UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32264 DE JESÚS, LAURICOCHA, 2020

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA EDUCACION

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PEDAGÓGICA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

TESISTA: ALBORNOZ TOLENTINO INDIRA LEONCIA

ASESOR: DR. ROJAS FLORES AGUSTÍN RUFINO

HUÁNUCO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi familia, con mucho aprecio, por estar presentes en todos los momentos importantes.

Indira Leoncia

AGRADECIMIENTO

A los dignos docentes de la Escuela de Posgrado -UNHEVAL, por compartir sus conocimientos, brindarme sus enseñanzas y acceso a sus diferentes experiencias.

A los jurados de tesis, por su gran aporte para la culminación y sustentación del presente trabajo de investigación.

El más sincero agradecimiento al Dr. Agustín Rufino, Rojas Flores asesor de esta Tesis, por su valiosa colaboración y dirección para la elaboración y ejecución del proyecto de investigación

A todos los docentes y personal directivo de la Institución Educativa N° 32264, Lauricocha, por el apoyo en cuanto a la aplicación de los instrumentos.

A mi familia por el apoyo moral y económico para culminar mis estudios.

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar si la gestión pedagógica tiene relación con el desempeño docente. Es una investigación básica, y correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista “la utilidad principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas” (p. 63). Se tomó una muestra de 17 docentes, a quienes se aplicó la técnica de encuesta con su cuestionario; la encuesta para recoger la información respecto a la variable gestión pedagógica y otra encuesta para recopilar información respecto a la variable desempeño docente, las dos encuestas fueron validados por criterio de juicio de expertos y se determinó los niveles de confiabilidad con alfa de Cronbach. Como resultados se tiene que la gestión pedagógica en los docentes califica 52,9% como Regular y 47,1% como Adecuada, como también en cuanto a desempeño docente el 76,5% se ubican en el nivel Regular, 17,6% en Bueno y 5,9% en Excelente. Y se concluye que existe relación significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha en el año 2020. (Rho = 0,631 con p = 0,007), Asimismo, se tiene relación significativa entre Dimensión pedagógica y desempeño docente (Rho = 0,492 con p = 0,045), y no existe relación significativa entre Dimensión curricular y desempeño docente (Rho = 0,403 con p = 0,109), no existe relación significativa entre Dimensión organizativa y desempeño docente (Rho = 0,388 con p = 0,124) y no hay relación significativa entre Dimensión administrativa y desempeño docente (Rho = 0,029 con p = 0,913)

Palabras clave: innovación, labor docente, liderazgo.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine if pedagogical management has a relationship with teaching performance. It is a basic and correlational research, according to Hernández, Fernández and Baptista “the main usefulness of correlational studies is to know how a concept or variable can behave by knowing the behavior of other related variables” (p. 63). A sample of 17 teachers was taken, to whom the survey technique with its questionnaire was applied; the survey to collect information regarding the pedagogical management variable and another survey to collect information regarding the teaching performance variable, the two surveys were validated by expert judgment criteria and the reliability levels were determined with Cronbach's alpha. The results show that teachers' pedagogical management rates 52.9% as Regular and 47.1% as Adequate, as well as in terms of teaching performance, 76.5% are at the Regular level, 17.6% at Good and 5.9% in Excellent. And it is concluded that there is a significant relationship between pedagogical management and teaching performance in Educational Institution No. 32264 of Jesús, Lauricocha in the year 2020. (Rho = 0.631 with p = 0.007), Likewise, there is a significant relationship between pedagogical dimension and performance teacher (Rho = 0.492 with p = 0.045), and there is no significant relationship between curricular dimension and teaching performance (Rho = 0.403 with p = 0.109), there is no significant relationship between organizational dimension and teaching performance (Rho = 0.388 with p = 0.124) and there is no significant relationship between administrative dimension and teaching performance (Rho = 0.029 with p = 0.913)

Keywords: innovation, teaching work, leadership.

ÍNDICE

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

RESUMEN v

ABSTRACT vi

ÍNDICE vii

INTRODUCCIÓN ix

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema 10

1.2 Justificación e importancia de la investigación 12

1.3 Viabilidad de la investigación 11

1.4 Formulación del problema 12

1.4.1 Problema general 12

1.4.2 Problemas específicos

1.5 Formulación de objetivos 13

1.5.1 Objetivo general

1.5.2 Objetivos específicos

CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis 15

2.1.1 Hipótesis general

2.1.2 Hipótesis específicas

2.2 Operacionalización de variables 16

2.3 Definición operacional de variables 16

CAPITULO III. MARCO TÉORICO

3.1 Antecedentes de investigación 18

3.2 Bases teóricas 24

3.3 Bases conceptuales 35

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito 39

4.2 Tipo y nivel de investigación 39

4.3 Población y muestra 39

4.3.1 Descripción de la población
4.3.2 Muestra y método de muestreo
4.3.3 Criterio de inclusión y exclusión
4.4 Diseño de investigación 40
4.5 Técnicas e instrumentos 40
4.5.1 Técnicas
4.5.2 Instrumentos
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos 41
4.7 Aspectos éticos 42
CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN
5.1 Análisis descriptivo 43
5.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis 53
5.3 Discusión de resultados 51
5.4 Aporte científico de la investigación 56
CONCLUSIONES 57
SUGERENCIAS 58
REFERENCIAS 59
ANEXOS 63
ANEXO 01. Matriz de consistencia 64
ANEXO 02. Consentimiento informado 65
ANEXO 03: Instrumentos 66
ANEXO 04: Validación de los instrumentos por expertos 69

NOTA BIOGRÁFICA **95**

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

INTRODUCCIÓN

En la actualidad resulta importante conocer la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, ello con la finalidad de presentar resultados, aportes y recomendaciones que nutran al constructo teórico de las variables. Dicho lo anterior, se hace una ligera descripción de los capítulos del presente estudio para considerar todo el trabajo desarrollado.

La investigación toma como objetivo el de determinar la relación entre la gestión pedagógica con el desempeño docentes en la institución educativa N° 32264 Jesús, Lauricocha, 2020. El informe de investigación consta de cinco capítulos.

El Capítulo I, contiene la descripción del problema de investigación, la formulación del problema de investigación, así como también se presenta el objetivo general y los objetivos específicos.

El Capítulo II, nos muestra el enunciado de las hipótesis, donde se formula la hipótesis general y se detallan las hipótesis específicas, también se describe la definición operacional de las variables.

El Capítulo III, muestra en detalle el marco teórico donde se sustenta las teorías que son la base fundamental de la investigación, se describen los antecedentes internacional, nacional y regional, como también se presenta las bases conceptuales.

El Capítulo IV, describe el contenido del marco metodológico que se aplicó en la investigación, se describen la población y las consideraciones sobre la muestra elegida, y las técnicas que se han aplicado para estructurar los instrumentos y procesarlos, y se muestra también la forma como han sido validada y cómo se realizó el cálculo de confiabilidad.

En el Capítulo V, se presenta los resultados obtenidos en la investigación y se realiza la discusión en base a los antecedentes, marco teórico y los resultados obtenidos. También, se presenta con detalle la conclusión y las sugerencias.

Se incluye las referencias bibliográficas que se han utilizado en todo el proceso y los anexos necesarios.

El autor

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

El trabajo pedagógico es importante para conseguir que la sociedad pueda evolucionar hacia el equilibrio de una mejora en su calidad de vida y que el protagonismo sobre el desempeño docente es preponderante por su contribución a la calidad educativa, de este modo, los docentes en su práctica pedagógica se convierten en una herramienta que incrementan los niveles de calidad educativa, presentándose de modo directo en los procesos de enseñanza – aprendizaje, lo cual responde al rol fundamental sobre el acompañamiento pedagógico al estudiante.

Al respecto, Seda (2012) hace referencia a un factor que interviene en la problemática actual relacionada con las actitudes, dicha situación se trata en el comportamiento que tiene el docente para hacer posible que se motiven a los estudiantes en su formación y por consiguiente se logre el éxito de la carrera docente.

Ante ello, las distintas realidades en las condiciones sociales y laborales de los docentes hacen que su trabajo difiera en uno y otro contexto, lo cual se refleja en los resultados contrapuestos de los estudiantes que de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2016) en el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) llevada a cabo en el 2015, refieren que existen resultados favorables en países como Singapur, Japón, Estonia, Finlandia y Canadá. Además, según el informe de PISA (2019) sobre las pruebas realizadas en el 2018, se tiene que los países asiáticos obtuvieron los primeros lugares. En esta realidad el trabajo de los docentes se presenta de manera adecuada ante la dirección pedagógica, los factores que se consideran claves son el logro del éxito en educandos y escuelas de educación pública (UNESCO, 2019). Esa situación es desigual con relación a países de Latinoamérica donde los estudiantes alcanzaron puntuaciones menores al promedio, entre ellos México, donde sólo el 1% de la muestra obtuvieron los resultados esperados en sobresaliente. Ante esto, el docente es pieza clave en la práctica pedagógica y ejercicio de la mejora educativa; ya que tiene la óptica de lo que lo que la sociedad exige, necesita y puede contribuir con el desarrollo nacional; es por ello, que se han venido estableciendo distintas evaluaciones a los docentes.

En México, en el 2013, se expidió una reforma constitucional en materia educativa. Con fines de fortalecer la calidad de la educación se impuso la evaluación docente obligatoria como elemento central y eje estratégico, así como para “una valoración integral del desempeño docente”. Asimismo, Arismendi (2018) en cuanto a la realidad de la evaluación del desempeño docente en Colombia, manifiesta que ” para lograr un camino hacia la mejora de la calidad educativa en Colombia, consideramos necesario elaborar una evaluación integral centrada en las competencias del docente en su proceso formativo y en su desempeño en el aula, teniendo en cuenta otras variables externas, como el número y características de los alumnos y el contexto social y económico, que la evaluación aporte reflexión pedagógica, reuniones de maestros y trabajo en equipo que lleven nuevos sistemas de formación de maestros.

A nivel nacional se generan constantes cambios sociales y problemas que repercuten en las instituciones educativas tales como el acceso a la tecnología, la cobertura educativa, los materiales educativos, la misma realidad educativa y familiar del entorno educativo, las condiciones laborales, entre otros. Para agregar, otro factor que influye es la insatisfacción de parte del personal docente, generado por lo descrito. Al respecto, Stromquist (2018) menciona que la carencia de motivación extrínseca desde la función del director, también compromete el desarrollo del equipo administrativo de la organización.

La gestión pedagógica para recuperar la función en el rol del docente; ya que todo esto se convierte en los principales factores que traen como consecuencia la deficiencia en el logro de los aprendizajes que alcanzaron los estudiantes, así como lo mostraron los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) realizada en el 2018, donde solo una cantidad mínima logró alcanzar un porcentaje de nivel satisfactorio, siendo el caso de lectura al 16.2% y en matemática con un 14.1%; y hallándose un porcentaje considerable de estudiantes ubicados en los niveles previo al inicio e inicio (MINEDU, 2018). Asimismo, estos resultados reflejaron que existen grandes deficiencias tanto en el acompañamiento pedagógico como en el rendimiento docente y, se convierten en grandes desafíos para la Educación Básica Regular (EBR)

En el Perú, en los últimos años, por política de estado se está monitoreando el desempeño del docente enmarcando en el Marco del Buen Desempeño Docente, dando mayor relevancia al aspecto pedagógico, ya que es el soporte principal de toda

organización educativa. A ello se relaciona el cuarto compromiso de gestión que relacionado con el acompañamiento y monitoreo a docentes. El compromiso se orienta a mejorar la ejecución de los procesos didácticos de las sesiones de aprendizaje, dentro del desempeño docente.

Para ello, el líder pedagógico que ejerce la gestión directiva debe estar preparado y dar mayor énfasis a la actividad pedagógica, acompañando y monitoreando a sus docentes para alcanzar el logro de aprendizaje en el alumno.

Ruiz (2011) menciona: "En el marco de la educación de calidad en nuestra patria se viene realizando una serie de acciones; así tenemos como ejemplos las capacitaciones a los docentes y directivos, y las evaluaciones del rendimiento de los estudiantes de Educación Básica Regular (Primaria y Secundaria), que son la pruebas ECE en especial de las habilidades de producción y comprensión de textos escritos y de las habilidades matemáticas"

Los impactos generados por tales acciones solo han logrado ver el problema educativo desde un solo ángulo, es decir, que los bajos niveles de rendimiento de los estudiantes depende de la gestión pedagógica que se realiza en la institución. En ese sentido, se requiere ampliar la visión para destacar que otros factores imprescindibles tienen influencia sobre la calidad del servicio educativo.

Batista, (2001), define: "la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos".

Estrada, (2013), menciona que "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".

