

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

TESIS:

**GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DE LAS
DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS REDES N°9 y
10 UGEL N° 03- LIMA**

**PRESENTADO POR: ZARELA ANGÉLICA HURTADO
RAMÍREZ**

Para optar el grado de Maestra en Gestión Educativa

ASESORA: Dra. Martha Alicia Jordan Campos

2020

ÍNDICE

Carátula	
Índice	3
Resumen	4
Abstract	5
Introducción	6
Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación	
1.1. Marco Histórico	8
1.2. Marco Teórico	11
1.2.1 GESTIÓN PEDAGÓGICA	
a. Concepto de gestión	
b. Gestión directiva	
c. Gestión pedagógica del director:	
d. Dimensiones de la gestión pedagógica del director	
1.2.2. DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES	
a. Definición de desempeño docente	
b. Dimensiones de desempeño docente	
c. Características de la evaluación del desempeño docente	
d. Funciones de la evaluación del desempeño docente	
1.3. Investigaciones	28
1.4. Marco Conceptual	42
Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables	
2.1 Planteamiento del problema	48
2.1.1. Descripción de la Realidad Problemática	
2.1.2 Antecedentes teóricos	
2.1.3 Definición del problema	
2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación	49
2.2.1. Finalidad	
2.2.2. Objetivo General y Específicos	

2.2.3. Delimitación del estudio	
2.2.4. Justificación e importancia del estudio	
2.3 Hipótesis y Variables	51
2.3.1. Supuestos teóricos	
2.3.2. Hipótesis Principal y Específicas	
2.3.3. Variables e Indicadores	
Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos	
3.1. Población y Muestra	55
3.2. Diseño	55
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	56
3.4. Procesamiento de datos	63
Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados	
4.1. Presentación de Resultados	64
4.2. Contrastación de Hipótesis	71
4.3. Discusión de Resultados	75
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	
5.1 Conclusiones	76
5.2 Recomendaciones	76
BIBLIOGRAFÍA	78

ANEXOS

- a. Instrumentos de recolección de datos
- b. Matriz de coherencia interna
- c. Cuestionario de validación

RESUMEN

La presente investigación titulada “GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS REDES N°9 y 10 UGEL N° 03- LIMA”, tiene como objetivo determinar la relación entre gestión pedagógica y desempeño en docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019. Para ello, la investigación fue de enfoque cuantitativo de nivel analítico y de diseño correlacional transversal, conformado por una muestra de 57 docentes de las redes 9 y 10 Ugel 3; a quienes se aplicó los instrumentos de recolección de datos, empleando un cuestionario estructurado para medir gestión pedagógica y una rúbrica para medir desempeño de las docentes. Los datos obtenidos fueron procesados con el programa estadístico SPSS versión 26. Los resultados muestran que en las dimensiones de la variable gestión pedagógica hubo mayor respuesta favorable en las dimensiones “evaluación curricular” y “ejecución curricular” con 60.2% y 59.6% en forma respectiva. En la contrastación de la hipótesis general se encontró una relación directa entre la gestión pedagógica y desempeño de las docentes de educación inicial de las redes educativas en estudio. En las hipótesis específicas se encontró una relación directa entre planificación, ejecución y evaluación curricular con desempeño de las docentes de educación inicial siendo estadísticamente significativa ($p < 0.05$).

Palabras clave: Gestión pedagógica, Desempeño docente

ABSTRACT

This research entitled "PEDAGOGICAL MANAGEMENT AND PERFORMANCE OF INITIAL EDUCATION TEACHERS OF THE NETWORKS N ° 9 and 10 UGEL N ° 03- LIMA", aims to determine the relationship between pedagogical management and performance in teachers of initial education of the Networks. N° 09 and 10, of UGEL N° 03, Lima - 2019. For this, the research was of a quantitative approach at an analytical level and a cross-sectional correlational design, made up of a sample of 57 teachers from networks 9 and 10 Ugel 3; to whom the data collection instruments were applied, using a structured questionnaire to measure pedagogical management and a rubric to measure teacher performance. The data obtained were processed with the statistical program SPSS version 26. The results show that in the dimensions of the pedagogical management variable there was a greater favorable response in the dimensions "curricular evaluation" and "curricular execution" with 60.2% and 59.6% respectively. In contrasting the general hypothesis, a direct relationship was found between the pedagogical management and the performance of the initial education teachers of the educational networks under study. In the specific hypotheses, a direct relationship was found between planning, execution and curricular evaluation with the performance of initial education teachers, being statistically significant ($p < 0.05$).

Keywords: Pedagogical management, Teaching performance

INTRODUCCIÓN

La gestión pedagógica es una estrategia decisiva e importante para la conducción y dirección de las instituciones educativas, tiene trascendencia en los últimos tiempos, por lo que debe constituir la clave importante y herramienta elemental para conseguir el desarrollo y maximización de la enseñanza peruana; sin embargo, el desempeño del maestro se deriva de los enfoques: técnico docentes y administrativos, no existiendo exactamente un límite que establezca de forma concreta, donde se inicia y acaba, lo docente y lo administrativo, ya que el primero, lleva implícito parte del segundo y éste, precisamente, se hace para poder hacer las misiones que plantean para la formación de recursos humanos de elevado grado académico, que pertenece al primero. Ambas variables fueron diferenciadas por dimensiones y éstas por indicadores que a su vez fueron caracterizados por ítems; éstas fueron las variables de estudio de la presente investigación. El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

El estudio ha considerado 5 capítulos:

En el primer capítulo, se resumen los fundamentos teóricos de la investigación con bases teóricas, las investigaciones relacionadas al objeto de estudio y el marco conceptual con definición de términos básicos.

En el segundo capítulo, se presenta la realidad problemática detallando el contexto, formulando preguntas de investigación y objetivos. También, se formulan las hipótesis y las variables con sus respectivos indicadores.

En el tercer capítulo, se detalla la metodología de la investigación, indicado tipo, nivel, diseño, población y muestra. También, se describen y explican las técnicas e instrumentos para el procesamiento de datos.

En el cuarto capítulo, se presenta el análisis de datos, la interpretación y la discusión de los resultados de la investigación y se adiciona la corroboración y evaluación de las hipótesis.

Por último, en el quinto capítulo, se presentan conclusiones con las recomendaciones y las fuentes bibliográficas.

Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación

1.1 Marco Histórico

Gestión:

Según Casassus (1999), citado por Representación de la UNESCO en el Perú (2011, p. 23), la evolución de la gestión:

- **Etapa normativa.** (años 50 hasta inicios de 70), se tenía una apreciación lineal de la planificación, la reforma educativa se orientaba a expandir la cobertura del sistema educativo, a fin de ser más accesible en todos los niveles, dando prioridad a la educación primaria y secundaria en todo el Perú.
- **Etapa Prospectiva,** (inicios de los 70), época de reformas masivas en Latinoamérica. Se da importancia en nuestro país a la Educación Inicial, y en primaria surge la Reforma Educativa que tuvo muy buenas intenciones, pero fracaso, ya que los docentes no habían sido capacitados para implementar nuevas técnicas y metodologías.
- **Etapa estratégica.** (80- 90), etapa de normas, se refuerza recursos humanos, técnicos y financieros en las organizaciones, en la década de los noventa, se considera un nuevo enfoque de la planificación basados en FODA, dando importancia a la visión y misión. Se toma mucho interés en capacitar a los docentes a fin de que realicen el diagnóstico institucional con la finalidad de conocer la realidad y plantear alternativas de solución.

También a mediados de los 80, se da importancia a la dimensión estratégica, dando lugar a la descentralización. Época en la que empiezan a capacitarse los directores en la aplicación de nuevas estrategias, toma de decisiones, capacidad de liderazgo.

- **Etapa de calidad total.** (a inicios 90), empiezan grandes cambios a través de la mejora continua. A nivel internacional hay muchos adelantos que permiten llegar a las escuelas el modelo empresarial y a medir la calidad como parte del proceso.
- **Etapa de reingeniería.** (a mediados de los 90), se indica que las mejoras son insuficientes, se empieza a valorar el cambio cualitativo, un cambio en el desempeño a fin de mejorar los procesos. Lo cual implica que no sólo los docentes, sino también los directores y se capaciten.

Fue importante la implementación de políticas a nivel de ministerio, llegando a las Instituciones educativas a través de las capacitaciones que se dio a través de diferentes organizaciones como ONG, universidades, quienes se desplazaban a brindar las capacitaciones a los docentes y directivos, acompañados por un tiempo de monitoreo a cada profesional durante su desempeño, tanto docente como directivo.

- **Etapa comunicacional.** (segunda mitad de los 90), se empieza a gestionar delegando decisiones, responsabilidad compartida, trabajo en equipo. Con un magisterio mejor capacitado, se sigue con la expansión a nivel nacional de

cursos, diplomados, que de una u otra manera han elevado el nivel de los docentes y directores educativos.

Desempeño docente en el Perú:

Según Saravia, L. y López de Castilla, M. (2008).

- En 1964, se promulgó la Ley N° 15215 sobre normas de la evaluación docente y aptitudes. Cabe recalcar que antes de la ley no se utilizaba el concepto de desempeño y no había normas para evaluar las aptitudes.
- En 1984, la Ley N° 24029- Art. 37° ° indica que la evaluación es permanente e integral y en el Art. 38° consideran tres indicadores: a) Antecedentes profesionales; b) Desempeño laboral y c) Méritos. En el Art.13° se indica que los docentes tienen derecho a recibir comunicación de su evaluación profesional.
- A partir del 2000, se han dado una serie de capacitaciones en todo el país, bajo el auspicio del MINEDU en convenio con diferentes ONG, Universidades para todos los docentes de los tres niveles.
- En el 2008, el DS N° 003-2008-ED. Reglamento de la Ley N° 29062. Cap. VIII, Art. 43° menciona. “Las evaluaciones del desempeño es permanente, integral, obligatorio y formativo para verificar la calidad del trabajo docente de acuerdo a indicadores de desempeño que fueron establecidos para el fortalecimiento de sus competencias profesionales y laborales, con la finalidad de lograr la calidad del servicio educativo”.

El Art. 44° Menciona que la evaluación debe ser a partir de las evidencias de desempeño.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 GESTIÓN PEDAGÓGICA

a. **Concepto de gestión:** A continuación, se presentan las definiciones de UNESCO (2011, p. 21), según el objeto que se ocupa y procesos que componen.



Figura 1. UNESCO (2011, P. 21)

Según estas definiciones planteadas, la gestión es un reto para los directores, ya que tienen que involucrar varios aspectos y elementos del quehacer educativo, para lograr la visión de la institución educativa.

- b. Gestión directiva:** Acciones que ejecuta el director, con la finalidad de poner en marcha estrategias, acciones para influir en el docente y administrativo y lograr objetivos de la institución educativa.

El MINEDU (2010), considera que gestión directiva vienen a ser:

Procesos por medio del cual el director de la organización educativa concibe, elabora, lleva a cabo y fortalece de manera especial y en grupo el potencial de su personal profesor y administrativo para que actúen sobre los recursos organizacionales y logre de esta forma alcanzarse la perspectiva y tarea definidas formalmente para la organización. (p. 8)

- c. Gestión pedagógica del director:** Según la UNESCO (2011, p.26), señala que:

Proceso del quehacer de la organización educativa y los miembros que la componen: la enseñanza- aprendizaje. Se incluye los enfoques proceso enseñanza- aprendizaje, diversificación curricular, programaciones sistematizadas en el plan curricular (PCI), tácticas metodológicas y didácticas, evaluación de los aprendizajes, implementación de materiales y recursos didácticos.

En estos últimos diez años se observa que han cambiado las políticas educativas y se da énfasis al papel del director en las organizaciones educativas, el MINEDU capacitó en liderazgo pedagógico a fin de que ellos puedan responder a las necesidades actuales que tiene las instituciones educativas, que son la base para desarrollar la calidad educativa en nuestro país.

Para Minedu (2014, p. 13) definió la gestión de los procesos pedagógicos como:

Conjunto de actividades planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que ejecuta el colectivo de una organización educativa encabezado por los directivos para asegurar el logro de los aprendizajes. En esta situación, las organizaciones educativas asumen la responsabilidad de gestionar cambios de procesos pedagógicos. En el ámbito de cultura ética y participativa, se busca una perspectiva común para la sociedad educativa que inspira, orienta y sigue el fortalecimiento de habilidades y el compromiso del personal para generar condiciones favorables y lograr aprendizajes de los alumnos. Por consiguiente, el colegio redefine su organización para que sea abierta, informada y democrática, que busca promover el protagonismo de los educandos y se adecue a las necesidades de los alumnos y entorno. Finalmente, la autoevaluación es continua y es colectiva para sacar lecciones sobre la propia vivencia.

