TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO MACUSANI, - 2020

TESIS PRESENTADA POR:

MAGDA LIBERTAD BUSTINZA GUTIERREZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCION: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INCIAL DEL DISTRITO DE MACUSANI, - 2020

TESIS PRESENTADA POR:

MAGDA LIBERTAD BUSTINZA GUTIERREZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : _____
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO : _____
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS : _____
Dr. ARNALDO YANA TORRES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORALN° 478-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 29 de octubre del 2025

VISTOS:

El expediente N°2025-C-3802 presentado por el (la) Bachiller: **BUSTINZA GUTIERREZ MAGDA LIBERTAD** con número de DNI 01682935 asignado (a) con código de matrícula 1510100800 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **BUSTINZA GUTIERREZ MAGDA LIBERTAD** con número de DNI 01682935 asignado (a) con código de matrícula 1510100800 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solilcitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MACUSANI, - 2020** la misma que pertenece a la Línea de investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN –P32** y;

Que, el (a) referido (a(Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 20 de octubre del 2024 establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos estabiecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de ia Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de ias atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de ia Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.– DECLARAR EXPEDITO para ia Sustentación de la Tesis Tituiada: **DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MACUSANI, - 2020** elaborado por el (la) Bachiller: : **BUSTINZA GUTIERREZ MAGDA LIBERTAD** , la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Primer miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Segundo miembro	: Dr. HUGO NEPTALi CAVERO AYBAR
Asesor de Tesis	: Dr. ARNALDO YANA TORRES

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	: miércoles 29 de octubre del 2025
Hora	:08:30 am
Lugar	: Aula N°208 C.C.N°03 2DO PISO - EPG – UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará ios resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con ei grado de **MAESTRO**, los estudiantes que Ingresaron despues a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese ia presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01646-2025UA-EPG/UANCV

Juliaca, 20 de octubre del 2025

VISTOS:

El expediente N°. 2025-C-3802, Presentado por el (a) Bachiller **BUSTINZA GUTIERREZ MAGDA LIBERTAD**, con número de DNI **01682935** y con Código de matrícula N.° **1510100800**, quien solicita cambio de jurado y asesor del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO MACUSANI, - 2020** Línea de Investigación: **GESTION DE LA EDUCACION - P32**, Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 2025-C-3802, el **Bach: BUSTINZA GUTIERREZ MAGDA LIBERTAD,** quien solicita cambio de jurado y asesor del Comité de Investigación de la tesis titulada: **DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO MACUSANI, - 2020** Aprobado con Resolución Directoral N.° 352-2021-USA-EPG/UANCV, de fecha 08 de marzo del 2021, en el que se le asignó como **Presidente** al Dra. Norma Elena Flores Viza, **Primer miembro** al Dr. Jesus Manuel Cruz Cervantes, **Segundo miembro** al Dr. Cesar Julio Larico Mamani, y **Asesor** al Mgtr. Edwerson William Pacori Paricahuo, los mismos que se cambia por **no tener vínculo laboral** con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobada por los jurados el 18 de febrero del 2021, registrado en el Folio N° 2296 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a la establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE, PRIMER, SEGUNDO MIEMBRO DEL JURADO Y ASESOR DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO MACUSANI, - 2020** presentado por el (a) **Bach: BUSTINZA GUTIERREZ MAGDA LIBERTAD** de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	**Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA**
Primer Miembro	:	**Dr. JESUS MAMANI MAMANI**
Segundo Miembro	:	**Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
Asesor (a)	:	**Dr. ARNALDO YANA TORRES**

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (a)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 352 - 2021-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 2021 Marzo 08

VISTOS:

El Registro N° **2296** del Libro de Registro de Proyectos de investigación de Tesis de la **MAESTRÍA en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: **DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MACUSANI, - 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32.** Presentado por el (a) **Bach. BUSTINZA GUTIERREZ MAGDA LIBERTAD,** con número de DNI **01682935** y con Código de matrícula N° **1510100800,** para optar el Grado Académico de **MAESTRO en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, **de la Sede central de Juliaca.**

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach. BUSTINZA GUTIERREZ MAGDA LIBERTAD,** para optar el Grado Académico de **MAESTRO en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: **DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MACUSANI, - 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32.** Presentado por el (a) **Bach. BUSTINZA GUTIERREZ MAGDA LIBERTAD,** para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el **18 de Febrero del 2021,** se ha registrado en el Folio N° **2296** del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/**Maestro** y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - APROBAR el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA,** Titulado: **DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MACUSANI, - 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32.** *Presentado por el (a)* **Bach. BUSTINZA GUTIERREZ MAGDA LIBERTAD,** con número de DNI **01682935** y con Código de matrícula N° **1510100800,** para optar el Grado Académico de **MAESTRO en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** y Siendo **Asesorado** por el (a) **Mgtr. EDWERSON WILLIAM PACORI PARICAHUA,** y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes.

Presidente	:	Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA
Primer Miembro	:	Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES
Segundo Miembro	:	Dr. CESAR JULIO LARICO MAMANI

SEGUNDO. - AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado.

TERCERO. - ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Daniel Gutiérrez Marta
DIRECTOR (e)

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO JULIACA - PUNO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO
Mg. Enrique G. Apaza Chirinos
SECRETARIO ACADÉMICO

Cc./CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2021 (01)
INTERESADO (01)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
turnitin Página 1 de 119 - Portada
Identificador de la entrega trn:oid:::13016:597767777
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

MAGDA LIBERTAD BUSTINZA GUTIERREZ

DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLIC...

Trabajos de Maestria para Repositorio 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:597767777

Fecha de entrega
5 jun 2026, 22:30 GMT-5

Fecha de descarga
7 jun 2026, 8:21 GMT-5

Nombre del archivo
T036_01682935_M.docx

Tamaño del archivo
37.6 MB

112 páginas

15.774 palabras

88.221 caracteres

turnitin Página 1 de 119 - Portada
Identificador de la entrega trn:oid:::13016:597767777
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

25% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

13% Fuentes de Internet
10% Publicaciones
21% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTION PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO MACUSANI, - 2020	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MAGDA LIBERTAD BUSTINZA GUTIERREZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01682935
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-9391-9656
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40492310
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7372-6132
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestió n de la Educación – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	**INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL** País: Perú Departamento: Puno Provincia: Carabaya Distrito: Macusani **Coordenadas GMS** Longitud: -14.071935830220934 Latitud: -70.42588274028066 **URL maps** https://maps.app.goo.gl/EG7564Grd9CsxQYz6 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero del 2024 – Octubre del 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	**Educación general (incluye capacitació n, pedadogía)** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 **Ciencias de la educación** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00

M.Sc. Julio C. Chucuya Zaga
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Magda Libertad Bustinza Gutierrez, identificado con DNI Nro. 01682935 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

Maestría en Educación

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

"Desempeño docente y su relación con la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de Macusani, - 2020"

Asesorado por: Dr. Arnaldo Yana Torres

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o juridica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 15 de Abril del 2026

FIRMA (obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

DEDICATORIA

Dedicado A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado la vida para lograr mis objetivos, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía.

A mis hijos Oscar, Carlos, Esther y Valentino, por su apoyo constante y confianza por su comprensión y su tiempo que les quite para terminar esta investigación, siendo ellos la principal razón y motivo por el cual siempre busque mi superación profesional.

A mí madre Valentina, porque confió en mí y me saco adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque el orgullo que siente por mí fue lo que me hizo ir hasta el final.

A mis hermanas Nelly, Elizabeth, Gladys y Doris, gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

A mis sobrinos, para que vean en mí un ejemplo de superación a seguir.

A todos mis amigos, espero no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

El Autor.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento al ex Rector Ing. Víctor Julio Huamán Meza y a todos los docentes de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la filial Arequipa, que me transmitieron sus conocimientos para culminar mis estudios de la Carrera Profesional de Derecho, en especial a mis compañeros de estudios de esta prestigiosa Universidad, quienes buscan constantemente una formación de calidad.

Asimismo, mi gratitud a la Mgtr. Angelica Karina Pacori Paricahua y al Mgtr. Edwerson William Pacori Paricahua, por el apoyo y la disposición en su acertada asesoría en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

El Autor.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTO iv
ÍNDICE DE CONTENIDO v
ÍNDICE DE TABLAS viii
ÍNDICE DE FIGURAS x
RESUMEN xi
ABSTRACT xii
INTRODUCCIÓN xiii

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Análisis de la situación problemática 1
1.2. Formulación del problema 4
1.2.1. Problema general 4
1.2.2. 1.2.2. Problema especifico 4
1.3. Delimitación de la investigación 5
1.3.1. Delimitación espacial 5
1.3.2. Delimitación temporal 5
1.3.3. Delimitación social 5
1.3.4. Delimitación de contenidos 5
1.4. Justificación 6
1.4.1. Justificación teórica 6
1.4.2. Justificación metódica 6
1.4.3. Justificación práctica. 6
1.4.4. Justificación social 7
1.5. Objetivos 7
1.5.1. Objetivo general 7
1.5.2. Objetivo especifico 7
1.6. Limitaciones 8

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación 9
2.1.1. Antecedentes internacionales 9
2.1.2. Antecedentes nacionales 10
2.1.3. Antecedentes locales 11
2.2. Bases teóricas – científicas 12
2.2.1. Marco del desempeño docente 12
2.2.2. Cuatro dominios desde el marco del buen desempeño docente. 14
2.2.2. Desempeño docente 20
2.3. Marco conceptual 33
2.3.1. Plan Anual de Trabajo (PTA). 33
2.3.2. Desempeño docente. 33
2.3.3. Gestión pedagógica 34
2.3.4. Resultados del aprendizaje 34
2.3.5. Gobernanza educativa 35
2.3.6. Gestión 35
2.3.7. Educación 35
2.4. Hipótesis de la investigación 36
2.4.1. Hipótesis general 36
2.4.2. Hipótesis especifico 36
2.5. Variable de la investigación 37
2.6. Operacionalización de las variables 38

CAPITULOI III

METODOLOGÍA

3.1. Método…… 39
3.2. Tipo…… 39
3.3. Diseño…… 40
3.4. Población y muestra 41
3.4.1. Población 41
3.4.2. Muestra 43
3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos 45
3.6. Validación y confiabilidad del instrumento 46

3.7. Procesamiento y recolección de datos..... 48
3.8. Método de análisis de datos..... 48

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis y resultados..... 49
CONCLUSIONES
RECOMENDACIONES
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Descripción de los Docentes por Instituciones Educativas Perteneciente al Distrito de Macusani* 41

Tabla 2 *Técnicas e Instrumentos en Aplicación del Estudio.* 46

Tabla 3 *validación Mediante Juicio de Expertos* 47

Tabla 4 *Confiabilidad del Instrumento Según Alfa de Cronbach* 47

Tabla 5 *Desempeño Docente y la Gestión Pedagógica de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.* 50

Tabla 6 *Prueba chi-cuadrado para el Desempeño Docente –Gestión Pedagógica.* 52

Tabla 7 *Gestión Pedagógica y la Proyección respecto al Desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.* 53

Tabla 8 *Prueba chi-cuadrado para la Proyección del Desempeño Docente – Gestión Pedagógica.* 55

Tabla 9 *Gestión Pedagógica y la Trayectoria respecto al Desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.* 56

Tabla 10 *Prueba chi-cuadrado para la Trayectoria del Desempeño Docente – Gestión Pedagógica.* 58

Tabla 11 *Gestión Pedagógica y la Organización respecto al Desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.* 59

Tabla 12 *Prueba chi-cuadrado para la Organización del Desempeño Docente – Gestión Pedagógica.* 61

Tabla 13 *La Planificación y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.* 62

Tabla 14 *Prueba chi-cuadrado para la planificación de la gestión pedagógica – Gestión Pedagógica. Desempeño Docente.* 64

Tabla 15 *La Ejecución y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.* 65

Tabla 16 *Prueba chi-cuadrado para la Ejecución de la gestión pedagógica – Gestión Pedagógica. Desempeño Docente.* 67

Tabla 17 *La Evaluación y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.* 68

Tabla 18 *Prueba chi-cuadrado para la Evaluación de la gestión pedagógica – Gestión Pedagógica. Desempeño Docente.* 70

Tabla 19 *Descripción del Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani*. 71

Tabla 20 *Descripción del Nivel de Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas Publicas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.* 73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Dominios del Marco del Buen Desempeño Docente* 14
Tabla 3 *validación Mediante Juicio de Expertos* 47
Figura 2 *Desempeño Docente y la Gestión Pedagógica* 51
Figura 3 *Proyección y la Gestión Pedagógica.* 54
Figura 4 *Trayectoria y la Gestión Pedagógica* 57
Figura 5 *Organización y la Gestión Pedagógica.* 60
Figura 6 *Planificación y el Desempeño Docente.* 63
Figura 7 *Ejecución y el Desempeño Docente.* 66
Figura 8 *Evaluación y el Desempeño Docente* 69
Figura 9 *Nivel de Desempeño Docente.* 72
Figura 10 *Nivel de Gestión Pedagógica* 74

RESUMEN

La investigación tiene la finalidad de Establecer el nivel de relación que existe entre el desempeño docente y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020, lo cual opto por un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo descriptivo basado en el método científico e hipotético deductivo, por lo que tubo 53 docentes como muestra establecido mediante el modelo censal, se empleó el cuestionario para la recolección de datos para las dos variables en estudio. Como resultados se muestra que existe una relación con un valor igual (0.669 p= 0.000) entre el desempeño docente y la gestión pedagógica, de la misma manera que el nivel de desempeño docente es bueno en un 66,0%, regular en un 18,9% y satisfactorio en un 15,1%; de la misma manera que el nivel de gestión pedagógica es 43,4% bueno, 34,0% satisfactorio y 22.6% eficiente, lo cual está relacionado con el nivel de desempeño de los docentes, por lo que se concluyó que la relación entre las variables en estudio es de manera directa y en un nivel moderado.

Palabras clave: Educación, desempeño docente, Gestión, Pedagogía.

ABSTRACT

The purpose of the research is to establish the level of relationship that exists between teaching performance and pedagogical management in the public educational institutions of initial level of the district of Macusani, in the year 2020, which opted for a quantitative approach, non-experimental design, descriptive type based on the scientific and hypothetical deductive method, so you tube 53 teachers as a sample established by the census model, the questionnaire was used for data collection for the two variables under study. The results show that there is a relationship with an equal value (0.669 p= 0.000) between teaching performance and pedagogical management, in the same way that the level of teaching performance is good in 66.0%, regular in 18.9% and satisfactory in 15.1%; in the same way that the level of pedagogical management is 43.4% good, 34.0% satisfactory and 22.6% efficient, which is related to the level of pedagogical management in 66.0%, regular in 18.9% and satisfactory in 15.1%; in the same way that the level of pedagogical management is 43.4% good, 34.0% satisfactory and 22.6% efficient. 6% efficient, which is related to the level of performance of the teachers, so it was concluded that the relationship between the variables under study is direct and at a moderate level.

Key words: Education, teacher performance, Management, Pedagogy.

INTRODUCCIÓN

Los sistemas educativos actuales en todo el mundo sufrieron constantes cambios por lo que la transformado es un hecho. Por lo que, los individuos en diferentes situaciones y entornos muestran determinados comportamientos que tienen características muy específicas cuando realizan sus tareas.

Para asegurar una gestión pedagógica de excelencia, los actores educativos, tanto directivos como docentes, deben brindar asesoramiento y supervisar los indicadores institucionales y de diseño curricular que contribuyen al éxito académico, tales como el rendimiento académico de los estudiantes, la asistencia a las lecciones y las buenas prácticas pedagógicas los entornos de aprendizaje adecuados, la organización escolar, la planificación estratégica eficaz de las instituciones y el compromiso y liderazgo del director para integrar las ideas pedagógicas.

La valoración de las competencias profesionales de los docentes constituye un procedimiento sistemático con el propósito de asegurar su validez y la eficacia de la datos válidos y objetivos sobre la realidad para controlar y evaluar la calidad de su trabajo y la evaluación pedagógica del impacto de sus métodos de enseñanza en los alumnos.

El rendimiento docente de los educadores es un procedimiento sistemático diseñado para adquirir información válida y objetiva acerca de la realidad de los docentes, su labor y sus relaciones con estudiantes, padres, administradores y profesores.

Por ende, la investigación titulada "El desempeño académico y su vínculo con la administración educativa en las escuelas públicas de nivel inicial del distrito Macusani, 2020" se lleva a cabo como una pieza clave en el engranaje de las políticas educativas.