Este problema radica que muchas instituciones carecen de los documentos de gestión directivo y de docentes poco capacitados, a esta área de gestión pedagógica y desempeño docente de gran importancia. Como docentes estamos obligados a practicar la gestión pedagógica y tener buen desempeño docente, con el objetivo de mejorar los aprendizajes en los estudiantes.

Según UNESCO (2014) indica lo siguiente: “La mayor parte de los directores no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostenta la capacidad organizativa; es pues, necesaria fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares” (p. 11)

Por lo que es importante, propiciar una adecuada gestión pedagógica y buen desempeño docente para la gestión de aprendizajes, en los estudiantes como la capacidad creadora que le permita adquirir destrezas y habilidades para lograr la mejora de los aprendizajes.

La gestión pedagógica en los centros educativos es clave fundamental del proceso de transformación en la educación. Una de las principales transformaciones es la interacción con los alumnos, puestos que estos se enfrentaran con los cambios que existe en la sociedad. Es aquí donde se construirán las condiciones subjetivas y objetivas del trabajo docente.

En la Institución Educativa. N° 32264 Jesús, de la Provincia Lauricocha, se observa bajo rendimiento académico de los estudiantes tales resultados se muestran en las pruebas de la ECE (Evaluación Censal de Estudiantes) entonces es de preocupación el conocer qué está pasando con la gestión pedagógica y el desempeño docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje. También se observa, en la institución educativa, dificultades con algunos miembros del personal docente, puesto que incumplen con sus responsabilidades con frecuentes inasistencias, tardanzas, no elaboran su programación, sesiones de aprendizaje, no se capacitan, ni se actualizan para emplear TIC, lo cual perjudica el aprendizaje de los estudiantes. Si un maestro no programa y desarrolla una sesión de aprendizaje coherente que tenga necesidades e intereses de los estudiantes, pierde la oportunidad de formar personas con responsabilidad social. Consideramos que las causas de este problema son, por un lado, esa falta de preparación y actualización de los docentes, en su mayoría salen de licencia y faltan permanentemente, carencia de creatividad en la aplicación de estrategias metodológicas efectivas, como también el dominio de teorías pedagógicas y estratégicas para el manejo de personal a cargo y propiciar un clima organizacional adecuado y un desarrollo profesional óptimo.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

1.2.1 Justificación

- La presente investigación se justifica a nivel social, porque parte de la necesidad del trabajo pedagógico en la institución educativa, teniendo énfasis en la gestión y desempeño, frente a la necesidad de determinar la relación entre las variables gestión pedagógica y desempeño docente en la institución educativa.
- Es necesario evaluar la gestión pedagógica, y el desempeño docente en las instituciones educativas, para determinar las dimensiones que tienen mayor dificultad o potencial y ver como estas inciden en la buena labor educativa en una institución educativa y poderlas controlar.

1.2.2 Importancia

Es de importancia porque la investigación pretende conocer la correlación entre las variables gestión pedagógica y el desempeño docente para aportar a la formación de directivos como fuente de la investigación que se hará conocer a la Unidad de Gestión Educativo Local y directivos para la implementación de planes o acciones que ha de realizar dentro de la gestión directivo.

1.3 Viabilidad de la investigación

La investigación ejecutada fue viable su ejecución, donde toda limitación que se presentó en el desarrollo de la investigación fue subsanada en tiempo oportuno y previsto.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo es la correlación que hay entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Cómo es la relación entre Dimensión pedagógica y el desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020?

- ¿Cómo es la relación entre Dimensión curricular y el desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020?
- ¿Cómo es la relación entre Dimensión organizativa y el desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020?
- ¿Cómo es la relación entre Dimensión administrativa y el desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Conocer el nivel de correlación entre gestión pedagógica y desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha.

1.5.2 Objetivos específicos

- Estimar el nivel de correlación que hay entre Dimensión pedagógica y desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020.
- estimar el nivel de correlación que existe entre Dimensión curricular y desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020.
- Estimar el nivel de correlación que hay entre Dimensión organizativa y desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020.
- Estimar el nivel de correlación que hay entre Dimensión administrativa y desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Hi: Existe correlación significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020.

Ho: No existe correlación significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020

2.1.2 Hipótesis específicas

- Se presenta correlación significativa entre la Dimensión pedagógica y el desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020.
- Se presenta correlación significativa entre la Dimensión curricular y el desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020.
- Se presenta correlación significativa entre la Dimensión organizativa y el desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020.
- Se presenta correlación significativa entre la Dimensión administrativa y el desempeño docente en la I. E. N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020.

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
V1 Gestión pedagógica	Pedagógica	Material didáctico. Ambiente Recursos Módulos de aprendizaje Evaluación de aprendizaje.	CUESTIONARIO TEST VALORADO (CON 20 ÍTEMS)
	Curricular	Estrategias metodologías Elaboración de las programación curricular, proyecto y sesión de aprendizaje.	
	Organizativa	Instrumentos de gestión: Proyecto Educativo Plan Anual Trabajo, Institucional, Reglamento Interno, Proyecto Curricular Institucional. Proyectos institucionales. Comisiones de trabajo.	
	Administrativa	Monitoreo de la práctica pedagógica. Cumplimiento de normas Supervisión de funciones.	
V2 Desempeño	Preparación para la enseñanza de los aprendizajes.	Programación curricular Conocimientos actualizados Actualidades y necesidades	CUESTIONARIO

docente	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Estrategias Materiales didácticos Resolución de problemas Evaluación Uso de materiales Ambiente	TEST VALORADO (CON 20 ÍTEMS)
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Proyectos. Clima democrático. Prácticas de enseñanza Fomentación del trabajo.	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad Docente.	Conocimiento Aprendizaje Dificultades de enseñanza Disposición laboral	

2.3 Definición operacional de variables

- **Gestión pedagógica**

UNESCO (2011) indica que es el "proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje, uso de estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos" (p. 36)

- **Desempeño docente**

Topalaya (2018) manifiesta que "es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales" (p. 39)

- **Dimensión pedagógica**

Implica los contenidos y los propósitos de enseñanza, a la relación pedagógica; al vínculo del conocimiento, a la concepción de alumno docente, de aprendizaje, con las estrategias didácticas y su evaluación.

Según Mayela Morales (2021) dimensión pedagógica "es el espacio de encuentro, desarrollo y concreción cotidiana de una propuesta curricular entre alumnos y docentes. Dichas prácticas pedagógicas cotidianas que forman de esta dimensión están comprendidas por lo que realmente se está haciendo" (p. 35)

- **Dimensión curricular**

Permite reflexionar acerca de los procesos de enseñar del docente. Los estilos de enseñanza que posee el docente, las formas de enseñar del docente que presenta al estudiante.

- **Dimensión organizativa**

Hace referencia a la compleja trama de posiciones que ocupan los elementos de la organización, la distribución de puesto de trabajo, la función, el compromiso, responsabilidad en las tareas o actividades que se realizan. Para que la escuela cumpla su función en la transmisión y producción de conocimiento la dimensión organizacional debe ser coherente y facilitadora de los aprendizajes pedagógicos del establecimiento, requiere de un sistema de comunicaciones que funcione de forma clara y precisa.

- **Dimensión administrativa**

Es llevar el control y administración del personal docente desde el punto de vista laboral, captación y manejo de los recursos económicos y materiales, la administración del uso del tiempo de los docentes y de las jornadas escolares, la seguridad e higiene de los educandos de toda la escuela, así como dar información de la supervisión escolar de los movimientos administrativos, tales como: Registro , inscripción y certificación de alumnos, control escolar, datos estadísticos, movimientos de personal, materiales, y financieros entre otros.

CAPÍTULO III. MARCO TÉORICO

3.1 Antecedentes de investigación

A. Nivel Internacional

Sotelo, M. et al. (2019) en la investigación: "Gestión Pedagógica que realiza la directora en el desempeño de los docentes de educación secundaria en el turno vespertino del Colegio Público Augusto C. Sandino", Managua, año 2019, presentado a la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Utilizó para el desarrollo de este proceso la observación y entrevistas aplicado a la directora, docentes y estudiantes para lograr realizar un análisis del nivel de calidad de gestión pedagógica ejecutada en su desempeño de la directora. Se logró comprobar que la directora desempeña el proceso pedagógico en cada una de las actividades respecto a trabajos curriculares y extracurriculares. También se logró constatar que la directora desempeña el proceso pedagógico en cada actividad curricular y extracurricular que se desarrolla en el centro y el liderazgo que emplea al momento de dichas actividades es democrático. Se logró identificar que el acompañamiento que brinda la directora a los docentes no es improvisado en función de la disposición del inspector y este acompaña a los docentes en el proceso de la enseñanza aprendizaje.

Pérez, L. (2021) en su tesis doctoral: Gestión directiva hacia el profesorado y efectividad del desempeño didáctico. análisis en la Universidad Nacional de Chimborazo, presentado a la Universidad de Jaén, tiene como objetivo determinar relación entre gestión directiva dirigida al profesorado y desempeño didáctico. El enfoque fue cuantitativo, nivel correlacional. Con una población formada por 723 docentes y 9535 de estudiantes. Como principales resultados, la mayor parte de factores de calidad de vida laboral y gestión de formación están correlacionados de manera positiva; los factores provenientes de variables disposicionales y contextuales tienen correlación significativa con los factores de gestión de formación. Se concluye que, cada componente donde se evalúan a los directivos, así como, en evaluaciones de estudiantes a profesores existe necesidad de mejora y debe ser parte de la gestión directiva.

Martínez, M. (2014). Indagó sobre: El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cúpira durante el año escolar 2012 – 2013, Venezuela. Llegó a las siguientes conclusiones: Aplicó como instrumento la encuesta con escala Likert, es un estudio descriptivo y donde concluye que es de importancia el liderazgo que manifiesta el director tiene importancia, y su incidencia es positiva en los maestros en su labor pedagógica.

Piloso Anchundia, S. (2013**)** en su tesis **"**Gestión pedagógica en el aula: Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativo Amazonas y Juan Pío Montufar del Cantón de San Juan Bosco", presentado a la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Cuyas conclusiones afirman lo siguiente: Existe deficiencia en el manejo de habilidades pedagógicas en la zona rural, lo que genera un inadecuado clima de aula. Los aprendizajes por competencias no son promovidos por el docente.

B. Nivel Nacional

Cosar, R. (2021) su tesis: Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021, presentado a la Universidad César Vallejo, es un estudio no experimental descriptivo. Toma una población de 85 docentes, y como muestra toma a 70 docentes. Aplicó la encuesta con su encuesta cuya confiabilidad se estableció con Alfa de Cronbach. En sus resultados se tiene "el nivel de la gestión educativa, el 8,6% afirmaron que el desempeño docente es muy deficiente, 27,1% deficiente, 62,9% eficiente y 1,4% muy eficiente. El análisis inferencial de la hipótesis indica que el coeficiente Rho de Spearman fue 0,548, de sig. 0,01 determinándose que hay correlación moderada y positiva entre ambas variables. Su p-valué de 0,00 (0,000)"

Ramírez, R., et al. (2021) en la tesis: Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías Ayabaca, 2020. El presente informe de investigación responde a una investigación cuantitativa cuya hipótesis general formulada fue: el diseño de un Plan de Gestión Pedagógica contribuirá de manera efectiva en fortalecer en los docentes su desempeño como tal. Es una investigación no experimental, toma el método descriptivo, con un diseño no experimental, con 50 docentes como muestra se concluye que los resultados de

investigación tienen “un nivel de significancia del 5%, que hay correlación positiva media (r = 0,587), el desempeño docente y la gestión pedagógica en instituciones educativas primarias del distrito de Frías en el año escolar 2021”

Alcohoser, R. (2020) en su investigación: La Gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada Santa Anita, año 2019, que presenta a la Universidad César Vallejo, muestra utilizó como variables gestión pedagógica y trabajo colaborativo (dimensiones: acuerdo a una meta, comunicativa, actuación con un plan de acción, desempeño sinérgico, actuación con meta cognición, interacción con comunicación asertiva, responsabilidad personal). La población seleccionada para realizar esta investigación la conformaron 80 docentes de una institución educativa privada. Aplicó un cuestionario, determinando su confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach que resulta 0,807 en la variable Gestión pedagógica y con 0,810 en la variable de Trabajo colaborativo cada uno de ellos validados por juicio de expertos. Se determinó la existencia de una correlación significativa entre las variables (Rho = 0,321).

