



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**GESTIÓN PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONÁUTICO, LIMA - 2022**

Línea de investigación:

Educación para la Sociedad del Conocimiento

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión y Administración de la
Educación

Autor:

Torres Almonacid, Diana Nadia

Asesor:

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

(ORCID: ORCID- 0000-0002-4608-2975)

Jurado:

Virú Diaz, Paul Roberto

Mendoza Lacma, Jenny Dina

Bernabel León, Luz Edith

Lima - Perú

2023



GESTIÓN PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONÁUTICO, LIMA - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

1%

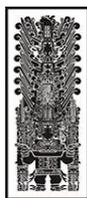
PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**GESTIÓN PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONÁUTICO, LIMA - 2022**

Línea de Investigación:

Educación para la Sociedad del Conocimiento

Tesis para optar el Grado Académico de

Maestra en Gestión y Administración de la Educación

Autora

Torres Almonacid, Diana Nadia

Asesora

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

ORCID:0000-0002-4608-2975

Jurado

Virú Diaz, Paul Roberto

Mendoza Lacma, Jenny Dina

Bernabel León, Luz Edith

Lima- Perú

2023

Dedicatoria

Dedico mi investigación a mis padres Alberto y Luzmila que me dieron la vida, cariño y amor; a mis queridas hermanas Sabina, Estrella y Heissy, y cuñados Gustavo y César por su apoyo y solidaridad, y a mis sobrinitos Avril, Fabiana, Héctor y Cesar Alberto que son mi tesoro más grande y mi alegría de vivir.

Agradecimientos

Agradezco a la Dra. Martha Chávez Lazarte y la Dra. Alicia Aliaga Pacora que con paciencia y comprensión me han permitido desarrollar y mejorar profesionalmente en el ámbito competitivo de la educación.

Finalmente, agradezco a la dirección del Instituto Tecnológico Aeronáutico (ITA) por brindarme las facilidades para poder aplicar mi investigación en tal magna institución.

ÍNDICE

RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
<u>1.1</u> Planteamiento del problema	11
1.2. Descripción del problema	15
1.3. Formulación del problema	16
<i>1.3.1. Problema general.....</i>	<i>16</i>
<i>1.3.2. Problemas específicos.....</i>	<i>16</i>
<i>1.4.1. Antecedentes nacionales</i>	<i>17</i>
<i>1.4.2. Antecedentes internacionales.....</i>	<i>19</i>
1.5. Justificación de la investigación.....	21
1.6. Limitaciones de la investigación	22
1.7. Objetivos.....	22
<i>1.7.1. Objetivo general.....</i>	<i>22</i>
<i>1.7.2. Objetivos específicos.....</i>	<i>22</i>
1.8. Hipótesis	22
<i>1.8.1. Hipótesis general</i>	<i>22</i>
<i>1.8.2. Hipótesis específicas.....</i>	<i>23</i>
II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. Marco conceptual.....	24
2.2. Bases teóricas.....	24
III. MÉTODO	54
3.1. Tipo de investigación	54
3.2. Población y muestra	54
3.3. Operacionalización de variables	56