El capítulo inicial incluye la evaluación del estudio, la definición del problema, la delimitación, la justificación, la presentación de los objetivos y las restricciones.

El segundo capítulo desentraña el entramado teórico del estudio, abarcando los cimientos teóricos, el esqueleto conceptual, las hipótesis y la implementación de las variables a examinar.

En el tercer capítulo se despliega la arquitectura metodológica de la investigación, abarcando desde el método, el tipo, la planificación, la población, la muestra, la técnica, el instrumento idóneo y la recolección y análisis de los datos de la encuesta.

Cuarto capitulo presenta los resultados del estudio, que se interpretan y discuten debidamente.

En el apartado último se desenvuelve la conclusión de la investigación, con sus respectivas recomendaciones, la bibliografía y el anexo con los contenidos que permitieron que la investigación sea factible.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Análisis de la situación problemática

El reto más urgente en América latina para el siglo XXI es mejorar la calidad educativa y de esa manera cerrar brechas como la desigualdad educativa. Por lo que a medida que los servicios educativos se expanden, se agudiza la crisis de calidad en las escuelas que brindar servicios educativos. Se cuenta con evidencia de crecimiento acerca de la accesibilidad a la educación por parte de la población, sin embargo, no se cierra brechas de la calidad educativa por lo que existen niños que salen sin aprender nada, a menudo creyendo que son incapaces de aprender, ellos se evidencian con mayor grado en las localidades alejadas de todas regiones.

En la actualidad, se espera que las escuelas y los profesores hagan todo lo que la sociedad, el Estado y las familias no pueden hacer. Las

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

demandas a la educación en lo que respecta a la calidad, eficiencia y competitividad no siempre se corresponden con los recursos, la autonomía y las modificaciones estructurales en los sistemas educativos y las culturas escolares. Del mismo modo, las nuevas exigencias al trabajo de los profesores no van acompañadas de procesos sistemáticos e inclusivos que permitan a los profesores asumir estos nuevos papeles, participar en el cambio y asumir la responsabilidad compartida del rendimiento.

Los profesores deben estar preparados e informados para planificar las clases, y deben tener en cuenta que los alumnos tienen necesidades diferentes a la hora de elegir las estrategias didácticas, los métodos y los materiales disponibles para lograr buenos resultados de aprendizaje.

El verdadero reto de los educadores no es dotar a los espacios educativos de la última tecnología, sino utilizar todas las herramientas necesarias para hacerlos dinámicos y variados, motivando al mismo tiempo a los alumnos a participar. Las instituciones educativas desempeñan un papel importante en la sociedad porque necesitan profesionales competentes, líderes, gestores activos y con visión de futuro que dominen la tecnología. Las escuelas son lugares donde tiene lugar el proceso de formación integral del ser humano, y es compromiso y objetivo de nuestros profesionales valorar a las personas como personas con todo su potencial, en el marco de la ética moral, para que puedan crecer con éxito en la sociedad.

A nivel nacional, el Ministerio de Educación sugiere modificaciones en los centros educativos en el contexto del Proyecto Nacional de Educación. En este marco, surgió la propuesta de "la escuela que deseamos", una serie de resultados anhelados en lo que respecta al aprendizaje tanto de los estudiantes como de la institución en sí.

Es de conocimiento común que nuestra nación requiere de una educación de alta calidad, complementada con una gestión pedagógica que asegure la calidad de los servicios para toda la comunidad educativa, que constituye el único método para asegurar el desarrollo sostenible de la nación.

También es nuestra realidad educativa que muchas organizaciones gubernamentales responsables de la escolarización prestan servicios educativos inadecuados y tienen escaso conocimiento de las normas de El estado de emergencia en el sistema educativo ha sido declarado debido a los resultados adversos del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA).

Lo cual las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani también son parte de estos problemas. Ellos son reflejados en el bajo desarrollo de capacidades psicomotoras de parte de los niños, ello se puede observar en la poca iteración, síntomas de abandono escolar, incluso un cierto grado de rechazo a las actividades educativas. Aunque el problema es multifactorial, Se ha evidenciado que la gestión pedagógica de los profesores está vinculada con el rendimiento académico de los estudiantes y, a su vez, con el rendimiento docente. En caso de que los docentes no desempeñen adecuadamente su labor, no

se garantiza una práctica pedagógica óptima y se deteriora la calidad de los servicios educativos, lo cual a su vez se traduce en una disminución del rendimiento académico, tal como lo evidencian los estudiantes de las instituciones educativas objeto de esta investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020?

1.2.2. 1.2.2. Problema especifico

- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020
- ¿Qué relación que existe entre las determinantes del desempeño docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020?
- ¿Cuál es el nivel de gestión educativa de las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020?

- ¿Qué relación existe entre las determinantes de la gestión educativa y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020?

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial

La investigación se desenvuelve en las en todo el contexto territorial perteneciente al distrito de Macusani.

1.3.2. Delimitación temporal

La investigación se desarrolla en el año 2020, por lo que se solo delimita responder a ese termino temporal.

1.3.3. Delimitación social

La investigación se desenvuelve en el contexto de los docentes perteneciente a la localidad mencionada, por lo que se limita a responder otros ámbitos sociales.

1.3.4. Delimitación de contenidos

Para determinar el contenido, únicamente se toman en cuenta las variables de rendimiento docente y gestión pedagógica.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

El estudio proporcionará datos válidos y fidedignos acerca de la correlación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la realidad sociocultural de las instituciones educativas de nivel inicial en el distrito Macusani. Asimismo, se trata del primer informe preliminar fundamentado en un estudio descriptivo correlacional en las instituciones de la localidad. Esto servirá como fuente de información y datos primarios para investigaciones educativas futuras sobre el nivel actual de la enseñanza primaria y secundaria tradicional en la actualidad.

1.4.2. Justificación metódica

Este estudio proporcionará a otros investigadores educativos estrategias y herramientas de investigación nuevas y válidas para recopilar datos fiables sobre La administración pedagógica y el rendimiento docente que proporcionarán información y orientación para investigaciones futuras en el campo de las ciencias sociales.

1.4.3. Justificación práctica.

En un contexto práctico, esto ayudará a superar las limitaciones y mejorar los resultados del aprendizaje asociados con la falta de procesos de pensamiento relacionados con la planificación anual, la diversificación, la toma de decisiones, la planificación de unidades y la planificación de la evaluación, facilitando la

colaboración, los entornos inclusivos, el compromiso, el intercambio, la gestión del tiempo y la gestión de la instrucción que se espera de los líderes educativos.

1.4.4. Justificación social

Esta investigación proporciona conclusiones y sugerencias concretas para facilitar el diálogo sobre El objetivo es mejorar la gestión pedagógica y el desempeño docente con el propósito de alcanzar los resultados de aprendizaje de los estudiantes en las escuelas secundarias de la región y alcanzar los objetivos establecidos al comienzo del año escolar. Esto se logrará a través de la promoción de un liderazgo pedagógico robusto y de calidad que mejore el aprendizaje de los alumnos.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

- Establecer el nivel de relación que existe entre el desempeño docente y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020.

1.5.2. Objetivo especifico

- identifica el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 202

- determinar la relación que existe entre las determinantes del desempeño docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020.

- identifica el nivel de gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020.

- determinar la relación que existe entre las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020.

1.6. Limitaciones

En la elaboración de la investigación se presentaron dificultades que rindieron en el retraso de la investigación, lo cual son los siguientes.

- La disponibilidad de los docentes presenta una gran limitación para la investigación puesto que la voluntad de los docentes para participar en la investigación es escasa.
- Los tramites de autorización representan unas limitaciones puesto que se las autoridades, tardan en responder a los pedidos formales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Tenorio (2017) llevó a cabo su estudio titulado "Satisfacción de los maestros ante la evaluación del rendimiento laboral", con el fin de seleccionar la maestría en educación en la Universidad Andina Simón Bolívar en Ecuador. Se seleccionó un grupo de 66 docentes a través de un riguroso proceso de selección. La recolección de información se realizó a través del análisis de documentos y la realización de sondeos. La investigación revela que es imperativo perfeccionar la interacción entre maestros y líderes para elevar la excelencia y maximizar los objetivos alcanzados. Es inadmisible que, tras la obtención de los resultados de la evaluación, se impongan castigos.

Martas realizó un estudio en 2019 denominado "Administración Educativa y su vínculo con el desempeño académico en la educación." Jose Luis Purisaca Aldana, nacido en Los Ángeles y descendiente de Moyobamba. El estudio se

llevó a cabo con la intención de alcanzar el título de maestro en gestión e innovación educativa en la Universidad Católica Sedes Sapientiae. En el municipio de Lima, se llevó a cabo una indagación no probabilística que incluyó al 100% de la comunidad. En el contexto del programa de excelencia pedagógica de la MINEDU, se elaboró el cuestionario para la variable de administración educativa. Los descubrimientos del estudio revelan una conexión benéfica y notable entre la administración educativa y el desempeño académico, con un índice de 0.895. Asimismo, la educación y la preparación están entrelazadas con el conocimiento de los alumnos, con un promedio de 0.891.

2.1.2. Antecedentes nacionales

La tesis de Albarrán y Sánchez, titulada "Administración educativa y rendimiento académico en la escuela "Modelo" Trujillo, 2018", fue presentada en la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI en 2019. El análisis se llevó a cabo con un grupo de 52 maestros de secundaria de la Institución Educativa "Modelo" en Trujillo durante el año 2018. Se escogió la muestra a través de un método no probabilístico por elección propia. El cuestionario fue la herramienta utilizada para recolectar información sobre la variable gestión educativa. Además, se empleó el cuestionario para evaluar el desempeño educativo. Las conclusiones del estudio revelaron un vínculo entre la administración educativa y el desempeño académico, con un Rho=0.877 p=0.000. Además, la gestión está intrínsecamente ligada al desempeño educativo, con un índice Rho=0.875 p=0.000.

Herrera presentó su tesis de maestría en educación en 2021, bajo el título "La administración educativa y su vínculo con el desempeño académico en la Institución Educativa "Sagrado Corazón" de Arequipa, 2020", en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. El estudio se llevó a cabo en la región de Arequipa. Se llevó a cabo un análisis probabilístico intencional para 66 maestros designados. Se tomó en cuenta la totalidad de la población. El sondeo fue la herramienta utilizada para recolectar información. A continuación, se despliegan los descubrimientos de la investigación: La conexión entre la administración educativa y el rendimiento académico se revela en un Rho spearman de 0.390, p=0.010. La conexión entre la gestión institucional y el rendimiento académico se determinó con un valor de Rho=0.405 p=0.010, lo que indica una correlación moderada. Asimismo, se determinó que la conexión entre las dimensiones y las variables es positiva, abarcando desde un nivel moderado hasta un nivel moderado.

2.1.3. Antecedentes locales

Panda presentó su tesis titulada "Administración educativa y el entorno de excelencia pedagógica en la comunidad rural de Choquesani, distrito de Orurillo - 2019", para recibir el título de licenciado en educación en la Universidad Nacional del Altiplano. El estudio se llevó a cabo en Orurillo, contando con la participación de 51 docentes de instituciones educativas de primaria y secundaria. Se ignoró un ejemplar seleccionado de una fracción específica de la población. El método utilizado para recolectar datos fue el cuestionario para ambas variables. Los descubrimientos de la investigación revelan una conexión notable entre la administración educativa y el entorno del rendimiento académico de los maestros, con un Rho=0.686, revelando una conexión elevada. Además,

las dimensiones de las variables se entrelazan armoniosamente con las variables que exhiben valores de Rho spearman en grados intermedios y altos.

La tesis doctoral de Tikahuanca (2016), bajo el título "Impacto de la administración educativa en la excelencia educativa de las escuelas primarias urbanas del distrito de Yunguyo 2014", se llevó a cabo en la urbe de Yunguyo. La selección de la muestra se llevó a cabo a través de un muestreo no probabilístico y puro azar. El cuestionario se empleó para ambas dimensiones del estudio. Se determinó que la gestión educativa influye de manera periódica en la excelencia educativa, alcanzando un chi cuadrado de 61.063, superando el valor de chi cuadrada tabulada de 12.592. Además, se descubrió un vínculo significativo entre la gestión educativa y la eficacia de las instituciones.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Marco del desempeño docente

De acuerdo con el Marco del Buen Docente (MINEDU, 2015), este es un pilar fundamental para la creación y ejecución de estrategias y estrategias dedicadas a la educación, evaluación y evolución de los maestros en el ámbito nacional. Esto marca un paso adelante hacia el tercer pilar del Proyecto Educativo Nacional: maestros de excelencia imparten lecciones con ética profesional.

El Proyecto Educativo Nacional sugiere la imperiosa necesidad de disponer de un marco curricular que establezca un conjunto de oportunidades de aprendizaje, las que son esenciales en la educación

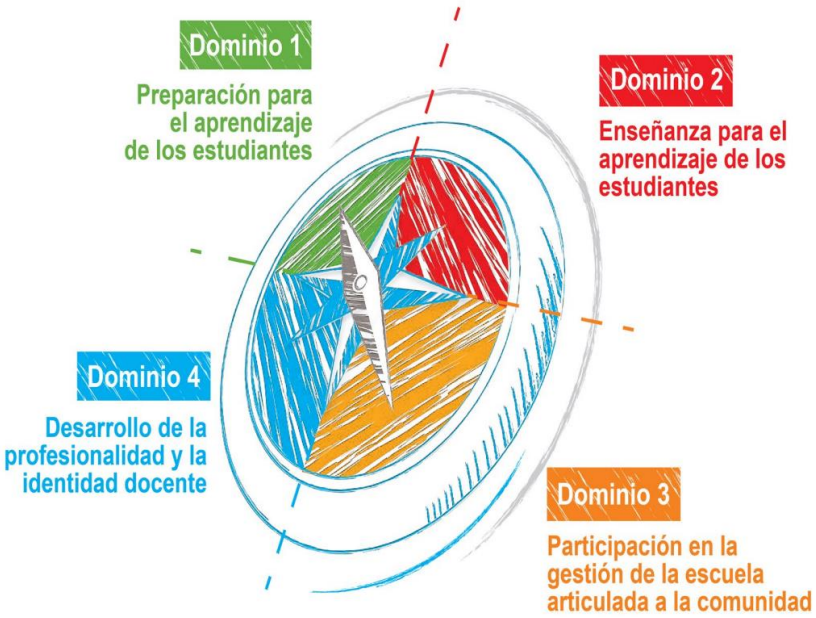
básica: acceso al lenguaje escrito, uso del conocimiento científico, innovación y creación de conocimiento, potenciación de la identidad personal, desarrollo de lenguajes artísticos, relación armónica con la naturaleza, emprendimiento y participación social, conocimiento de derechos y responsabilidades (MINEDU, 2015), para lo que se requiere un alto nivel de formación del profesorado, que se base en una visión crítica del conocimiento con la participación activa del alumno, el reconocimiento del papel del alumno como persona que aprende, del contexto cultural y de las oportunidades de aprendizaje inherentes a los diferentes procesos locales, un enfoque pedagógico centrado en la comunicación continua y, por último, una regulación institucional, en la que se valore el cambio de creencias, hábitos y normas que limitan la enseñanza a principios y la comprensión de las nuevas dinámicas de enseñanza y aprendizaje.

Para lograr aprendizajes significativos, es esencial que los educadores asuman plenamente su responsabilidad y promuevan una convivencia inclusiva y acogedora que reconozca las relaciones comunitarias a través del "respeto hacia el rol de la cultura, los padres de familia y otros actores sociales" (MINEDU, 2015).

El Marco para los buenos resultados del aprendizaje explica cuatro áreas que los profesores deben abordar para influir en el aprendizaje de los alumnos:

Figura 1

Dominios del Marco del Buen Desempeño Docente



Nota: Se los dominios establecidos por el marco del buen desempeño docente, fuente de Minedu (2015).

2.2.1. Cuatro dominios desde el marco del buen desempeño docente.

Buenos resultados para los docentes (MINEDU, 2012). Pretende utilizar un lenguaje claro entre los profesores y los demás educadores y no educadores, y también busca crear una voluntad entre los profesores para llevar a cabo sus tareas al máximo y dentro de los límites establecidos, con la misma visión de lo que quieren enseñar. lograr el respeto de los ciudadanos hacia todos los profesores, teniendo en cuenta y valorando sus esfuerzos por mantenerse al día, desarrollarse en su campo, adquirir experiencia y demostrar las competencias adecuadas. El segundo

objetivo es que los profesores se centren en las políticas de desarrollo, valoren su trabajo y logren así mejores condiciones en su práctica profesional. El marco para la buena enseñanza abarca cuatro ámbitos, que a su vez tienen nueve competencias, y dentro de éstos hay 40 competencias.