Quispe, M. (2019) en el artículo: “La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente” indica que la investigación realizada con docente, estudiantes y directivos del nivel secundario e la I.E.P. Bertolt Brecht en el Cercado de Lima. La investigación es cuantitativa, con un diseño relacional. Con una muestra (234) estudiantes, docentes (49) y directivos (9) aplicó una encuesta. Aplicó la prueba de correlación de Pearson en la contrastación entre las variables. Su conclusión “evidencia que a una óptima gestión pedagógica del directivo, mayores serán los niveles de desempeño de los docentes. Y de manera contraria, si la gestión pedagógica del directivo no es priorizada, el desempeño de los docentes será limitado y con deficiencias” (r = 0,576 con p = 0,000).

Hidalgo, B. y Orbezo, V. (2019) en su artículo: “Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente”, presenta como objetivo determinar nivel de influencia de la variable liderazgo pedagógico en la variable desempeño del docente en las instituciones educativas de la UGEL Coronel Portillo, Pucallpa. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, cuyo diseño es correlacional. Toma

como población a 267 docentes, cuya muestra fue 158 docentes. Como conclusión indica que el liderazgo pedagógico, evaluado en los directivos, se determina que influye en su desempeño docente.

Malaspina, A. y Tiburcio, G. (2017), en la tesis titulada: "Gestión de calidad y gestión pedagógica en docentes de Institución Educativa N° 88229 – Chimbote 2017". Es una investigación correlacional y concluye que existe correlación positiva r = 0.58, con significancia bilateral = 0.033, por lo que afirma que hay relación directa de "la gestión de calidad con la gestión pedagógica, desde la perspectiva de los docentes, en la institución educativa".

Antezana, Irma (2018**),** en su tesis: "Gestión pedagógica y el trabajo docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la provincia de Huanta, Huancayo 2018". Es una investigación correlacional cuyas conclusiones son: - existe correlación directa entre gestión pedagógica y trabajo docente (r =0,757 y valor de significancia bilateral p = 0,004). Hay una correlación significativa entre gestión pedagógica y trabajo docente (r = 0,856 p = 0,000), muestra una correlación entre la dimensión apoyo al estudiante y el trabajo docente (r = 0,769 con p = 0,000), como también se tiene correlación baja (r=0,046 con p = 0,378) entre apoyo al desarrollo de los estudiantes con la coordinación entre el trabajo docente.

C. Nivel Regional

Palomino-Esteban, H. E. (2017**)** en su tesis: "Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco – 2017". Llega a concluir que: el clima organizacional y desempeño docente tiene una correlación positiva (r = 0,44 y p < 0,05). Por lo que afirma que al mejorar del clima organizacional se incrementa en los docentes el buen desempeño. Concluye, con los datos obtenidos, indica que existe una correlación alta entre el desempeño docente y el clima organizacional, la responsabilidad la emocionalidad, las capacidades pedagógicas, las relaciones interpersonales y el desempeño docente.

Ramos, R. (2015) en su investigación: "Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo del Pozuzo–Puerto Inca–Huánuco-2015, Donde muestra que la existencia de correlación significativa entre los resultados del

desempeño docente y el clima organizacional, donde resulta r = 0,97. Asimismo, se tiene correlación significativa (r = 0,54 y p =0,001) entre clima organizacional y dimensión enseñanza para el aprendizaje”

3.2 Bases teóricas

Gestión pedagógica

En los centros educativos la gestión pedagógica, es una clave fundamental del proceso de transformación en la educación. Una de las principales transformaciones es la interacción con los alumnos, puestos que estos se enfrentaran a los cambios existentes en la sociedad actual.

Freeman (1994), definió: “La Gestión Pedagógica es el proceso participativo, planificado y organizado por medio del cual el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo, guía, anima, motiva e involucra a la comunidad educativa a aunar esfuerzos y voluntades en función de lograr que todos los estudiantes aprendan para la vida.”

Montoya (2010), precisa: “Conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional y el Proyecto Curricular Institucional, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa.”

Smith (1995), en su investigación: Gestión del Docente en el Aula y no sólo dentro de ella sino también en su integración con la escuela y la de ésta con la comunidad, que no sería más de cómo gerencial, ser el líder pero sin demostrar que lo es, siendo una alternativa de mejora del proceso que implica la enseñanza-aprendizaje, señaló que los docentes no conocen cabalmente el sentido y aplicación de la acción gestionadora, situación que se refleja en una práctica deficiente del trabajo dentro del ambiente de aprendizaje en cuanto a los aspectos relativos a planificación, orientación, evaluación, liderazgo, comunicación y toma de decisiones relacionados con la actividad educativa.

De acuerdo con lo anterior se puede mencionar que la gestión del docente que realiza en el aula debe ser de suma importancia ya que el docente es el principal actor en el aula y tiene el cargo de hacer una planificación en su currículo para que este le pueda facilitar el trabajo dentro del aula. Asimismo, es importante mencionar las dimensiones: metodología, evaluación, motivación y empatía, en la gestión pedagógica. En la metodología se refiere al tipo de mecanismo y estrategias que utilizara el docente dentro de sus clases, la motivación que tiene el maestro frente a sus alumnos ya que el docente es un generador de emociones y dinámicas; fortalecer la profesión del docente y mejorar la calidad educación; la comunicación que hay entre el docente y el alumno, con miras de obtener conocimiento.

Condiciones necesarias para la Gestión Pedagógica

Clima escolar

Un ambiente de trabajo que muestre respeto y confianza facilita al docente oportunidades y espacios que facilitan el monitoreo, mayor compromiso con la labor pedagógica y una evaluación adecuada. La práctica de monitoreo y evaluación cumplen su función adecuada en un clima de trabajo bueno, viéndose las oportunidades para la mejora y crecimiento de los integrantes del grupo. Si las responsabilidades asumidas son los logros educativos deseados en los estudiantes, se toma como compromiso en los integrantes de la institución, desde el portero hasta los directivos. Definir objetivos y fines comunes, las competencias individuales, facilita aprovechar las fortalezas del grupo de trabajo. Por lo descrito, es importante tener un adecuado clima escolar, y esta es definitivamente es de suma importancia en una gestión escolar.

El trabajo en equipo

Malaspina et. al (2017) muestra que “aprender que el trabajo de equipo, requiere, que cada integrante, ponga a disposición de la organización sus habilidades individuales; en el entendido de que la fortaleza del grupo escriba en las potencialidades individuales. En este proceso, la individualidad debe estar por encima del individualismo y cada integrante debe tener bien clara la idea de que en la escuela el objetivo de la institución es más poderoso que los objetivos individuales a la suma de estos” (p. 54)

Rol del docente

El Ministerio de Educación (2014), indica que el docente cumple "el papel fundamental del educador es acompañar y facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje para propiciar situaciones que favorecen la elaboración de nuevos saberes y el desarrollo de los valores y las actividades previstas en el nuevo currículo. En la enseñanza la mediación fortalece los vínculos socioemocionales, morales y cognitivos para observar, comprender y mejorar el aprendizaje en los procesos de mediación, la actividad del docente se desplaza hacia el alumno, eje central de la acción; el saber hacer de la acción se concreta por el aprendizaje de técnicas a través de experiencias, talleres, simulaciones, ensayo de trabajo colaborativo, entre otros"

Compromiso de la escuela

El compromiso de toda institución educativa es la formación integral de sus estudiantes, y estos logren alcanzar sus objetivos educativos.

Paja (2017) manifiesta que "una institución educativa de calidad es la que logra el acceso, la permanencia y terminación satisfactoria de todos sus estudiantes. Todos los esfuerzos deben estas centrados bajo la premisa de logros de aprendizaje de los estudiantes" (p.24)

Desempeño Docente.

Campos, E. (2020) indica que "el desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje" (p.67)

Montenegro y Aldana (2003) manifiestan que el desempeño docente, "considerando y precisando que es el proceso de cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva" (p.18).

Cerda (2003), “las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación. Para el mismo autor, el desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal” (p. 73).

Dimensiones del desempeño docente

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Según MINEDU (2012) afirma que “la preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje” (p. 18).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Según MINEDU (2012) afirma que “la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: 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. 19)

Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad. Según MINEDU (2012) afirma que “la 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. 19).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Según MINEDU (2012) indica que: "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 a nivel nacional y regional" (p. 19).

3.3 Bases conceptuales

- **Dimensión organizativa.** Hace referencia a la compleja trama de posiciones que ocupan los elementos de la organización, la distribución de puesto de trabajo, la función, el compromiso, responsabilidad en las tareas o actividades que se realizan. Para que la escuela cumpla su función en la transmisión y producción de conocimiento la dimensión organizacional debe ser coherente y facilitadora de los aprendizajes pedagógicos del establecimiento, requiere de un sistema de comunicaciones que funcione de forma clara y precisa.

- **Dimensión administrativa.** Es llevar el control y administración del personal docente desde el punto de vista laboral, captación y manejo de los recursos económicos y materiales, la administración del uso del tiempo de los docentes y de las jornadas escolares, la seguridad e higiene de los educandos de toda la escuela, así como dar información de la supervisión escolar de los movimientos administrativos, tales como: Registro , inscripción y certificación de alumnos, control escolar, datos estadísticos, movimientos de personal, materiales, y financieros entre otros.

- **Desempeño docente.** Es el desempeño profesional del docente, se evidencia en la interrelación dialéctica de competencias profesional pedagógica que posee el docente para orientar, controlar, guiar y evaluar el proceso docente educativo. (Posse, 2005, p. 88).

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

La investigación se realizó en la Institución Educativa N° 32264 que está ubicada en el distrito de Jesús, provincia Lauricocha y departamento de Huánuco. Es una institución de nivel primaria y acoge a una población de estudiantes de diferente estatus económico, en su mayoría de familias dedicadas a los quehaceres del campo.

4.2 Tipo y nivel de investigación

De acuerdo a los propósitos de la investigación y de la naturaleza de los problemas que interesa analizar, el estudio pertenece al tipo básica, porque recoge información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (Ávila, 2005).

De acuerdo con la rigurosidad de la investigación, el estudio pertenece al nivel descriptivo, porque tiene como objetivo conocer las características de un fenómeno, así como establecer relaciones entre las variables, en un determinado momento o lugar. Permite tener conocimientos actualizado del fenómeno tal como se presenta. (Ávila, 2005).

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

La investigación tiene como población 17 docentes y 2 personal administrativo de la Institución Educativa N° 32264 Jesús, del nivel primaria:

Tabla 1.
Docentes del nivel primaria de la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020

DOCENTES	CANTIDAD
Director	1
Docentes de aula	16
Personal administrativo	2
TOTAL	18

Fuente: Asistencia del Personal Docente 2020
Diseño: Investigadora

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Cómo el acceso a la población, en el nivel Primaria, es total se ha considerado los 17 docentes de la I. E. N° 32264, como se muestra en la tabla 2.

Se aplicó el muestreo no probabilístico, porque se tomó integrantes de la muestra a todos los que aceptaron ser parte de ella..

Tabla 2
Muestra de docentes de la I. E. N° 32264 del nivel primaria de Jesús, Lauricocha 2020

DOCENTES	CANTIDAD
Director	1
Docentes de aula	16
TOTAL	17

Fuente: Asistencia del Personal Docente 2020
Diseño: Investigadora

4.3.3 Criterio de inclusión y exclusión

Se incluyó a los docentes que aceptaron plenamente ser parte de la muestra y que estuvieron laborando como docente contratado o nombrado.

4.4 Diseño de investigación

El diseño de transversal correlacional (Hernández et al., 2018, p.178), cuyo diagrama es el siguiente:

X1 ------→------- Y1

M = muestra

X1 = Gestión pedagógica

Y1 = Desempeño docente

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

Se utilizó la encuesta como técnica, con su cuestionario, las que se aplicaron a docentes de Institución Educativa N° 32264 Jesús, Lauricocha 2020.

Los cuestionarios utilizados; para evaluar la variable gestión pedagógica estuvo compuesta por 20 items y para evaluar la variable desempeño docente, también

estaba compuesto por 20 items, en ambos miden cuatro dimensiones y cada uno de ellos con cinco indicadores. Cada ítem estuvo valorado del 1 al 5, tal como se muestra en el Anexo 3.

4.5.2 Instrumentos

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Se aplicó la opinión de cinco expertos, como se muestran en fichas de validación, para validación externa, considerando como expertos a los docentes con grado de maestro y doctor. Las observaciones y recomendaciones se asumieron en los cuestionarios que se presentan en el anexo.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Se aplicó la prueba de alfa de Cronbach, tomando muestra piloto a diez docentes, para determinar la confiablidad de los instrumentos, obteniéndose al evaluar la gestión pedagógica se tiene (α = 0,93) y el avaluar el desempeño docente se obtiene (α = 0,87), siendo estos indicadores alto, por lo que consideramos los instrumentos altamente confiables para su aplicación.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Se ejecutó el proceso siguiente en la investigación:

- Se elaboró el proyecto de tesis.
- Se ejecutó el proyecto y se tomó la información cuantitativa, luego de validar los cuestionarios.
- La estadística descriptiva se aplicó para procesar los datos y obtener los estadígrafos, presentando los resultados en tablas y figuras.
- Se elaboró el informe final de acuerdo al reglamento establecido en la Escuela de Posgrado.
- Para la tabulación de información se elaboró la base de datos, codificando la información y de acuerdo a las tablas de valoración de cada de los instrumentos se procedió en la elaboración de tablas y figuras, las mismas que fueron descritas con frecuencias porcentuales.