3.4. Instrumentos.....	57
3.5. Procedimientos	58
3.6. Análisis de datos.....	58
IV. RESULTADOS	59
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	72
VI. CONCLUSIONES	75
VII. RECOMENDACIONES.....	76
VIII. REFERENCIAS	77
IX. ANEXOS	92
Anexo A. Matriz de consistencia	92
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos	94
Anexo C. Validez y confiabilidad de instrumentos	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Muestra de estudio según sexo	55
Tabla 2. Operacionalización de variables	56
Tabla 3. Ficha técnica de la encuesta para medir la gestión pedagógica	57
Tabla 4. Ficha técnica de la encuesta para medir el desempeño docente	58
Tabla 5. Gestión pedagógica.....	59
Tabla 6. Planificación curricular.....	60
Tabla 7. Práctica pedagógica	61
Tabla 8. Recursos didácticos.....	61
Tabla 9. Desempeño docente	62
Tabla 10. Planificación del curso o asignatura	63
Tabla 11. Dominio del curso o asignatura	64
Tabla 12. Motivación y comunicación docente	65
Tabla 13. Prueba de Kolmogorov- Smirnov para la variable: Gestión pedagógica.....	67
Tabla 14. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable: Desempeño docente.....	67
Tabla 15. Correlación Pearson: Gestión pedagógica y el desempeño docente.....	68
Tabla 16. Correlación Pearson: Planificación curricular y el desempeño docente.....	69
Tabla 17. Correlación Pearson: Práctica pedagógica y el desempeño docente	70
Tabla 18. Correlación Pearson: Recursos didácticos y el desempeño docente.....	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de gestión pedagógica	42
Figura 2. Modelo de gestión pedagógica de Barrera	43
Figura 3. Finalidades de la evaluación de Munch.....	47
Figura 4. Enfoque de los modelos de la evaluación de desempeño docente de Montenegro ..	48
Figura 5. Proceso de la evaluación del desempeño docente de Corona.....	49
Figura 6. Muestra de estudio según sexo	55
Figura 7. Gestión pedagógica	59
Figura 8. Planificación curricular	60
Figura 9. Práctica pedagógica	61
Figura 10. Recursos didácticos	62
Figura 11. Desempeño docente.....	63
Figura 12. Planificación del curso o asignatura	64
Figura 13. Dominio del curso o asignatura.....	65
Figura 14. Motivación y comunicación docente.....	66

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima - 2022. **Método:** La investigación es de tipo básica, que comprende los niveles descriptivos – explicativo, con diseño descriptivo correlacional, se utilizó dos cuestionarios que fueron aplicados a 56 docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico en Lima. La población y la muestra fue la misma, denominada población censal, estuvo constituida por 56 docentes. **Resultados:** En la variable gestión pedagógica se observó que 92,86% de los docentes, indicaron que la gestión pedagógica es buena, el 3,57% es regular y el 3,57% es mala. En la variable desempeño docente se evidencio que el 94,64% es bueno, el 3,57% es malo y el 1,79% indican que es regular. **Conclusiones:** De acuerdo a la prueba de la hipótesis general se demostró que existe una correlación positiva considerable entre variables ($r = 0,834$) y un valor de significancia $p < 0,05$.

Palabras clave: Gestión pedagógica, desempeño docente educación superior, proceso de enseñanza – aprendizaje, educación superior tecnológica, evaluación.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between pedagogical management and teaching performance at the Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima - 2022. **Method:** The research is of a basic type, comprising descriptive-explanatory levels, with a descriptive-correlational design, using two questionnaires that were applied to 56 teachers of the Aeronautical Technological Institute in Lima. The population and the sample were the same, called the census population, and consisted of 56 teachers. **Results:** In the pedagogical management variable, 92.86% of the teachers indicated that pedagogical management was good, 3.57% were fair and 3.57% were poor. In the variable teaching performance, it was evidenced that 94.64% is good, 3.57% is bad and 1.79% indicate that it is regular. **Conclusions:** According to the test of the general hypothesis it was shown that there is a considerable positive correlation between variables ($r = 0.834$) and a significance value $p < 0.05$.

Key words: Pedagogical management, higher education teaching performance, teaching-learning process, technological higher education, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

La presente tesis tendrá como escenario la Educación Superior (ES) en el Perú. De esta manera, nos proponemos a determinar como objetivo general la relación existente entre la Gestión Pedagógica (GP) y el Desempeño Docente (DD) en el Instituto Tecnológico Aeronáutico (ITA), tras ello indagamos distintas investigaciones que guarden relación con la temática que estamos abordando.

A nivel internacional, la GP ha fortificado convirtiéndose en un proceso significativo, ya que al centrarse en diferentes Procesos de Enseñanza Aprendizaje (PEA) de los estudiantes, a su vez le ha permitido capacitarse periódicamente y así dominar aspectos relacionados a diferentes áreas como lo es la académica, administrativa y de responsabilidad social en la institución educativa donde realiza su quehacer profesional.