Se define la palabra dominio (MINEDU, 2012). Como lugar donde los profesores llevan a cabo su labor de impartir conocimientos de forma integral, esforzándose por prestar servicios al público y supervisando los resultados de los alumnos. Las competencias se describen no sólo como la capacidad de transmitir conocimientos, sino también como la capacidad inherente de los profesores para abordar situaciones problemáticas y crear soluciones dentro de un marco ético que presupone el conocimiento de sus realidades. La realización se refiere a la acción de cada profesor reflejada en las observaciones de los demás, Demostrando su compromiso con el desarrollo global establecido, para que su implementación se manifieste finalmente en los resultados anticipados. En la presente etapa, MINEDU considera los siguientes dominios:

2.2.1.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según el MINEDU (2012), implica planificar el trabajo pedagógico a través del desarrollo curricular, impartir cursos con enfoque intercultural e inclusivo.

Un pilar para estrategias de cohesión y diálogo intercultural. Se trata de desentrañar los elementos sociales, culturales, palpables e intangibles esenciales: se refiere a los individuos que habitan en un mismo ambiente y comparten rasgos culturales afines. Entendidas como costumbres, convicciones, atributos palpables y latentes que han heredado de sus familias y de la comunidad en su totalidad. rasgos culturales y atributos inmateriales.

Según el Marco para el Buen Desempeño Educativo (MINEDU, 2012), la dimensión se refiere al arte de orquestar el proceso educativo mediante la elaboración de currículos, lecciones y encuentros de aprendizaje, todo ello en un marco intercultural e inclusivo. Busca desentrañar los rasgos sociales, culturales, materiales, intangibles y cognitivos de los alumnos, absorber saberes educativos y científicos, y elegir recursos pedagógicos, tácticas pedagógicas y evaluar el progreso académico. Quispe (2014) sostiene que la planificación es el arte de elegir las decisiones correctas para lograr un porvenir anhelado, considerando la realidad presente y los múltiples elementos internos y externos que pueden influir en la consecución de objetivos y metas. Desde lo más básico hasta lo más sofisticado, según la herramienta que se emplee. La planificación de estrategias gerenciales abarca iniciativas y proyectos en una gama de sectores, niveles y posturas.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Según el MINEDU (2012), es crucial guiar el aprendizaje sin imponer límites y abrir las puertas a la creatividad de los alumnos. El maestro elige meticulosamente las herramientas para que cada alumno alcance sus

metas de adquirir nuevos saberes y los valide en múltiples evaluaciones, lo cual agiliza la detección de diferencias y eleva la calidad del servicio.

De acuerdo con el Marco para resultados óptimos en la enseñanza (2012), esta faceta se refiere a la orquestación del aprendizaje mediante una perspectiva que aprecia la inclusión y la diversidad en cada rincón del proceso educativo. Se refiere a la acción pedagógica del maestro en la creación de un ambiente favorable para el aprendizaje, la orquestación de los contenidos, la inspiración perpetua de los alumnos, la implementación de múltiples tácticas metodológicas y evaluativas, y la elección de materiales didácticos apropiados y pertinentes. Conocen la utilización de múltiples criterios y herramientas para identificar logros y obstáculos en el camino del aprendizaje, así como de áreas de la enseñanza que demandan perfeccionamiento.

El Ministerio de Educación (2014) aboga por que el aprendizaje abarque la acción y el saber, la presencia y la convivencia, y debe armonizar con la necesidad de actuar con eficacia, creatividad y responsabilidad como individuos, habitantes locales, ciudadanos y actores productivos en múltiples escenarios socioculturales y en un universo globalizado.

Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2012), en este escenario, se evalúan, reconocen e integran las singularidades de la comunidad en la arquitectura educativa de la escuela. De esta manera, se cultiva una atmósfera de armonía entre todos los integrantes del equipo educativo.

Es factible la armonía esencial. Además, se sugiere la participación activa de los diversos protagonistas de la comunidad educativa en la elaboración del proyecto institucional de capacitación.

En el Marco para el Exito Educativo (2012), se describe la dimensión como el involucramiento en la administración de la escuela o red escolar desde una óptica democrática, con el fin de forjar una comunidad de aprendizaje. La comunicación fluida con las diversas partes involucradas de la comunidad educativa, la implicación activa en la creación, implementación y evaluación del plan educativo del centro, además de contribuir a la formación de un ambiente escolar favorable. Entrada: La luna brillaba intensamente sobre el lago. Paráfrasis: La luna resplandecía intensamente sobre el lago.

El Marco de Excelencia Educativa (2014) impulsa una nueva sinergia entre la escuela, la familia y la comunidad, enfocada en el aprendizaje y la enseñanza. La vivencia social, cultural y productiva del entorno, junto con la variedad de saberes que alberga, se transforman en fuentes de aprendizaje tanto en el aula como en la institución educativa. Los maestros de la comunidad, ya sean varones o damas sabias, se involucran activamente en la travesía del conocimiento.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

El MINEDU (2012) señala que en esta dimensión el docente se identifica con su institución dando lo mejor de sí lo hace lo mejor que

puede y es competente para continuar el proceso participa en cursos de formación continua que le ayudan a mejorar su enseñanza.

Estrategias y métodos de enseñanza. Los objetivos de la institución son compartidos por todo el personal docente para que todos se comprometan a alcanzarlos todos los profesores participan en su aplicación. Está claro que el trabajo en equipo es la piedra angular de la organización y el trabajo en equipo es nuestra piedra angular.

En el Marco para el Exito Educativo (2012), se destaca la faceta del proceso y las prácticas que moldean la educación y el avance de la comunidad escolar. Se refiere a una meticulosa introspección sobre la labor pedagógica individual, la colaboración con los compañeros y la participación en iniciativas de crecimiento profesional. Es responsable de los mecanismos y resultados del aprendizaje, al tiempo que maneja la información necesaria para la creación y ejecución de las políticas educativas tanto a nivel nacional como regional.

En el ámbito educativo, los docentes brindan a los estudiantes la oportunidad de adquirir conocimientos de manera introspectiva, crítica y innovadora, empleando constantemente una variedad de fuentes de información, tácticas de investigación y el trabajo en equipo (MINEDU, 2014).

2.2.2. Desempeño docente

De acuerdo con Chiavenato (2010), el término "rendimiento" se refiere a todas las acciones o conductas detectadas en los integrantes de una entidad y que están vinculadas a los objetivos fijados por la entidad.

Según el Ministerio de Educación (2017), la eficacia educativa se define como el papel que un maestro desempeña en el aula, abarcando tareas como: preparar a los alumnos para el aprendizaje, guiar a los estudiantes, fomentar el liderazgo escolar en la comunidad y fomentar el profesionalismo y la identidad del maestro. Conlleva la sinergia entre los maestros de primaria, la comunidad y el gobierno para alcanzar la meta compartida de convertirse en un maestro brillante y educar a cada alumno. Un pilar esencial e imprescindible en la institución educativa que enseña a los estudiantes todo lo vinculado a su desarrollo intelectual. Valdés (2006) considera que la eficacia del profesor se percibe en el camino que conduce a sus resultados, a la comprobación del impacto de sus estrategias en los alumnos, complementado con sus valores y cualidades que favorecen la convivencia con toda la comunidad educativa.

Se considera un recurso enfocado en la perspectiva de los profesores que se requiere en todo el país en la actualidad; no es impuesto por el Estado o por una decisión individual, sino que se establece en consulta con los profesores y su entorno, en consonancia con las demandas de satisfacer las necesidades de un mundo competitivo. En consecuencia, este recurso

incorpora los componentes esenciales para que un profesor competente pueda impartir enseñanza.

De acuerdo con Carrasco (2009), se define la eficacia docente como un conjunto de acciones que el educador realiza con el propósito de facilitar el aprendizaje. Estas acciones incluyen el diseño curricular, la implementación de estrategias pedagógicas, la selección y utilización de medios y materiales didácticos, así como la evaluación del proceso de aprendizaje.

De acuerdo con Estrada (2013), la función del profesor constituye un motor que impulsa el proceso de aprendizaje dentro del sistema educativo formal. Es imperativo examinar y evaluar de manera tangible y personal los resultados del aprendizaje diariamente. Pérez (2002) sostiene que, para ejecutar todos los aspectos relacionados con el proceso de enseñanza y aprendizaje, es necesario que el profesorado planifique, organice, gestione y supervise todo lo relacionado con su labor y los componentes del currículo que forman parte integral de dicho proceso.

Según Olivero (2007), el rendimiento docente alude a la naturaleza y excelencia del trabajo y la práctica de un docente, conforme a determinados criterios y directrices que se consideran adecuados dentro de determinados estándares.

Características del desempeño docente

La figura del profesor necesaria es la de un experto capaz de adaptarse a una sociedad en perpetua transformación, analizando y planificando el entorno en el que se desempeña, y capaz de integrar la comprensión de la educación universal con las diferencias individuales durante la etapa de la enseñanza obligatoria para superar las desigualdades, apoyando simultáneamente la diversidad potencial del individuo.

Un aspecto fundamental en la profesión docente es la existencia de una base de conocimientos para la profesión que pueda ser considerada científica. Castillo (2010) indica que en este campo se pueden diferenciar dos categorías de conocimientos: por un lado, el contenido o disciplina a enseñar y, por otro, las competencias relacionadas con los procedimientos de selección, enseñanza y evaluación de dicho contenido.

Las competencias específicas o las características del rendimiento docente constituyen actualmente conceptualizaciones y métodos de planificación y gestión de los recursos humanos en la enseñanza, que deberían permitir una mejor adecuación entre la gestión, el trabajo y la enseñanza.

Se pueden mencionar varias características del rendimiento de los profesores, como

- Competencia.
- Capacidad para organizar contenidos.
- Competencias relacionadas con la diversidad en el aprendizaje.
- Competencia en la integración de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información.
- Tecnología de la información.
- Competencia en materia de evaluación.
- Competencia en ética, educación.
- Competencias en el ámbito de la sociedad, la educación.

Importancia del buen desempeño docente

Roca (2002) opina que el logro educativo debe tener como objetivo promover un aprendizaje diferenciado, continuo y participativo que preste atención a la formación de competencias profesionales con el fin de alcanzar un rendimiento superior a la media de acuerdo con los requisitos de las actividades educativas profesionales que caracterizan el contexto laboral.

Conforme al planteamiento del autor, el comportamiento pedagógico es un proceso que se desarrolla en el sistema educativo y se desencadena entre los actores implicados en el proceso educativo. Este es un procedimiento deliberado y no involuntario, que implica la ejecución de acciones directivas que conducen a la planificación, organización, ejecución, supervisión y valoración. En consecuencia, se trata de un proceso que demanda orientación.

Es fundamental tener en cuenta que el rendimiento profesional del profesorado está sujeto a factores cognitivos, emocionales, motivacionales, organizacionales, entre otros. por lo que el proceso de mejora del desempeño docente debe interactuar con estos factores para remover los obstáculos que puedan dificultar o impedir un desarrollo exitoso, lo que significa que el proceso debe ser visto desde una perspectiva holística y sistémica.

Funciones del desempeño docente

Una evaluación adecuada del rendimiento docente debe cumplir con al menos las funciones siguientes.

Función diagnóstica

La evaluación debe describir la actuación pedagógica del profesor a lo largo de un período concreto y bien definido, y sintetizar los aciertos y fallos más destacados que la realidad pone de manifiesto, de modo que sirva de guía al director del centro, a los jefes de departamento y a sus cátedras, así como al propio profesor evaluado, para ayudar a subsanar las deficiencias mediante actividades de desarrollo y mejora de las competencias, tanto a nivel profesional como personal.

Función pedagógica

El propio proceso de evaluación, si es el resultado de un trabajo de investigación, debe proporcionar una visión general de los principales indicadores de la eficacia pedagógica del profesor. De este modo, los

implicados en el proceso de evaluación se educan con el proceso de evaluación, aprenden del proceso de evaluación e integran nuevas experiencias docentes como profesionales de la enseñanza y como personas.

Función pedagógica

Si el proceso de evaluación del rendimiento de los profesores se lleva a cabo correctamente, el resultado es que los profesores reconocen que existe una relación significativa entre los resultados de su evaluación del rendimiento y la motivación y las actitudes que tienen hacia su trabajo como profesores. Saber cómo perciben su labor profesional los supervisores, los colegas y los alumnos permite a los profesores formular estrategias para subsanar cualquier deficiencia.

Funciones de desarrollo

Se considera que esta función de evaluación del rendimiento docente es la más significativa para el profesor evaluado. Esta función de desarrollo se concreta cuando el procedimiento de evaluación del desempeño docente respalda el proceso de maduración personal del docente en cuestión. En términos más precisos, cuando el educador posee la habilidad de autoevaluarse de manera crítica y constante, y por lo tanto, menos teme sus errores y limitaciones. En lugar de ello, tiene la posibilidad de aprender de ellos, adoptar nuevas actitudes y tomar más conciencia de su responsabilidad. Se torna más consciente y comprende todo lo que no comprende, así como todo lo que requiere conocimiento.

Como resultado de este proceso de desarrollo personal, la necesidad de mejora se convierte en su responsabilidad existencial tanto en el ámbito profesional como en el personal.

Evaluación del desempeño docente

La valoración de los docentes es tan crucial y vital como la valoración de los alumnos. Siempre que la evaluación arroje conclusiones con un margen de error reducido, se podrán elegir a partir de estas conclusiones. Esto podría elevar la excelencia del aprendizaje y la enseñanza. No obstante, es un desafío medir la eficiencia de los maestros.

Por lo tanto, el método más riguroso consiste en examinar el valor añadido de los alumnos de un profesor midiendo el aprendizaje comparando el principio y el final de un semestre (normalmente un curso académico). Se trata de una forma razonable de evaluar una tarea de aprendizaje compleja, pero hasta finales de los años 70 era difícil obtener la información básica necesaria para este tipo de evaluación.

Rodríguez (2009) sostiene: Se ha despertado un interés renovado en el rol de la evaluación docente en la mejora del estudiantado.

El hecho es que la educación no puede escapar al creciente interés público por introducir modelos de gestión de la calidad en todos los ámbitos, y existe la clara convicción de que el activismo de los profesores es el responsable de las mejoras radicales en las escuelas.

En consecuencia, con el fin de implementar auténticas estrategias de gestión de la calidad, es imperativo establecer vínculos a nivel nacional entre los vértices del triángulo: evaluación del profesorado, desarrollo profesional del profesorado y mejora de la calidad institucional.

Existen diversas experiencias de evaluación del rendimiento docente que evidencian que existen múltiples motivos o propósitos para la instauración de un sistema de evaluación del rendimiento docente. Estas vivencias demuestran que la evaluación del desempeño docente puede constituir una opción de gran valor, dado que contribuye en diversas medidas a la mejora de la calidad de la enseñanza y, en consecuencia, al mejoramiento del currículo y de la educación en su totalidad.

Gestión pedagógica

De acuerdo con Taype (2018), la gestión pedagógica se define como una comprensión tanto teórica como práctica de cómo planificar, organizar, gestionar, coordinar y evaluar la enseñanza, con el objetivo de establecer las condiciones para que los estudiantes se transformen en los creadores de su propio conocimiento.

De acuerdo con (Sánchez & Reynosa, 2015), se trata de una disciplina que se dedica al análisis de la organización del trabajo en el ámbito educativo.

Batista (2007) afirma que el equipo educativo es uno de los procesos más importantes de la gestión educativa, la orientación educativa y se ha convertido en un factor fundamental en la formación de cualidades personales que caracterizan a las personas como seres sociales cognitivos capaces de movilizar recursos, conocimientos, habilidades, valores y creencias para actuar y convivir con el fin de resolver problemas y garantizar el bienestar de la sociedad.

De acuerdo con Calero & Mungia (2015), la gestión educativa se enfoca en asistir a los estudiantes en el aprendizaje y desarrollo de las competencias requeridas para su desempeño social, profesional y personal, dado que constituye un elemento esencial del proceso educativo.

En contraste, Batista (2007) caracteriza la gestión pedagógica como el proceso que garantiza la coordinación, dirección, organización y evaluación de las actividades de enseñanza y educación psicosocial llevadas a cabo por equipos mediante el trabajo metodológico e individual. Sostiene que el carácter consciente, sistemático e integrador de este proceso se manifiesta en la dialéctica de la educación integral del estudiante.