Como podemos observar en la definición, el director o el equipo de directivos tienen la responsabilidad de lograr los objetivos previstos y por ende uno de las misiones importantes en una organización educativa es lograr la calidad académica, pero es todo un proceso, donde se resalta el acompañamiento, guía, monitoreo permanente a los docentes a fin de mejorar los resultados académicos de los alumnos.

d. Dimensiones de la gestión pedagógica del director:

Según Luna, A. (2008), las dimensiones son cuatro, hablaremos brevemente de cada una de ellas:

- **Planeamiento:** Para Luna, A. (2008, p. 58)

Planificación es fijar metas, tácticas, políticas, programas, métodos y presupuestos, partiendo de una previsión, para que la organización tenga las bases para encausar de manera correcta otras etapas del proceso administrativo”.

Vemos cuán indispensable es esta etapa, ya que fortalecen los procesos administrativos, se debe aplicar diagnósticos que permitan conocer a profundidad la institución educativa, para que, a partir de ello, se realicen los planes de mejora.

Lo que implica que se consideren los siguientes indicadores:

- Tipo de investigación
- Objetivos propuestos
- Pronósticos esperados
- Estrategias formuladas
- Políticas institucionales
- Procedimientos que se siguen
- Programas educativos y
- El presupuesto.

- **Organización:** Para Koontz-O'Donneel- Eeihrich, citado por Luna, A. (2008, p. 73)

La organización se apoya en la identificación y categorización de las actividades que se requieren, la agrupación de las ocupaciones elementales para el cumplimiento de las metas, la asignación de cada conjunto de ocupaciones a un administrador dotado de capacidad fundamental para supervisarlos y la estipulación de coordinación horizontal y vertical en la composición organizacional.

En las instituciones educativas es importante señalar bien las tareas de los docentes tanto en el aula, como las que desarrollarán a lo largo del año, en las diferentes actividades que programe la dirección con padres de familia, como con la proyección comunitaria. Es importante para ello que el director considere:

- La especialización de sus docentes a fin de asignarles la tarea adecuada de acuerdo a sus actitudes.
 - Estructura de mando
 - Tipo de jerarquía
 - Objetivos propuestos
 - Tipo de autoridad y responsabilidades
 - Control
 - Coordinación entre el personal que compone la organización.
- **Dirección:** Toma en cuenta el tipo de liderazgo para una buena comunicación, motivación, supervisión y toma de decisiones para alcanzar los objetivos deseados. (Luna, A. 2008, p. 106)

El director o directora de una institución educativa debe ser una persona con un alto compromiso social, capacidad de liderazgo, que fomente la sinergia y que tome decisiones asertivas.

Que considere:

- Impersonalidad en el mando
 - La búsqueda de los logros de los objetivos y visión institucional.
 - Respetar los niveles jerárquicos.
 - Que preste un acompañamiento permanente a los docentes en su labor pedagógica.
 - Que este presto a resolver conflictos.
 - Que plantee planes de mejora continua.
-
- **Control:** Debe ser entendido como el proceso de medición, valoración y evaluación de los procesos administrativos, con el fin de plantear mejoras continuas a fin de lograr los objetivos institucionales. (Luna, A. 2008).

Esta etapa es muy importante, debe darse también el monitoreo o acompañamiento a los docentes a fin de detectar algún tipo de problemas, vacíos e inmediatamente solucionarlos, o adoptar medidas correctivas.

En esta etapa es importante:

- Estándares propuestos
- Medir los resultados
- Corrección de los procesos
- Feedback

Dimensiones Pedagógicas del Director según Roque (2010)

- Planificar la currícula
- Ejecutar la currícula.
- Evaluar la currícula

- **Planificación curricular:** Para el Ministerio de Educación (2019, p. 7) “...es el arte de construcción y diseño de procesos para que los niños aprendan”.

Bajo el punto de visto se señala la importancia del docente, debe estar bien capacitado, conocer de técnicas, estrategias, dinámicas, características del desarrollo de niños y niñas, el contexto; la finalidad es tomar las mejores decisiones al momento de la planificación, diseño y organización de las actividades de aprendizaje para que los niños desarrollen, habilidades, destrezas, actitudes y competencias.

Por esta razón es importante que el director conozca los procesos que se siguen para la planificación curricular y orientar, acompañar y monitorear a los docentes en este proceso, que va acompañado de una serie de instrumentos de gestión que el docente debe tener en cuenta:

- PEI
- PCI
- PAT
- RI

Considerando el Currículo Nacional de la Educación Básica (CNEB), vigente desde el 2016.

El proceso de planificación implica:

- El tipo de aprendizajes que se debe promover en los niños, debe estar en función del propósito de aprendizaje, así como de los deseos y necesidades de niños y niñas.
- Evidencias que se deben tener en cuenta para saber que los niños están aprendiendo, para ello es importante establecer criterios, puede ser a través de una rúbrica.
- Como debe ser la mejor forma de desarrollar competencias; debe ser diseñando y organizando actividades para que los niños y niñas alcancen la competencia utilizando estrategias y materiales que sean accesibles.

Se consideran:

Planificación anual (a largo plazo), implica:

- Considerar el CNEB y el Programa Curricular del Nivel Inicial
- Recolección de información de los niños y de su contexto
- Realización del diagnóstico del grupo
- Organización de las competencias y enfoques transversales.
- Organización de la evaluación de las competencias.
- Organización del tiempo, espacios y materiales educativos.
- Organización del trabajo con los padres de familia.

Planificación a corto plazo, implica:

- Las unidades didácticas y dentro de ellas se puede dar, los proyectos de aprendizaje, unidades de aprendizaje y los talleres.

- **Ejecución curricular:** Se desarrollan los contenidos programados. Teniendo en cuenta la secuencia didáctica (Inicio, desarrollo, cierre).

Siendo esta etapa muy importante que es desempeño del docente, donde se maneja estrategias, métodos, dinámicas, canciones, juegos. Es aquí importante el acompañamiento del Director porque será la persona que retroalimente y motive al maestro a mejorar su práctica.

Procesos de la secuencia didáctica según Huertas 2007:

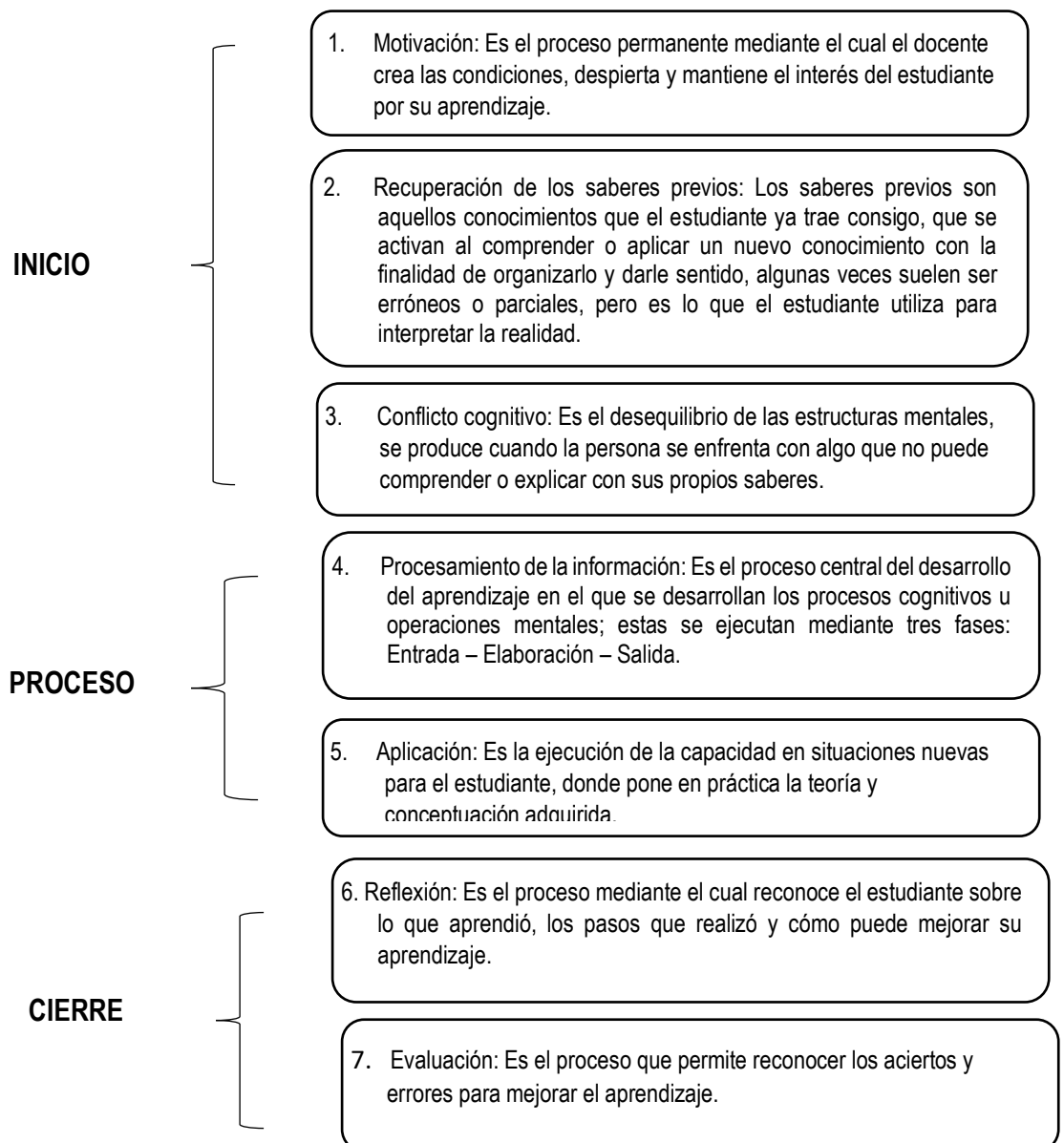


Figura 2. Procesos pedagógicos. (Huertas 2007, citado por Ventocilla, J.2014).

Por ejemplo: el director se involucra en el acompañamiento al docente en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje a fin de recoger información sobre la secuencia didáctica desarrollada.

- **Evaluación Curricular:**

Es un proceso continuo, dinámico y sistemático, flexible, que tiene por objetivo corregir y realimentar el aprendizaje, es formativo y sumativo.

1.2.2 DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de desempeño docente: Robalino (2005, p.11), señala:

El proceso de movilización de sus habilidades expertos, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular colaboraciones significativas entre los elementos que impactan la formación de los estudiantes; participar en la administración educativa; robustecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, utilización y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para fomentar en los alumnos aprendizajes y desarrollo de competencias y capacidades para la vida.

Al respecto Farfán (2009, p.11) señala que:

El desempeño docente tiene interacción con las prácticas que ejercen los profesores y profesoras, respecto a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo, recomienda que el profesor estima las próximas categorías el desempeño cognitivo, el funcionamiento de maneras de operar y los comportamientos.

Para la UNESCO (2010), es un proceso dinámico de las capacidades profesionales, a ello se suma la disposición personal, la responsabilidad social y la forma de como articula los contenidos a fin de fomentar actividades significativas para los alumnos. Se debe buscar la gestión educativa, fortalecer la cultura institucional, de acuerdo a las políticas nacionales, regionales y locales, desarrollando en los estudiantes competencias y habilidades.

Así mismo el Consejo Nacional de educación (CNE), presentó el Marco del Buen Desempeño Docente (R-M- N° 0547-12-ED), el cual está formado en dimensiones, competencias y desempeños, las dimensiones agrupan las competencias.

En relación a las dimensiones se tiene:

- Preparativos para la enseñanza.
- Ejecución de la enseñanza en el aula y escuela.
- Articulación de gestión escolar con familia y la comunidad.
- Configuración de identidad docente y desarrollo profesional.

Por otro lado, las competencias implican compromisos, disposición de hacer bien las cosas, resolver problemas, lograr propósitos.

Dimensiones del desempeño docente: Según MINEDU (2018), se tiene las dimensiones:

- **Participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje:**

Comprende 3 aspectos a evaluar:

- Promoviendo interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
- Proporcionalidad de estudiantes involucrados en la sesión de aprendizaje.
- Comprensibilidad del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

- **Fortalecer la racionalidad, creatividad y/o el pensamiento crítico:** La docente debe estimular, para que dentro de las actividades de aprendizaje los niños vuelquen el desarrollo de su creatividad, formulen nuevos cuestionamientos, estrategias o planteen algo novedoso.