Por ello, es de vital importancia resaltar que la GP es vista como una estrategia de acción docente con Calidad Educativa (CE) institucional.

Por otro lado, el DD a nivel internacional está intrínsecamente vinculado a una Evaluación (E), ya que permite identificar las debilidades, fortalezas, entre otros tópicos convirtiéndose en una estrategia académica muy útil para el docente, evidenciando algunas falencias que ha cometido durante el PEA.

Asimismo, dicha E del DD debe ser permanente y planificada para que sea vista de manera positiva y no impositiva al momento de su aplicación.

Es necesario precisar que nuestro trabajo identifico dos variables bien definidas donde una de ellas es la GP y la otra el DD. Asimismo, el título que estamos manejando en nuestra tesis es: la GP y el DD del ITA, Lima – 2022.

Por ello, nos proponemos a demostrar que la GP logrará en el docente, convertirse en un mediador u orientador del PEA tendiendo de base una programación planificada que guarde una coherencia curricular con su respectiva E por competencias.

En lo concerniente, al DD establece lineamientos a través de una E que emplea instrumentos centrados en el desarrollo de su práctica docente, es decir, que dicha E sería una pieza esencial para el

crecimiento profesional de docente, porque cumpliría con determinar funciones de diagnóstico, de instrucción y de desarrollo para una futura capacitación docente y su vez una mejora institucional.

La idea central de nuestra tesis tuvo como resultado que la hipótesis general muestra una correlación positiva considerable entre la GP y el DD y se recomienda continuar con la planificación adecuada de la GP en el ITA para que se vea reflejado en el buen DD y se trabaje con CE.

Finalmente, nuestra investigación presenta nueve acápites, el primero plantea el planteamiento de problema, el segundo presenta el marco teórico que brinda el cimiento a la investigación, el tercero es la muestra de la metodología utilizada en la tesis, el cuarto evidencia los resultados, el quinto expone la discusión de resultados, el sexto indica las conclusiones, el séptimo propone las recomendaciones, el octavo especifica las referencias y los anexos que completan a nuestra investigación

1.1. Planteamiento del problema

La Educación Superior Tecnológica (EST) en nuestro país, se ha visto sujeto a varios cambios en sus normativas planteadas por parte del sector educación y son los IES, una parte integrante de los niveles de profesionalización en la ES, los que deben alinearse para implementar en su quehacer institucional una adecuada GP, y asimismo propiciar que se acompañe del DD durante el PEA de los estudiantes.

Nuestra primera variable es la GP y en Ecuador la observan como una estructuración que cuenta con diferentes PEA. Asimismo, tiene el propósito de desempeñar los objetivos trazados en su propuesta curricular educativa. De esta manera, la GP permite al docente tener un control exhaustivo de su quehacer laboral diariamente y a la par con la institución.

Por otra parte, en Venezuela la GP es una práctica interdisciplinaria del PEA de los estudiantes, logrando con ello garantizar un dominio en el aspecto académico, administrativo y de proyección social beneficiando los procesos educativos e institucionales.

La GP en Colombia, trabaja de la mano con el sistema de CE porque se encuentran estrechamente vinculados y ambos buscan generar una mejora continua del PEA de sus estudiantes. Por lo tanto, la GP será una herramienta estratégica integral en donde se observará a detalle la acción docente en su labor diaria.

En cuanto a nuestra segunda variable investigación que es el DD, en Ecuador se evidencia la Práctica Pedagógica (PP) del PEA, pero sólo evaluándose permanentemente se puede identificar las mejoras o cambios pertinentes.

También, en Guatemala al DD se genera a través de una E, y dicha prueba reconoce las debilidades y fortalezas, su grado de cooperación y compromiso institucional y el trabajo en equipo docente de acuerdo a su misión y visión institucional.