Tipos de gestión escolar

Los centros escolares pueden clasificarse según el tipo de gestión escolar, del siguiente modo

a. Instituciones públicas gestionadas directamente por una institución educativa u otro departamento u organismo gubernamental.

b. Empresas del sector público y privado que contratan con organizaciones sin ánimo de lucro la prestación de servicios educativos gratuitos.

c. De explotación privada de conformidad con el artículo 72 de la Ley 28044.

Requisitos básicos para la gestión pedagógica

El Estudio Schmelks de 1990, un estudio exhaustivo sobre la eficacia y la eficiencia de los centros escolares, concluyó que el liderazgo escolar no se limita a la administración y la gestión, sino que también incluye la fijación o el establecimiento de metas y objetivos comunes por parte de los miembros, la demostración de voluntad de cooperación, el reparto de responsabilidades por los resultados del aprendizaje, el respeto mutuo, la práctica de valores como la solidaridad y el apoyo a los alumnos, y la implicación continua en el proceso de aprendizaje.

La gestión pedagógica tiene como objetivo el liderazgo educativo, que es el centro y el foco de todo y es el núcleo de la unidad educativa que se centra en el aprendizaje de niños y jóvenes y satisface sus necesidades básicas de aprendizaje, creando las condiciones para su desarrollo y educación. En este contexto, destacan las tres características siguientes:

Clima escolar.

La labor en un entorno de respeto y confianza abre a los maestros la puerta a la creación de escenarios y oportunidades para la evaluación, el monitoreo y la implicación activa en el proceso educativo.

En un entorno laboral armonioso, la evaluación y el monitoreo son efectivos porque no se perciben como un método para detectar fallos, sino como un espacio para que los integrantes del equipo se enriquezcan y crezcan. Los frutos del aprendizaje de los estudiantes demandan la colaboración de todos los actores educativos, desde los maestros de las escuelas hasta los maestros de los institutos.

Establecer objetivos y metas compartidas puede potenciar el talento individual y fortalecer los equipos.

Por ende, un ambiente escolar armonioso es la piedra angular para el liderazgo educativo.

Buen trabajo en equipo.

El trabajo en equipo no consiste en repartir tareas entre los miembros de una organización. Exige que el reparto de tareas cumpla determinados requisitos.

- Por encima de todo, debe haber un consenso activo sobre los objetivos y las tareas del equipo. Lograr el consenso es el primer paso hacia el trabajo en equipo. Llegar a un consenso es el primer paso hacia el trabajo en

equipo. El trabajo no se da ni se impone, sino que se asigna en función de los puntos fuertes de los individuos y del desarrollo del equipo en su conjunto. Esto requiere un acuerdo común para fijar objetivos y compartir el trabajo. Este es uno de los obstáculos que impiden a las escuelas trabajar juntas. Los miembros del equipo no están convencidos.

- Otra es la falta de conciencia y voluntad de trabajar juntos en beneficio del equipo. El trabajo realizado con la convicción de que es importante y necesario para alcanzar los objetivos del equipo fortalece y vigoriza a todo el equipo. Si alguien se siente presionado o indiferente ante las tareas del equipo, irrita a los demás miembros y es señal de que hay que hacer algo. En estos casos, el liderazgo determina el éxito o el fracaso de la creación de equipos.

- En tercer lugar, los equipos nunca se forman en orden. El trabajo en equipo artificial, la balcanización y el trabajo en equipo a base de parches impiden que exista un sentimiento de pertenencia al equipo, y éste es un claro ejemplo de la importancia de crear vínculos que conecten a los miembros del equipo a través de las actividades diarias.

- En cuarto lugar, se necesita formación en colaboración. Una de las razones por las que resulta tan difícil fomentar el trabajo en equipo entre los alumnos puede ser su propia falta de aptitudes. A lo largo de los años, el sistema educativo nos ha formado para ser individualistas y competitivos, lo que nos ha privado de la capacidad de apoyarnos y

ayudarnos mutuamente en nuestros estudios. Es imposible desarrollar el trabajo en equipo con los alumnos si los profesores no demuestran con su comportamiento que trabajan en equipo con sus colegas. Además, los profesores tienen mayores necesidades de aprendizaje y aún queda mucho por hacer en este sentido.

- El trabajo en equipo también significa que cada uno aporta sus propias capacidades a la organización y reconoce que la fuerza del grupo reside en el potencial del individuo. En este contexto, cada miembro de la escuela debe mantenerse firme en su creencia de que el individualismo es más importante que la individualidad, y que el propósito de la organización es más fuerte que la suma de sus partes y propósitos.

Centrarse en el propósito de la escuela

Se desperdician muchos esfuerzos y recursos si no hay un enfoque claro y preciso. Este fenómeno se agrava cuando se pierde la finalidad de una organización, como una escuela. Muchos creen que el valor de una institución educativa se mide por la apariencia del edificio, el cronograma y la disciplina de los estudiantes o la obediencia a las órdenes gubernamentales. En tales circunstancias, el aprendizaje y la enseñanza se dejan de lado. La extensión de las clases es el ejemplo más evidente.

Desgraciadamente, en nuestra búsqueda del éxito en estadísticas, zonas y actividades sectoriales, dedicamos demasiado tiempo a preparar a

determinados grupos de estudiantes para competiciones académicas, deportivas, culturales y sociales, cuando nuestra promesa institucional es enseñar de forma holística para que todos los estudiantes puedan alcanzar sus objetivos educativos. Muchas escuelas y educadores olvidan que Una institución educativa de alta calidad es una que promueve el acceso, la participación y el éxito de todos los estudiantes, no únicamente la que obtiene los puestos más destacados en competiciones y actividades. Incluso en el entorno educativo, numerosos docentes dedican su energía y sus pensamientos a actividades que no están vinculadas con el aprendizaje de los estudiantes (Schmelkes, 1990; citado en Deley, 2016).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Plan Anual de Trabajo (PTA).

Otra herramienta de administración; (MINEDU, 2011) El plan mencionado se implementará en un principio durante la creación del plan educativo de la entidad. Para trazar el plan anual, es crucial considerar los objetivos y metas previamente fijados en el plan educativo, manteniendo una conexión entre ambos para asegurar la continuidad de las actividades.

2.3.2. Desempeño docente.

De acuerdo con Chiavenato, I. (2010), el "rendimiento" se define como un conjunto de acciones o conductas observables de los integrantes de una

entidad que están vinculados con los objetivos de la entidad. Según el Ministerio de Educación (2017), el rol docente se refiere a la labor que un maestro ejerce en una escuela, abarcando sus responsabilidades en las áreas de: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, integración en el gobierno escolar, conexión con la comunidad, profesionalismo y formación de la identidad del maestro. Esto requiere la colaboración de todos los docentes de educación básica, la comunidad y el Estado, con el fin de lograr un profesor apto y asegurar que cada estudiante aprenda. El pilar esencial de una institución educativa son aquellos que transmiten a los estudiantes todo lo que la enseñanza conlleva para ellos.

2.3.3. Gestión pedagógica

Es el conjunto de actividades y procesos del programa, planificación, enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los procesos de evaluación del programa, organización académica y todo lo relacionado con la función docente.

2.3.4. Resultados del aprendizaje

La eficacia educativa es el conjunto de estrategias utilizadas por los docentes en la enseñanza y que se reflejan en el aprendizaje de los estudiantes para lograr las competencias pretendidas y los buenos resultados de aprendizaje, aumentando así el prestigio y la competitividad de la institución educativa.

2.3.5. Gobernanza educativa

Es la función mediante la cual se gestiona y dirige una institución educativa desde las perspectivas institucional, pedagógica, administrativa y ambiental. La buena gobernanza permite dar solución a los diversos problemas que se presentan a nivel de la IE; además, ayuda a los estudiantes a desarrollarse como individuos integrados, responsables y competentes en una sociedad democrática en beneficio de sí mismos y de la nación (Laos & Ledesma, 2013).

2.3.6. Gestión

Para comprender los múltiples significados de la gobernanza, se proponen los siguientes conceptos, se han propuesto los siguientes conceptos: organizaciones piloto, innovación descubrimiento y aprovechamiento de oportunidades, mejora continua, profesionalización de la docencia profesionalización de la actividad docente, identificación de puntos fuertes y Dificultades, reflexión efectiva para la acción, reflexión para la toma de decisiones, liderazgo pedagógico, visión, comunicación y aprendizaje, estrategias, apalancamiento, trabajo en equipo.

2.3.7. Educación

La educación puede describirse como un proceso de socialización de los individuos. A través de la educación, el individuo adquiere conocimientos y aprende. La educación es también conciencia cultural y de comportamiento, las nuevas generaciones aprenden los estilos de vida de las generaciones anteriores, el proceso de educación se materializa en un

conjunto de habilidades y valores que dan lugar a cambios intelectuales, emocionales y sociales en el individuo.

2.4. Hipótesis de la investigación

2.4.1. Hipótesis general

- Existe una relación directa en un nivel moderado entre el desempeño docente y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020

2.4.2. Hipótesis especifico

- El desempeño docente de los educadores de las instituciones educativas públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de Macusani es de nivel regular.

- La relación entre las determinantes del desempeño docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, es una relación directa

- La gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas de nivel inicial pertenecientes al distrito de Macusani es Regular.

- La relación entre las determinantes de la gestión pedagógica y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, es una relación directa.

2.5. Variable de la investigación

Primera variable:

- **Desempeño docente. –** El desempeño docente es la evalúa el actuar y el desarrollo de los roles de los docentes, que se presenta en función a la interacción entre el educador y el educando.

Por lo que comprende de actos organizadas e internacionalizadas, que estiman el buen desarrollo de capacidades y logros de aprendizaje de los educandos, por lo que para evaluar el desempeño docente se considera desde las acciones organizadas e intencionadas que garantizan la preparación para el aprendizaje de los alumnos, para su evaluación se considera una escala de valor lo cual son los siguientes niveles: Satisfactorio, bueno, regular, deficiente.

Segunda variable:

- **Gestión pedagogía. –** Variedad de procedimiento y técnicas empleadas para lograr el fin común de las instituciones o estancias. Yabar 2013).

Etapas en el que se desarrolla la planificación, aplicación y evaluación en función al plan de estudios, que son establecidas por los miembros y que la misma es establecida por el director, lo cual se representa en escalas de valoración de niveles: eficiente, bueno, regular y deficiente.

2.6. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Desempeño docente	Proyección	Capacitación y modernización. Disponibilidad para la actualización de sus materiales.	**Niveles** Satisfactorio (91-120) Bueno (61-90) Regular (31-60) Deficiente (0-30)
	Trayectoria	Cooperación y dialogo docente. Planificación de la modalidad de trabajo.	
	Organización	Disponibilidad para la planificación. Cooperación en equipo. Actividades para el aprendizaje	
	Panificación	Planificación anual. Disponibilidad para la innovación.	
Variable 2 Gestión pedagógica	Ejecución	Modelo de evaluación. Compromisos educativos. Ambiente interactivo. Dialogo e cohesión de experiencia. Toma de decisiones.	**Niveles** Eficiente (91-120) Bueno (61-90) Regular (31-60) Deficiente (0-30)
	Control	Monitoreo de los procesos. Administración del tiempo. Procesos de reflexión. Mejoramiento de la calidad.	

CAPITULOI III

METODOLOGÍA

3.1. Método

La investigación comprende un enfoque cuantitativo, donde (Pacori & Pacori, 2019), menciona este enfoque se basa en una medición numérica, donde por la recolección de datos se pretende contestar la presunta y investigación y validad la hipótesis, comúnmente ella se desarrolla a partir de análisis estadísticos, para de esa manera explicar comportamiento y posibles patrones.

De la misma manera (Pacori & Pacori, 2019), se empleó el método científico, que permite analizar la realidad, que en función a ello explicar los fenómenos objeto de estudio y de esa manera desarrollar conocimiento o brindar mayor solides teorías ya interpuestas.

3.2. Tipo

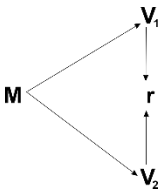
según (Pacori & Pacori, 2019), el tipo de investigación se establece en función al objetivo general. Por lo que la investigación compre de una investigación de

tipo básico descriptivo que se determina según el propósito de la investigación que es comprender la relación de las variables, con el fin de ampliar conocimiento referente al tema, que de esa manera ser considerado como antecedentes de las investigaciones.

3.3. Diseño

La investigación se encuentra bajo un diseño no experimental, tal como lo indica Hernández et al. (2015). Este diseño no tiene como objetivo manipular las variables, sino describir las variables en estudio, con el fin de determinar las características del objeto de estudio.

De manera similar, la investigación presenta un diseño correlacional con el objetivo de describir y evidenciar la correlación entre la variable desempeño docente y la gestión pedagógica. A continuación se presenta el esquema que orienta el desarrollo de la investigación:



Dónde:

M = Muestra

V_1 = variable N°1

V_2 = variable N°2

r = Relación de las variables en estudio.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Hernández et al (2015) menciona que la población es la cantidad general del objeto de estudio, donde para el objeto de estudio se debe considerar características únicas en común, lo cual puede estar dada por relación de localidad, contexto etc.

En consecuencia, se consideran características sociales de los individuos que asisten en las instituciones educativas de nivel inicial ubicadas en el distrito de Macusani.

Tabla 1

Descripción de los Docentes por Instituciones Educativas Perteneciente al Distrito de Macusani

N°	Instituciones Educativas	Docentes
1	Inicial 73002 GLORIOSO 821 - Macusani	2
2	INICIAL SAMILIA 1471945 - SAMILIA	2
3	INICIAL TOCCA 0050901 - TOCCA	3
4	INICIAL 819 SOR ANA DE LOS ANGELES MONTEAGUDO 0229849 - MACUSANI	2

5	INICIAL TAYACUNCA 0050903 - TARACUNCA	3
6	INICIAL 83 0612275 - TUPAC AMARU	4
7	INICIAL 103 JUAN PABLO CABRERA 1024421 - MACUSANI	2
8	INICIAL JOHN DALTON 1575059 - MACUSANI	1
9	INICIAL 100 1024389 - MACUSANI	1
10	INICIAL 375 MI PEQUEÑO UNIVERSO 1308808 - MACUSANI	2
11	Inicial LACCA ALCCAMARINE - LACCA ALCCAMARINE	2
12	INICIAL 378 SAGRADO CORAZO DE JESUS 1406842 - TANTAMACO	2
13	INICIAL SAN ANTONIO 1471622 - MACUSANI	3
14	INICIAL CHICHICAPAQ 0050904 - MACUSANI	3
15	INICIAL QUELLOCHUPA 0050905 - QUELLOCHUPA	4
16		2
17	INICIAL LA VICTORIA 0050908 - MACUSANI	1

18	Inicial 101 SAGRADO CORAZON DE JESUS - Macusani	2
19	INICIAL ANTAJAHUA 0050909 - ANTAJAHUA	2
20	INICIAL CCATACANCHA 1471952 - CATACANCHA	3
21	INICIAL LACCA ALCCAMARINI 1517978 - LACCA ALCCAMARINE	3
22	INICIAL MACHACCOYO 0050902 - MACHACCOYO	4
23	INICIAL 95 LA MERCED 0693309 - MACUSANI	3
24	INICIAL 99 1024371 - HUANUTUYO	3
25	INICIAL CHIMOCCO 0050907 - MACUSANI	2
Total		61

Nota: Se describe la cantidad de docentes de las instituciones educativas perteneciente al distrito de Macuzani, los datos se obtuvieron de la Ugel Carabaya.

3.4.2. Muestra

Para arias la muestra para Arias (2006) comprende de un subgrupo representativo de la población que la misma esta dado por una cantidad finita.

De la misma manera (Pacori & Pacori, 2019), menciona que la muestra es extraída de la población y que la misma es determina de acuerdo a lo que se pretende estudiar, además de que existen métodos para determinar la cantidad indicada que representara a la población, puesto que de esa manera se presenta la representación inductiva.

La investigación tuvo una muestra censal menos ocho (Pacori & Pacori, 2019), indica que cuando de trata de muestra censal la población es igual a la muestra.

La investigación presenta una muestra de 53 docentes perteneciente a la institución educativa de nivel inicial pertenecientes al distrito de Macusani.

Criterios de inclusión:

- Docentes de las instituciones pertenecientes al distrito de Macusani.
- Docentes con voluntad para ser participa de la investigación.