- **Evaluación de los progresos en el aprendizaje para retroalimentar estudiantes y reorientar la enseñanza:** La docente en todo momento debe ser guía, orientadora del aprendizaje, acercarse al grupo de niños para ayudarlos a avanzar sus aprendizajes, realimentar de manera oportuna.

- **Propiciando ambiente de respeto y empatía:** La docente muestra empatía y comprensión en todo momento, fomentando respeto y seguridad dentro y fuera del aula.

Es importante señalar, que cada aspecto señalado es evaluado en 4 niveles. (ver anexo rúbricas).

- **Rúbrica:**

Es una herramienta para medir el nivel de calidad de una tarea o actividad. Se hace una descripción de los criterios con los que se evaluará, así como el puntaje otorgado a cada uno de ellos. (<https://es.slideshare.net/analilia/qu-es-una-rbrica>)

Se considera a la rúbrica como un instrumento de evaluación, que nos permite evaluar el desempeño docente:

Los desempeños considerados son 6:

1. Involucramiento de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
2. Maximización del tiempo dedicado al aprendizaje.
3. Promover la racionalidad, creatividad y/o el pensamiento crítico
4. Evaluar progresos de los aprendizajes para retroalimentar
5. Promover ambiente de respeto y proximidad.
6. Regular el comportamiento de los estudiantes.

En la presente investigación sólo se tomará en cuenta 4 de ellas (1,3,4 y 5), que son las que se han priorizado, de acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño del 2017.

Características de la evaluación del desempeño docente: De acuerdo a Aguirre, L. (2012), las características de la evaluación son:

- **Integral;** debe evaluar al docente todas las competencias.
- **Permanente;** la evaluación del desempeño debe ser permanente, por parte del director de la organización educativa a fin de mejorar los procesos, estrategias y/o alguna deficiencia que se observe.
- **Participativa;** también intervienen los estudiantes, padres de familia, en la evaluación.
- **Dual;** es muy importante considerar la formación profesional, capacitaciones permanentes y su práctica en el aula.
- **Contextual;** la evaluación debe tener presente el contexto en el que se desempeña el docente.

Funciones de la evaluación del desempeño docente: Para Valdés 2000, citado por Aguirre, L. (2012), la evaluación cumple las siguientes funciones:

- **Diagnóstico;** es importante considerar los resultados de la evaluación, porque nos permite conocer el estado actual de los docentes, con la finalidad de ser corregidos a tiempo, en diversos aspectos, puede ser metodología, estrategias, evaluación distribución del tiempo.

- **Instructiva;** el proceso de evaluación del desempeño debe tener como finalidad mejorar la práctica docente, su perfil profesional.
- **Función educativa;** el docente siempre debe ser una persona empática, dar seguridad e ir a sus aulas motivados a fin de transmitir confianza a sus estudiantes y fomentar un buen clima de aula.
- **Desarrolladora;** debe permitir al docente su desarrollo integral como persona, profesional que tienen gran responsabilidad en el ámbito educativo.

1.3 Investigaciones

Investigaciones nacionales:

Bartra (2018) en un trabajo de investigación para la Universidad César Vallejo: Gestión educativa y calidad del servicio escolar del personal docente de las instituciones educativas Ica – 2017, se indica que el estudio es enfoque cuantitativo. El estudio es tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental. Respecto a la muestra trabajó con 95 docentes seleccionados por muestreo aleatorio simple. Se refiere que se usaron dos cuestionarios para medir gestión educativa y calidad de servicio. Entre los resultados se destaca la relación significativa entre gestión educativa y desempeño docente en el personal docente de las instituciones educativas “Julio C. Tello” y Margarita Santa Ana de Benavides” de Ica. Concluye que la relación entre las variables de estudio es directa.

Obispo, R. (2017). En una tesis titulada: “La gestión pedagógica en el desempeño docente de la red 15- UGEL 01- Villa El Salvador, 2016”, para optar grado de Magister en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, se indica que el objetivo del estudio ha sido determinar la influencia de la gestión pedagógica en el desempeño docente en la red 15 de la

UGEL 01 en el distrito de Villa El Salvador, 2016. La población objeto de estudio lo conformaron docentes de la Red 15 de la UGEL 01 del distrito de Villa El Salvador; considerando una población censal de 160 docentes, donde se utilizó cuestionarios para medir las variables. El estudio es tipo básico, descriptivo, correlacional, transversal y causal, siendo el diseño no experimental. Entre los resultados se destaca con R^2 la dependencia de la gestión pedagógica en el desempeño docente, el cual se tiene que la variabilidad del desempeño docente se debe al 26,4% de la gestión pedagógica, como el valor de significación observada ($p= 0,000$). El investigador concluye que la gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño docente.

Sosa, G. (2017). En una tesis sobre “La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra”, para optar el grado de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, tuvo como objetivo estudiar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra. Fue un estudio deductivo, inductivo, descriptivo y de diseño no experimental, siendo la población conformada por 1,260 docentes, y la muestra 294 personas. Se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario conformado por 14 ítems de tipo cerrado, para contrastar las hipótesis. Finalmente se concluyen que hay relación con los problemas, objetivos e hipótesis planteadas.

Molina, U. (2018). En la tesis sobre “Gestión pedagógica y el logro de los aprendizajes en los estudiantes del nivel inicial de la Institución Educativa Nro. 2046 Virgen De Las Mercedes de Comas - Lima”, para optar el grado académico de Maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educativa, de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y

Valle, se presenta un estudio descriptivo correlacional con el propósito de analizar la relación entre la gestión pedagógica y el logro de los aprendizajes en los estudiantes del nivel inicial de la Institución Educativa Nro. 2046. Se utilizó como instrumentos cuestionarios de gestión pedagógica y logro de aprendizajes. Se concluye que las acciones pedagógicas de directivos y docentes se relacionan significativamente con el logro del aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial.

Carlos, J. (2017). En el trabajo de investigación: “Metacompreensión lectora y desempeño laboral en docentes de segunda especialidad de educación inicial, UGEL 08, Cañete - Lima”, Para optar el Grado Académico de Magíster en Psicología con mención en Psicología Organizacional, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se indica que el objetivo fue determinar la relación que existe entre la metacompreensión lectora y el desempeño laboral en docentes de Segunda especialidad de Educación Inicial, UGEL 08 - Cañete. Es un estudio aplicativo para la relación entre metacompreensión lectora y desempeño laboral referidos al problema de investigación. Es un estudio descriptivo correlacional, bajo un diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con un muestreo no probabilístico censal, ya que la población estuvo conformada por 65 docentes de segunda especialidad en educación inicial. Se utilizó un cuestionario cerrado aplicado en una sola vez, a la muestra de estudio. El autor concluye que existe relación significativa entre la metacompreensión lectora y el desempeño laboral en docentes de segunda especialidad en educación inicial. Se sugiere impulsar a todo nivel educativo el proceso de metacompreensión lectora de la mano con el mejoramiento continuo de la formación profesional del docente con el fin de mejorar niveles de auto reflexión sobre lo que se lee y del desempeño de los formadores de personas.

Gonzales (2015) en su trabajo de investigación para la Universidad César Vallejo titulada: Gestión del conocimiento y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias públicas del cercado de Ica, 2014, se realizó con el enfoque cuantitativo, donde el estudio es tipo descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La muestra lo conformaron 210 docentes seleccionados por muestreo probabilístico. Se utilizó cuestionarios para gestión del conocimiento y desempeño docente. El autor concluye que hay evidencia para afirmar que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.726, represento una alta correlación entre las variables.

Mendoza, A. (2011). En el estudio sobre: “Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N° 9 - Callao”, para optar el grado académico de Maestro en Educación en la mención Gestión de la Educación, de la Universidad San Ignacio de Loyola, se realizó con el objetivo de establecer la relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N°9- callao. Es un estudio descriptivo correlacional, donde la muestra fue conformada por 45 profesores, y se aplicó un cuestionario a una muestra de 205 padres de familia para describir la opinión sobre el desempeño docente. Entre los resultados se destaca que existe una relación (0.537) significativa entre clima institucional y el desempeño docente. A nivel específico, existe una relación alta significativa entre comportamiento institucional (0.504) en capacidad organizacional (0.448) y en dinámica institucional (0.524). Se concluye que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente.

Investigaciones internacionales:

Bolívar, J. (2016). En un estudio sobre “Desempeño del docente de educación inicial ante la diversidad funcional”, para optar el grado académico de Maestría en Investigación Educativa, de la Universidad de Carabobo, realizado bajo un enfoque cuantitativo, se trabajó con el diseño no experimental, y nivel de investigación descriptiva. El objetivo fue analizar el desempeño de las docentes de educación inicial ante la diversidad funcional en la Unidad Educativa YMCA Don Teodoro Gubaira Valencia Estado Carabobo. La población censal fue de once (11) docentes, La técnica para recolectar información fue una encuesta y como instrumento un cuestionario, conformado por veintinueve (29) preguntas cerradas de alternativas de respuestas dicotómicas (si y no). Entre los resultados se destaca que el 73% afirma no conocer la normativa que surge sobre educación inclusiva el 27% de las docentes afirman que son pocas las que toman en cuenta la diversidad funcional para la realización de la misma. Concluyen que hay evidencia de poco compromiso con actividades de inclusión con estudiantes que presentan diversidad funcional.

Núñez, M. (2017). En la investigación: “Estudio de Caso: Diagnóstico de Problemáticas de Gestión Pedagógica en el Jardín Infantil Santa María”, para optar al grado de Magíster en Educación con mención Dirección y Liderazgo Educativo, de la Pontificia Universidad Católica de Chile, se hizo con el propósito de visibilizar las problemáticas institucionales que influyen en la gestión pedagógica del Jardín Infantil Santa María, para identificar desafíos de una cultura que fortalezca el proceso de enseñanza- aprendizaje. Se describe una institución de educación pre escolar con bajos resultados en la implementación de su Programa Educativo, en comparación a los demás Centros Educativos de la red a la que pertenece,

siguiendo mediciones estandarizadas. Concluyen que el equipo docente es fundamental para realizar cambios, dada su cercanía a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje. Es de suma importancia que tengan como foco el desarrollo de capacidades de los equipos que trabajarán para procesos de calidad y tener resultados directamente en la sala de clase.

Martínez, Guevara y Valle (2016) en una investigación para la Universidad Autónoma Indígena de México investigaron: El desempeño docente y la calidad educativa. El estudio es tipo mixto, de modelo comprensivo-correlacional en dos fases: La primera fase, para explorar la perspectiva de los participantes, es de corte cualitativo, lo que permite comprender el problema, mientras que, en la segunda fase, se recogieron datos cuantitativos para ser contrastadas con pruebas estadísticas. La muestra también fue recolectada en dos fases. El estudio cualitativo se desarrolló en el Sector Educativo 25, con una muestra de 135 sujetos, que realizaban funciones docentes frente a grupo, directores, Asesores Técnicos Pedagógicos (ATP) y supervisores escolares. Para la segunda fase del estudio, el diseño fue no experimental, transversal correlacional. La población fueron profesores que se desempeñan frente a grupo en la Zona Escolar 121, localizada en Cd. Meoqui Chihuahua, siendo la muestra representativa de 42 docentes. Se utilizaron diversos instrumentos como los cuestionarios autoadministrados con preguntas abiertas y cerradas, entrevistas semiestructuradas, videograbaciones de una jornada escolar de los docentes, lista de cotejo para evaluar el desempeño docente. Se concluyen que los maestros consideran necesaria la evaluación, tanto de su propio desempeño como el de los alumnos. Para mejorar el desempeño docente y la calidad educativa, se considera necesario que el director ejecute su rol dentro de la institución, que busque un punto de equilibrio para no caer en el autoritarismo, en el que solo esté fiscalizando el

actuar de sus docentes descuidando la gestión educativa, o ser permisivo que no ponga atención a lo que realizan sus profesores.