En Bolivia el DD ha permitido plantear políticas de E. De esta manera, la E del DD son estrategias académicas que generan un impacto significativo, evidenciando el óptimo rendimiento académico de los estudiantes.

En el Perú, la GP es desarrollada durante el PEA en aula, logrando agenciar los objetivos institucionales.

Además, la GP permite al docente ser un mediador u orientador que desarrolla competencias y capacidades en el proceso educativo de sus estudiantes; y de ese modo logren obtener y formar competencias que les permitan insertarse rápidamente en el mundo laboral.

Así pues, la GP es vista como el eje principal del proceso formativo de los estudiantes sobre todo en cuanto a la programación y E de los mismos.

En nuestro país la GP recobra notabilidad porque permite que los estudiantes logren y desarrollen aprendizajes esperados, y asimismo que puedan transitar rápidamente del mundo educativo al mundo laboral.

En cuanto a la otra variable de investigación tenemos al DD, y en nuestro país es visto como una E estratégica, permitiendo el crecimiento profesional e institucional docente.

Asimismo, el DD en un periodo determinado permite a los gestores de la institución realizar evaluaciones periódicas a todo el personal docente que no esté ejerciendo su función de acuerdo a los objetivos de la investigación educativa.

En el Perú, la E del DD cumple con diferentes funciones como de diagnóstico, de instrucción y de desarrollo, permitiendo que el docente con sus aciertos y errores, vaya haciendo una autocrítica evaluativa que le permita capacitarse e ir mejorando su DD.

La investigación se llevará a cabo en el ITA, donde nuestra primera variable es la GP la cual toma como base legal la Ley N°30512, la cual indica al docente que debe brindar una formación con CE, respondiendo a su contexto, al mercado laboral y a los sistemas educativos articulados con sus sectores productivos (Congreso de la República, 2016).

Asimismo, la Ley N°30512 regula la Carrera Pública Docente (CPD), la cual le permite al docente estar actualizado y con ello ascender y reconocer la labor docente en su quehacer profesional.

Un año después de publicada la “Ley N°30512, se promulgó su Reglamento de la Ley” (Congreso de la República, 2017) y en él se delimita nuestra segunda variable de investigación que es el DD, con ello se bifurcan en dos tópicos bien definidos que es la docencia y la GP.

En cuanto a las normatividades que se establecen por el Sector Educación se ha visto generando cambios en los lineamientos académicos de las instituciones en la ES, donde la última actualización se dio el 29 de diciembre del 2022 emitiéndose una nueva “Ley N°31653” y en ella, se amplía dos áreas más de DD a cuatro áreas.

Cabe añadir, que ya estaban establecidas dos de ellas como son: la docencia, la GP, y las dos nuevas áreas de DD se relacionarían con la investigación e innovación tecnológica, y la gestión institucional. Es decir, el campo de acción para el docente en los IES se centrará en desarrollarse y especializarse en esos puntos.

Por ello, los IES privados y públicos están en la obligación de alinearse a los parámetros establecidos por el MINEDU para lograr su proceso de Licenciamiento, pero para el caso de nuestra investigación, el ITA pertenece al Sector Defensa y el proceso que nosotros atravesamos es diferente, siendo el proceso de Adecuación, pero sólo se adecua la formación académica, ya que, en los demás ámbitos, el ITA continúa manteniendo su autonomía en cuanto a las normatividades del Sector Defensa.

A la par que se viene desarrollando el proceso de Adecuación en el ITA, también se debe responder a lineamientos establecidos por el SINEACE a través del proceso de Acreditación, ya que se han normado un listado de estándares de CE que se deben cumplir, y algunas de las carreras

profesionales técnicas que se ofrecen en el ITA ya se encuentra acreditadas y deben mantenerla. Es así que a través de autoevaluaciones y de mejoras continuas se conduce el quehacer educativo rumbo a la excelencia.