4.7 Aspectos éticos

Se informó a los docentes sobre el objetivo de la investigación, comunicándose que la información que se obtenga se utilizará exclusivamente para efectos de la investigación, y que no ocasionará ningún daño contra la persona, para lo cual firmaron el consentimiento informado. Asimismo se indicó que pueden retirarse en cualquier momento.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Las tablas y figuras describen los resultados al aplicar los instrumentos, donde se describe la frecuencia absoluta y porcentual, y esta permite describirlas, teniendo en cuenta los niveles de valoración considerada.

Tabla 3
Base de datos obtenidos en las dimensiones y variables de estudio.

	Gestión pedagógica						Desempeño docente					
Ord	D1	D2	D3	D4	Gest_pedag		A1	A2	A3	A4	Desem_docen	
1	15	12	12	9	48	Regular	15	14	12	12	53	Regular
2	16	17	16	12	61	Adecuada	14	16	15	14	59	Regular
3	22	18	16	10	66	Adecuada	16	15	14	15	60	Regular
4	10	14	17	9	50	Regular	12	13	8	12	45	Regular
5	15	16	15	14	60	Regular	11	15	12	13	51	Regular
6	18	10	14	13	55	Regular	15	16	10	15	56	Regular
7	17	16	14	12	59	Regular	18	18	16	14	66	Adecuada
8	18	20	11	12	61	Adecuada	14	16	11	15	56	Regular
9	14	17	16	18	65	Adecuada	15	18	12	12	57	Regular
10	20	19	22	10	71	Adecuada	19	18	14	14	65	Adecuada
11	16	10	15	12	53	Regular	18	16	15	10	59	Regular
12	22	16	20	10	68	Adecuada	23	18	19	21	81	Muy adecuada
13	15	18	15	14	62	Adecuada	15	12	15	15	57	Regular
14	22	13	12	10	57	Regular	12	15	15	12	54	Regular
15	12	14	10	15	51	Regular	10	18	17	14	59	Regular
16	14	13	12	16	55	Regular	15	16	12	12	55	Regular
17	18	18	16	14	66	Adecuada	19	17	15	14	65	Adecuada

D1: Pedagógica

D2: Curricular

D3: Organizativa

D4: Administrativa

A1: Preparación para la enseñanza de los aprendizajes.

A2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

A3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

A4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

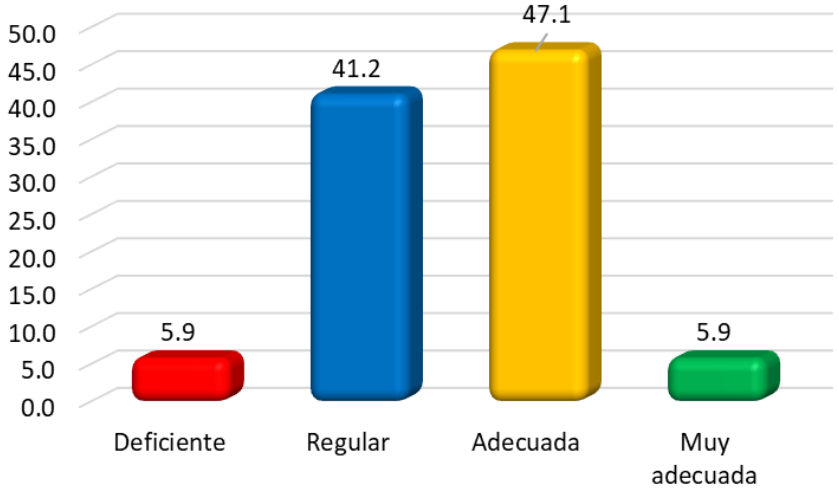
Descripción de la variable GESTIÓN PEDAGÓGICA

Tabla 4

Valoración de la dimensión pedagógica del docente en la I. E. N° 32264 del distrito Jesús, Lauricocha 2020

Nivel	fi	%
Deficiente	1	5.9
Regular	7	41.2
Adecuada	8	47.1
Muy adecuada	1	5.9
Total	17	100

Figura 1. Valoración de la dimensión pedagógica del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020



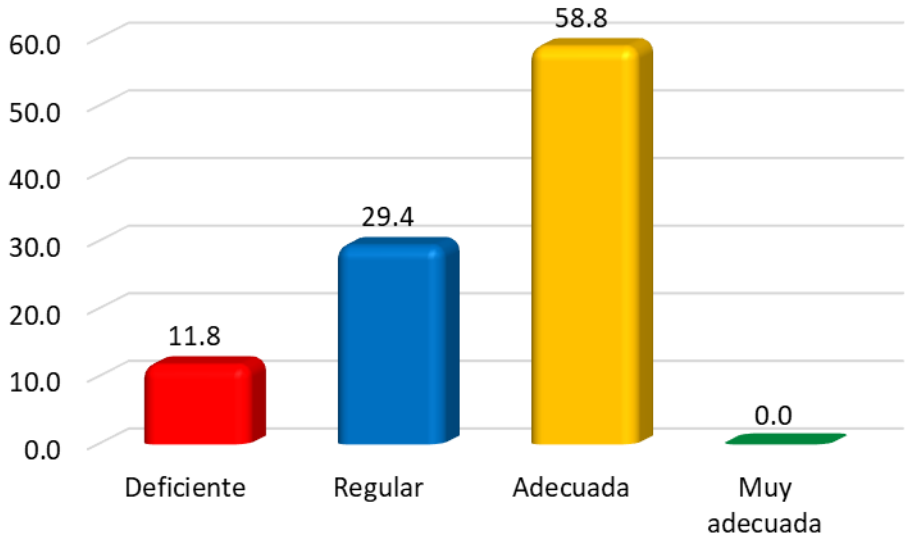
La tabla 4 y figura 1describe los resultados que se obtuvieron en la valoración de la dimensión pedagógica del docente en la I. E. N° 32264 del distrito de Jesús, donde se tiene del total de docentes 5,9% en el nivel deficiente, 41,2% en Regular, 47,1% en Adecuada y 5,9% en el nivel Muy adecuada.

Tabla 5

Valoración de la dimensión curricular del docente en la I. E. N° 32264 del distrito de Jesús, Lauricocha 2020

Nivel	fi	%
Deficiente	2	11.8
Regular	5	29.4
Adecuada	10	58.8
Muy adecuada	0	0.0
Total	17	100

Figura 2. Valoración de la dimensión curricular del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020



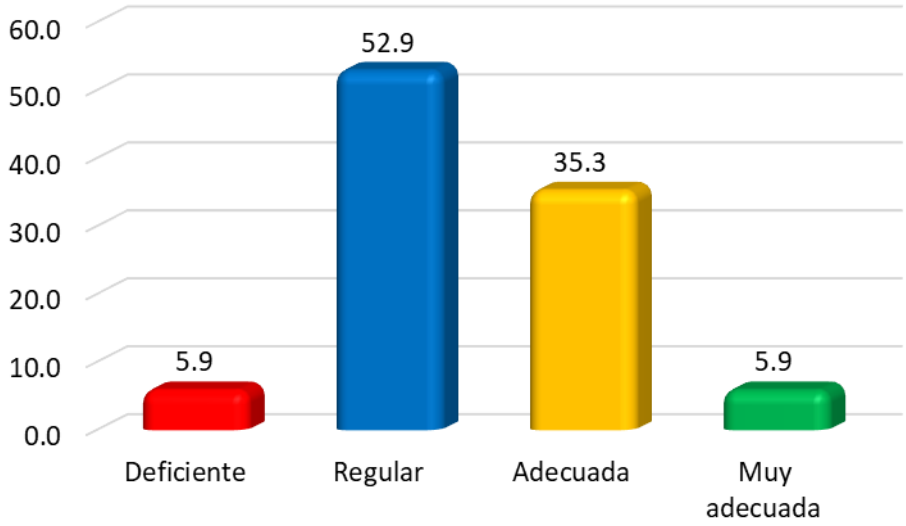
La tabla 5 y la figura 2 presenta los resultados que se han obtenido en la valoración de la dimensión curricular del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, donde se tiene del total de docentes 11,8% en el nivel Deficiente, 29,4% en Regular, 58,8% en Adecuada y 0,0% Muy adecuada.

Tabla 6

Valoración de la dimensión organizativa del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020

Nivel	fi	%
Deficiente	1	5.9
Regular	9	52.9
Adecuada	6	35.3
Muy adecuada	1	5.9
Total	17	100

Figura 3. Valoración de la dimensión organizativa del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020



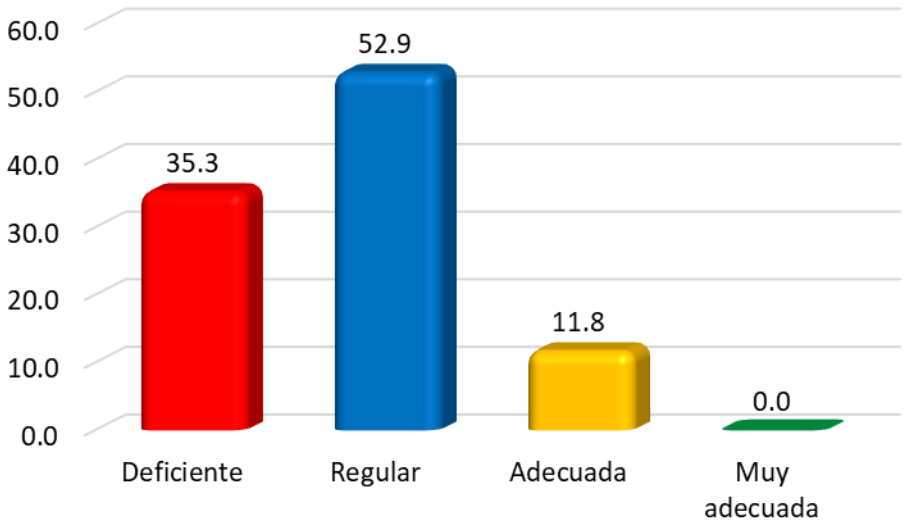
La tabla 6 y la figura 3 es el resultado obtenido de la valoración de la dimensión organizativa del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, donde se tiene del total de docentes 5,9% en el nivel deficiente, 52,9% en Regular, 35,3% en Adecuada y 5,9% en el nivel Muy adecuado.

Tabla 7

Valoración de la dimensión administrativa del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020

Nivel	fi	%
Deficiente	6	35.3
Regular	9	52.9
Adecuada	2	11.8
Muy adecuada	0	0.0
Total	17	100

Figura 4. Valoración de la dimensión administrativa del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020



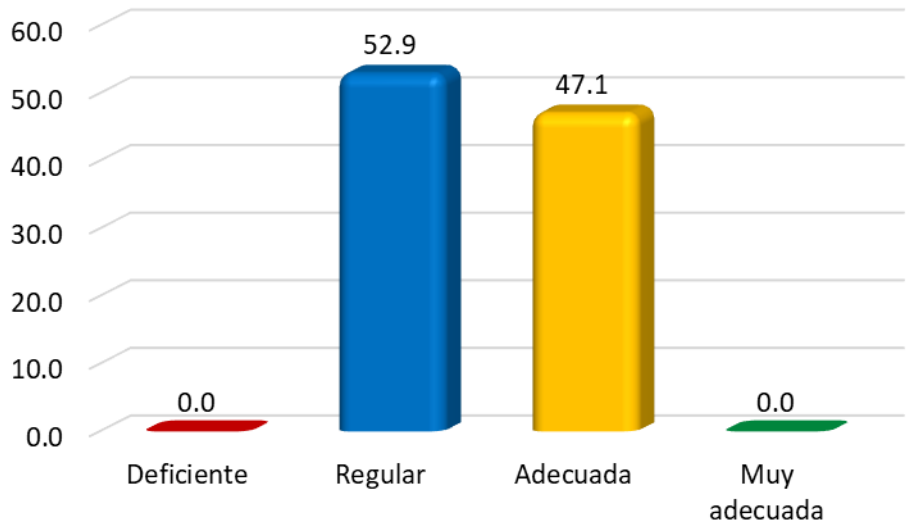
La tabla 7 y la figura 4 muestra los resultados obtenidos en la valoración de la dimensión administrativa del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, donde se tiene del total de docentes 35,3% en el nivel deficiente, 52,9% en Regular, 11,8% en Adecuada y 0,0% en el nivel Muy adecuada.