Guerrero, K. (2013-2014). En la investigación sobre “Gestión Pedagógica del Docente para un Proceso Educativo de Calidad en la Escuela de Educación básica “Carlos Julio Arosemena Tola” de la Ciudad de Quevedo, para optar el grado académico de Maestría con Mención en Educación Básica, de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, se indica que el objetivo fue diseñar la Gestión Pedagógica del docente para un proceso educativo de calidad en la Escuela de Educación Básica “CARLOS JULIO AROSEMENA TOLA” de la ciudad de Quevedo. Entre los resultados se destaca la relación del docente con la integración de la comunidad docente-escuela, y de esta simbiosis surgirán beneficios para la institución como implementos físicos y para los niños que allí se forman y se educan para la vida y por la vida. También hay resultados positivos al fomentarse la implementación de talleres y cursos que contribuyan a la capacitación y mejoramiento de los docentes en el uso de estrategias y procesos nuevos de innovación. Se concluye que al docente le hace falta organizarse mejor para hacer buen uso del tiempo en el desarrollo de las actividades pedagógicas.

Ruiz, L. (2016). En la investigación sobre “Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante el primer trimestre del año lectivo 2012-2013”, para optar el grado de Maestría en Gerencia Educativa, de la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, se indica que la calidad en la gestión de las prácticas docentes está en función de la aplicación de un modelo educativo que debe ser consensuado por todos los actores educativos. Se revisan las encuestas aplicadas a los estudiantes

y se observan aspectos de gestión débiles, que permite la clasificación de tres tipos de docentes: Tipo A, a pesar de mínimos desconocimientos en su quehacer educativo, tienen un alto promedio de rendimiento en la Gestión del Aprendizaje, siendo competentes y destacados. Tipo B evidencian el descontento de los estudiantes y se ve en los resultados de su aprendizaje debido a la falta de conocimiento y aplicación de los saberes de la gestión del mismo; esto se evidencia en las encuestas sobre tipo de docente. Tipo C se niegan a participar en procesos de capacitación que les permita adquirir nuevos conocimientos para la eficacia de la gestión del aprendizaje, en los resultados de las encuestas se evidencian deficiencias.

Mairena, E. (2015). En la investigación sobre “Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas”, para optar el grado académico de Maestría en Administración y Gestión de la Educación, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, se realizó con el propósito de analizar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes noveles. Entre los resultados se destaca la carencia de un plan de acompañamiento al proceso de planificación y ejecución del proceso enseñanza aprendizaje y evidencia que el desempeño docente no es satisfactorio respecto a planificación docente, dominio de contenidos, relación teoría y práctica, mediación de los aprendizajes, evaluación de los aprendizajes y actitudes y valores. Se concluye que al aplicar la propuesta tendríamos datos más fiables para poder establecer juicios de valor a la práctica desarrollada dentro de los departamentos.

Riffo (2014) con su trabajo de investigación titulada: Gestión educacional y resultados académicos en escuelas municipales. Se presenta que es enfoque cuantitativo y cualitativo, de tipo no experimental descriptivo y correlacional. Se usó una muestra intencionada que considera a los establecimientos adscritos al SACGE. Se utilizó instrumentos como informes finales de resultados de la autoevaluación, informe de resultados del sistema de medición de la calidad de la educación (SIMCE), plan de mejoramiento educativo, entrevista a equipos directivos de organizaciones educativas. Se concluye que los equipos directivos de los establecimientos educacionales no jerarquizan las prácticas de gestión que son claves, según el modelo de escuelas eficaces, en las áreas de liderazgo, gestión curricular y convivencia escolar y apoyo a los estudiantes, que le permitan alcanzar buenos resultados.

1.4 Marco Conceptual

- **DOCENTE:**
Responsable de la enseñanza de los educandos.

- **ESTUDIANTE:**
Persona que toma clases en una institución educativa.
(<https://es.thefreedictionary.com/estudiante>)

- **EVALUACIÓN FORMATIVA:**
Regula diversos tipos de aprendizaje y retroalimenta para perfeccionar los procesos y resultados, para que el estudiante reflexione y enfrente una situación nueva y comparta las experiencias. (González, M. 2012).

- **GESTIÓN:**

Conjunto de actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, para alcanzar metas u objetivos, mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como la planeación, organización, dirección y control. (Anzola, S. 2002)

- **GESTIÓN EDUCATIVA:**

Se organiza interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que construye la institución educativa para lograr la formación de las personas.

(Sañudo, L. 2006)

- **INDICADOR:**

Los indicadores son enunciados que describen indicios, pistas, conductas, comportamientos y señales observables y evaluables del desempeño de niños y niñas; permiten observar lo que sucede internamente en el niño y niña; para valorar el desempeño de los estudiantes, y describir el logro de capacidades y actitudes.

(http://www.minam.gob.pe/proyecolegios/Curso/curso-virtual/Modulos/modulo2/2Primaria/m2_primaria/los_indicadores_de_logro.html)

- **INSTITUCIÓN EDUCATIVA:**

Conjunto de personas y bienes promovida por las autoridades públicas o particulares, que componen un año de educación preescolar y nueve grados de educación básica y la media escolar.

(<https://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-82752.html>)

Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables

2.1 Planteamiento del Problema

2.1.1 Descripción de la realidad problemática

Diversas investigaciones sobre eficacia evidencian un repertorio de variables que afecta en el provecho colegial de los estudiantes, se atribuye que estas pueden ser modificadas desde la administración de la institución Educativa.

Entre ellas se citan: circunstancias asociadas al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe (Treviño, 2014), prospección iberoamericana sobre operatividad escolar (Murillo, 2007), al igual que los resultados del documento McKinsey del año 2013. Expresan la mercancía de variables relacionadas bruscamente con el profesor, de igual modo otras que inciden a nivel del entrenamiento original.

En ese contexto, la gestión pedagógica es una estrategia de control del sistema de formación, recolecta funciones de la institución educativa en su clan y en su especificidad unitaria, para apuntar, apresurar y suscitar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes. Al respecto en las últimas décadas se ha puesto énfasis en políticas educativas para realizar cambios en los diferentes niveles educativos como inicial, primaria y secundaria.

Según Guadalupe, C.; León, J.; Rodríguez, J. y Vargas S. (2017), en un análisis llevado a cabo acerca del estado de la educación en el Perú, menciona que el 47 % son directoras de educación inicial, prima el sexo femenino y a su vez cuentan con estudios de bachilleres o licenciadas y que de este porcentaje a su vez el 30%, no se formó para ser directoras. Lo cual nos hace reflexionar sobre la importancia que tienen las capacitaciones y la formación continua, a fin de garantizar que las directoras cumplan su rol pedagógico y garanticen el acompañamiento y la mejora continua en el desempeño docente.

La presente investigación se llevó a cabo en la UGEL N° 03, abarca los distritos de; Pueblo Libre, Magdalena, Jesús María, La Victoria, San Miguel; San Isidro, Cercado, Breña y Lince, cuya visión se proyecta a consolidarse, en corto y mediano plazo, como una institución líder en Gestión Educativa, que espera alcanzar con la práctica del buen trato y el trabajo con honestidad y transparencia, capacitando constante al personal docente y administrativo. Así mismo hace mención por seguir trabajando a fin de ser reconocida por la comunidad local.

La UGEL N° 03, a fin de llevar un trabajo organizado, y colaborativo, ha dividido por redes, que viene a ser la agrupación de instituciones educativas cercanas, con el fin de llevar a cabo un trabajo organizado a nivel de directores, como profesores de los diferentes niveles educativos.

El año 2017 el Ministerio de Educación llevó a cabo la evaluación ordinaria del desempeño docente (EDD- Tramo I), correspondiente a la región de Lima Metropolitana, entre ellos la UGEL N° 03, se evaluó a las docentes del I Ciclo, docentes de

Cuna de 0 a 2 años y de Jardín de 3 a 5 años, que se encontraban en los niveles 3, 4,5 y 6: logrando pasar las 285 maestras como aprobadas, es decir el 100%.

Los resultados son positivos en relación a las docentes, sin embargo, aún observamos que faltaría empoderarse más del rol a las directoras.

El trabajo de investigación se situó en el distrito de la Victoria, se tomó como muestra de estudio a las Instituciones Educativas de las Redes N°09 y 10 respectivamente.

Se considera saber actualmente si las capacitaciones vertidas han dado resultado a los directores en lo referente a la gestión pedagógica que desarrollan, a fin de conocer el estado actual.

A continuación, se plantean los siguientes problemas.

2.1.2 Antecedentes Teóricos

La gestión pedagógica es una estrategia de impacto en la calidad del sistema de enseñanza, recoge funciones de la institución educativa en su conjunto y en su especificidad unitaria, para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes. Al respecto en esta última década se ha puesto énfasis desde políticas educativas provenientes del Ministerio de Educación a través de capacitaciones que se han brindado a nivel nacional, tanto a los docentes como a los directores de los diferentes niveles educativos como: inicial, primaria y secundaria.

2.1.3 Definición del Problema (General y específicos)

a. Problema General

¿Qué relación existe entre la Gestión pedagógica y el desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019?

b. Problemas Específicos

1. ¿Qué relación existe entre la **planificación curricular** y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019?
2. ¿Qué relación existe entre la **ejecución curricular** y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019?
3. ¿Qué relación existe entre la **evaluación curricular** y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019?

2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación

2.2.1 Finalidad

La finalidad de la presente investigación está en función del objetivo general que es determinar la relación entre las variables de estudio, en este caso son la Gestión pedagógica y el desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019

2.2.2 Objetivo General y Específicos

a. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019

b. Objetivos Específicos

1. Identificar la relación que existe entre la **planificación curricular** y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019.
2. Determinar la relación que existe entre la **ejecución curricular** y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 1, de la UGEL N°03, Lima – 2019.
3. Caracterizar la relación que existe entre la **evaluación curricular** y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

2.2.3 Delimitación del estudio

La investigación se llevará a cabo con las docentes del nivel de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, correspondientes a la UGEL N° 03, de Lima.

2.2.4 Justificación e Importancia del estudio

La presente investigación es importante por:

- **Conveniencia:** A nivel de la UGEL N° 03, es importante conocer, como se viene trabajando actualmente, a partir del énfasis en el acompañamiento del director a los docentes y si ha habido algún impacto desde la propuesta de intervención desarrollada por el ministerio de educación mediante el Programa de Liderazgo Pedagógico para los directores a fin de conocer el estado actual y plantear alternativas de solución.
- **Relevancia social:** Los resultados nos permitirá establecer comparaciones con los resultados de otras redes, distritos, así como con los resultados de años anteriores, a fin de medir la eficacia y la trascendencia.
- **Utilidad metodológica:** se pondrá en marcha la rúbrica, que contiene indicadores validados a nivel del Ministerio de Educación.

2.3 Hipótesis y Variables

2.3.1 Supuestos Teóricos

De acuerdo a la teoría se deduce el siguiente supuesto:

Que la gestión pedagógica que lleva a cabo el director o directora de una Institución Educativa Inicial, son las herramientas, estrategias y el conjunto de acciones planificadas que emplea el director para acompañar la práctica docente con la finalidad de mejorar los procesos y que niños y niñas logren aprendizajes significativos. (MINEDU 2014). Por lo tanto, el desempeño de las docentes debe ser positivo, por contar con el acompañamiento permanente del director, que a ello se suma su responsabilidad social de cada docente. (UNESCO 2010).

2.3.2 Hipótesis Principal y Específicas

a. Hipótesis Principal

Existe relación directa entre la gestión pedagógica y desempeño de las docentes de educación inicial de las redes N°09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

b. Hipótesis específicas

1. Existe relación directa entre la **planificación curricular** y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

2. Existe relación directa entre la **ejecución curricular** y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.
3. Existe relación directa entre la **evaluación curricular** y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

2.3.3 Variable e indicadores

- Variables

VARIABLE (X): GESTIÓN PEDAGÓGICA

VARIABLE (Y): DESEMPEÑO DOCENTE

- Indicadores

Tabla
Indicadores de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE (X) GESTIÓN PEDAGÓGICA	1. Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de Participación de la comunidad educativa en la elaboración de los instrumentos de gestión. (Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Proyecto Curricular de la Institución Educativa, Reglamento Interno) - Porcentaje de Socialización de los instrumentos de gestión con la comunidad educativa.
	2. Ejecución curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de capacitaciones relacionadas a la práctica pedagógica dentro de la institución educativa.