Por lo tanto, el ITA está en la obligación de trabajar con parámetros académicos actualizados y vigentes que permitan mantener la Acreditación de sus carreras profesionales técnicas obtenidas hasta el día de hoy y a su vez responder a la Adecuación normado por el Sector Educación.

Es así que en el ITA se ha venido realizando evaluaciones periódicas del DD, y a su vez se informa a su superioridad los resultados de dichas evaluaciones, pero el problema radica en cuanto a la finalidad de realizar esas evaluaciones del DD, ya que sólo se evidencia el control de algunas tareas que realiza el docente, sin tomar en cuenta los nuevos parámetros establecidos y actualizados que señala el MINEDU para evaluar la DD y de la mano a la GP en la ES y sobretodo en los IES.

El ITA se rige bajo normas dispuestas por el Sector Defensa y la entidad la cual debe informar constantemente sobre la situación académica es la Dirección General de Educación (DIGED) de la Fuerza Aérea del Perú - FAP.

De esta manera, la DIGED emplea una normatividad titulada: “Directiva DIGED N° 50 – 6”. (FAP, 2021), la cual señala la disposición de realizar evaluaciones periódicas al personal que realiza labores de docencia en la FAP, recogiendo información acerca de su DD, pero sin tener en consideración los nuevos alcances que complementa la E del DD.

Es así que, los instrumentos que se emplean al momento de realizar la E del DD en el ITA, establecido por la referida Directiva, no están alineados ni actualizados con criterios pedagógicos actuales difundidos por el Sector Educación, ya que, evalúa el acatamiento de algunas tareas y se deja de lado el Enfoque por Competencias (EC).

Por esta razón, los resultados conseguidos año tras año durante el proceso de E del DD del ITA a través de dicha Directiva, no han sido del todo útil para mejorar la GP en su totalidad

y es que falta engranar los nuevos lineamientos que le permitan evaluar realmente el quehacer docente en el ITA.

Sobre esto último, Martínez et al. (2020) sostiene que el DD en aula es trascendental en el PEA, ya que a través de ella se logra interiorizar e involucrar a los estudiantes en su formación de conocimientos, y al personal directivo del instituto le permite tener información para decidir y proponer mejoras al desempeño de sus docentes.

1.2. Descripción del problema

Diagnóstico

El ITA, muestra como problemática la falta de relación significativa entre la GP y el DD.

En cuanto a la GP se evidencia que no hay planificación y aun no logran establecer del todo los lineamientos académicos generales desde un EC y dispuesto en la normatividad del sector educación, que desde el año 2014 hasta nuestros días, el ITA sigue atravesando procesos de adecuación en sus dieciocho (18) Carreras Profesionales Técnicas, y esos cambios que se han suscitado sólo se ha visto de manera documental dejando de lado la ejecución u operatividad que permita crear una cultura institucional de la GP.

No debemos olvidar que la GP debe demostrar que el PEA es una labor planeada y coordinada entre los docentes responsables de un determinado curso y los directivos.

Por otro lado, el DD en el ITA se evalúa con instrumentos desactualizados propuestos en la “Directiva DIGED N° 50 – 6”. (FAP, 2021), ya que no se evidencia términos de E del DD actualizados y menos bajo un EC desaprovechando una herramienta estratégica que de alguna manera nos obligaría a actualizarnos constantemente y mejorar sus respectivos instrumentos de E.

Pronóstico

Si se sigue desatendiendo la GP en el ITA se empeoraría la gestión del PEA. Asimismo, se agudizaría la CE institucional.

En cuanto al DD si se sigue desatendiendo y empleando instrumentos de E que no recogen datos precisos sobre el DD antes, durante y después de brindar sus clases se empeoraría el clima laboral institucional dejando de lado el poder implementar un nuevo modelo de E del DD como una herramienta estratégica que periódicamente nos obliga a estar actualizados.

Control del pronóstico

Si se atiende la GP en el ITA se mejoraría la gestión del PEA de los alumnos logrando establecer el fortalecimiento de la CE como cultura institucional.