Criterios de exclusión:

- Docentes que se limitan participar de la investigación.
- Docentes que no se encuentran es sus instituciones.

3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

(Pacori & Pacori, 2019) es la manera y lo forma en cómo se recolectará datos, acerca de un tema y en una determinada muestra de estudio.

Encuesta. - la encuesta es una técnica que permite dar respuesta a determinados problemas en relaciona a las variables que se pretende estudiar, que tal la recogida de datos realizar una evaluación de acuerdo al diseño que se planteó para la investigación, (Grasso, 2006).

Instrumento

según (Pacori & Pacori, 2019) es la base de la investigación, puesto que corresponde al principal recurso del investigador, se emplea para la recolección de datos de cualquier tipo de fenómenos.

Cuestionario. – Un instrumento que tiene como objetivo recolectar datos a partir de preguntas, que se encuentra estrictamente formuladas en función a las variables y las dimensiones que se pretende evaluar, esta dirigía al encuestado.

Tabla 2

Técnicas e Instrumentos en Aplicación del Estudio.

Variable	técnica	Instrumento
Desempeño docente	Encueta	Cuestionario
Gestión Pedagógica	Encueta	Cuestionario

3.6. Validación y confiabilidad del instrumento

Valides del instrumento

La validez se basa en la consistencia teórica de las preguntas desarrolladas en relación con la variable, y tiene como objetivo probar la objetividad y relevancia de las preguntas para la interacción entre los fenómenos observados por el investigador y el experto (Hurtado, 2012).

La validez es un elemento incorporado a la investigación que proporciona información precisa y coherente y un medio para resumir los resultados del análisis de las variables objeto de estudio" (Hidalgo, 2005).

La validación de los instrumentos se basó en las opiniones de expertos en la materia.

Cuestionario de la gestión pedagógica y desempeño docente.

Tabla 3

validación Mediante Juicio de Expertos

	Puntaje	Validación
Primer especialista	45	Bueno
Segundo especialista	49	Excelente

1.6.1. Confiabilidad

La fiabilidad de los cuestionarios es de escala Likert, para avaluar evaluar de laca variables gestión pedagógica y desempeño docente, lo cual la confiabilidad esta dada mediante el alfa de Cronbach.

Se realizó una prueba alfa de Cronbach para la escala de Likert y los resultados del aprendizaje. Hernández Sampieri (2004) define la fiabilidad como el grado de fiabilidad de la prueba. La consistencia de la medición de las variables según el alfa de Cronbach es la siguiente:

Tabla 4

Confiabilidad del Instrumento Según Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	Cantidad de Ítems
Desempeño docente	0.765	26
Gestión Pedagógica	0.705	30

3.7. Procesamiento y recolección de datos

Se procesa la información recogida mediante el instrumento utilizado en este estudio por lo que los datos son de fuentes primarias.

Al final de la fase de recogida de datos, los procesamos utilizando el paquete estadístico de ciencias sociales clasificamos sistemáticamente los datos según el siguiente protocolo:

- Recogida de datos
- Tratamiento de datos
- Presentación de los resultados
    - o Tabular los resultados por variable. o Tabular los resultados por variable.
    - o Desarrollar gráficos y diagramas por variable. o Tabular resultados utilizando tablas de resultados.

Desarrollar de la misma manera gráficos y diagramas por variable.

Finalmente mostrar a la discusión y las conclusiones de la investigación.

3.8. Método de análisis de datos

En este estudio se utilizaron métodos estadísticos basados en la validación de las hipótesis enunciadas en la metodología de la investigación, la organización de los resultados para cumplir los objetivos del estudio y la interpretación de los resultados para extraer conclusiones sobre el estudio.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis y resultados

Esta sección presenta los resultados obtenidos a partir de los datos primarios de forma lógica y objetiva, siguiendo el proceso estadístico del estudio. En primer lugar, se presentan e interpretan los datos; a continuación, se presentan los resultados por variable y medida y, por último, se discuten las conclusiones.

Los resultados se presentan en tablas y gráficos como valores cuantitativos calculados de acuerdo con los objetivos del estudio, siguiendo el protocolo definido para la comprobación de hipótesis.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Contrastación de la hipótesis

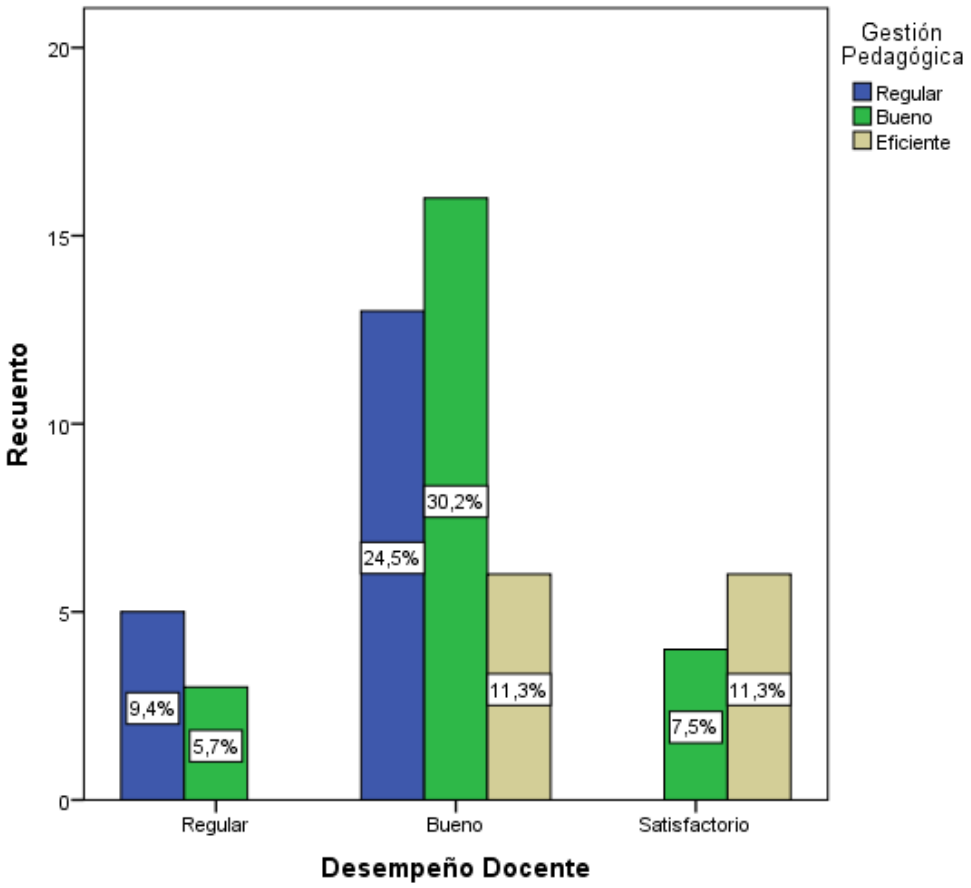
Tabla 5

Desempeño Docente y la Gestión Pedagógica de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.

Desempeño Docente	Gestión Pedagógica						Total	
	Regular		Bueno		Eficiente			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Regular	5	62.5	3	37.5	0	0.0	8	100.0
		9.4		5.7		0.0		15.1
Bueno	13	37.1	16	45.7	6	17.1	35	100.0
		24.5		32.2		11.3		66.0
Satisfactorio	0	0.0	4	40.0	6	60.0	10	100.0
		0.0		7.5		11.3		18.9
Total	18	34.0	23	43.4	12	22.6	53	100.0

Figura 2

Desempeño Docente y la Gestión Pedagógica



En la tabla 5 y la figura 2, se evidencia el rendimiento docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas de nivel inicial situadas en el distrito de Macusani. Se observa que el 66% de los profesores exhiben un rendimiento docente "Bueno", el 18.9% presenta un rendimiento docente "Satisfactorio", mientras que el 15.1% de los profesores restantes exhiben un rendimiento docente "Regular". Esto se especifica a continuación.

Primero, de los 35 docentes que muestran un desempeño docente "bueno", un 45.7% muestra una gestión pedagógica "buena", el 37.1% de los educadores muestran una gestión pedagógica "regular" y el 17.1% restante de los educadores presentan una gestión pedagógica "eficiente".

Segundo, de los 10 educadores que muestran un desempeño docente "satisfactorio" el 60% de los educadores presentan una gestión pedagógica "eficiente" de la misma manera que el 40.0% restante presenta una gestión pedagógica "buena".

Tercero, de los 8 educadores que muestran un desempeño docente "regular" el 62.5% de los educadores presentan una gestión pedagógica "regular" de la misma manera que el 37.5% restante presenta una gestión pedagógica "buena".

Tabla 6

Prueba chi-cuadrado para el Desempeño Docente –Gestión Pedagógica.

	Valor	Grados de libertad	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	13.996	4	0.007
Coeficiente de contingencia	0.457		0.000
N de casos válidos	53		

En la tabla 6, se presentan los resultados de la prueba Chi cuadrada. Se puede observar que el valor encontrado es igual a 13.996 y el valor de p es 0.007, lo cual es inferior al nivel de significancia permitido de 0.05. Además, exhiben cuatro grados de libertad, lo que evidencia una correlación directa entre el rendimiento docente y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de nivel inicial en el distrito de Macusani. De igual manera, el nivel de correlación es moderado con un valor de (0.457).

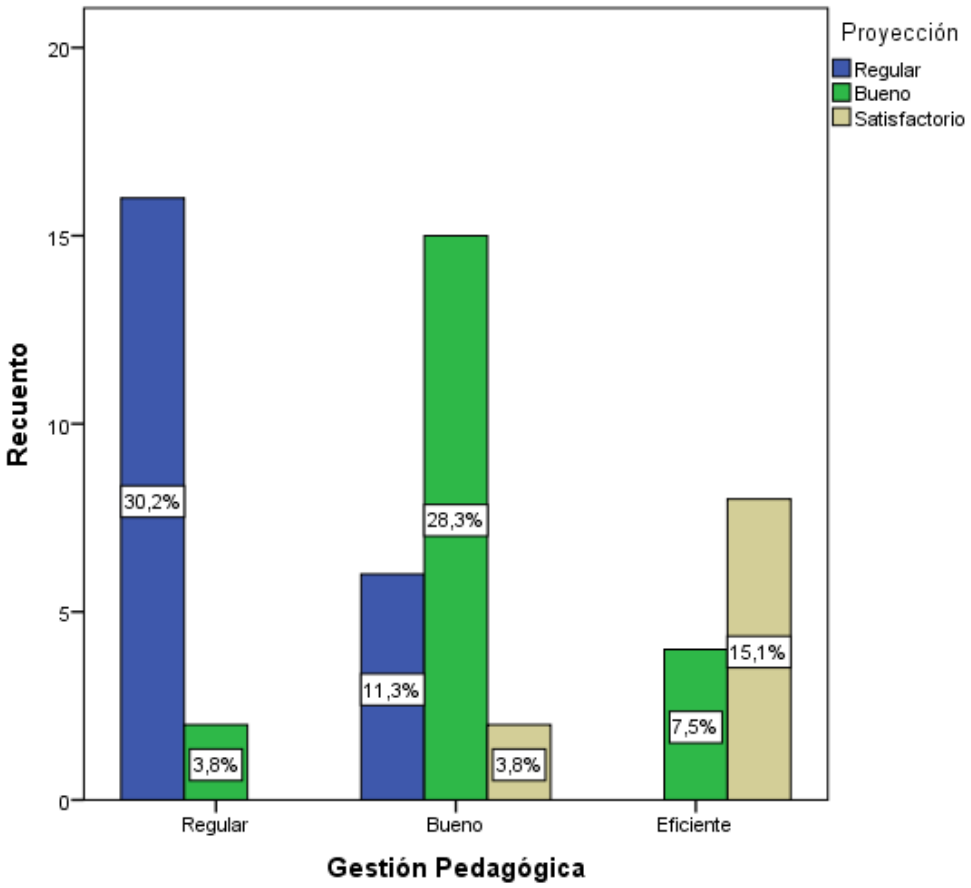
Tabla 7

Gestión Pedagógica y la Proyección respecto al Desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.

Gestión Pedagógica	Proyección						Total	
	Regular		Bueno		Satisfactorio			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Regular	16	88.8	2	11.1	0	0.0	18	100.0
		30.2		3.8		0.0		34.0
Bueno	6	26.1	15	62.5	2	8.7	23	100.0
		11.3		32.2		3.8		43.4
Eficiente	0	0.0	4	33.3	8	66.6	12	100.0
		0.0		7.5		15.1		22.6
Total	22	41.5	21	39.6	10	18.9	53	100.0

Figura 3

Proyección y la Gestión Pedagógica.



La protección respecto al rendimiento docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas de nivel inicial en el distrito de Macusani se evidencia en la tabla 7 y la figura 3. Se observa que el 43.4% de los docentes exhiben una gestión pedagógica "Bueno", el 34.0% presenta una gestión pedagógica "regular", mientras que el 22.6% de los docentes restantes exhiben una gestión pedagógica "eficiente". Esto se especifica a continuación.

Primero, de los 23 educadores que muestran una “buena” gestión pedagógica, un 65.2% muestra una “buena” proyección respecto al desempeño docente, el

26.1% de los educadores muestran una "regular" proyección, mientras que el 8.7% restante de los educadores presentan una proyección "satisfactoria" en relación al desempeño docente.

Segundo, de los 18 educadores que muestran una "regular" gestión pedagógica, un 88.9% muestra una "regular" proyección respecto al desempeño docente, mientras que el 11.1% restante de los educadores presentan una proyección "buena" en relación al desempeño docente.

tercero, de los 12 educadores que muestran una "eficiente" gestión pedagógica, un 66.7% muestra una "satisfactoria" proyección respecto al desempeño docente, mientras que el 33.3% restante de los educadores presentan una proyección "buena" en relación al desempeño docente.

Tabla 8

Prueba chi-cuadrado para la Proyección del Desempeño Docente –Gestión Pedagógica.

	Valor	Grados de libertad	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	42.837	4	0.000
Coeficiente de contingencia	0.669		0.000
N de casos válidos	53		

En la Tabla 8, se pueden observar los resultados de la prueba Chi cuadrada. En ella, el valor encontrado es igual a 42.837, y el valor de p es 0.000, lo cual es inferior al nivel de significancia permitido de 0.05. Además, evidencia cuatro grados de libertad, lo que indica que la proyección está vinculada directamente con la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de nivel inicial en el distrito de Macusani. De igual manera, el nivel de correlación es moderado con un valor de (0.669).

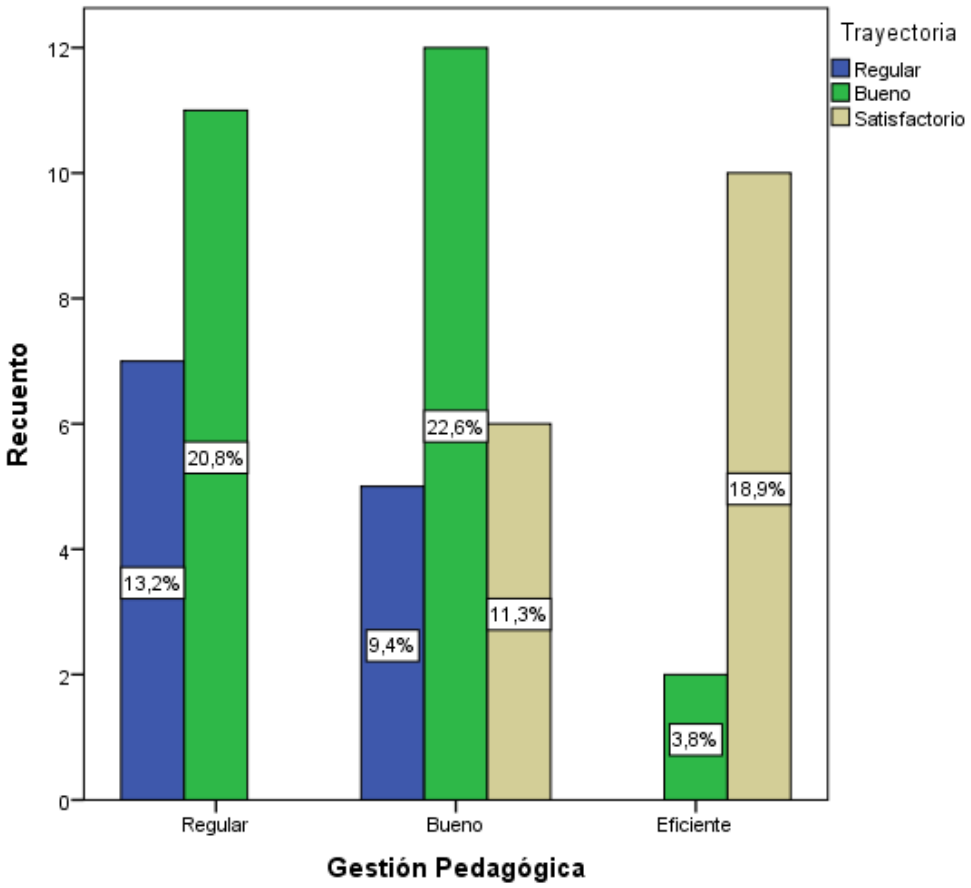
Tabla 9

Gestión Pedagógica y la Trayectoria respecto al Desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.