		<ul style="list-style-type: none"> - Número de espacios colegiados para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas. - Realiza el acompañamiento y monitoreo al personal docente para mejorar sus competencias y los aprendizajes de sus estudiantes.
	3. Evaluación curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza reuniones de retroalimentación a los docentes sobre los aprendizajes y su desempeño pedagógico. - Ejecuta mecanismos y Usa estrategias de mejora continua del personal docente sobre los logros de aprendizaje.
DESEMPEÑO DOCENTE	1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	<p>Los indicadores deben ser puntuales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. - Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. - Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.
	2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven: efectivamente - el razonamiento, - la creatividad - el pensamiento crítico.
	3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje del tiempo de la sesión que el docente realiza monitoreo al trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. - Realiza retroalimentación de las actividades - adapta las actividades a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.
	4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad	<ul style="list-style-type: none"> - muestra un trato respetuoso y considera la perspectiva de los estudiantes. - muestra cordialidad o calidez.

		- muestra comprensión y empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.
--	--	--

Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos

3.1 Población y Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, que pueden ser estudiados y sobre los que se pretende generalizar los resultados.

La población de estudio lo conformaron todos docentes de inicial de la Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03- Lima que totalizan 108 (ver tabla 1).

Tabla. 1

Distribución de la población de estudio

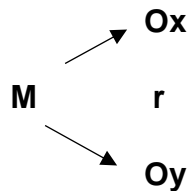
RED N°	II EE	N° DOCENTES	%
09	6	42	39
10	8	66	61
		108	100

La muestra final de estudio quedó conformada por 57 docentes, dado que contaban con los dos instrumentos de medición completos. De estos, 22 docentes fueron de 6 Instituciones Educativas de la Red N° 09 y 35 docentes de 8 Instituciones Educativas de la Red N° 10.

3.2 Diseño utilizado en el estudio

El tipo de investigación es aplicada, considerando que la teoría es el sustento de la investigación, se trabajará con el nivel analítico.

Así mismo se empleará el diseño correlacional, cuya fórmula es:



Dónde:

M.... es la muestra de estudio

Ox... es la primera variable (X) Gestión Pedagógica

Oy... es la primera variable (Y) Desempeño docente

r..... es el coeficiente de correlación.

3.3 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

- **Técnica:** Se hará uso de la técnica de la encuesta y la observación para recoger información de ambas variables.
- **Instrumentos:**
 - Cuestionario (Ver anexo)
 - Ficha de observación (Rúbrica- ver anexo)

Validez de Contenido

Dado que esta validez implica un juicio subjetivo, para el efecto de investigación se realizó una consulta a 7 expertos en el campo de investigación científica, cuya finalidad ha sido validar el contenido del modelo teórico de la variable a estudiar.

Se consideró los siguientes criterios para validar el instrumento:

- ✓ El instrumento mide los objetivos de la investigación.
- ✓ El número de preguntas en relación a las variables de estudio.
- ✓ Las preguntas son suficientes para lograr los objetivos.
- ✓ Las preguntas son de fácil comprensión
- ✓ Las preguntas siguen secuencia lógica
- ✓ El instrumento se puede aplicar en otras investigaciones.

La validez de contenido fue realizada por juicio de expertos quienes verificaron si los ítems guardan relación con la teoría, la operacionalización de la variable y los objetivos planteados en la presente investigación.

LISTA DE JUECES EXPERTOS

JUECES EXPERTOS	GRADO ACADÉMICO	CARGO	DNI
Mg. Carlos Medina Siguas	Magister	Director Regional de Educación Ica	21537434
Lic. Elizabeth Cristina Flores Herrera	Licenciado	Consultora. Dirección de Reconocimiento y Bienestar Docente – Mayo a Agosto 2020- MINISTERIO DE EDUCACION	10345496
Lic. Luis Alberto Pérez Escobedo	Licenciado	Especialista Curricular de la Dirección de Servicio Educativo en Ámbito Rural- DISER- MINEDU	09513630
Mg. Luz Fanny Tintinapón Ramírez	Magister	Docente e Comunicación- I.E. “Nuestra Señora del Rosario”	19324667
Mg. Katherine Mercedes Gómez Arroyo	Magister	Directora IEP Pierre Fermat	10746066
Lic. Milagritos Huertas Quezada	Licenciada	Consultora Pedagógica del Minedu para la Dirección de Educación Básica Especial	07872747

Lic. Miriam García Zorrilla	Licenciada	Coordinadora del Programa de Formación Docente- DIFODS- MINEDU	09632264
-----------------------------	------------	--	----------

A continuación, se presenta un resumen de los acuerdos obtenidos por los jueces consultados que totalizan siete:

Cuadro 1: Resumen de acuerdos

PREGUNTAS	JUECES							PROMEDIO
	1	2	3	4	5	6	7	
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con este instrumento se logrará el objetivo propuesto?	100	100	100	100	100	100	90	98.6
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a las variables del estudio?	100	100	100	100	100	100	100	100.0
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?	90	100	100	90	100	100	100	97.1
4. ¿En qué porcentaje, los ítems son de fácil comprensión?	100	100	100	100	100	100	90	98.6
5. ¿Qué porcentaje de los ítems siguen secuencia lógica?	100	100	100	100	100	90	90	97.1
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con este instrumento se obtendrán datos similares en otras muestras?	90	100	100	90	90	100	100	95.7

Validez de contenido a través del coeficiente de validación “V” de Aiken (Escrura, 1988)

Cuadro 2
Validación de Pertinencia

PREGUNTAS	Jueces							Total	p
	1	2	3	4	5	6	7		
1	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
2	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
3	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
4	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
5	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
6	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
7	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
8	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
9	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
10	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
11	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
12	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
13	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
14	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
15	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
16	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
17	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
18	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
19	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
20	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
	Valor de p según tabla estadística de Aiken.								
	Revista de Psicología, editorial PUCP,								

Cuadro 3
Validación de Relevancia

PREGUNTAS	Jueces							Total	p
	1	2	3	4	5	6	7		
1	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
2	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
3	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
4	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
5	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
6	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
7	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
8	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
9	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
10	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
11	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
12	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
13	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
14	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
15	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
16	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
17	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
18	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
19	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
20	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
	Valor de p según tabla estadística de Aiken.								
	Revista de Psicología, editorial PUCP,								

Cuadro 4
Validación de Claridad

PREGUNTAS	Jueces							Total	P
	1	2	3	4	5	6	7		
1	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
2	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
3	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
4	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
5	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
6	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
7	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
8	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
9	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
10	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
11	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
12	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
13	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
14	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
15	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
16	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
17	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
18	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
19	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008
20	√	√	√	√	√	√	√	7	0.008

Valor de p según tabla estadística de Aiken.
Revista de Psicología, editorial PUCP,

Por lo tanto, el instrumento fue validado para ser usado en el presente estudio dado que los grados de acuerdos superan el 90%, y la pertinencia, relevancia y claridad es estadísticamente significativa ($p < 0.05$).

3.4 Procesamiento de Datos

Concluido el trabajo de campo, los datos fueron procesados en el programa SPSS versión 25 para realizar los siguientes análisis:

a-Obtención de frecuencias y porcentajes de los datos cualitativos

b-Obtención de tablas porcentuales por cada variable

c-Representación gráfica con barras apiladas

d-Prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación de Spearman dado que las respuestas son ordinales.

e-Presentación de resultados según normas APA

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados

4.1. Presentación de Resultados

Apreciamos en la tabla 1 respecto al desempeño docente, en el indicador “involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje” el mayor porcentaje se ubicó en el nivel IV con 75%. En el caso del indicador “promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico” el mayor porcentaje se ubicó en el nivel III con 53%, en el indicador “evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza” el mayor porcentaje se ubicó en el nivel IV con 86%. Por último, en el indicador “propicia un ambiente de respeto y proximidad” se ubicó en el nivel IV con 72%.

Tabla 1: Distribución porcentual del desempeño docente				
DESEMPEÑO Y ASPECTOS	I	II	III	IV
	%	%	%	%
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	0.0	1.8	22.8	75.4
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	0.0	14.0	52.6	33.3
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	0.0	0.0	14.0	86.0
Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	0.0	1.8	26.3	71.9

Aspecto	Nivel I (%)	Nivel II (%)	Nivel III (%)	Nivel IV (%)
Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	0.0	1.8	26.3	71.9
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	0.0	0.0	14.0	86.0
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	0.0	14.0	52.6	33.3
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	0.0	1.8	22.8	75.4

En la tabla 2 y gráfico 2, apreciamos que los indicadores de la dimensión planificación curricular que tiene alto porcentaje de respuesta favorable es “el director promueve la participación de la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) en la elaboración del Reglamento Institucional para establecer las funciones, derechos, sanciones y estímulos de los integrantes de la comunidad educativa” y “el director socializa con la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) el Proyecto Educativo Institucional de manera oportuna” con 59.6% en forma respectiva. Menor respuesta favorable se observa en el indicador “el director socializa con la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) el Reglamento Institucional para dar a conocer las funciones, derechos, sanciones y estímulos de los integrantes de la comunidad educativa” con 52.6%.

Tabla 2: Distribución porcentual de la dimensión planificación curricular

INDICADORES	TD %	D %	A %	TA %
El director promueve la participación de la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.	5.3	3.5	57.9	33.3
El director promueve la participación de la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.	5.3	7.0	57.9	29.8
El director promueve la participación de los docentes en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional para orientar los procesos pedagógicos.	5.3	1.8	57.9	35.1
El director promueve la participación de la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) en la elaboración del Reglamento Institucional para establecer las funciones, derechos, sanciones y estímulos de los integrantes de la comunidad educativa.	3.5	5.3	59.6	31.6
El director socializa con la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) el Proyecto Educativo Institucional de manera oportuna.	5.3	7.0	59.6	28.1
El director socializa con la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) el Plan Anual de Trabajo.	5.3	10.5	56.1	28.1

El director socializa con la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) el Proyecto Curricular Institucional para asegurar el desarrollo de los procesos pedagógicos.	3.5	10.5	57.9	28.1
El director socializa con la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) el Reglamento Institucional para dar a conocer las funciones, derechos, sanciones y estímulos de los integrantes de la comunidad educativa.	5.3	8.8	52.6	33.3
TOTAL	4.8	6.8	57.5	30.9

