, la diversidad de la población, los lineamientos curriculares y estándares básicos de competencia?					
1.2.2 Desarrollo de Prácticas pedagógicas	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS fomenta la participación del sector productivo para la suscripción de convenios de prácticas pre profesional?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS realiza el monitoreo y cumplimiento de las prácticas pre profesionales?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS supervisa los documentos protocolos, fichas, asistencia, entrevistas a los jefes y desempeño de los estudiantes en el sector productivo?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve ferias de exposiciones de los trabajos de prácticas pre profesionales de los estudiantes?	✓	✓	✓	✓	
1.2.3 Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS promueve un plan de evaluación de docentes con el fin de dar incentivos y apoyo a la investigación?	✓	✓	✓	✓	
	¿Con qué frecuencia el director del ISTP JDS genera espacios de autoevaluación profesional y mejora continua?	✓	✓	✓	✓	

  
 M. Tatyana Isabel Margot Tello  
 M.E. EN ADMINISTRACIÓN  
 0000-00011  
 El instrumento es viable y pertinente.

**TABLA Nº 2**  
**VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE**

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Buchelli Torres, Hugo Frederiha					
Variable 2: Dependiente	Desempeño Docente					
Definición Conceptual:	Son las acciones que ejecuta el docente desde la planificación, ejecución, relación con la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad como dominios integrantes del marco del buen desempeño docente.					
Población:						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Cohereci	Referencia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1/2.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
2.1.1 Proceso pedagógico Teórico y Práctico	¿Demuestra el docente tener la capacidad de comprender la teoría del proceso pedagógico?	✓	✓	✓	✓	
	¿Demuestra el docente tener la capacidad de comprender la práctica del proceso pedagógico?	✓	✓	✓	✓	
2.1.2 Manejo curricular	¿Planifica el docente la Unidad Didáctica, Sesión de Aprendizaje de tal manera que esté alineado a la Programación Curricular anual?	✓	✓	✓	✓	
2.1.3 Proceso de enseñanza-aprendizaje.	¿Domina el docente los fundamentos y conceptos del área curricular de la especialidad que enseña?	✓	✓	✓	✓	
2.1.4 Contextualización	¿Domina el docente la contextualización de los elementos necesarios para una realidad concreta seleccionando recursos apropiados?	✓	✓	✓	✓	
2.1.5 Sesiones de aprendizaje	¿Construye el docente secuencias pertinentes de los procesos de sesiones planificando la evaluación?	✓	✓	✓	✓	
<b>D2/ 2.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
2.2.1 Comunicación adecuada	¿Genera el docente una comunicación adecuada orientando a	✓	✓	✓	✓	

	lograr un mejor entendimiento de los aprendizajes?					
2.2.2 Relaciones Interpersonales	¿Establece el docente relaciones interpersonales adecuadas para lograr ambientes apropiados para el desarrollo de los aprendizajes?	✓	✓	✓	✓	
2.2.3 Organización del aula	¿Organiza el docente, el espacio físico de las aulas a las necesidades del aprendizaje y que sean interactivos generando comodidad y sean agradables?	✓	✓	✓	✓	
2.2.4 Planificación de programas	¿Desarrolla el docente la planificación de programas definiendo los pasos a seguir, fijando metas que permitan lograr el aprendizaje?	✓	✓	✓	✓	
2.2.5 Tópicos disciplinares	¿Utiliza el docente estrategias, métodos o técnicas para el desarrollo de tópicos de carácter básicos para que los estudiantes desarrollen y construyan sus aprendizajes?	✓	✓	✓	✓	
2.2.6 Evaluación de aprendizajes	¿Aplica el docente instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de los estudiantes?	✓	✓	✓	✓	
<b>D3/ 2.3 Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad</b>						
2.3.1 Proyectos institucionales	¿Participa el docente activamente en proyectos institucionales ejecutables a fin de colaborar con las familias de la comunidad del entorno?	✓	✓	✓	✓	
2.3.2 Trabajo de equipo	¿Desarrolla el docente proyectos de trabajo conjunto con la comunidad a fin de generar posibles soluciones a su problemática?	✓	✓	✓	✓	
2.3.3 Relación con la comunidad.	¿Incorpora el docente a sus planes y prácticas de enseñanza intercultural los saberes y recursos culturales de la comunidad?	✓	✓	✓	✓	
<b>D4/ 2.4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
2.4.1 Experiencias de desarrollo profesional	¿Transmite el docente su experiencia profesional trascendiendo en la formación de los aprendizajes de los estudiantes?	✓	✓	✓	✓	
2.4.2 Políticas a diferentes	¿Se integra el docente a la participación en plataformas de	✓	✓	✓	✓	

Niveles.	concertación y desarrollo convocada por los gobiernos locales, regionales y dependencias del gobierno central?					
2.4.3 Normas, principios y acuerdos	¿Acata el docente, con su accionar en la institución, las normas, principios y acuerdos con ética respetando a las personas?	✓	✓	✓	✓	

  
 Daniel Torres  
 MSc. EN ADMINISTRACIÓN  
 000-98311

*el instrumento es viable y pertinente.*

## 5. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### 5. 1 Variable GESTIÓN PEDAGÓGICA

Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 6130 días.

```
RELIABILITY
/VARIABLES=GP1 GP2 GP3 GP4 GP5 GP6 GP7 GP8 GP9 GP10 GP11 GP12 GP13 GP14 GP15
GP16 GP17 GP18
/SCALE('GESTIÓN PEDAGÓGICA.Buchelli') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

#### Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

#### Escala: GESTIÓN PEDAGÓGICA.Buchelli

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	96,8
	Excluido <sup>a</sup>	1	3,2
Total		31	100,0

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	18



## 5.2 Variable DESEMPEÑO DOCENTE

Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 6130 días.

### RELIABILITY

```
/VARIABLES=DD1 DD2 DD3 DD4 DD5 DD6 DD7 DD8 DD9 DD10 DD11 DD12 DD13 DD14 DD15  
DD16 DD17 DD18  
/SCALE('DESEMPEÑO DOCENTE.Buchelli') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

### Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

### Escala: DESEMPEÑO DOCENTE.Buchelli

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	96,8
	Excluido <sup>a</sup>	1	3,2
	Total	31	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	18