Gestión Pedagógica	Trayectoria						Total	
	Regular		Bueno		Satisfactorio			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Regular	7	38.9	11	61.1	0	0.0	18	100.0
		13.2		20.8		0.0		34.0
Bueno	5	21.7	12	52.2	6	26.1	23	100.0
		9.4		22.6		11.3		43.4
Eficiente	0	0.0	2	16.7	10	83.3	12	100.0
		0.0		3.8		18.9		22.6
Total	12	22.6	25	47.2	16	30.2	53	100.0

Figura 4

Trayectoria y la Gestión Pedagógica



En la tabla 9 y la figura 4, se muestra la evolución en relación con el rendimiento docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas de nivel inicial en el distrito de Macusani. Se puede constatar que los datos guardan similitud con los resultados de la dimensión proyección, dado que el 43.4% de los profesores exhiben una gestión pedagógica "Bueno", el 34.0% presenta una gestión pedagógica "regular", mientras que el 22.6% de los profesores restantes exhiben una gestión pedagógica "eficiente". Esto se especifica a continuación.

Primero, de los 23 educadores que muestran una “buena” gestión pedagógica, un 52.2% muestra una “buena” trayectoria respecto al desempeño docente, el 26.1% de los educadores muestran una “satisfactoria” trayectoria, mientras que

el 21.7% restante de los educadores presentan una trayectoria "regular" en relación al desempeño docente.

Segundo, de los 18 educadores que muestran una "regular" gestión pedagógica, un 61.1% muestra una "buena" trayectoria respecto al desempeño docente, mientras que el 38.9% restante de los educadores presentan una trayectoria "regular" en relación al desempeño docente.

tercero, de los 12 educadores que muestran una "eficiente" gestión pedagógica, un 83.3% muestra una "satisfactoria" trayectoria respecto al desempeño docente, mientras que el 16.7% restante de los educadores presentan una trayectoria "buena" en relación al desempeño docente.

Tabla 10

Prueba chi-cuadrado para la Trayectoria del Desempeño Docente –Gestión Pedagógica.

	Valor	Grados de libertad	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	24.844	4	0.000
Coeficiente de contingencia	0.565		0.000
N de casos válidos	53		

En la Tabla 10, se presentan los resultados de la prueba Chi cuadrada. En ella, el valor encontrado es igual a 24.844, mientras que el valor de p es 0.000, lo cual es inferior al nivel de significancia permitido de 0.05. Además, evidencia cuatro

grados de libertad, lo que indica que la trayectoria está vinculada directamente con la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de nivel inicial ubicadas en el distrito de Macusani. De igual manera, el nivel de correlación es moderado con un valor de (0.565).

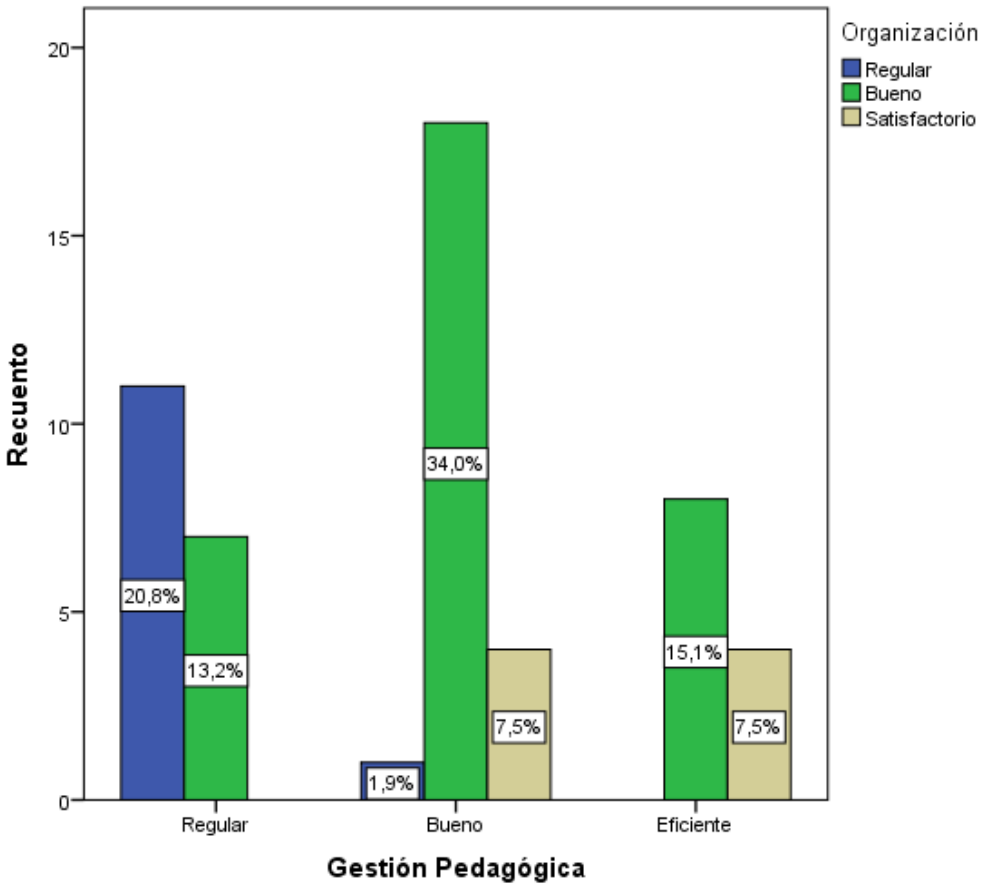
Tabla 11

Gestión Pedagógica y la Organización respecto al Desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.

Gestión Pedagógica	Organización						Total	
	Regular		Bueno		Satisfactorio			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Regular	11	61.1	7	38.9	0	0.0	18	100.0
		20.8		13.2		0.0		34.0
Bueno	1	4.3	18	78.3	4	17.4	23	100.0
		1.9		34.0		7.5		43.4
Eficiente	0	0.0	8	66.7	4	33.3	12	100.0
		0.0		15.1		7.5		22.6
Total	12	22.6	33	62.3	8	15.1	53	100.0

Figura 5

Organización y la Gestión Pedagógica.



En la tabla 11 y la figura 5, se puede apreciar la organización en relación con el rendimiento docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas de nivel inicial en el distrito de Macusani. Se puede observar que los datos guardan similitud con los resultados de la dimensión proyección y trayectoria. El 43.4% de los profesores exhiben una gestión pedagógica "Bueno", el 34.0% presenta una gestión pedagógica "regular", mientras que el 22.6% de los profesores restantes exhiben una gestión pedagógica "eficiente". Esto se especifica a continuación.

Primero, de los 23 educadores que muestran una "buena" gestión pedagógica, un 78.3% muestra una "buena" organización respecto al desempeño docente, el 17.4% de los educadores muestran una "satisfactoria" organización, mientras que el 4.3% restante de los educadores presentan una organización "regular" en relación al desempeño docente.

Segundo, de los 18 educadores que muestran una "regular" gestión pedagógica, un 61.1% muestra una "regular" organización respecto al desempeño docente, mientras que el 38.9% restante de los educadores presentan una organización "bueno" en relación al desempeño docente.

tercero, de los 12 educadores que muestran una "eficiente" gestión pedagógica, un 66.7% muestra una "satisfactoria" organización respecto al desempeño docente, mientras que el 33.3% restante de los educadores presentan una organización "buena" en relación al desempeño docente.

Tabla 12

Prueba chi-cuadrado para la Organización del Desempeño Docente –Gestión Pedagógica.

	Valor	Grados de libertad	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	25.886	4	0.000
Coeficiente de contingencia	0.573		0.000
N de casos válidos	53		

En la tabla 12, se pueden observar los resultados de la prueba Chi cuadrada. En ella, el valor encontrado es igual a 25.886, mientras que el valor de p es 0.000, lo cual es inferior al nivel de significancia permitido de 0.05. Además, evidencia cuatro grados de libertad, lo que indica que la organización está vinculada directamente con la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de nivel inicial ubicadas en el distrito de Macusani. De igual manera, el nivel de correlación es moderado con un valor de (0.573).

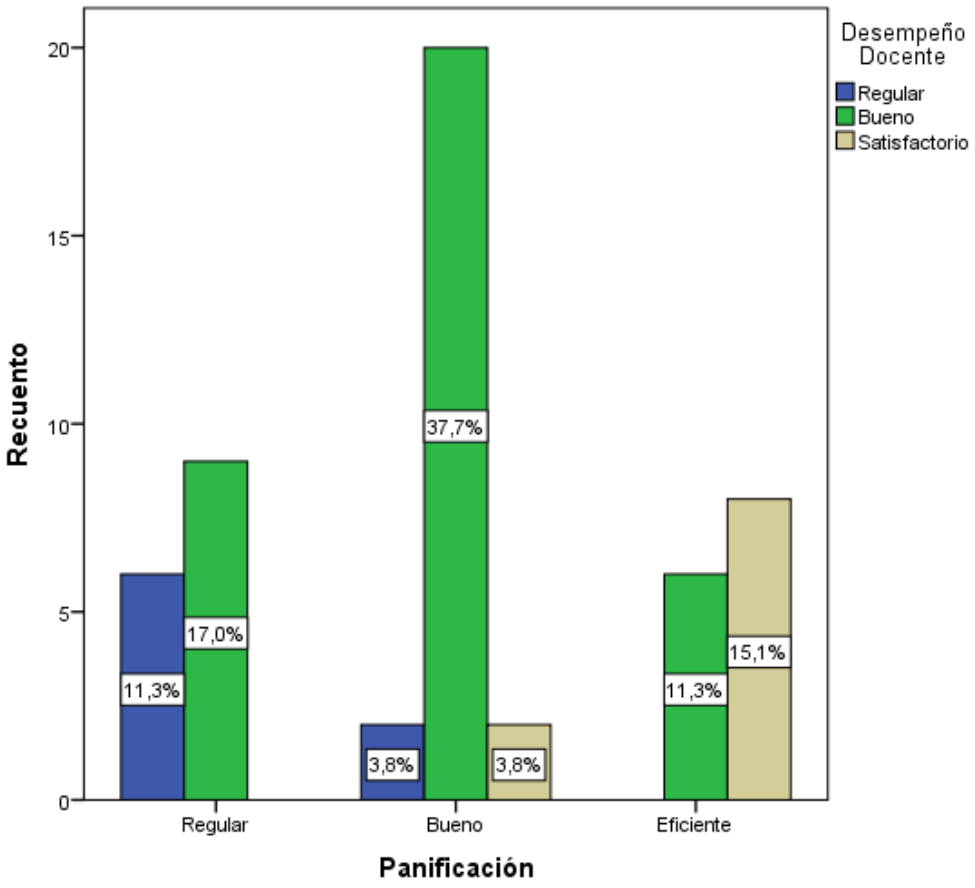
Tabla 13

La Planificación y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.

planificación	Desempeño Docente						Total	
	Regular		Bueno		Satisfactorio			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Regular	6	40.0	9	60.0	0	0.0	15	100.0
		11.3		17.0		0.0		28.3
Bueno	2	8.3	20	83.3	2	8.3	24	100.0
		3.8		37.7		3.8		45.3
Eficiente	0	0.0	6	42.9	8	57.1	14	100.0
		0.0		11.3		15.1		26.4
Total	8	15.1	35	66.0	10	18.9	53	100.0

Figura 6

Planificación y el Desempeño Docente.



En la presente tabla 13 y figura 6, se puede observar la planificación respecto a la gestión pedagógica y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel inicial pertenecientes al distrito de Macusani, se observa que el 45.3% de los docentes muestran una "Bueno" planificación, 28.3% presenta una planificación "regular", mientras que el 26.4% de los educadores restantes presentan una planificación "eficiente" respecto a la gestión pedagógica". Lo cual se detallan a continuación.

Primero, de los 24 educadores que muestran una "buena" planificación, un 83.3% tiene una "buen" desempeño docente, el 8.3% de los educadores

muestran un desempeño docente "satisfactorio", mientras que el 8.3% restante de los educadores presentan un desempeño docente "regular".

Segundo, de los 15 educadores que muestran una "regular" planificación, un 60.0% tiene un "buen" desempeño docente, mientras que el 40.0% restante de los educadores presentan un desempeño docente "regular".

Tercero, de los 14 educadores que muestran una "eficiente" planificación, un 57.1% tiene un "satisfactorio" desempeño docente, mientras que el 42.9% restante de los educadores presentan un desempeño docente "bueno".

Tabla 14

Prueba chi-cuadrado para la planificación de la gestión pedagógica – Gestión Pedagógica. Desempeño Docente.

	Valor	Grados de libertad	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	26.425	4	0.000
Coeficiente de contingencia	0.577		0.000
N de casos válidos	53		

En la Tabla 14, se presentan los resultados de la prueba Chi cuadrada. Se puede observar que el valor de p es igual a 26.425, y el valor de p es 0.000, lo cual es inferior al nivel de significancia permitido de 0.05. Además, evidencia cuatro grados de libertad. Esto evidencia que la planificación de la gestión pedagógica

está vinculada directamente con el rendimiento docente en las instituciones educativas públicas de nivel inicial ubicadas en el distrito de Macusani. De igual manera, el nivel de correlación es moderado con un valor de (0.577).

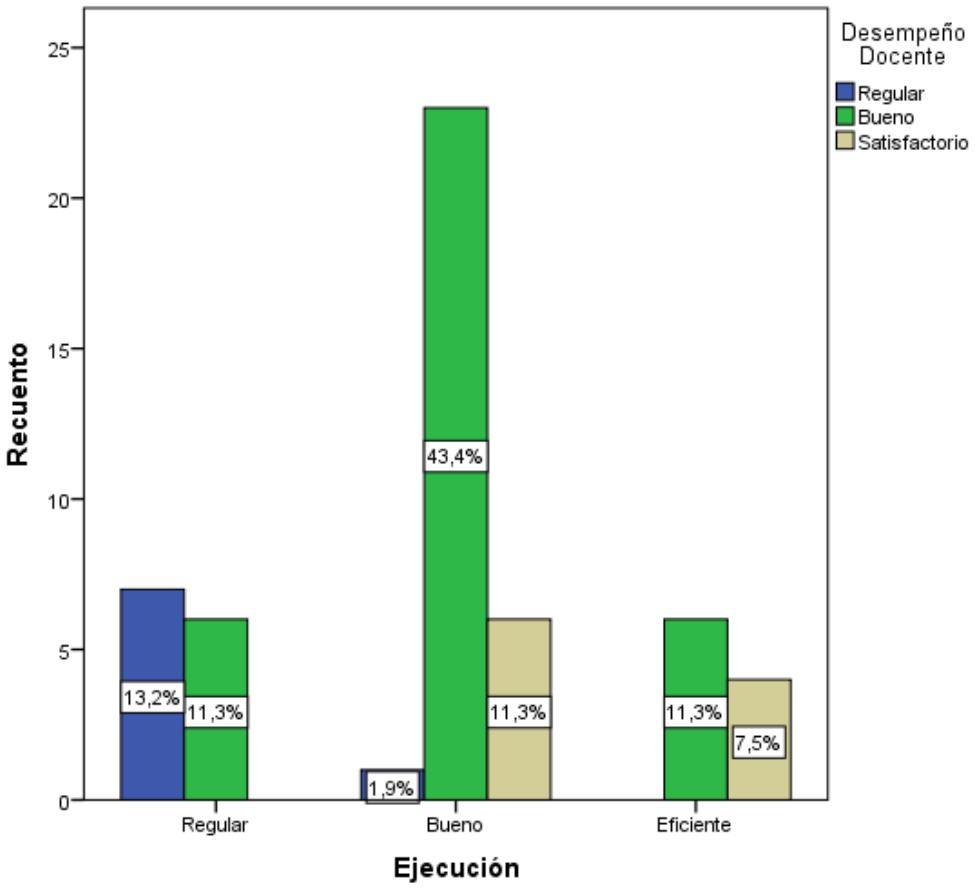
Tabla 15

La Ejecución y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.

planificación	Desempeño Docente						Total	
	Regular		Bueno		Satisfactorio			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Regular	7	53.8	6	46.2	0	0.0	13	100.0
		13.2		11.3		0.0		24.5
Bueno	1	3.3	23	76.7	6	20.0	30	100.0
		2.9		43.4		11.3		56.6
Eficiente	0	0.0	6	60.0	4	40.0	10	100.0
		0.0		11.3		7.5		18.9
Total	8	15.1	35	66.0	10	18.9	53	100.0

Figura 7

Ejecución y el Desempeño Docente.