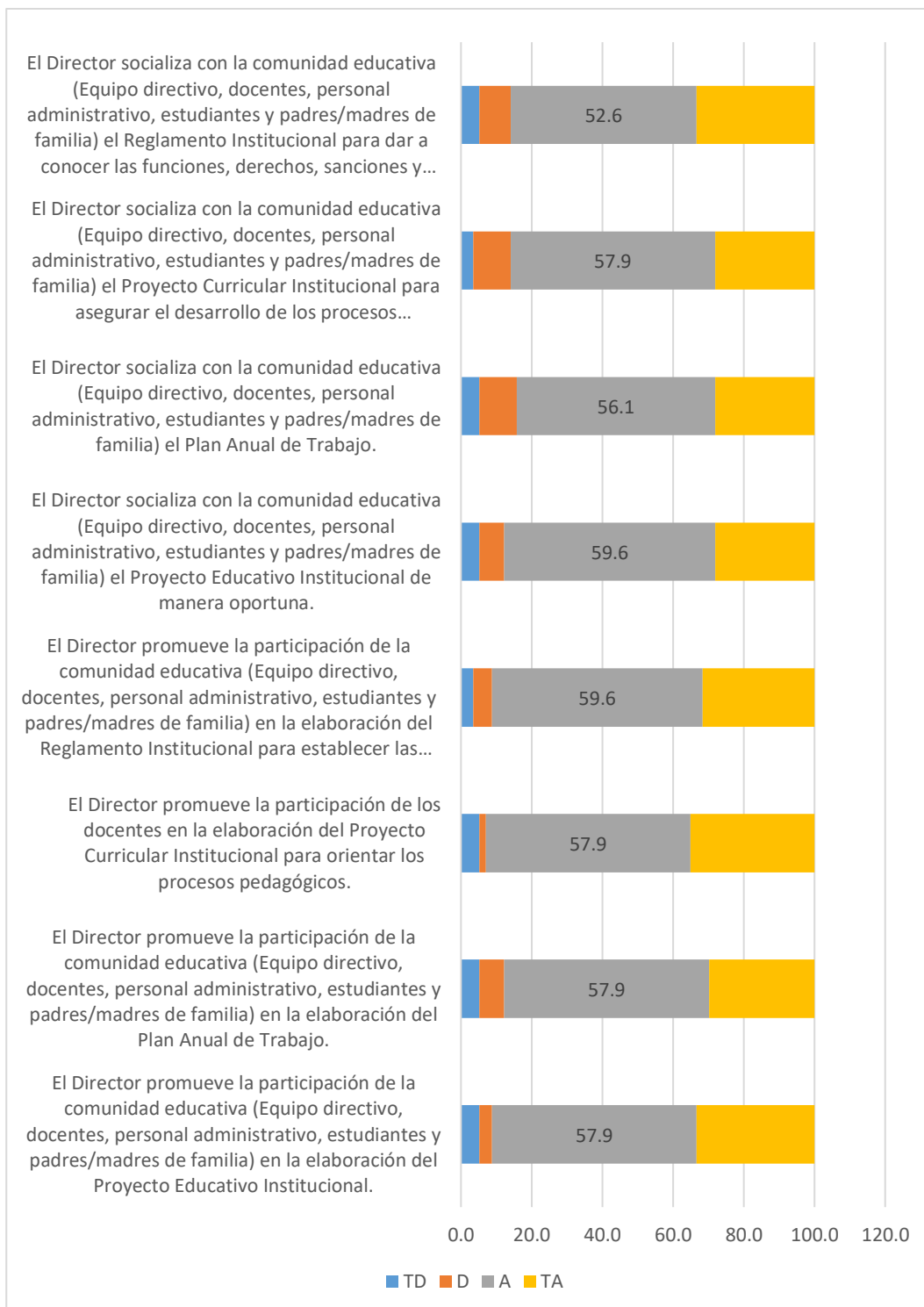
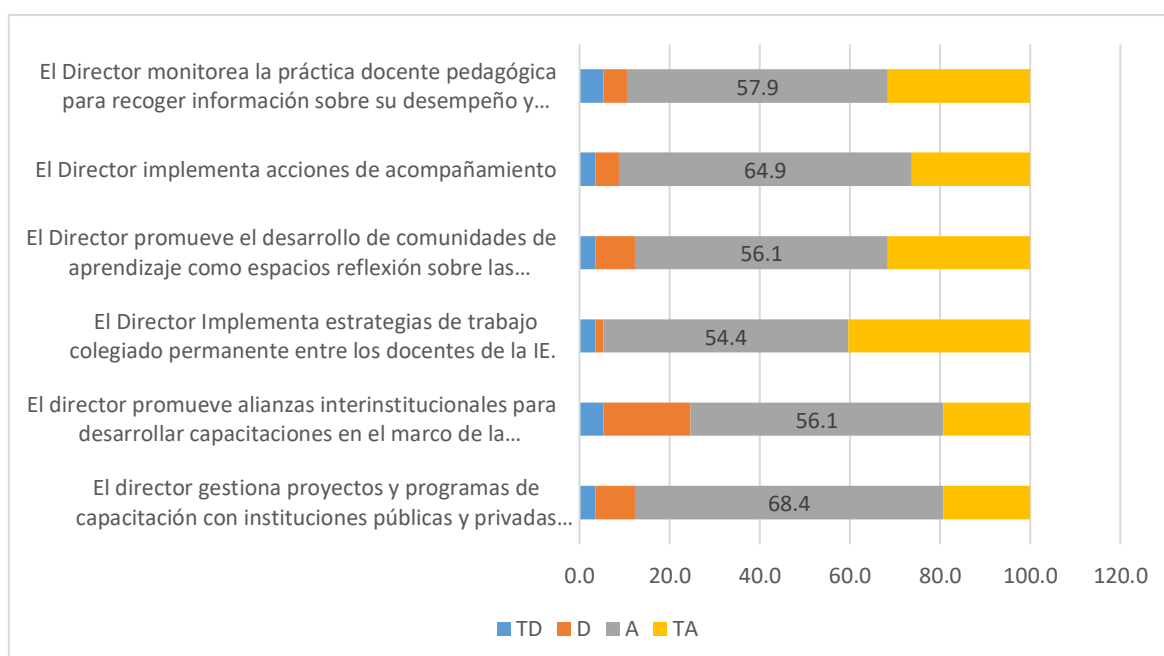


Gráfico 2: Distribución porcentual de la dimensión planificación curricular

En la tabla 3 y gráfico 3, respecto a los indicadores de la dimensión ejecución curricular se observa mayor respuesta favorable en “el director Implementa estrategias de trabajo colegiado permanente entre los docentes de la IE” , “el director promueve el desarrollo de comunidades de aprendizaje como espacios reflexión sobre las prácticas pedagógicas” y “el director monitorea la práctica docente pedagógica para recoger información sobre su desempeño y mejorar la gestión de los aprendizajes” con 40.4%, 31.6% y 31.6% en forma respectiva.

Tabla 3: Distribución porcentual de la dimensión ejecución curricular

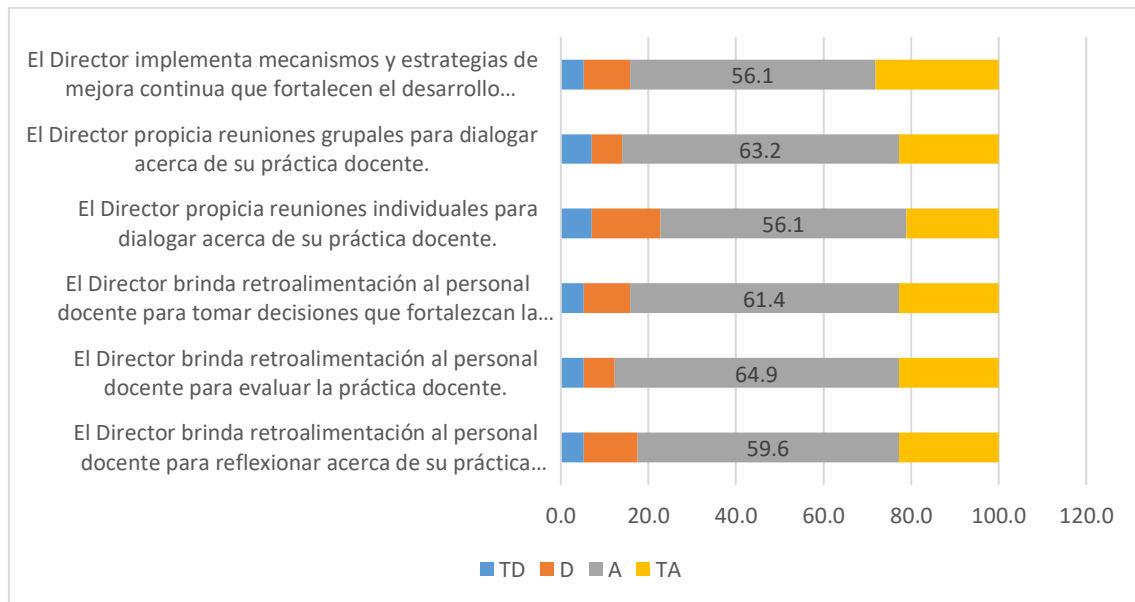
INDICADORES	TD %	D %	A %	TA %
El director gestiona proyectos y programas de capacitación con instituciones públicas y privadas considerando los objetivos de la Institución Educativa.	3.5	8.8	68.4	19.3
El director promueve alianzas interinstitucionales para desarrollar capacitaciones en el marco de la implementación del Currículo Nacional.	5.3	19.3	56.1	19.3
El director Implementa estrategias de trabajo colegiado permanente entre los docentes de la IE.	3.5	1.8	54.4	40.4
El director promueve el desarrollo de comunidades de aprendizaje como espacios reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	3.5	8.8	56.1	31.6
El director implementa acciones de acompañamiento	3.5	5.3	64.9	26.3
El director monitorea la práctica docente pedagógica para recoger información sobre su desempeño y mejorar la gestión de los aprendizajes.	5.3	5.3	57.9	31.6
TOTAL	4.1	8.2	59.6	28.1



En la tabla 4 y gráfico 4, respecto a los indicadores de la dimensión evaluación curricular se observa mayor respuesta favorable en “el director brinda retroalimentación al personal docente para evaluar la práctica docente”, “el director propicia reuniones grupales para dialogar acerca de su práctica docente.” y “el director brinda retroalimentación al personal docente para tomar decisiones que fortalezcan la práctica docente s” con 64.9%, 63.2% y 61.4% en forma respectiva.

Tabla 4: Distribución porcentual de la dimensión evaluación curricular

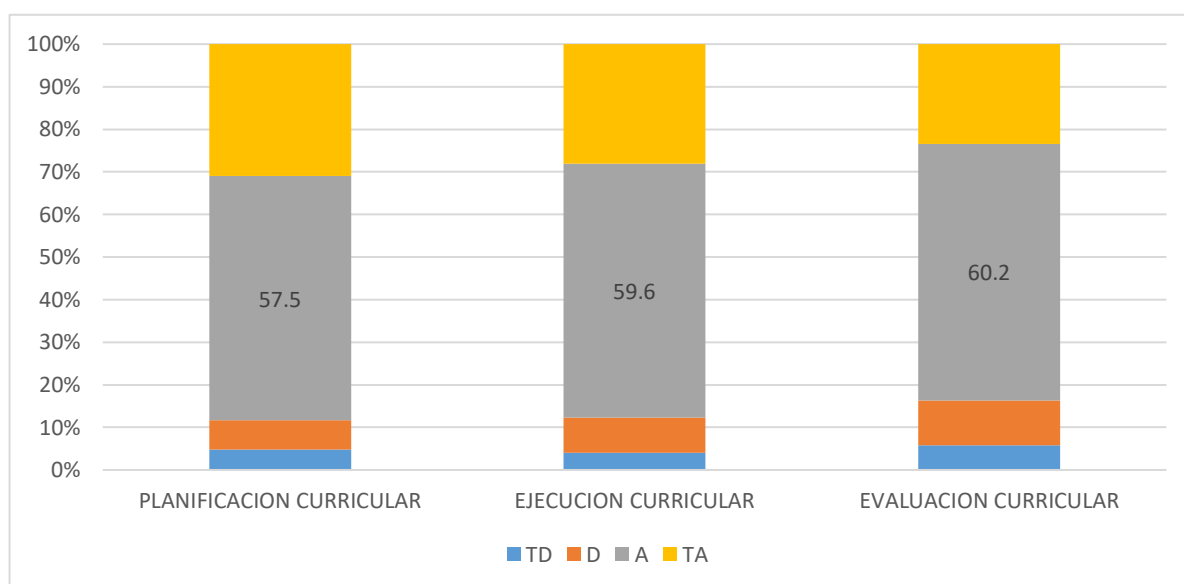
INDICADORES	TD %	D %	A %	TA %
El director brinda retroalimentación al personal docente para reflexionar acerca de su práctica docente.	5.3	12.3	59.6	22.8
El director brinda retroalimentación al personal docente para evaluar la práctica docente.	5.3	7.0	64.9	22.8
El director brinda retroalimentación al personal docente para tomar decisiones que fortalezcan la práctica docente.	5.3	10.5	61.4	22.8
El director propicia reuniones individuales para dialogar acerca de su práctica docente.	7.0	15.8	56.1	21.1
El director propicia reuniones grupales para dialogar acerca de su práctica docente.	7.0	7.0	63.2	22.8
El director implementa mecanismos y estrategias de mejora continua que fortalecen el desarrollo continuo del personal docente en relación a los procesos pedagógicos.	5.3	10.5	56.1	28.1
TOTAL	5.8	10.5	60.2	23.4



En la tabla 5 y gráfico 5, respecto a las dimensiones de la variable gestión pedagógica se observa mayor respuesta favorable en “evaluación curricular” y “ejecución curricular” con 60.2% y 59.6% en forma respectiva.