Si seguimos atendiendo el DD a través de instrumentos de E con un EC estaríamos mejorando el clima laboral de los docentes, ya que sería una herramienta estratégica que obligaría al ITA a perfeccionarse y actualizarse contantemente.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima - 2022?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre la planificación curricular y el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022?
2. ¿Qué relación existe entre la práctica pedagógica y el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022?
3. ¿Qué relación existe entre los recursos didácticos y el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022?

1.4.1. Antecedentes nacionales

Cabrera (2022) Tuvo como objetivo vincular ML y la GP en una Institución Secundaria, su Enfoque de Investigación (EI) fue cuantitativo y empleo una encuesta de escala politómica, su población (P) fue 16 docentes. Los resultados indicaron que la GP tiene una correlación positiva muy alta con la ML docente. Se recomienda que la institución ejecute talleres y charlas periódicas para diagnosticar y mejorar la ML y la GP de su plana docente.

Bedoya et al. (2021) relacionaron la GP y la CE donde la muestra (M) fue de 166 estudiantes y 19 docentes universitarios. Se manejó dos cuestionarios como instrumentos de medición. Los resultados manifestaron una relación negativa entre la GP y la CE debido a la falta de interés de los docentes por emplear documentos actualizados en el PEA, así como la falta de ejecución adecuada de la GP por parte de las autoridades. Se recomienda trabajar en factores influyentes en la GP, como la fundamentación académica, la organización curricular y los mecanismos de E docente.

Dulvina y Pillaca (2021) trabajaron con una muestra (M) de 80 estudiantes, 04 directivos y 08 docentes de la especialidad a quienes aplicaron el instrumento. Estableciendo como objetivo una relación entre la GP y el DD en el IES. Se empleó un EI cuantitativo, llegando a la conclusión que el diseño curricular, medios y materiales educativos, E y monitoreo se relacionan con el DD. La recomendación es que la institución destaque y evidencie el diseño curricular, los recursos educativos, y la E del DD como parte de su CE y eficiencia.

La tesis de Quispe (2020) manejó un EI cuantitativo y encuestó a 234 estudiantes, 49 docentes y 9 directivos de una Institución Educativa Privada. Comprobando si la gestión directiva se relaciona con el DD. Los resultados indicaron que, si la gestión del directivo no es una prioridad, el DD será limitado y deficiente. De esta manera, la institución educativa debería

planificar, organizar, dirigir, monitorear y hacer seguimiento del DD, utilizando recursos materiales, financieros y tecnológicos para mejorar su servicio.

Domínguez (2018) utilizó un EI cuantitativo y se encuestó a 30 participantes, incluyendo 2 directivos, 14 docentes y 14 padres de familia. Utilizaron instrumentos como fichas de opinión en la escala de Likert. Su objetivo era evaluar la GP en una Institución Educativa. Los resultados mostraron una correspondencia significativa entre la GP y la PP. Se recomendó continuar con exploraciones comparativamente entre la GP y la PP en diferentes instituciones de Lima Metropolitana.

Quispe (2018) empleó un EI cuantitativo, determinando la relación entre la GP y la CE en las instituciones escolares. 360 docentes fueron su P y utilizaron dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados mostraron una concordancia moderada entre la GP y la CE, con un RHO de Spearman $RS = 0.581$, una correlación moderada y un $p = 0.000$ y $\alpha = 0.05$. Por lo tanto, se recomendó que las autoridades educativas robustezcan la GP optimizando la CE en las instituciones educativas de Huancayo.

Álvarez (2019) la M empleada fue de 72 docentes. Se utilizaron fichas de observación en escala de Likert, el objetivo fue contrastar la E del DD entre los participantes y no participantes en instituciones educativas públicas. El EI fue cuantitativo. Los resultados mostraron que los docentes participantes demostraron altas competencias y desempeños en su trabajo pedagógico, planificando sus clases y uniendo los PEA que despiertan el interés, la atención, la reflexión y el compromiso en sus estudiantes. Se recomendó que la institución provea sostenibilidad a las capacitaciones del personal docente, ya que son ellos piezas fundamentales que atestiguan el desarrollo del PEA de sus estudiantes.