En las tablas 15 y 7, así como en la figura 7, se puede apreciar la ejecución en relación con la gestión pedagógica y el rendimiento docente de las instituciones educativas públicas de nivel inicial que pertenecen al distrito de Macusani, se observa que el 56.6% de los docentes muestran una "buena" ejecución, 24.5% presenta una ejecución "regular", mientras que el 18.9% de los educadores restantes presentan una ejecución "eficiente" respecto a la gestión pedagógica. Lo cual se detallan a continuación.

Primero, de los 30 educadores que muestran una "buena" ejecución, un 76.7% tiene un "buen" desempeño docente, el 20.0. de los educadores muestran un

desempeño docente "satisfactorio", mientras que el 3.3% restante de los educadores presentan un desempeño docente "regular".

Segundo, de los 13 educadores que muestran una "regular" ejecución, un 53.8% tiene un "regular" desempeño docente, mientras que el 46.2% restante de los educadores presentan un desempeño docente "bueno".

Tercero, de los 10 educadores que muestran una "eficiente" ejecución, un 60.0% tiene un "bueno" desempeño docente, mientras que el 40.0% restante de los educadores presentan un desempeño docente "satisfactorio".

Tabla 16

Prueba chi-cuadrado para la Ejecución de la gestión pedagógica – Gestión Pedagógica. Desempeño Docente.

	Valor	Grados de libertad	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	23.379	4	0.000
Coeficiente de contingencia	0.553		0.000
N de casos válidos	53		

En la tabla 16, se presentan los resultados de la prueba Chi cuadrada. Se puede observar que el valor encontrado es igual a 23.379 y el valor de p es 0.000, lo cual es inferior al nivel de significancia permitido de 0.05. Además, evidencia cuatro grados de libertad. Esto evidencia que la implementación de la gestión

pedagógica está vinculada directamente con el rendimiento docente en las instituciones educativas públicas de nivel inicial ubicadas en el distrito de Macusani. De igual manera, el nivel de correlación es moderado con un valor de 0.553.

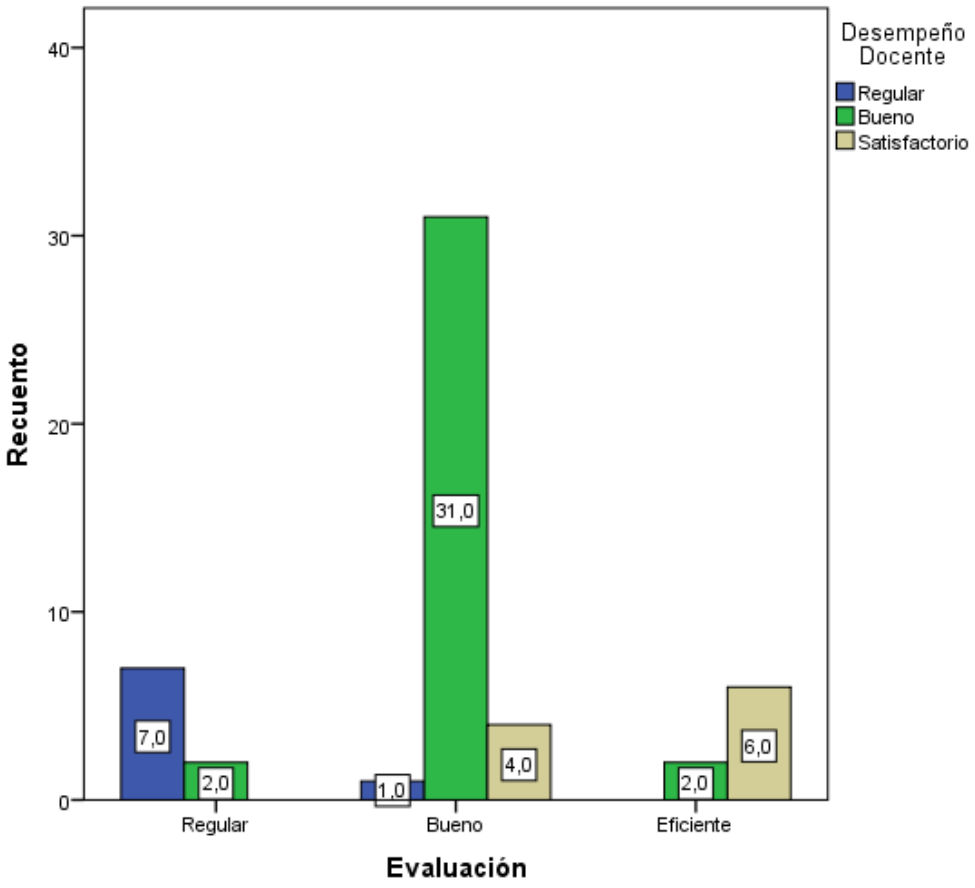
Tabla 17

La Evaluación y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.

Evaluación	Desempeño Docente						Total	
	Regular		Bueno		Satisfactorio			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Regular	7	77.8	2	22.2	0	0.0	9	100.0
		13.2		3.8		0.0		17.0
Bueno	1	2.8	31	86.1	4	11.1	36	100.0
		1.9		58.5		7.5		67.9
Eficiente	0	0.0	2	25.0	6	75.0	8	100.0
		0.0		3.8		11.3		15.1
Total	8	15.1	35	66.0	10	18.9	53	100.0

Figura 8

Evaluación y el Desempeño Docente



En la presente tabla 17 y figura 8, se puede observar la evaluación respecto a la gestión pedagógica y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel inicial pertenecientes al distrito de Macusani, se observa que el 67.9% de los docentes muestran una "buena" evaluación, 17.0% presenta una evaluación "regular", mientras que el 15.1% de los educadores restantes presentan una evaluación "eficiente" respecto a la gestión pedagógica. Lo cual se detallan a continuación.

Primero, de los 36 educadores que muestran una "buena" evaluación, un 86.1% tiene un "buen" desempeño docente, el 11.1% de los educadores muestran un

desempeño docente "satisfactorio", mientras que el 2.8% restante de los educadores presentan un desempeño docente "regular".

Segundo, de los 9 educadores que muestran una "regular" evaluación, un 77.8% tiene un "regular" desempeño docente, mientras que el 22.2% restante de los educadores presentan un desempeño docente "bueno".

Tercero, de los 8 educadores que muestran una "eficiente" evaluación, un 75.0% tiene un "bueno" desempeño docente, mientras que el 25.0% restante de los educadores presentan un desempeño docente "satisfactorio".

Tabla 18

Prueba chi-cuadrado para la Evaluación de la gestión pedagógica – Gestión Pedagógica. Desempeño Docente.

	Valor	Grados de libertad	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	51.312	4	0.000
Coeficiente de contingencia	0.701		0.000
N de casos válidos	53		

En la tabla 16, se pueden observar los resultados de la prueba Chi cuadrada. En ella, el valor encontrado es igual a 51.312, mientras que el valor de p es 0.000, lo cual es inferior al nivel de significancia permitido de 0.05. Además, evidencia cuatro grados de libertad. Esto evidencia que la evaluación de la gestión

pedagógica está vinculada directamente con el rendimiento docente en las instituciones educativas públicas de nivel inicial ubicadas en el distrito de Macusani. De igual manera, el nivel de correlación es moderado con un valor de (0.701).

Tabla 19

Descripción del Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Regular	8	15.1
Bueno	35	66.0
satisfactorio	10	18.9
Total	53	100,0

La tabla 19 ilustra el rendimiento docente de los educadores de las instituciones educativas públicas de nivel inicial situadas en el distrito de Macusani. Se constata que el 66.6% de los educadores poseen un rendimiento docente "bueno", mientras que el 18.9% de los educadores presentan un rendimiento docente "satisfactorio", y el 15.1% restante exhiben un rendimiento docente "regular".

Figura 9

Nivel de Desempeño Docente.

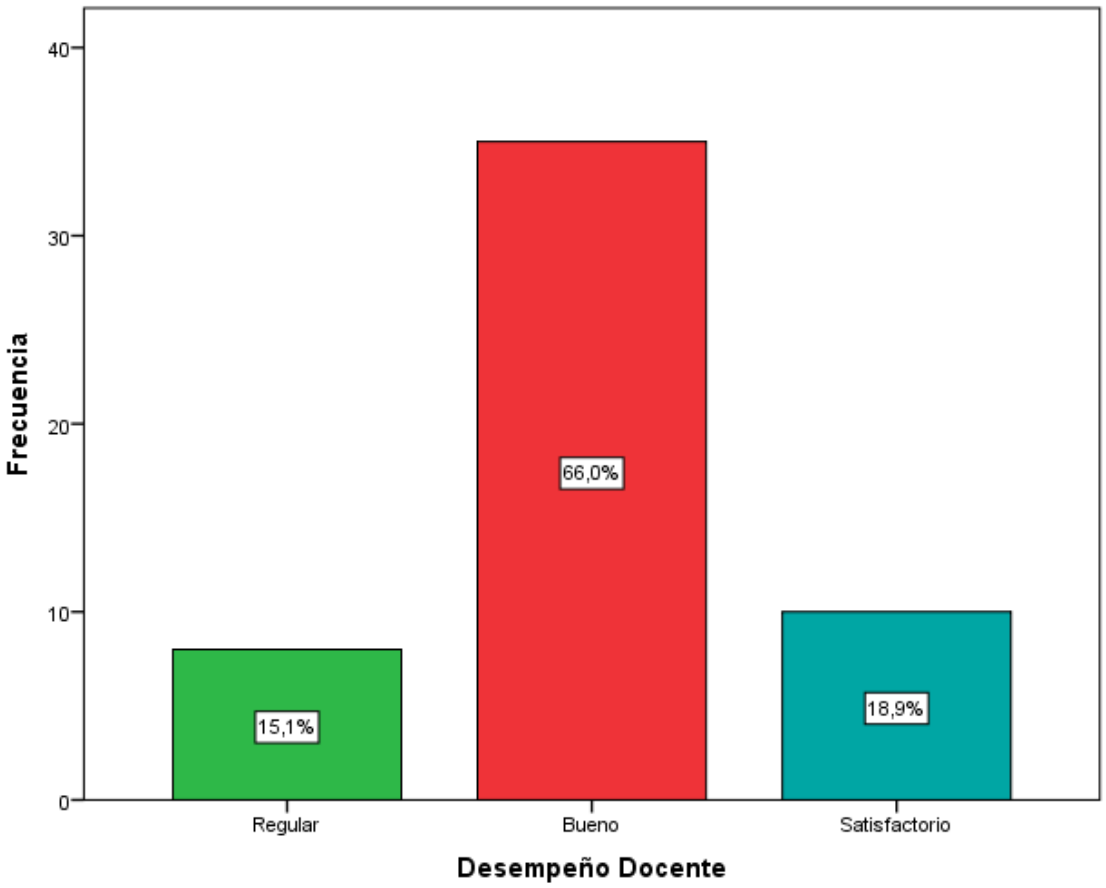


Tabla 20

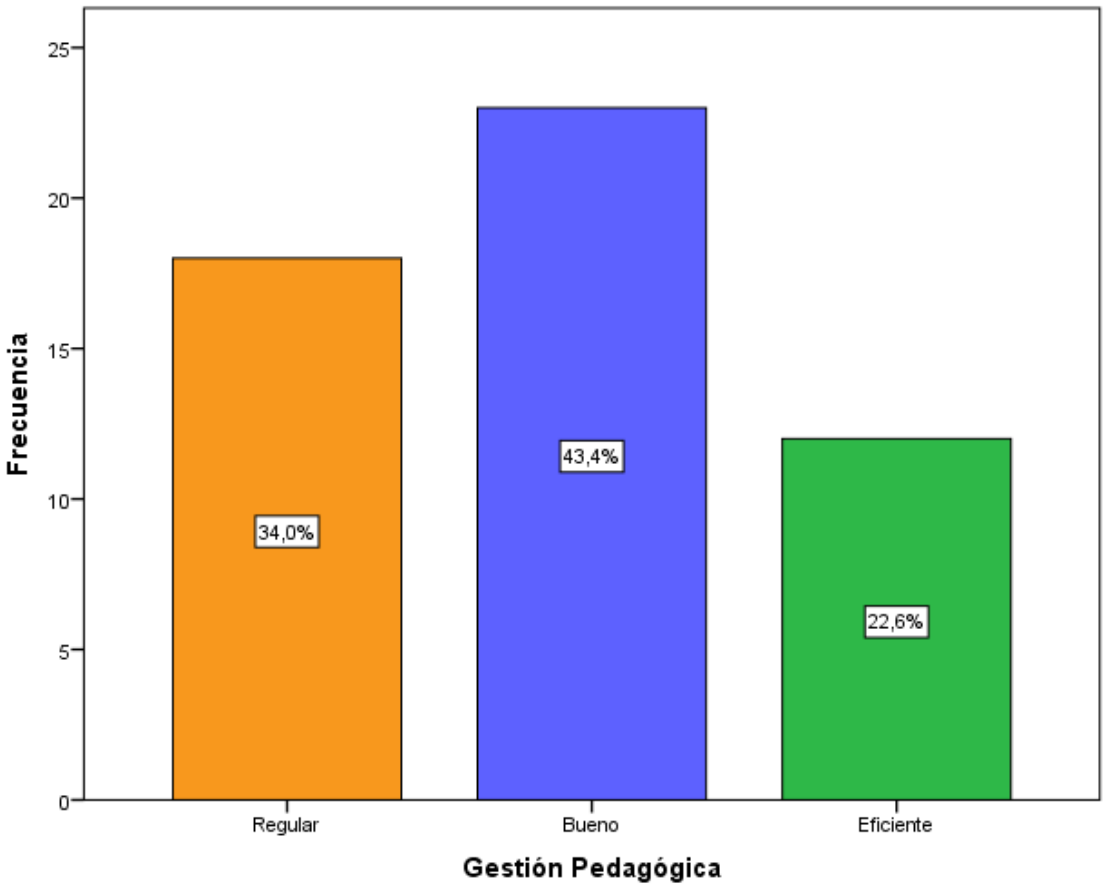
Descripción del Nivel de Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas Publicas del Nivel Inicial pertenecientes al Distrito de Macusani.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Regular	18	34.0
Bueno	23	43.4
Eficiente	12	22.6
Total	53	100,0

En la tabla 20 de observa la gestión pedagógica de los educadores de las instituciones educativas públicas de nivel inicial pertenecientes al distrito de Macusani, en lo que se verifica que el 43.4% de los educadores tienen un nivel de gestión pedagógica "buena", mientras que el 34.0% de los educadores tienen un nivel gestión pedagógica "regular" mientras que el 22.6% restante presentan una gestión pedagógica "regular".

Figura 10

Nivel de Gestión Pedagógica



Discusión de la investigación

Los hallazgos de la investigación indican una correlación directa entre el rendimiento docente y la gestión pedagógica, lo cual se alinea con el estudio de Panca, 2021, que evidencia una correlación significativa entre la gestión pedagógica y el rendimiento docente con un coeficiente de correlación de 0,686. Por otro lado, (Ticahuanca, 2016) evidencia una correlación moderada con un valor de chi cuadrada de 61.063. En contraposición, (Herrera, 2021) evidencia una correlación entre el rendimiento docente y la gestión educativa con un valor de spearman = 0.390, por lo que se coincide con varios autores estudiadores del

tema, es por ello que la relación de las variables queda comprobada ello en varias localidades como en el ámbito de las zonas rurales y urbanas.