Tabla 5: Distribución porcentual de la variable gestión pedagógica

DIMENSIONES	TD %	D %	A %	TA %
PLANIFICACION CURRICULAR	4.8	6.8	57.5	30.9
EJECUCION CURRICULAR	4.1	8.2	59.6	28.1
EVALUACION CURRICULAR	5.8	10.5	60.2	23.4
TOTAL	4.9	8.5	59.1	27.5



4.2. Contrastación de Hipótesis

Resultados generales de las variables

Hipótesis General

Pasos

a-Hipótesis

H1: Existe relación directa entre la gestión pedagógica y desempeño de las docentes de educación inicial de las redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

Ho: No Existe relación directa entre la gestión pedagógica y desempeño de las docentes de educación inicial de las redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

b-Nivel de significación: 5%

c-Estadístico de prueba: Spearman

Correlaciones

			Gestión	Desempeño
Rho de Spearman	Gestión	Coeficiente de correlación	1.000	,57
		Valor p		.02
		N	57	57
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,57	1.000
		Valor p	.02	
		N	57	57

d-Decisión:

Dado que $p < 0.05$ se rechaza Ho

e-Conclusión

Hay evidencia que existe relación directa entre la gestión pedagógica y desempeño de las docentes de educación inicial de las redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019

Hipótesis Específica 1

Pasos

a-Hipótesis

H1: Existe relación directa entre la planificación curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

Ho: No existe relación directa entre la planificación curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

b-Nivel de significación: 5%

c-Estadístico de prueba: Spearman

			Planificación	Desempeño
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1.000	,59
		Valor p		.01
		N	57	57
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,59	1.000
		Valor p	.01	
		N	57	57

d-Decisión:

Dado que $p < 0.05$ se rechaza Ho

e-Conclusión

Hay evidencia que existe relación directa entre la planificación curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

Hipótesis Específica 2

Pasos

a-Hipótesis

H1: Existe relación directa entre la ejecución curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

Ho: No existe relación directa entre la ejecución curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

b-Nivel de significación: 5%

c-Estadístico de prueba: Spearman

Correlaciones

			Ejecución	Desempeño
Rho de Spearman	Ejecución	Coeficiente de correlación	1.000	,603
		Valor p		.008
		N	57	57
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,603	1.000
		Valor p	.008	
		N	57	57

d-Decisión:

Dado que $p < 0.05$ se rechaza Ho

e-Conclusión

Hay evidencia que existe relación directa entre la ejecución curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

Hipótesis Específica 3

Pasos

a-Hipótesis

H1: Existe relación directa entre la evaluación curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

Ho: No existe relación directa entre la evaluación curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

b-Nivel de significación: 5%

c-Estadístico de prueba: Spearman

Correlaciones

			Evaluación	Desempeño
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1.000	,591
		Valor p		.011
		N	48	48
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,591	1.000
		Valor p	.011	
		N	48	48

d-Decisión:

Dado que $p < 0.05$ se rechaza Ho

e-Conclusión

Hay evidencia que existe relación directa entre la evaluación curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

4.3. Discusión de Resultados

En la presente investigación se ha planteado la siguiente hipótesis: Existe relación directa entre la gestión pedagógica y desempeño de las docentes de educación inicial de las redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019. Para lo cual se aplicó el paquete computacional SPSS versión 25, empleándose la fórmula de Rho de Spearman con un margen de error al 5%, en cuanto a la variable la gestión pedagógica con relación al desempeño docente y se halló un coeficiente de correlación de $Rho = 0.57$ y la significancia de $p_valor = 0.02$, por lo tanto, se establece un nivel correlación significativa moderada entre ambas variables estudiadas. Con estos resultados se ha llegado a determinar que si existe una buena gestión pedagógica entonces por lo tanto se da un buen desempeño docente, en las redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019. Los resultados concuerdan con el estudio de Yabar (2013), que al momento de comprobar la hipótesis llega a concluir que la Gestión Educativa se relaciona con la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Ya que obtiene un coeficiente de correlación Rho de Spearman, con los siguientes resultados; un P valor 0.00 a nivel de significancia 0.05 con lo que se acepta la hipótesis de la investigación. La Rho de Spearman es 0.751 nos indica que existe relación directa proporcional entre la gestión educativa y la práctica docente, también tenemos que el R^2 de Spearman es de 0.564 lo que indica que el 56.40% de la variable práctica docente lo explicada la variable de la gestión educativa. Continuando con la comparación y contraste de los resultados obtenidos en esta investigación encontramos una aproximación con los resultados de Salinas, E. (2014) en donde obtuvo un valor de significancia de 0.01 lo que significa que acepta la hipótesis alterna general y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se

afirma que existe correlación significativa entre ambas variables es decir existe una relación entre la calidad de la gestión pedagógica y la práctica docente en la Institución Educativa Pública PNP “Juan Linares Rojas”, por lo tanto, la calidad de la gestión pedagógica si se relaciona en la práctica docente en la Institución Educativa Pública PNP “Juan Linares Rojas”. Por otro lado, los resultados obtenidos con respecto al nivel de desempeño docente de un total de 57 docentes encontramos en que el 71% que equivale a 40 docentes se encuentran en el nivel IV, con estos resultados nos aproximamos a los resultados obtenidos por Crespo y Zafra en su investigación sobre el nivel de desempeño docente de la I.E. Fé y Alegría – Nuevo Chimbote, ellos en ésta investigación obtiene como resultado que el 70 % docentes están en la categoría suficiente.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones (Relativas a las hipótesis del estudio)

1. Se determinó la relación que existe entre la gestión pedagógica y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019
2. Se confirmó la relación que existe entre la **planificación curricular** y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019.
3. Se confirmó la relación que existe entre la **ejecución curricular** y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 1, de la UGEL N°03, Lima – 2019.
4. Se confirmó la relación que existe entre la **evaluación curricular** y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019.

5.2 Recomendaciones (Relativas a las posibles aplicaciones que se pudieran dar a los resultados del estudio)

1. Realizar investigaciones experimentales poniendo énfasis en los aprendizajes de los estudiantes para elevar el rendimiento académico.
2. Realizar investigación más minuciosa sobre el nivel de desempeño docente validando instrumentos cuali-cuantitativos.
3. Realizar investigaciones a profundidad sobre el clima escolar o Involucrar a los todos los docentes sin excepción en la hora colegiada que se realizan.

4. Monitorear con más frecuencia a los docentes en cuanto a nuevas tecnologías educativas.
5. Orientar y asesorar a los docentes en cuanto la aplicación los instrumentos de monitoreo que realizan los coordinadores pedagógicos.

BIBLIOGRAFÍA:

Aguirre, L. (2012). Evaluación del desempeño docente en instituciones de educación superior. Universidad Veracruzana. México. Tesis.

(<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/34753/aguirrecardoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)

Anzola, S. (2002). *Administración de Pequeñas Empresas*. México. Editorial McGraw Hill.

Bolívar, J. (2016). *Desempeño del docente de educación inicial ante la diversidad funcional*. Venezuela. Universidad de Carabobo. Tesis.

Carlos, J. (2017). *Metacompreñión lectora y desempeño laboral en docentes de segunda especialidad de educación inicial, UGEL 08, Cañete – Lima*. Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis.

Cortez J. (2004). *Plan estratégico para el desarrollo del programa experimenta*. Perú. CEAVROR-UNE.

Crespo, Zafra (2012). *Desempeño docente en la I.E Fé y Alegría N° 14 en Nuevo Chimbote. (Tesis de Maestría)*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Chimbote.

Fuchs, C. (1997) Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. Revista El Diario. Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez. Chile.

González, M. (2012). *La evaluación formativa y la evaluación por competencias*. La Habana. Editorial Universitaria.

Guadalupe, C.; LEÓN, J.; RODRÍGUEZ, J. Y VARGAS S. (2017). Estado de la educación en el Perú. Análisis perspectivas de la educación básica. Lima: GRADE.

Guanilo, C. (2007). *Planeamiento estratégico*. Lima: Ediciones Fondo Editorial.

Guerrero, K. (2013-2014). *Gestión Pedagógica del Docente para un Proceso Educativo de Calidad en la Escuela de Educación básica "Carlos Julio Arosemenatola" de la Ciudad de Quevedo*. Ecuador. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Tesis.

Luna, A. (2008). *Proceso administrativo*. México: Primera Ed. Grupo Editorial Patria.

Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas*. Nicaragua. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Tesis.

Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N° 9 – Callao*. Perú. Universidad San Ignacio de Loyola. Tesis.

MINEDU (2002). *Plan estratégico sectorial multianual 2002 -2006 – sector educación*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.

(2011). *Diseño de currículo experimental para la carrera profesional de profesor de educación artística, especialidad: música*. Perú. Ministerio de Educación.

(2014). Marco de Buen Desempeño Docente. Extraído desde: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_documento.pdf

Molina, U. (2018). *La gestión pedagógica y el logro de los aprendizajes en los estudiantes del nivel inicial de la Institución Educativa Nro. 2046 Virgen De Las Mercedes de Comas –*

Lima. Perú. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis.

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Arte Joven.

Núñez, M. (2017). *Estudio de Caso: Diagnóstico de Problemáticas de Gestión Pedagógica en el Jardín Infantil Santa María*. Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile.

Obispo, R. (2017). *La gestión pedagógica en el desempeño docente de la red 15- UGEL 01- Villa El Salvador, 2016*. Perú. Universidad César Vallejo. Tesis.

REPRESENTACIÓN DE LA UNESCO EN EL PERÚ (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Ministerio de Educación. Lima: Lance Gráfico SAC.

Roque, W. (2010) *Pedagogía y currículo*. Lima: Edit. Impresiones Miranda.

Ruiz, L. (2016). *Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013*. Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis.

- Salinas, E. (2014) *La Calidad De La Gestión Pedagógica Y Su Relación Con La Práctica Docente En El Nivel Secundaria De La Institución Educativa Policía Nacional Del Perú “Juan Linares Rojas” Oquendo, Callao-2013. (Tesis de Maestría).* Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima – Perú.
- Salgueiro, A. (2001). *Indicadores de Gestión y Cuadro de Mando.* Páginas 24 – 30 Madrid España. Editorial Díaz de Santos.
- Sañudo, L. (2006). *La Transformación de la gestión educativa. Entre el conflicto y el poder. México.*
- Saravia, L. Y LÓPEZ DE CASTILLA, M. (2008). *La evaluación del Desempeño Decente. Perú, Una Experiencia en Construcción. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. ISSN: 1989-0397.(<https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4667/5104>)*
- Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra.* Perú. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Tesis.
- Sovero, F. (2007). *Como dirigir una institución educativa.* Lima: A.F.A.

Vargas, D. (2010). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Ventocilla, J. (2014). *Gestión pedagógica y calidad educativa de las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay – UGEL 09 - 2014*. Universidad César Vallejo. Tesis.

Yábar, I. (2013) *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. (Tesis Magister). Universidad Nacional Mayor De San Marcos – Perú

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LA%20EDUCACION_10413319_SOSA%20_ESPINOZA_GLORIA%20VIRGINIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2413/TM%20CE-Ge%204030%20M1%20-%20Molina%20Julca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6448/Carlos_aj.pdf?sequence=2&isAllowed=y

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%209%20Callao.pdf

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3136/jbolivar.pdf?sequence=1>

https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/21537/21.%20Macarena%20N%C3%BA%20B1ez_PM_FINAL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3032/1/TUQMG E022-%202013.pdf?fbclid=IwAR2CDN5DOy9vQn5stXvRaG1O9z1GZc9Lj3XFNG0bGwrwKpCvFCdOX2GS_Dk

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4826/1/T1837-MGE-Ruiz-Gestion.pdf>

<http://repositorio.unan.edu.ni/1434/1/4428.pdf>

<https://definicion.de/docente>

<https://es.thefreedictionary.com/estudiante>

http://www.minam.gob.pe/proyecolegios/Curso/curso-virtual/Modulos/modulo2/2Primaria/m2_primaria/los_indicadores_de_logro.html

<https://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/article-82752.html>

<https://es.slideshare.net/analilia/qu-es-una-rbrica>

<http://www.ugel03.gob.pe/vision-y-mision/>

ANEXOS

ANEXO a: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE (X): GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR

Estimado (a) colega, solicito su apoyo en el llenado del presente cuestionario, que tiene como finalidad recabar información acerca de la gestión pedagógica del director, es tema de una investigación.

Agradezco anticipadamente su colaboración.

I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

SEXO: 1 () Femenino 2 () Masculino

RED 1 () N° 09 2 () N° 10
Edad

N° del cuestionario: _____

II. **CUESTIONARIO:** Lee cada una de las preguntas y contesta, considerando:

1. () Totalmente en desacuerdo
2. () En desacuerdo
3. () De acuerdo
4. () Totalmente de acuerdo

N°	CRITERIOS A EVALUAR	1	2	3	4
	DIMENSIÓN: Planificación curricular				
1	El Director promueve la participación de la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.				
2	El Director promueve la participación de la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.				