Rojas (2019) indicó la relación entre la E del DD y la SL. Se utilizó un EI cuantitativo, la P fue de 202 docentes utilizando un cuestionario como instrumento. Los resultados revelaron una correspondencia entre la E del DD y la SL, siempre y cuando se tenga una actitud reflexiva

frente a la implementación de este sistema de E. Se recomendó que los directivos edifiquen una cultura de E del DD, teniendo en cuenta premisas apreciables como funciones, condiciones, ambientes, infraestructura y compensaciones periódicas.

Vásquez (2018) utilizó un EI experimental. Su P fue 88 docentes, y manejo encuestas y cuestionarios como instrumentos. Su objetivo era demostrar la existencia entre la E del DD y la CE en una Institución Educativa. Los resultados demostraron una exitosa asociación entre la E del DD y la CE. Se recomendó al personal directivo proyecte y establezca un plan de trabajo atendiendo los problemas de comunicación, gestión del personal, gestión administrativa y gestión comunitaria.

Dichas problemáticas mencionadas en el párrafo anterior, coinciden muy menudo con las que se generan en otras realidades educativas, y para contrarrestarlas a tiempo, debemos trabajar en buscar una solución para una mejora de corto y largo plazo, y no se siga mantenido esos problemas educativos.

1.4.2. Antecedentes internacionales

La tesis de Robalino (2021) tuvo como objetivo delimitar un plan de fortalecimiento para la GP en un IES. Utilizó un EI cuantitativo y encuestó a una P de 33 docentes de jornada matutina y nocturna utilizando un cuestionario con 27 ítems con escala de Likert como instrumento. Concluyendo en fortalecer las habilidades y destrezas pedagógicas, especialmente en aquellos docentes que no tienen el perfil pedagógico. Se recomendó planificar, ejecutar y evaluar los PEA en las asignaturas teórico-prácticas para mejorar la GP del IES.

Barbera et al. (2021) se utilizó un EI cuantitativo y se aplicó una M a 25 docentes, utilizando un cuestionario como instrumento. El objetivo fue describir la GP desde la práctica interdisciplinaria ante la emergencia del COVID-19. La conclusión específica que la dirección y coordinación estratégica de la gestión del personal puede cimentar una mejora en el PEA integral y contextualizada. Se recomendó que, en tiempos de crisis, la gestión del personal

desarrolle plataformas tecnológicas promoviendo el trabajo colaborativo entre docentes, estudiantes y comunidad, demostrando así una gobernabilidad estratégica sincrónica del hacer académico, administrativo y social con una perspectiva interdisciplinaria integrada, constructiva y contextualizada.

La investigación de Páramo (2021) utilizó un EI cuantitativo y se encuestó a una P de 32 sujetos, utilizando dos cuestionarios para cada variable, validados mediante juicio de expertos y con una confiabilidad de Alpha de Cronbach. El objetivo fue comprobar la relación de la GP y las competencias comunicativas del docente de una Unidad Educativa. Los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la planificación y las competencias comunicativas de los docentes, permitiendo un buen trabajo en la institución. Se recomendó que el personal directivo fortalezca el trabajo docente y el uso de habilidades lingüísticas en el contexto de la comunidad educativa.

Ariza y Peñaranda (2019) diseñaron como objetivo estratégico que la GP debe ser incorporada en los PEA, el EI fue mixta, la M fue 12 docentes y 2 directivos, revisaron documentos como: PEI, plan de estudio, plan de aula, resultados del ISCE, los instrumentos fueron la observación, revisión y análisis documental, grupo de discusión y encuestas. Concluyendo que la dirección debería realizar una planificación periódica utilizando instrumentos que analicen las fortalezas y debilidades de los PEA, considerando la mejora continua. Se recomienda que la institución efectúe una estrategia integral de GP a través de la mejora continua.