Tabla 8

Valoración de la variable gestión pedagógica del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020

Nivel	fi	%
Deficiente	0	0.0
Regular	9	52.9
Adecuada	8	47.1
Muy adecuada	0	0.0
Total	17	100

Figura 5. Valoración de la variable gestión pedagógica del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020



En la tabla 8 y la figura 5 se observa los resultados obtenidos en la valoración de la variable gestión pedagógica del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, donde se tiene del total de docentes 0,0% en el nivel deficiente, 52,9% en Regular, 47,1% en Adecuada y 0,0% en el nivel Muy adecuada.

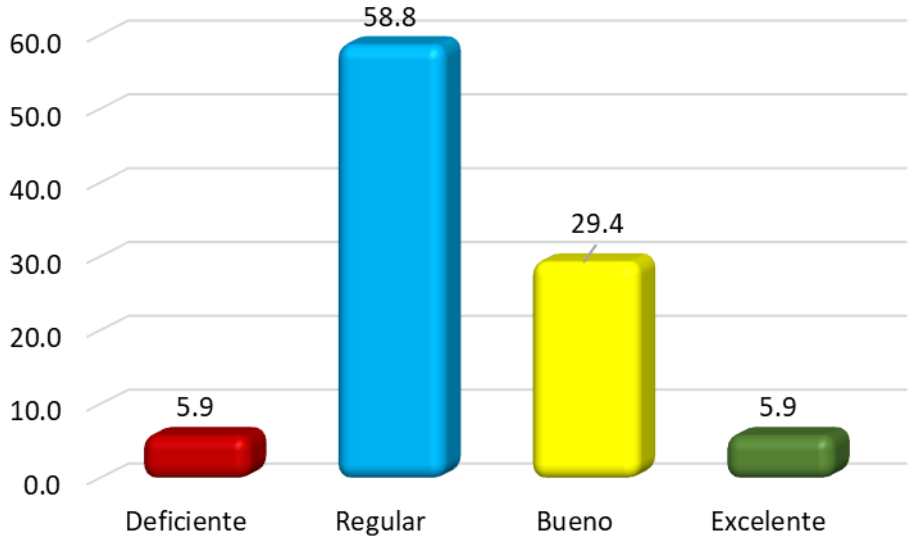
Descripción de la variable DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 9

Valoración de la dimensión preparación para la enseñanza de los aprendizajes del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020

Nivel	fi	%
Deficiente	1	5.9
Regular	10	58.8
Bueno	5	29.4
Excelente	1	5.9
Total	17	100

Figura 6. Valoración de la dimensión preparación para la enseñanza de los aprendizajes en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020



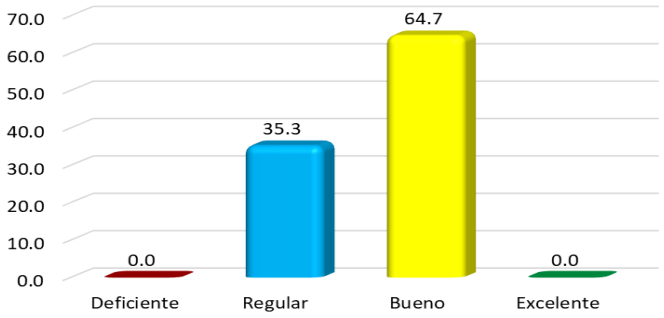
La tabla 9 y la figura 6 se puede observar los resultados obtenidos en la valoración de la dimensión Preparación para la enseñanza de los aprendizajes del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, donde se tiene del total de docentes 5,9% en el nivel deficiente, 58,8% en Regular, 29,4% en Bueno y 5,9% en el nivel Excelente.

Tabla 10

Valoración de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020

Nivel	fi	%
Deficiente	0	0.0
Regular	6	35.3
Bueno	11	64.7
Excelente	0	0.0
Total	17	100

Figura 7. Valoración de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020



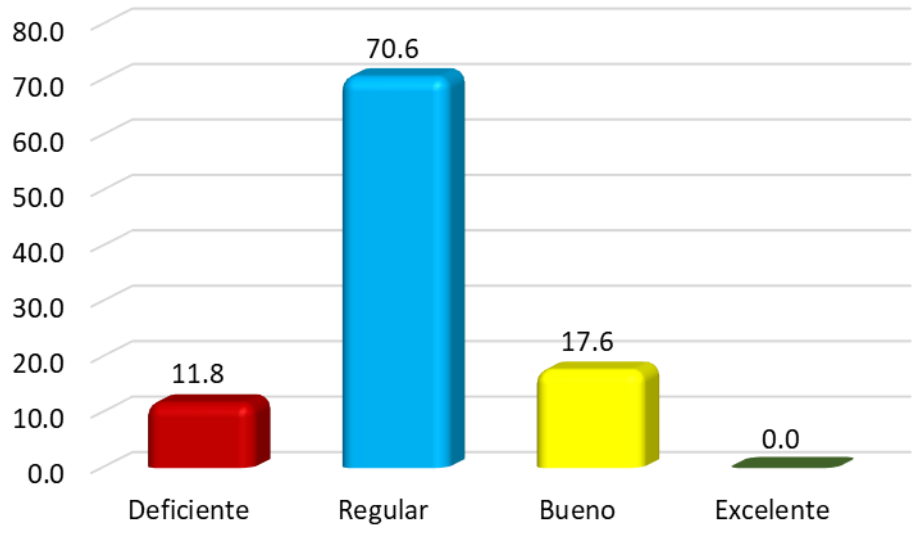
En la tabla 10 y figura 7 se puede observar los resultados obtenidos en la valoración de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, donde se tiene del total de docentes 0,0% en el nivel deficiente, 35,3% en Regular, 64,7% en Bueno y 0,0% en el nivel Excelente.

Tabla 11

Valoración de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020

Nivel	fi	%
Deficiente	2	11.8
Regular	12	70.6
Bueno	3	17.6
Excelente	0	0.0
Total	17	100

Figura 8. Valoración de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020



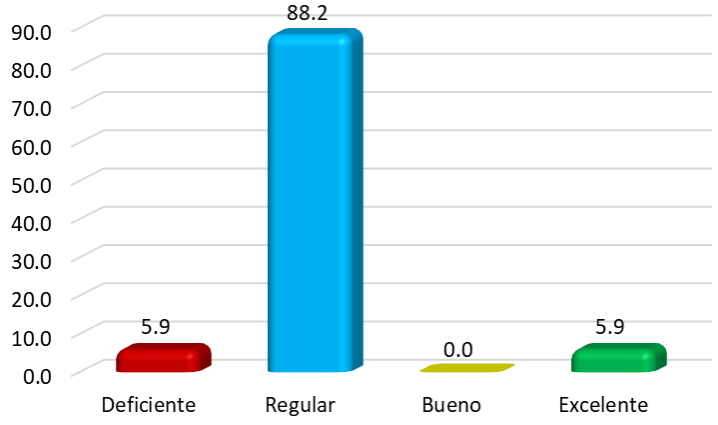
En la tabla 11 y la figura 8 muestra los resultados que se han obtenido en la valoración de la dimensión "Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad" del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, donde se tiene del total de docentes 11,8% en el nivel deficiente, 70,6% en Regular, 17,6% en Bueno y 0,0% en el nivel Excelente.

Tabla 12

Valoración de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020

Nivel	fi	%
Deficiente	1	5.9
Regular	15	88.2
Bueno	0	0.0
Excelente	1	5.9
Total	17	100

Figura 9. Valoración de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020



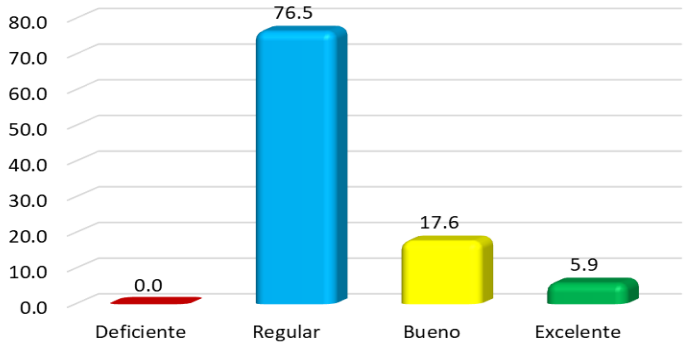
En la tabla 12 y la figura 9 se puede observar los resultados obtenidos en la valoración de la dimensión "Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente" del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, donde se tiene del total de docentes 5,9% en el nivel deficiente, 88,2% Regular, 0,0% en Bueno y 5,9% en el nivel Excelente.

Tabla 13

Valoración de la variable desempeño docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

Nivel	fi	%
Deficiente	0	0.0
Regular	13	76.5
Bueno	3	17.6
Excelente	1	5.9
Total	17	100

Figura 10. Valoración de la variable desempeño docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.



En la tabla 13 y la figura 10 muestra los resultados que se han obtenido en la valoración de la variable "Desempeño docente" del docente en la I. E. N° 32264 de Jesús, donde se tiene del total de docentes 0,0% en el nivel deficiente, 76,5% en Regular, 17,6% en Bueno y 5,9% en el nivel Excelente.

5.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

En el contraste de hipótesis se aplicó la prueba Rho de Spearman, considerando el criterio del valor de p, para rechazar o aceptar la hipótesis.

Criterio: "Si el valor de p es menor o igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula"

Al calcular el coeficiente de correlación "Rho" de Spearman, se interpreta con la valoración de la tabla siguiente.

Valor de *rho*	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Hipótesis general

Hi: Entre la gestión pedagógica y desempeño docente existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

Ho: Entre la gestión pedagógica y desempeño docente no existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

Correlaciones

			Desemp_doc
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,631
		Sig. (bilateral)	,007
		N	17

Como Rho = 0,631 que corresponde a una correlación positiva moderada con significancia bilateral (p = 0,007) < 0,05 razón por la que se rechaza la hipótesis nula y afirmamos que entre la gestión pedagógica y desempeño docente existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

Hipótesis específica 1

Ha: Entre la dimensión pedagógica y desempeño docente existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

Ho: Entre la dimensión pedagógica y desempeño docente no existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

Correlaciones

			Desemp_doc
Rho de Spearman	Dimensión pedagógica	Coeficiente de correlación	,492
		Sig. (bilateral)	,045
		N	17

.

Como Rho = 0,492 que corresponde a una correlación positiva moderada con significancia bilateral (p = 0,045) < 0,05, razón por la que se rechaza la hipótesis nula y afirmamos que entre la dimensión pedagógica y desempeño docente existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

Hipótesis específica 2

Ha: Entre la dimensión curricular y desempeño existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020

Ho: Entre la dimensión curricular y desempeño no existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020

Correlaciones

			Desemp_doc
Rho de Spearman	Dimensión curricular	Coeficiente de correlación	,403
		Sig. (bilateral)	,109
		N	17

Como Rho = 0,403 que corresponde a una correlación positiva moderada con significancia bilateral (p = 0,109) > 0,05, por lo que no se rechaza la hipótesis nula y se afirma que entre la dimensión curricular y desempeño no existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

Hipótesis específica 3

Ha: Entre la dimensión organizativa y desempeño docente existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

Ho: Entre la dimensión organizativa y desempeño docente no existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

Correlaciones

			Desemp_doc
Rho de Spearman	Dimensión organizativa	Coeficiente de correlación	,388
		Sig. (bilateral)	,124
		N	17

Como Rho = 0,388 que corresponde a una correlación positiva baja con significancia bilateral (p = 0,124) > 0,05, con lo que no se rechaza la hipótesis nula y se afirma que no existe relación significativa entre dimensión organizativa y desempeño docente en no existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

Hipótesis específica 4

Ha: Entre la dimensión administrativa y desempeño docente existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

Ha: Entre la Dimensión administrativa y desempeño docente no existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

Correlaciones

			Desemp_doc
Rho de Spearman	Dimensión administrativa	Coeficiente de correlación	,029
		Sig. (bilateral)	,913
		N	17

Como Rho = 0,029 que corresponde a una correlación positiva muy baja con significancia bilateral (p = 0,913) > 0,05, por ello no se rechaza la hipótesis nula y se afirma que entre la dimensión administrativa y desempeño docente no existe relación significativa en la I. E. N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

5.3 Discusión de resultados

Al finalizar el trabajo de investigación, se tienen Existe relación significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020. (Rho = 0,631 que corresponde a una correlación positiva modrada con p = 0,007 menor a 0,05,). En forma similar Martínez, M. (2014) en su investigación El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cúpira durante el año escolar 2012 – 2013, Venezuela, concluye que el tipo de liderazgo aplicado por el director es de vital importancia, ya que incide de manera positiva en el desempeño de sus maestros de educación primaria, ya que el liderazgo directivo está directamente relacionado con la gestión pedagógica que ejerce el docente. Asimismo, Piloso Anchundia, S. (2013) en su tesis Gestión pedagógica en el aula: Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativo "Amazonas" y "Juan Pío Montufar" del Cantón de san Juan Bosco, provincia de Morona Santiago – Ecuador, llegó a concluir que la gestión pedagógica del docente en la zona rural muestra resultados muy bajos, indicando la existencia de falencias en el manejo de habilidades pedagógicas lo que trae como consecuencia un clima de aula inadecuado. Y que los maestros no promueven el aprendizaje por competencias. Como también, Pariona Flores, César Alfredo. (2015), en su tesis “Acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el nivel de educación primaria del distrito Chupaca, Huancayo, 2015”, llegó a concluir que el acompañamiento pedagógico se relaciona con el desempeño docente mediante el

dominio pedagógico y la preparación científica del docente en los aprendizajes de los estudiantes.