3	El Director promueve la participación de los docentes en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional para orientar los procesos pedagógicos.				
4	El Director promueve la participación de la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) en la elaboración del Reglamento Institucional para establecer las funciones, derechos, sanciones y estímulos de los integrantes de la comunidad educativa.				
5	El Director socializa con la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) el Proyecto Educativo Institucional de manera oportuna.				
6	El Director socializa con la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) el Plan Anual de Trabajo.				
7	El Director socializa con la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) el Proyecto Curricular Institucional para asegurar el desarrollo de los procesos pedagógicos.				
8	El Director socializa con la comunidad educativa (Equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia) el Reglamento Institucional para dar a conocer las funciones, derechos, sanciones y estímulos de los integrantes de la comunidad educativa.				
	DIMENSIÓN: EJECUCIÓN CURRICULAR				
9	El director gestiona proyectos y programas de capacitación con instituciones públicas y privadas considerando los objetivos de la Institución Educativa.				
10	El director promueve alianzas interinstitucionales para desarrollar capacitaciones en el marco de la implementación del Currículo Nacional.				
11	El Director Implementa estrategias de trabajo colegiado permanente entre los docentes de la IE.				
12	El Director promueve el desarrollo de comunidades de aprendizaje como espacios reflexión sobre las prácticas pedagógicas.				
13	El Director implementa acciones de acompañamiento				
14	El Director monitorea la práctica docente pedagógica para recoger información sobre su desempeño y mejorar la gestión de los aprendizajes.				
	DIMENSIÓN: EVALUACIÓN CURRICULAR				
15	El Director brinda retroalimentación al personal docente para reflexionar acerca de su práctica docente.				

16	El Director brinda retroalimentación al personal docente para evaluar la práctica docente.				
17	El Director brinda retroalimentación al personal docente para tomar decisiones que fortalezcan la práctica docente.				
18	El Director propicia reuniones individuales para dialogar acerca de su práctica docente.				
19	El Director propicia reuniones grupales para dialogar acerca de su práctica docente.				
20	El Director implementa mecanismos y estrategias de mejora continua que fortalecen el desarrollo continuo del personal docente en relación a los procesos pedagógicos.				

**RÚBRICA PARA MEDIR LA VARIABLE (Y): DESEMPEÑO DOCENTE DE
LAS REDES N° 09 Y 10 DE LA UGEL N° 03 - LIMA**

I. DATOS INFORMATIVOS:

I.E N°

RED 1 () N° 09 2 () N° 10

TURNO: 1 () MAÑANA 2 () TARDE

SEXO DEL (A) DOCENTE: 1 () F 2 () M

EDAD DE LOS NIÑOS:

N° DE NIÑOS:

ÁREA CURRICULAR:

FECHA:**HORA:**

II. INDICACIONES: Registrar las conductas observadas.

DESEMPEÑO Y ASPECTOS	CONDUCTAS OBSERVADAS
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	
Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	



Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son tres:

- Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
- Proporción de estudiantes involucrados en la sesión¹.
- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

El docente **no** ofrece oportunidades de participación.

O

Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.

Ejemplos:

- *El grupo de estudiantes escucha pasivamente al docente o ejecuta con desgano las actividades que propone. Las señales de aburrimiento son frecuentes; sin embargo el docente continúa con la actividad sin modificar la dinámica.*
- *El docente esporádicamente hace algunas preguntas, pero siempre responde el mismo estudiante, mientras los demás están distraídos e indiferentes.*

Nivel II

El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.

El docente **ofrece algunas oportunidades** para que los estudiantes participen.

Y

Al menos la mitad de los estudiantes (50% o más) se muestran **interesados** en las actividades de aprendizaje propuestas, mientras que el resto está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.

Nivel III

El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.

El docente **promueve** el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje atractivas o desafiantes que captan su atención y ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación.

Y

La gran mayoría de los estudiantes (más del 75%) se muestran **interesados** en las actividades de aprendizaje propuestas (participan activamente, están atentos, concentrados, comprometidos o entusiasmados).

Nivel IV

El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.

El docente **promueve** el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje atractivas o desafiantes que captan su atención y ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación.

Y

Es activo en buscar que los estudiantes que no participan espontáneamente lo hagan, o en intervenir para que **todos** se involucren en las actividades propuestas, de modo que, si algunos muestran desgano o desinterés, el docente lo nota e intenta involucrarlos nuevamente (deliberadamente llama su atención haciéndoles algunas preguntas o invitándoles a realizar alguna tarea).

Y

Todos o casi todos los estudiantes (más del 90%) se muestran **interesados** en las actividades de aprendizaje propuestas (participan activamente, están atentos, concentrados, comprometidos o entusiasmados).

Y

El docente **busca que los estudiantes comprendan o reflexionen sobre el sentido** de lo que están aprendiendo **y/o** valoren su **importancia o utilidad**.

1. En el caso de las aulas en las que se encuentran estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad, el porcentaje de estudiantes involucrados que se exige para cada nivel de logro disminuye en 10%. De este modo, para alcanzar el nivel IV, al menos el 80% de estudiantes deben mostrarse interesados y/o participar activamente en la sesión. Asimismo, para alcanzar los niveles III y II, se requiere que el porcentaje de estudiantes involucrados sea al menos 65% y 40%, respectivamente.



Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

El **aspecto** que se considera en esta rúbrica es el siguiente:

- Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.

Si el docente plantea preguntas, estas son, por lo general, retóricas (se realizan sin esperar una respuesta del estudiante) o solo buscan que el estudiante afirme o niegue algo, ofrezca un dato puntual o evoque información ya brindada, sin estimular el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Nivel II

El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.

El docente **intenta** promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes **al menos en una ocasión**, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas **con** ellos o las que fomenta **entre** ellos. Sin embargo, no logra este objetivo, debido a que conduce dichas actividades o interacciones de manera superficial o insuficiente.

A pesar de que la actividad propuesta por el docente permite, en un primer momento, que los estudiantes ofrezcan respuestas novedosas, originales o no memorísticas; la interacción pedagógica posterior es limitada o superficial, de modo que no se llega a aprovechar el potencial de la actividad para estimular el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico.

Esto ocurre cuando, por ejemplo, el docente hace una pregunta inferencial que algunos estudiantes responden, pero no se profundizan o analizan sus respuestas; o si surgen respuestas divergentes o inesperadas, el docente las escucha, pero no las explora; o el docente valida solo las intervenciones que se ajustan a lo que él espera ("la respuesta correcta"), entre otras.

Nivel III

El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.

El docente promueve de modo **efectivo** el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes **al menos en una ocasión**, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas **con** ellos o las que fomenta **entre** ellos.

Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos), en las que hay una elaboración o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes tienen que identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones, comparar o contrastar ideas, argumentar una postura, tomar decisiones, resolver problemas novedosos, desarrollar un producto original, hacer predicciones, conjeturas o hipótesis, apropiarse de manera personal u original del conocimiento, entre otras.

Nivel IV

El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.

El docente promueve de modo **efectivo** el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes **durante la sesión en su conjunto**, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas **con** ellos o las que fomenta **entre** ellos.

Si hay actividades o interacciones pedagógicas que no promueven esto directamente, son preparatorias para otras que sí lo logran.

Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos), en las que hay una elaboración o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes tienen que identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones, comparar o contrastar ideas, argumentar una postura, tomar decisiones, resolver problemas novedosos, desarrollar un producto original, hacer predicciones, conjeturas o hipótesis, apropiarse de manera personal u original del conocimiento, entre otras.



Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión².
- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes).

O

Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da **retroalimentación incorrecta** o bien no da retroalimentación de ningún tipo.

O

El docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.

Nivel II

El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental.

El docente **monitorea activamente** la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.

Sin embargo, ante las respuestas o productos de los estudiantes, solo da **retroalimentación elemental** (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.

Nivel III

El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.

El docente **monitorea activamente** la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.

Y

Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, **al menos en una ocasión, da retroalimentación descriptiva** (sugiere en detalle qué hacer para mejorar o especifica lo que falta para el logro) **y/o adapta su enseñanza** (retoma una noción previa necesaria para la comprensión, intenta otro modo de explicar o ejemplificar el contenido o reduce la dificultad de la tarea para favorecer un avance progresivo).

Nivel IV

El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.

El docente **monitorea activamente** la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.

Y

Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, **al menos en una ocasión, da retroalimentación por descubrimiento o reflexión**, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar o bien para que ellos reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores.

2. En una sesión de 60 minutos, el docente debe destinar como mínimo 15 minutos al monitoreo de la comprensión y progreso de los estudiantes.

Propicia un ambiente de respeto y proximidad.

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son tres:

- Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.
- Cordialidad o calidez que transmite el docente.
- Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.

Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene.

Ejemplo:

- El docente observa que un estudiante se burla de otro; sin embargo, ignora dicha situación o le resta importancia.

O

El docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes³.

Ejemplos:

- El docente ignora notoria y sistemáticamente a un estudiante que se dirige a él.
- El docente utiliza apodosos o apelativos descalificadores para referirse a los estudiantes.
- El docente observa que un estudiante se burla de otro y lo humilla, y, lejos de intervenir, se ríe del niño.

Nivel II

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.

Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.

NO ORSTANTE es frío o distante, por lo que no logra crear un ambiente de calidez y seguridad afectiva en el aula.

Y

Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁴.

Nivel III

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.

Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.

Y

Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.

Y

Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.

Y

Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁴.

Nivel IV

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.

Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo. Además, muestra consideración hacia la perspectiva de los estudiantes (es decir, respeta sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta).

Y

Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.

Y

Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.

Y

Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁴.

3. Si durante la sesión el docente falta el respeto a los estudiantes al menos una vez, esto lo hace acreedor de una marca. El hecho de berá ser reportado de acuerdo a las indicaciones del Manual del Comité de Evaluación.

4. No se consideran aquí situaciones en las que el docente no interviene porque se resuelven rápida y positivamente sin necesidad de que él interfiere en la interacción entre estudiantes. Por ejemplo, un estudiante llama con un apelativo a su compañero; este último le dice que no le gusta que lo llame así. El primero se disculpa y dice que no lo volverá a hacer.

ANEXO b:

Matriz de Coherencia Interna

TÍTULO	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS REDES N° 09 y 10 DE LA UGEL N° 03- LIMA</p>	<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión pedagógica y el desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09, 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa entre la gestión pedagógica y desempeño de las docentes de educación inicial de las redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.</p>	<p>V1:</p> <p>Gestión pedagógica</p> <p>V2:</p> <p>Desempeño Docente</p>	<p>Dimensiones e Indicadores</p> <p>1. Planificación curricular</p> <p>2. Ejecución curricular</p> <p>3. Evaluación curricular</p> <p>1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</p> <p>2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico</p> <p>3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para</p>	<p>Tipo:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel:</p> <p>Analítico</p> <p>Diseño:</p> <p>CORRELACIONAL</p>	<p>Docentes de Educación Inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03</p>	<p>TÉCNICA</p> <p>- ENCUESTA</p> <p>- OBSERVACIÓN</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>- CUESTIONARIO</p> <p>- RÚBRICA</p>
	<p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la planificación curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N°</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la planificación curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe relación directa entre la planificación curricular y desempeño de las docentes de educación inicial</p>					

	<p>09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la ejecución curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la evaluación curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019?</p>	<p>10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la ejecución curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N°03, Lima – 2019.</p> <p>3. Caracterizar la relación que existe entre la evaluación curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10, de la UGEL N° 03, Lima – 2019.</p>	<p>de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.</p> <p>2. Existe relación directa entre la ejecución curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.</p> <p>3. Existe relación directa entre la evaluación curricular y desempeño de las docentes de educación inicial de las Redes N° 09 y 10 de la UGEL N° 03, Lima – 2019.</p>		<p>retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza</p> <p>4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad</p>			
--	---	---	--	--	---	--	--	--

ANEXO c:

Cuestionario de validación

ESCUELA DE POSGRADO UIGV

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE GESTION PEDAGOGICA

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

- | | 50 - 60 - 70 - 80 - 90 – 100% |
|---|--------------------------------------|
| 1. ¿En qué porcentaje estima usted que con este instrumento se logrará el objetivo propuesto? | () () () () () () |
| 2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a las variables del estudio? | () () () () () () |
| 3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos? | () () () () () () |
| 4. ¿En qué porcentaje, los ítems son de fácil comprensión? | () () () () () () |
| 5. ¿Qué porcentaje de los ítems siguen secuencia lógica? | () () () () () () |
| 6. ¿En qué porcentaje valora usted que con este instrumento se obtendrán datos similares en otras muestras? | () () () () () () |

CALIFICACION DE LAS PREGUNTAS EVALUADAS DE GESTION PEDAGOGICA

Se pide marcar con un aspa (X) en cada columna:

PREGUNTA	PERTINENTE	RELEVANTE	CLARIDAD
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera usted deberían agregarse?

.....
.....

2. ¿Qué ítems estima podrían eliminarse?

.....
.....

3. ¿Cuáles ítems considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....
.....

Fecha:

Validado por:

Firma