Estos hallazgos guardan similitud con los de (Herrera, 2021) que demostraron una correlación entre el rendimiento docente y las dimensiones de la gestión pedagógica. Sin embargo, existe una ligera discrepancia entre los resultados de esta investigación que demostraron una correlación mínima de 0,390, y también se debe tener en cuenta que el sig bilateral es de 0.010 en relación con las dimensiones de la gestión pedagógica. De igual manera, el valor más elevado según Rho Spearman es igual a 0.405, lo que indica un nivel de relación moderado a bajo.

Respecto al rendimiento docente de los docentes, se determinó que el 66,0% de ellos se encuentra en un nivel "bueno", el 18.9% se encuentra en un nivel "satisfactorio", mientras que el 185.1% se encuentra en un nivel "regular". Esta información concuerda con lo establecido por Albarrán & Sánchez en 2019, que indican que el rendimiento docente en la ciudad de Juliaca se encuentra entre bueno y medio, dado que pocos docentes alcanzan un nivel satisfactorio.

Además, el descubrimiento (Horma, 2019) que indica que el nivel de gestión educativa en Samano se sitúa entre bueno y medio, es congruente con el descubrimiento (Herrera, 2021) que indica que el nivel de gestión educativa en numerosas ciudades se encuentra entre bueno y medio, con un mínimo de instituciones que exhiben una gestión educativa satisfactoria.

CONCLUSIONES

PRIMERO - En base a los resultados del estudio, se concluye que existe una relación directa entre el desempeño de los docentes y la gestión pedagógica en un nivel moderado con valores (0,457 r=0,007) en las instituciones educativas de nivel inicial pertenecientes al distrito de Macusani, por lo que se confirma que el fortalecimiento del marco del buen desempeño de los docentes conlleva a avanzar en el buen desarrollo de la gestión pedagógica en base al valor de correlación.

SEGUNDO - Los resultados muestran que el desempeño docente de los educadores de las instituciones educativas públicas de nivel inicial, pertenecientes al distrito de Macusani, es bueno en un 66,0%, regular en un 18,9% y satisfactorio en un 15,1%.

TERCERO - Los resultados nos permiten afirmar que existe una relación directa entre las determinantes del desempeño docente y la variable de gestión pedagógica, las dimensiones de proyección trayectoria, y organización se relacionan con la variable de gestión pedagógica con valores de (0,669 r=0,000), (0,565 r=0,000) y (0,573 r=0,000) respectivamente, por lo que todas pertenecen a un nivel de correlación moderado.

CUARTO - El nivel de gestión pedagógica de los docentes en las instituciones de educación públicas de nivel inicial es 43,4% bueno, 34,0%

satisfactorio y 22.6% eficiente, lo cual está relacionado con el nivel de desempeño de los docentes.

QUINTO. - Los resultados obtenidos permiten afirmar que existe una relación directa entre las dimensiones de gestión pedagógica y la variable de desempeño docente, las dimensiones planificación, ejecución y control se relacionan con la variable de gestión pedagógica con valores de (0,577 r=0,000), (0,553 r=0,000) y (0,701 r=0,000), respectivamente, por lo que todas ellas pertenecen a un nivel de correlación moderado.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. – Para las autoridades educativas que deben tener en cuenta esta investigación para abordar el problema que muchos profesores carecen de un nivel suficiente de gestión educativa, de modo que el trabajo sobre el rendimiento del profesorado tenga un impacto significativo en la mejora de este problema.

SEGUNDO - Las autoridades centrales deben crear políticas educativas que favorezcan el desarrollo de buenos niveles de rendimiento del profesorado, ya que la educación en todo el mundo se enfrenta a una crisis educativa.

TERCERO - Es importante que los profesores innoven constantemente en cuanto a materiales didácticos, evaluación y procesos de planificación e implementación curricular, por lo que es fundamental trabajar en estos aspectos ya que determinan el desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albarrán, M. R. C. & Sánchez, M. I. O. (2019), *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa "modelo" trujillo, 2018 [Tesis de maestría] Universidad* Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf

Batista, T. (2007). La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocó(N° 26), 99-104.

Calero , J., y Munguía, M. (2015). Gestión que realiza la subdirectora, para suministrar recursos didácticos a los docentes del Instituto Público "Salomón Ibarra Mayorga" distrito V. municipio de Managua, II semestre del año 2015. [Tesis de grado]. Obtenido de http://repositorio.unan.edu.ni/2539/

Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. 1ra. Edición. Editorial San Marcos. Lima, Perú.

Castillo, M. (2010). La profesión docente. Santiago de Chile: Revista Med.

Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.

Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.

Deley, A. (2016). Relación entre la gestión institucional y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel Primario de Mollendo – Islay, 2015. [Tesis para optar al grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional] Universidad Nacional de Educación Guzmán y Valle, Lima, Perú

Estrada, L. (2013). El desempeño docente. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Herrera, D. G. M. (2021), *"La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "Sagrado Corazón" de Arequipa, 2020 [Tesis de maestría]* Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú http://hdl.handle.net/20.500.12773/13198

Martos, M. S. P. (2019), *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba, 2019*. [Tesis de maestría] Universidad Católica Sedes Sapientiae https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/740/Tesis%20-%20Mazekina%20Oshiro%2C%20Sara%20Isabel.pdf?sequence=6&isAllowed=y

MINEDU. (2015). Marco de buen desempeño docente. Lima. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf

Ministerio de Educación del Perú. (2014). Marco de Buen Desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima, Perú.

Ministerio de Educación. (2011). Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas. Representación de la UNESCO en Perú. Impreso en: Lance Gráficos S.A.C. Recuperado de: http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2896/Manual%20de%20gesti%c3%b3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.p df?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación. (2012). Marco de buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como Maestro y guía el aprendizaje de tus estudiantes. Perú. Impreso por: Corporación Gráfica Navarrete. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf

Ministerio de Educación. (2017). Manual de Organizaciones y Funciones (MOF). Perú. Autor. Recuperado de: http://www.ugellaconvencion.gob.pe/document2017/PLAN_17399_2017_MOF_20 17.PDF

Ministerio de Educación. (2017). Manual de Organizaciones y Funciones (MOF). Perú. Autor. Recuperado de: http://www.ugellaconvencion.gob.pe/document2017/PLAN_17399_2017_MOF_20 17.PDF

Olivero, N. (2007). Revista Iberoamericana de Educación. (OEI) Agosto 2007.

Pacori, W. y Pacori, K. (2019). *Diseño y metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: FFECAAT

Pacori, W. y Tito, J. (2018). Estadística básica e investigación con aplicación SPSS. Puno: Júpiter impresores.

Panca, P. R. A. (2021), *Gestión educativa y el marco de buen desempeño docente en la red educativa rural de choquesani del distrito de orurillo – 2019 [tesis de licenciatura] Universidad Nacional del Altiplano, Perú http://tesis.unap.edu.pe/browse?type=author&value=Panca+Pacomp%C3%ADa%2C+Ram%C3%B3n+Aurelio*

Pérez, E. (2002). Importancia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente en la I y II Etapa de Educación Básica. Disponible: http://www.monografias.com/trabajos13/lider/lider.shtml (consulta:22-03-11).

Quispe, D. (2014). Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juan Velasco Alvarado en el año 2013. Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú.

Roca, A. (2002). Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la E.T.P. Holguín: Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero".

Rodríguez, N. (2009). Desempeño docente y nivel académico de los estudiantes del nivel de secundario I.E Augusto Salazar Bondy. Lima: Universidad César Vallejo.

Sánchez, J., y Reynosa, J. (2015). Gestión educativa que realiza la directora del colegio "Francisco Cordero," de Diriamba, Carazo, en el II semestre del año 2014. [Tesis de grado], Lima. Obtenido de http://repositorio.unan.edu.ni/705/

Taype, K. (2018). La gestión pedagógica curricular en el área de matemática. [Tesis de grado], Lima. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2650

Tenorio, M. A. B. (2017), *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral* [tesis de maestría] Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador, Ecuador http://hdl.handle.net/10644/5698

Ticahuanca, C. S. (2016), Influencia de la gestión pedagógica en la calidad educativa de las instituciones educativas primarias de la zona urbana del distrito de Yunguyo 2014 [Tesis de maestría] Universidad Nacional del Altiplano, Perú *http://*tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13485

Valdés V., H. (2006) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: file:///C:/Users/ASUS/Downloads/docentes_sistema_educativo_cubano_analisis_carrera_desarrollo_profesional_evaluacion_desempeno_valdes.pdf

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTION PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO MACUSANI, -2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General	**General**	**General**	**Independiente**		TIPO: Descriptivo DISEÑO: No experimental MÉTODO: científico, hipotético deductivo. POBLACIÓN La población esta constituida de 61 docentes perteneciente a las instituciones educativas de nivel incisal del distrito de Macusani . MUESTRA La muestra está constituida de 53 docentes perteneciente a las instituciones educativas de nivel incisal del distrito de Macusani TÉCNICAS – Encuesta INSTRUMENTOS – Cuestionario ANÁLISIS ESTADÍSTICO Chi cuadrada
• ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020?	• Establecer el nivel de relación que existe entre el desempeño docente y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020.	• Existe una relación directa en un nivel moderado entre el desempeño docente y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020	Desempeño docente:	• Proyección • Trayectoria • organización	
Específicos	**Específicos**	**Específicas**	**Dependiente**		
¿Cuál es el nivel de desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020 ¿Qué relación que existe entre las determinantes del desempeño docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020? ¿Cuál es el nivel de gestión educativa de las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020? ¿Qué relación existe entre las determinantes de la gestión educativa y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020?	identifica el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 202 determinar la relación que existe entre las determinantes del desempeño docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020. identifica el nivel de gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020. determinar la relación que existe entre las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, en el año 2020.	El desempeño docente de los educadores de las instituciones educativas públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de Macusani es de nivel regular. La relación entre las determinantes del desempeño docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, es una relación directa La gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas de nivel inicial pertenecientes al distrito de Macusani es Regular. La relación entre las determinantes de la gestión pedagógica y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Macusani, es una relación directa	Gestión Pedagógica	• Planificación • Ejecución • Evaluación	

Anexo 1

INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

El presente formulario tiene como finalidad conocer el desempeño docente de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel Inicial del distrito de Macusani – Carabaya en el año 2020.

Ítems	Nivel				
	Siempre (1)	Casi Siempre (2)	A veces (3)	Casi Nunca (4)	Nunca (5)
1.- ¿El docente utiliza materiales didácticos para su clase?					
2.- ¿El docente utiliza recursos y tecnologías diversas para facilitar el aprendizaje del curso?					
3.- ¿En qué medida el docente diseña y elabora materiales para su clase?					
4.- ¿El docente asiste puntual y con regularidad a su clase?					
5.- ¿El docente sigue la programación de la clase según el silabo?					
6.- ¿El docente tiene dominio de los temas tratados en clase?					
7.- ¿El docente tiene dominio en el curso que imparte?					
8.- ¿El docente prepara sus clases en función a las necesidades de los estudiantes?					
9.- ¿El docente absuelve todas las consultas o dudas de los estudiantes en la clase?					
10.- ¿El docente realiza retroalimentación al terminar la clase?					
11.- ¿El docente utiliza el lenguaje adecuado en clase para que los estudiantes comprendan mejor los temas?					
12.- ¿El docente aplica la práctica en relación al tema expuesto?					
13.- ¿El docente solicita investigar a los estudiantes los temas para el desarrollo de la clase?					
14.- ¿El docente dirige adecuadamente los debates en grupos?					
15.- ¿Plantea el docente preguntas permitiendo que el alumno use su criterio?					
16.- ¿El docente al inicio de cada clase pregunta sobre las ideas más importantes de la clase anterior?					
17.- ¿Las técnicas empleadas por el docente facilitan el aprendizaje?					
18-¿Solicita qué los alumnos realicen preguntas en clase para verificar el avance de lo aprendido?					
19.- ¿En qué grado el docente propone actividades estratégicas en el proceso de aprendizaje?					
20.- ¿En qué grado las actividades desarrolladas por el docente ayudan a su aprendizaje?					
21.- ¿Cuál es su percepción del curso?					
22- ¿Qué le recomendarías al docente para mejorar la calidad de su clase?					
23.- ¿Cuál es la frecuencia que usted usa estrategias de aprendizaje?					
24.- ¿Usted se plantea un horario establecido para cada actividad a desarrollar?					
25.- ¿Usted busca razones para cursar el programa académico?					
26.- ¿Usted ante una dificultad Busca soluciones?					

Anexo 2

CUESTIONARIO SOBRE GESTION PEDAGOGICA

Estimados colegas, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca de la: **GESTION PEDAGOGICA DE LOS DOCENTES**

INSTRUCCIONES: El cuestionario presenta un conjunto de características de la Gestión Pedagógica, que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de cuatro posibles alternativas de respuestas que se debe calificar, **Siempre(S); Frecuentemente(F); Algunas Veces(AV) y Nunca(N)**. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

Nº	ITEMS	S	F	AV	N
	PLANIFICACION				
01	Elabora su programación anual diversificando de acuerdo a las necesidades del alumno.				
02	Elabora las unidades didácticas teniendo en cuenta el perfil de los alumnos de la I.E.				
03	Presenta diariamente sus sesiones de aprendizajes.				
04	Realiza el diagnóstico de la problemática pedagógica en el marco del PEI.				
05	Realiza un análisis de los objetivos estratégicos del PEI.				
06	Identifica las capacidades y competencias en el marco del DCB				
07	Adecua y diversifica los contenidos por áreas, ciclos y grados				
08	Colabora en la planificación y organización de la diversificación curricular				
09	Formula su plan modular en relación al PCI y PEI				
10	Cumple con la entrega de su programación curricular en la fecha indicada				
11	Adecua los temas al nivel de su dominio metodológico				
12	Programa las unidades didácticas oportunamente				
	EJECUCIóN				
13	Organiza a sus alumnos en equipos de trabajo				
14	Motiva y controla los trabajos en equipo				
15	Propicia un ambiente de clase agradable				
16	La interrelación con los alumnos es cordial				
17	Desarrolla sus clases en forma secuencial y clara				
18	Demuestra dominio de su especialidad				
19	Promueve y recoge saberes previos de sus alumnos				
20	Elabora materiales educativos para cada tema que realiza				
21	Utiliza los recursos y materiales adecuadamente				
22	Utiliza los Tics para el desarrollo de sus clases				
23	Realiza actividades significativas en su área				
24	Utiliza ejemplos e ilustraciones para dar mayor objetividad al aprendizaje				
25	Emplea diversas estrategias metodológicas en clase				
	CONTROL				
26	Utiliza instrumentos de evaluación actualizados				
27	Realiza adecuadamente la evaluación teniendo en cuenta el nivel de aprendizaje de cada alumno				
28	Evalua con frecuencia las actividades del alumno				
29	Considera los resultados de la evaluación para tomar nuevas decisiones				
30	Utiliza su registro auxiliar para estimular la participación de los alumnos				
31	Hace conocer oportunamente los resultados de la evaluación				
32	Utiliza técnicas e instrumentos de evaluación formativos				
33	Los criterios y procedimientos de evaluación son claros				

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: MAGDA LIBERTAD BUSTINZA GUTIERREZ

1.2. Validado por: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

1.3. Título de la investigación:
DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTION PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO MACUSANI, - 2020

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75.%

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: MAGDA LIBERTAD BUSTINZA GUTIERREZ

1.2. Validado por: Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

1.3. Título de la investigación:
DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTION PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO MACUSANI, - 2020

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 %

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: .....

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: MAGDA LIBERTAD BUSTINZA GUTIERREZ

1.2. Validado por: Dr. PERCY ROGELIO CARRRASCO REYES

1.3. Título de la investigación:
DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTION PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO MACUSANI, - 2020

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 %

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: .....

FIRMA DEL EXPERTO

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X] Fecha de entrega: 15-04-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Magda Libertad Bustinza Gutierrez
Dirección: Jr. Los portales #164
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01682935
Teléfono: 917201716 email: magdabg9l@gmail.com
Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/PasaporteN°:
Teléfono email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación
Escuela Profesional o Mención: Administración y Gerencia Educativa
Título o Grado Académico a optar: Maestro en Educación
Asesor: Dr. Arnaldo Yana Torres
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]
Título: Desempeño docente y su relación con la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de Macusani, - 2020

Palabras claves, (3 a 5 términos): Educación, desempeño docente, gestión pedagógica

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1,2]?

2

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____

☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

☒ Síautorizo

☐ No autorizo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral**. Mientras que la opció n adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: Gestión de la Educación - P32



Firma de Autor | huella digital | 15-04-2026
Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/