5.4 Aporte científico de la investigación

El resultado y producto de nuestra investigación tiene una importancia teórico científico, pues se trata de una contribución al desarrollo científico, como se ha determinado una correlación significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente en la institución educativa, nos servirá de base para postular una investigación explicativa que permitirá ensayar estrategias, o recurso para mejorar el desempeño pedagógico y evaluar la gestión pedagógica como acciones que el docente cumple en aula. Asimismo, la información permitirá sentar base para realizar otros estudios orientados a mejorar el desempeño del docente en el aula, en las instituciones educativas, como también es de utilidad para oras investigaciones afines.

CONCLUSIONES

1. Entre la gestión pedagógica y el desempeño docente existe relación significativa en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020. (Rho = 0,631 que corresponde a una correlación moderada y positiva con p = 0,007 < 0,05)
2. Entre la dimensión pedagógica y desempeño docente existe relación significativa en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020. (Rho = 0,492 que corresponde a una correlación moderada y positiva con p = 0,045 < 0,05)
3. Entre la dimensión curricular y desempeño docente no existe relación significativa en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020. (Rho = 0,403 que corresponde a una correlación positiva moderada con p = 0,109 > 0,05)
4. Entre la dimensión organizativa y desempeño docente no existe relación significativa en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020. (Rho = 0,388 que corresponde a una correlación positiva baja con p = 0,124 > 0,05)
5. Entre la dimensión administrativa y desempeño docente no existe relación significativa en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020. (Rho = 0,029 que corresponde a una correlación positiva muy baja con p = 0,913 > 0,05)

SUGERENCIAS

1. A los directivos de las instituciones educativas, se recomienda que incidan en mejorar la gestión pedagógica, con la implementación de talleres de fortalecimiento pedagógico, para mejorar su desempeño en el aula y esta repercuta en mejorar aprendizaje de los estudiantes.

2. Se sugiere a los directivos de la institución educativa generar convenio con Colegio de Psicólogos para ejecutar eventos de fortalecimiento psicológico orientados a mejorar en el docente la interrelación con la comunidad educativa y mejorar su desempeño.

3. Se sugiere que los directivos de la institución educativa deben de comunicar o informar periódicamente, sobre las funciones específicas que los docentes y directivos deben asumir en una buena gestión pedagógica, considerando las dimensiones como; curricular, organizativa y administrativa.

REFERENCIAS

Álvarez, M. (2003) El equipo Directivo. Recursos Técnicos de Gestión. Editorial Laboratorio Educativo. Caracas, Venezuela. 333 p.

Álvarez de Zayas, C. (1998): Pedagogía como ciencia. Epistemología de la educación. Editorial Pueblo y Educación.

Ángeles, G. (2017). Gestión de calidad y gestión pedagógica en docentes de Institución Educativa N° 88229 – Chimbote 2017.

Antezana Calderón, Irma (2018), Gestión Pedagógica y el Trabajo Docente en las Instituciones Educativas del Nivel primaria de la Provincia de Huanta, Huancayo 2018.

Ávila Acosta, Rb. (2005). Metodología de la Investigación. CONCYTEC. Estudios y Ediciones R.A. Lima-Peru:6-237.

Batista (2001) Citado por Rodríguez, C. L. (coord.), Gestión pedagógica de instituciones educativas, Astra Ediciones, México, 2009

Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación. Para educación, economía, humanidades y ciencias sociales. (3ª ed). México: Pearson Educación.

Carrasco, S., (2009). Gestión de calidad y formación profesional. Lima: San Marcos.

Chávez, M & Olivos, M. I. (2019), en su tesis titulada: "Gestión Educativa y Desempeño Docente, en la Institución Educativa "Modelo" Trujillo, 2018".

Cerda, H. (2003) La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares. Bogotá: Magisterio.

Estrada, L. (2013). El desempeño docente. Universidad de Carabobo – Facultad de Ciencias de la Educación. Venezuela.

Freeman, E. (1994). La gestión de la institución educativa y su vínculo con la comunidad. Obtenido de revistas: ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/download/10638.

Hernández R., y otros (2004): Metodología de la Investigación. Ciudad de México. Editorial McGraw Hill.

Hernández, R., y otros (2010): Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Ivancevich, J y otros. (1996). Gestión: Calidad y Competitividad. Barcelona: Irwin.

Martínez, M. (2014). El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional. Cupira durante el año escolar 2012 - 2013 (Tesis de maestría). Venezuela: Universidad Nacional Abierta.

Miranda, S. & Tabares, J. (2015): Un enfoque humanista de la gestión directiva en las organizaciones educativas escolares. En: ave viajera ediciones. Bogotá (Colombia).

MINEDU (2002). Democratización y Descentralización de la Gestión Educativa. Las Redes Educativas Rurales. Presentación en power point. Lima: OAAEUDEC

Ministerio de Educación del Perú. (2012). Criterios de buenas prácticas de dirección escolar. Documento de trabajo. Lima, Perú: MINEDU. Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas.

MINEDU (2014): Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima, Perú.

Montenegro, I. A., & Aldana, I. A. M. (2003). Evaluación del desempeño docente. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Montoya Zuñiga J. (2010) "La gestión Pedagógica del docente y su relación con el aprendizaje de matemática en estudiantes del segundo grado de educación primaria de la ciudad de Chepén región la Libertad-2009" Tesis de maestría en Ciencias de la Educación Con Mención en Tecnología Educativa Universidad Nacional de Educación.

Paragua, M. (2014). Investigación Científica: Educación Ambiental con análisis estadístico. Editorial Académica Española. ISBN: 978-3-659-02288-3. Disponible en Web: https://www.morebooks.de/store/es/book/investigaci%C3%B3n-cient%C3%ADfica/isbn/978-3-659-02288-3

Pariona Flores, C. A. (2015). Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño Docente en el Nivel de Educación Primaria del Distrito – Chupaca, Huancayo, 2015. Tesis para obtener el grado de magister en Educación Mención Gestión Educativa.

Palomino-Esteban, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, *6*(1), 07-16. https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718

Piloso Anchundia, S. (2013). Gestión pedagógica en el aula: "Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativo "Amazonas" y "Juan Pío Montufar" del Cantón de san Juan Bosco, provincia de Morona Santiago, Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

Posse, (2005). Modelos de evaluación del desempeño del docente.

Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, *14*(1), 7-14.

https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601

UNESCO. (2011). Protagonismo profesor en el cambio educativo. Revista PRELAC. Proyecto regional de educación para américa latina y el Caribe.

UNESCO (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Impresiones y Ediciones Arteta E. I. R. L. Cajamarca 239-C, Barranco, Lima, Perú.

Ramírez Cardona, C. (2012), La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales. Universidad Nacional de Colombia. Tesis para optar al título de: Magister en Administración con perfil investigativo.

Ramos Nación, R. (2015), Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo del Pozuzo–Puerto Inca–Huánuco-2015. Tesis para obtener el grado académico de magister en administración de la educación.

Rosario Flores. A (2016) en su tesis titulada: La gestión educativa y el desempeño docente, distrito Puente Piedra – Lima.

Ruiz, Javier et al. (2011). Todos queremos ser Finlandia: los efectos secundarios de Pisa. Teoría de la Educación, vol. 12, nº 1, pp. 320-339.

Salinas E. (2013). La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú "Juan Linares Rojas", Oquendo-Callao. Tesis de grado. Recuperado: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4240/Salinas_ee.pdf?sequence=1

Smith J. (1995). Gestión del Docente en el Aula. Recuperado de: http://www.monografias.com/trabajos40/gestion-del-docente/gestion-deldocente2.shtml#ixzz3MRec3lV4.

ANEXOS

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
Problema General ¿Cuál es el nivel de relación entre gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020? **Problemas Específicos** • ¿Cuál es el nivel de relación entre Dimensión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020? • ¿Cuál es el nivel de relación entre Dimensión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020? • ¿Cuál es el nivel de relación entre Dimensión organizativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020?	**Objetivo General** Conocer el nivel de relación que existe entre gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020. **Objetivos específicos** • Determinar el nivel de relación que existe entre Dimensión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020. • Determinar el nivel de relación que existe entre Dimensión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa N°	**Hipótesis General** Existe relación significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020. **Hipótesis Específicas** • Existe relación significativa entre Dimensión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020. • Existe relación significativa entre Dimensión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020. • Existe relación significativa entre Dimensión organizativa y desempeño docente en la Institución Educativa N°	**Variable 1** Gestión pedagógica	Pedagógica	1, 2, 3, 4, 5,	**Tipo de investigación** El tipo es cuatitativo **Nivel de la investigación** nivel de investigación Descriptivo- Explicativo **Diseño** Transversal correlacional **Técnicas.** Encuesta **Instrumentos** Cuestionario **Población** La población 17 docentes de la institución educativa **Muestra** 17 docentes.
				Curricular	6, 7, 8, 9, 10,	
				Organizativa	11, 12, 13, 14, 15,	
				Administrativa	16, 17, 18, 18, 19, 20	
			Variable 2 Desempeño docente	Preparación para la enseñanza de los aprendizajes.	1, 2, 3, 4, 5,	
				Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	6, 7, 8, 9, 10,	
				Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	11, 12, 13, 14, 15,	

• ¿Cuál es el nivel de relación entre Dimensión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020?	32264 de Jesús, Lauricocha 2020. • Determinar el nivel de relación que existe entre Dimensión organizativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020. • Determinar el nivel de relación que existe entre Dimensión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.	32264 de Jesús, Lauricocha 2020. • Existe relación significativa entre Dimensión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad Docente.	16, 17, 18, 18, 19, 20	

ANEXO 01. Matriz de consistencia

Título: GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32264 DE JESÚS, LAURICOCHA, 2020

ANEXO 02.

Consentimiento informado

ID: 001 **FECHA: _____**

TÍTULO: GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32264 DE JESÚS, LAURICOCHA, 2020

OBJETIVO: Conocer el nivel de relación que existe entre gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32264 de Jesús, Lauricocha 2020.

INVESTIGADOR: Indira Leoncia ALBORNOZ TOLENTINO

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:_____

Firma del investigador responsable:_____

Huánuco,2023

ANEXO 03. Instrumentos

Test Valorativo: Gestión pedagógica

Estimado docente, agradezco su apoyo para esta investigación, se le pide encarecidamente que responda los siguientes ítems. Marque con una X según corresponda

Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo (2)	Ni desacuerdo ni acuerdo (3)	Moderadamente de acuerdo (4)	Frecuentemente de acuerdo (5)

	Ítems					
	PEDAGOGICO					
	El equipo docente define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efectos sobre los resultados de los estudiantes.					
	El equipo docente utiliza los instrumentos de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico					
	El equipo docente planifica en forma adecuada las actividades enseñanza y aprendizaje y de evaluación					
	El equipo docente realiza un control y seguimiento de avance académico de los estudiantes					
	El equipo docente toma la iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los estudiantes					
	CURRICULAR					
	El equipo docente aprecia el cumplimiento de las competencias previstas en el Proyecto Curricular Institucional					
	El equipo docente aprecia el cumplimiento de las competencias, capacidades y desempeños previstos en la Planificación Curricular					
	El equipo docente supervisa si existe coherencia entre lo previsto en la planificación curricular y los resultados en el aprendizaje					
	El equipo docente supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo.					
	El equipo docente realiza la planificación curricular en equipo y cuentan cada uno con sus unidades y sesiones.					
	ORGANIZATIVA					
	El equipo docente promueve una cultura organizacional en la cual el ´personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo					
	El equipo docente planifica en forma adecuada las actividades de evaluación					
	El equipo docente verifica el uso de los recursos, apoya la consecución de proyectos para la enseñanza y aprendizaje.					
	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados					
	El equipo docente obtiene recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes					
	ADMINISTRATIVA					
	El equipo docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes					

		El equipo docente evalúa la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen la práctica docente					
		El equipo de docentes promueve que las aulas están equipadas con tecnologías de la información					
		El equipo docente elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar las buenas practicas					
		El equipo docente promueve el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejora de los aprendizajes.					

¡Gracias por su colaboración!

Test valorativo: Desempeño docente

Estimado docente, agradezco su apoyo para esta investigación, se le pide encarecidamente que responda los siguientes ítems. Marque con una X según corresponda

Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo (2)	Ni desacuerdo ni acuerdo (3)	Moderadamente de acuerdo	Frecuentemente de acuerdo (5)

	Ítems					
PREPARACIÓN PARA LA ENSEÑANZA DE LOS APRENDIZAJES						
	Los docentes usan variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en el estudiante.					
	Los docentes preparan y planifican su clase evitando la improvisación.					
	Los docentes se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño profesional.					
	Los docentes demuestran satisfacción y empeño al realizar su clase.					
	Los docentes entregan puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipación.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
	Los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje del estudiante.					
	Los docentes propician que los estudiantes pregunten y participen en clase.					
	Los docentes usan materiales educativos para un mejor aprendizaje.					
	Los docentes facilitan que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje.					
	Los docentes tienen una buena relación y comunicación con los estudiantes.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
	Los docentes fomentan la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas.					
	Los docentes promueven un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.					
	Los docentes demuestran y es ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la I.E.					
	Los docentes promueven y buscan el mejoramiento de la institución educativa					
	Los docentes participan y se integran en las actividades que realiza la I.E.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
	Los docentes se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño profesional.					
	Los docentes tienen vocación de servicio y de compromiso frente a sus estudiantes.					
	Los docentes contribuyen a hacer interesante el área que enseña.					

	Los docentes demuestran dominio del orden y disciplina en el aula					
	Los docentes demuestran profesionalidad en su labor pedagógica					

ANEXO 04. Validación de los instrumentos por expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

Hoja de instrucciones para la evaluación:

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO **ENCUESTA: GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nombre del experto: **Dr. Agustín Rufino Rojas Flores** Especialidad: **Matemática y Física**

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Pedagógico	El equipo docente define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efectos sobre los resultados de los estudiantes.	4	4	4	4
	El equipo docente utiliza los instrumentos de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico	4	4	4	4
	El equipo docente planifica en forma adecuada las actividades enseñanza y aprendizaje y de evaluación	4	4	4	4
	El equipo docente realiza un control y seguimiento de avance académico de los estudiantes	4	4	4	4
	El equipo docente toma la iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	4
Curricular	El equipo docente aprecia el cumplimiento de las competencias previstas en el Proyecto Curricular Institucional	4	4	4	4
	El equipo docente aprecia el cumplimiento de las competencias, capacidades y desempeños previstos en la Planificación Curricular	4	4	4	4

	El equipo docente supervisa si existe coherencia entre lo previsto en la planificación curricular y los resultados en el aprendizaje	4	4	4	4
	El equipo docente supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo.	4	4	4	4
	El equipo docente realiza la planificación curricular en equipo y cuentan cada uno con sus unidades y sesiones.	4	4	4	4
Organizativa	El equipo docente promueve una cultura organizacional en la cual el ´personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo	4	4	4	4
	El equipo docente planifica en forma adecuada las actividades de evaluación	4	4	4	4
	El equipo docente verifica el uso de los recursos, apoya la consecución de proyectos para la enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	4
	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados	4	4	4	4
	El equipo docente obtiene recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes	4	4	4	4
Administrativa	El equipo docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
	El equipo docente evalúa la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen la práctica docente	4	4	4	4
	El equipo de docentes promueve que las aulas están equipadas con tecnologías de la información	4	4	4	4
	El equipo docente elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar las buenas practicas	4	4	4	4

	El equipo docente promueve el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

Dr. Agustín Rufino Rojas Flores

Firma y sello del experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: **Dr. Agustín Rufino Rojas Flores** Especialidad: **Matemática y Física**

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para la enseñanza de los aprendizajes	Los docentes usan variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en el estudiante.	4	4	4	4
	Los docentes preparan y planifican su clase evitando la improvisación.	4	4	4	4
	Los docentes se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño profesional.	4	4	4	4
	Los docentes demuestran satisfacción y empeño al realizar su clase.	4	4	4	4
	Los docentes entregan puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipación.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje del estudiante.	4	4	4	4
	Los docentes propician que los estudiantes pregunten y participen en clase.	4	4	4	4
	Los docentes usan materiales educativos para un mejor aprendizaje.	4	4	4	4
	Los docentes facilitan que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje.	4	4	4	4
	Los docentes tienen una buena relación y comunicación con los estudiantes.	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Los docentes fomentan la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas.	4	4	4	4
	Los docentes promueven un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.	4	4	4	4
	Los docentes demuestran y es ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la I.E.	4	4	4	4

	Los docentes promueven y buscan el mejoramiento de la institución educativa	4	4	4	4
	Los docentes participan y se integran en las actividades que realiza la I.E.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Los docentes se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño profesional.	4	4	4	4
	Los docentes tienen vocación de servicio y de compromiso frente a sus estudiantes.	4	4	4	4
	Los docentes contribuyen a hacer interesante el área que enseña.	4	4	4	4
	Los docentes demuestran dominio del orden y disciplina en el aula	4	4	4	4
	Los docentes demuestran profesionalidad en su labor pedagógica	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

Dr. Agustín Rufino Rojas Flores

Firma y sello del experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO **ENCUESTA: GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nombre del experto: **Mg. Elver Arias Hidalgo** Especialidad: **Matemática y Física**

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Pedagógico	El equipo docente define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efectos sobre los resultados de los estudiantes.	4	4	4	4
	El equipo docente utiliza los instrumentos de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico	4	4	4	4
	El equipo docente planifica en forma adecuada las actividades enseñanza y aprendizaje y de evaluación	4	4	4	4
	El equipo docente realiza un control y seguimiento de avance académico de los estudiantes	4	4	4	4
	El equipo docente toma la iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	4
Curricular	El equipo docente aprecia el cumplimiento de las competencias previstas en el Proyecto Curricular Institucional	4	4	4	4
	El equipo docente aprecia el cumplimiento de las competencias, capacidades y desempeños previstos en la Planificación Curricular	4	4	4	4
	El equipo docente supervisa si existe coherencia entre lo previsto en la planificación curricular y los resultados en el aprendizaje	4	4	4	4

	El equipo docente supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo.	4	4	4	4
	El equipo docente realiza la planificación curricular en equipo y cuentan cada uno con sus unidades y sesiones.	4	4	4	4
Organizativa	El equipo docente promueve una cultura organizacional en la cual el ´personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo	4	4	4	4
	El equipo docente planifica en forma adecuada las actividades de evaluación	4	4	4	4
	El equipo docente verifica el uso de los recursos, apoya la consecución de proyectos para la enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	4
	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados	4	4	4	4
	El equipo docente obtiene recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes	4	4	4	4
Administrativa	El equipo docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
	El equipo docente evalúa la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen la práctica docente	4	4	4	4
	El equipo de docentes promueve que las aulas están equipadas con tecnologías de la información	4	4	4	4
	El equipo docente elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar las buenas practicas	4	4	4	4
	El equipo docente promueve el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

Firma y sello del experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: **Mg. Elver Arias Hidalgo** Especialidad: **Matemática y Física**

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para la enseñanza de los aprendizajes	Los docentes usan variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en el estudiante.	4	4	4	4
	Los docentes preparan y planifican su clase evitando la improvisación.	4	4	4	4
	Los docentes se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño profesional.	4	4	4	4
	Los docentes demuestran satisfacción y empeño al realizar su clase.	4	4	4	4
	Los docentes entregan puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipación.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje del estudiante.	4	4	4	4
	Los docentes propician que los estudiantes pregunten y participen en clase.	4	4	4	4
	Los docentes usan materiales educativos para un mejor aprendizaje.	4	4	4	4
	Los docentes facilitan que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje.	4	4	4	4
	Los docentes tienen una buena relación y comunicación con los estudiantes.	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela	Los docentes fomentan la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas.	4	4	4	4
	Los docentes promueven un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.	4	4	4	4

articulada a la comunidad	Los docentes demuestran y es ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la I.E.	4	4	4	4
	Los docentes promueven y buscan el mejoramiento de la institución educativa	4	4	4	4
	Los docentes participan y se integran en las actividades que realiza la I.E.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Los docentes se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño profesional.	4	4	4	4
	Los docentes tienen vocación de servicio y de compromiso frente a sus estudiantes.	4	4	4	4
	Los docentes contribuyen a hacer interesante el área que enseña.	4	4	4	4
	Los docentes demuestran dominio del orden y disciplina en el aula	4	4	4	4
	Los docentes demuestran profesionalidad en su labor pedagógica	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

Firma y sello del expertó

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ENCUESTA: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nombre del experto: **Dr. Arnulfo Ortega Mallqui** Especialidad: **Matemática y Física**

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Pedagógico	El equipo docente define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efectos sobre los resultados de los estudiantes.	4	4	4	4
	El equipo docente utiliza los instrumentos de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico	4	4	4	4
	El equipo docente planifica en forma adecuada las actividades enseñanza y aprendizaje y de evaluación	4	4	4	4
	El equipo docente realiza un control y seguimiento de avance académico de los estudiantes	4	4	4	4
	El equipo docente toma la iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	4
Curricular	El equipo docente aprecia el cumplimiento de las competencias previstas en el Proyecto Curricular Institucional	4	4	4	4
	El equipo docente aprecia el cumplimiento de las competencias, capacidades y desempeños previstos en la Planificación Curricular	4	4	4	4
	El equipo docente supervisa si existe coherencia entre lo previsto en la planificación curricular y los resultados en el aprendizaje	4	4	4	4

	El equipo docente supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo.	4	4	4	4
	El equipo docente realiza la planificación curricular en equipo y cuentan cada uno con sus unidades y sesiones.	4	4	4	4
Organizativa	El equipo docente promueve una cultura organizacional en la cual el ´personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo	4	4	4	4
	El equipo docente planifica en forma adecuada las actividades de evaluación	4	4	4	4
	El equipo docente verifica el uso de los recursos, apoya la consecución de proyectos para la enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	4
	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados	4	4	4	4
	El equipo docente obtiene recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes	4	4	4	4
Administrativa	El equipo docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
	El equipo docente evalúa la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen la práctica docente	4	4	4	4
	El equipo de docentes promueve que las aulas están equipadas con tecnologías de la información	4	4	4	4
	El equipo docente elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar las buenas practicas	4	4	4	4
	El equipo docente promueve el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

_____

Firma y sello del experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: **Dr. Arnulfo Ortega Mallqui** Especialidad: **Matemática y Física**

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para la enseñanza de los aprendizajes	Los docentes usan variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en el estudiante.	4	4	4	4
	Los docentes preparan y planifican su clase evitando la improvisación.	4	4	4	4
	Los docentes se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño profesional.	4	4	4	4
	Los docentes demuestran satisfacción y empeño al realizar su clase.	4	4	4	4
	Los docentes entregan puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipación.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje del estudiante.	4	4	4	4
	Los docentes propician que los estudiantes pregunten y participen en clase.	4	4	4	4
	Los docentes usan materiales educativos para un mejor aprendizaje.	4	4	4	4
	Los docentes facilitan que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje.	4	4	4	4
	Los docentes tienen una buena relación y comunicación con los estudiantes.	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Los docentes fomentan la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas.	4	4	4	4
	Los docentes promueven un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.	4	4	4	4
	Los docentes demuestran y es ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la I.E.	4	4	4	4

	Los docentes promueven y buscan el mejoramiento de la institución educativa	4	4	4	4
	Los docentes participan y se integran en las actividades que realiza la I.E.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Los docentes se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño profesional.	4	4	4	4
	Los docentes tienen vocación de servicio y de compromiso frente a sus estudiantes.	4	4	4	4
	Los docentes contribuyen a hacer interesante el área que enseña.	4	4	4	4
	Los docentes demuestran dominio del orden y disciplina en el aula	4	4	4	4
	Los docentes demuestran profesionalidad en su labor pedagógica	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

_____

Firma y sello del experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ENCUESTA: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nombre del experto: **Mg. Raynaldo Rodríguez Julca** Especialidad: **Matemática y Física**

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Pedagógico	El equipo docente define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efectos sobre los resultados de los estudiantes.	4	4	4	4
	El equipo docente utiliza los instrumentos de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico	4	4	4	4
	El equipo docente planifica en forma adecuada las actividades enseñanza y aprendizaje y de evaluación	4	4	4	4
	El equipo docente realiza un control y seguimiento de avance académico de los estudiantes	4	4	4	4
	El equipo docente toma la iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	4
Curricular	El equipo docente aprecia el cumplimiento de las competencias previstas en el Proyecto Curricular Institucional	4	4	4	4
	El equipo docente aprecia el cumplimiento de las competencias, capacidades y desempeños previstos en la Planificación Curricular	4	4	4	4
	El equipo docente supervisa si existe coherencia entre lo previsto en la planificación curricular y los resultados en el aprendizaje	4	4	4	4

	El equipo docente supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo.	4	4	4	4
	El equipo docente realiza la planificación curricular en equipo y cuentan cada uno con sus unidades y sesiones.	4	4	4	4
Organizativa	El equipo docente promueve una cultura organizacional en la cual el ´personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo	4	4	4	4
	El equipo docente planifica en forma adecuada las actividades de evaluación	4	4	4	4
	El equipo docente verifica el uso de los recursos, apoya la consecución de proyectos para la enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	4
	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados	4	4	4	4
	El equipo docente obtiene recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes	4	4	4	4
Administrativa	El equipo docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
	El equipo docente evalúa la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen la práctica docente	4	4	4	4
	El equipo de docentes promueve que las aulas están equipadas con tecnologías de la información	4	4	4	4
	El equipo docente elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar las buenas practicas	4	4	4	4
	El equipo docente promueve el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

_____

Firma y sello del experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: **Mg. Raynaldo Rodríguez Julca** Especialidad: **Matemática y Física**

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para la enseñanza de los aprendizajes	Los docentes usan variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en el estudiante.	4	4	4	4
	Los docentes preparan y planifican su clase evitando la improvisación.	4	4	4	4
	Los docentes se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño profesional.	4	4	4	4
	Los docentes demuestran satisfacción y empeño al realizar su clase.	4	4	4	4
	Los docentes entregan puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipación.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje del estudiante.	4	4	4	4
	Los docentes propician que los estudiantes pregunten y participen en clase.	4	4	4	4
	Los docentes usan materiales educativos para un mejor aprendizaje.	4	4	4	4
	Los docentes facilitan que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje.	4	4	4	4
	Los docentes tienen una buena relación y comunicación con los estudiantes.	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela	Los docentes fomentan la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas.	4	4	4	4
	Los docentes promueven un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.	4	4	4	4

articulada a la comunidad	Los docentes demuestran y es ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la I.E.	4	4	4	4
	Los docentes promueven y buscan el mejoramiento de la institución educativa	4	4	4	4
	Los docentes participan y se integran en las actividades que realiza la I.E.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Los docentes se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño profesional.	4	4	4	4
	Los docentes tienen vocación de servicio y de compromiso frente a sus estudiantes.	4	4	4	4
	Los docentes contribuyen a hacer interesante el área que enseña.	4	4	4	4
	Los docentes demuestran dominio del orden y disciplina en el aula	4	4	4	4
	Los docentes demuestran profesionalidad en su labor pedagógica	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

Firma y sello del experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO **ENCUESTA: GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nombre del experto: **Mg. Sebastián Campos Meza** Especialidad: **Matemática y Física**

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Pedagógico	El equipo docente define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efectos sobre los resultados de los estudiantes.	4	4	4	4
	El equipo docente utiliza los instrumentos de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico	4	4	4	4
	El equipo docente planifica en forma adecuada las actividades enseñanza y aprendizaje y de evaluación	4	4	4	4
	El equipo docente realiza un control y seguimiento de avance académico de los estudiantes	4	4	4	4
	El equipo docente toma la iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	4
Curricular	El equipo docente aprecia el cumplimiento de las competencias previstas en el Proyecto Curricular Institucional	4	4	4	4
	El equipo docente aprecia el cumplimiento de las competencias, capacidades y desempeños previstos en la Planificación Curricular	4	4	4	4
	El equipo docente supervisa si existe coherencia entre lo previsto en la planificación curricular y los resultados en el aprendizaje	4	4	4	4

	El equipo docente supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo.	4	4	4	4
	El equipo docente realiza la planificación curricular en equipo y cuentan cada uno con sus unidades y sesiones.	4	4	4	4
Organizativa	El equipo docente promueve una cultura organizacional en la cual el ´personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo	4	4	4	4
	El equipo docente planifica en forma adecuada las actividades de evaluación	4	4	4	4
	El equipo docente verifica el uso de los recursos, apoya la consecución de proyectos para la enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	4
	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados	4	4	4	4
	El equipo docente obtiene recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes	4	4	4	4
Administrativa	El equipo docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
	El equipo docente evalúa la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen la práctica docente	4	4	4	4
	El equipo de docentes promueve que las aulas están equipadas con tecnologías de la información	4	4	4	4
	El equipo docente elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar las buenas practicas	4	4	4	4
	El equipo docente promueve el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

_____

Firma y sello del experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: **Mg. Sebastián Campos Meza** Especialidad: **Matemática y Física**

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para la enseñanza de los aprendizajes	Los docentes usan variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en el estudiante.	4	4	4	4
	Los docentes preparan y planifican su clase evitando la improvisación.	4	4	4	4
	Los docentes se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño profesional.	4	4	4	4
	Los docentes demuestran satisfacción y empeño al realizar su clase.	4	4	4	4
	Los docentes entregan puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipación.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje del estudiante.	4	4	4	4
	Los docentes propician que los estudiantes pregunten y participen en clase.	4	4	4	4
	Los docentes usan materiales educativos para un mejor aprendizaje.	4	4	4	4
	Los docentes facilitan que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje.	4	4	4	4
	Los docentes tienen una buena relación y comunicación con los estudiantes.	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Los docentes fomentan la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas.	4	4	4	4
	Los docentes promueven un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.	4	4	4	4
	Los docentes demuestran y es ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la I.E.	4	4	4	4

	Los docentes promueven y buscan el mejoramiento de la institución educativa	4	4	4	4
	Los docentes participan y se integran en las actividades que realiza la I.E.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Los docentes se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño profesional.	4	4	4	4
	Los docentes tienen vocación de servicio y de compromiso frente a sus estudiantes.	4	4	4	4
	Los docentes contribuyen a hacer interesante el área que enseña.	4	4	4	4
	Los docentes demuestran dominio del orden y disciplina en el aula	4	4	4	4
	Los docentes demuestran profesionalidad en su labor pedagógica	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

_____

Firma y sello del experto

NOTA BIOGRÁFICA

Indira Leoncia, Albornoz Tolentino, nací en el distrito de Jesús, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, el 20 de junio del año 1994.Hija del señor Héctor Albornoz Justiniano y la señora Nérida Tolentino Silva.

Curse mis estudios primarios en la Institución Educativa Nº 32264 de Jesús. Mis estudios secundarios lo realicen en la Institución Educativa "José varallanos" de Jesús. Curse los estudios Universitarios en la Universidad "Hermilio Valdizan" – Huánuco donde ingrese el año 2012 y culmine el año 2016, obteniendo el grado de bachiller en Ciencias de la Educación y el título de Licenciada en Educación en la especialidad de Educación Inicial.

En el 2017 inicie ejercer mi carrera docente en el nivel Inicial en diversas Instituciones Educativas de la Provincia de Lauricocha, en el 2019 inicio mis estudios de pos grado en la mención de Gestión y planeamiento Educativo, concluyendo los estudios en el año 2020. En la actualidad vengo laborando como directora en la Institución Educativa Nº 079 del distrito de Jivia, Provincia Lauricocha, Región Huánuco, demostrando vocación y servicio **a la sociedad.**

ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **13:00 horas** del día **10 DE ENERO DE 2024,** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Pio TRUJILLO ATAPOMA	Presidente
Mg. Julio Edwin ZEVALLOS FRETEL	Secretario
Dr. Arturo LUCAS CABELLO	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Agustín Rufino ROJAS FLORES (RESOLUCIÓN Nº 0710-2020-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Indira Leoncia ALBORNOZ TOLENTINO.

Procedió al acto de Defensa:
Con la exposición de la Tesis titulado: **GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32264 DE JESÚS, LAURICOCHA, 2020.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

a) Presentación personal.
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestrista la Nota de.....Catorce.....(14),
Equivalente a .....Bueno....., por lo que se declara .....Aprobado.....
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las....15:24.....horas del día 10 de enero de 2024.

.....
PRESIDENTE
DNI Nº 22432324

.....
SECRETARIO
DNI Nº 22659683

.....
VOCAL
DNI Nº 22490418

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN Nº 0026-2024-UNHEVAL-FCE/D).

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 0049-2023-SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN-UPG-FCE-UNHEVAL

La Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, emite la presente constancia de Antiplagio, aplicando el Software ***TURNITIN****, el cual reporta un* ***15% de similitud****, correspondiente a la interesada* ***Indira Leoncia ALBORNOZ TOLENTINO,*** *de la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, la tesis titulada:* ***GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32264 DE JESÚS, LAURICOCHA, 2020****, considerando como asesor al* ***Dr. Agustín Rufino ROJAS FLORES****.*

DECLARANDO APTO:

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 30 de noviembre de 2023.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DIRECTOR UNIDAD DE POSGRADO

DR. LESTER FROILÁN SALINAS ORDOÑEZ
DIRECTOR (E) DE LA UPG
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CNS

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32264 DE JESÚS, LAURICOCHA, 2020

AUTOR

Indira Leoncia ALBORNOZ TOLENTINO

RECUENTO DE PALABRAS

9487 Words

RECUENTO DE CARACTERES

51504 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

43 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

441.1KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 30, 2023 5:26 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 30, 2023 5:27 PM GMT-5

15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada bas

- 14% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cros
- 8% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	gestiopolis.com Internet	3%
2	repositorio.unheval.edu.pe Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
4	repositorio.unsa.edu.pe Internet	2%
5	hdl.handle.net Internet	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Internet	<1%
7	repositorio.unan.edu.ni Internet	<1%
8	eluniversaledomex.mx Internet	<1%

9	Universidad Cesar Vallejo on 2018-01-06 Submitted works	<1%
10	Universidad Cesar Vallejo on 2017-05-06 Submitted works	<1%
11	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	<1%
12	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2019-10-19 Submitted works	<1%
13	1library.co Internet	<1%
14	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2023-03-02 Submitted works	<1%
15	repositorio.uap.edu.pe Internet	<1%
16	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-11 Submitted works	<1%

ANEXO N° 26

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: *(Marque con una "X" según corresponda)*

Bachiller		**Título Profesional**		**Segunda Especialidad**		**Maestro**	X	**Doctor**	

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANTEAMIENTO EDUCATIVO
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): *(Ingrese los datos según corresponda)*

Apellidos y Nombres:	ALBORNOZ TOLENTINO INDIRA LEONCIA							
Tipo de Documento:	**DNI**	X	**Pasaporte**		**C.E.**		**N° de Documento:**	71734538
Correo Electrónico:	Indiraleo20@gmail.com							
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	**DNI**		**Pasaporte**		**C.E.**		**N° de documento:**	
Correo Electrónico:								
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	**DNI**		**Pasaporte**		**C.E.**		**N° de Documento:**	
Correo Electrónico:								

3. Datos del Asesor: *(Ingrese los datos según corresponda)*

Apellidos y Nombres:	ROJAS FLORES AGUSTIN RUFINO							
Tipo de Documento:	**DNI**	X	**Pasaporte**		**C.E.**		**N° de Documento:**	22674143
ORCID ID:	0000-0002- 4023- 1853							

4. Datos de los Jurados: *(Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)*

Presidente	TRUJILLO ATAPOMA PIO
Secretario	ZEVALLOS FRETEL JULIO EDWIN
Vocal	LUCAS CABELLO ARTURO
Vocal	
Vocal	
Accesitario	

5. Datos del Documento Digital a Publicar: *(Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)*

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: *(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)*							2024	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: *(Marque con X según corresponda)*	**Trabajo de Investigación**		**Tesis**	X	**Trabajo Académico**		**Trabajo de Suficiencia Profesional**	
Palabras claves	**INNOVACION**			**LABOR DOCENTE**			LIDERAZGO	
Tipo de acceso: *(Marque con X según corresponda)*	**Abierto**	X	**Cerrado***		**Restringido***		**Periodo de Embargo**	
(*) Sustentar razón:								

6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: *(Ingrese el título tal y como está registrado en el **Acta de Sustentación**)*
GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32264 DE JESÚS, LAURICOCHA, 2020
Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	ALBORNOZ TOLENTINO INDIRA LEONCIA	**Firma**	
Apellidos y Nombres		**Firma**	
Apellidos y Nombres		**Firma**	

FECHA: Huánuco, 07 de agosto del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).