En cuanto a la E del DD propuesto por De Janón (2022) su objetivo era establecer un programa de formación pedagógica de una Unidad Educativa, su EI cuantitativo, la M 15 docentes, su instrumento fue la encuesta, la conclusión fue que E del DD demostró una mejora continua en el PEA, detectando oportunidades y cambios en el docente. Se recomienda que la institución ofrezca capacitaciones permanentes y continuas para actualizar los PEA.

Mérida (2018) aplicó la E del DD en los centros educativos en Guatemala, su EI cuantitativo, la M fue de directores y docentes, y su instrumento fue la encuesta. Concluyendo que el 100% de los directores de los centros educativos oficiales del ciclo básico, del distrito escolar 07-01-05, aplicaron la E del DD obtenido como resultado que un 84% de docentes afirmaron que sí conocían la aplicación de dicha herramienta y un 16% restante aseguraron que la desconocían, y se recomendó al personal directivo que través de capacitaciones o talleres de manera transparente apliquen la herramienta de E del DD para que así puedan obtener sus beneficios.

Tapia (2019) correlacionó la E del DD y rendimiento académico en La Paz planteando políticas y estrategias académicas como lineamientos en la toma de decisiones a nivel directivo, su EI cuantitativo, la P fue 71 docentes evaluados y 1151 estudiantes, sus instrumentos fueron un cuestionario estándar institucional y el fichaje de las plantillas de notas de los estudiantes, la conclusión fue que al establecer el instrumento de la E del DD se identificó el rendimiento académico de sus estudiantes optimizando sus logros. Se recomendó que los resultados de la E del DD ayude a planear estrategias de aprendizaje, estableciendo políticas institucionales para resaltar el trabajo comunitario y comunicativo.

1.5. Justificación de la investigación

Justificación práctica. Con las deducciones obtenidas, luego de procesamiento de los datos, permitió un diagnóstico de la GP y DD que tienen los docentes del ITA, en el distrito de Santiago de Surco - Lima.

Justificación teórica. Nuestro estudio aspiró a proporcionarnos mayor conocimiento sobre la GP y el DD que presentaron los docentes, y de qué manera esto, impide un desarrollo favorable. Si la GP es buena los resultados también lo son, pero los docentes que tienen una mala GP, por lo general, tienen bajo resultados.

Justificación metodológica. Para el tratamiento de la exploración consideramos aspectos metodológicos que avalan la viabilidad y factibilidad del estudio considerando técnicas y herramientas para procesar los datos, seleccionar la M y las facilidades para la obtención de información. Con el estudio no se arribó a una nueva metodología, sin embargo, se logró un resultado permitiéndonos sugerir algunas tentativas de solución.

1.6. Limitaciones de la investigación

En cuanto al tiempo. Tomó un poco de tiempo recoger los datos debido a que se les tuvo que explicar a detalle a cada docente.

Recursos. El recurso económico fue una limitación porque todo el desarrollo del trabajo fue asumido por la investigadora.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre la planificación curricular y el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.
2. Describir la relación que existe entre la práctica pedagógica y el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.
3. Describir la relación que existe entre los recursos didácticos y el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.

1.8.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre la planificación curricular y el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.
2. Existe relación significativa entre la práctica pedagógica y el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.
3. Existe relación significativa entre los recursos didácticos y el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

Aprendizaje.

Es un proceso donde se establecen progresivamente diversas capacidades y competencias para un determinado tema, con la salvedad que siempre se encuentran en desarrollo constante y permanente. Asimismo, el aprendizaje se convierte en estratégico cuando se relaciona con el aprender a aprender del individuo. (Latorre, 2014).

Aprendizaje significativo.

La teoría de David Ausubel demostró la existencia de una relación estrecha entre el aprendizaje por descubierto y el de recepción, destacando la significancia en el estudiante para entender y asimilar la información nueva sin dejar de lado sus ideas pre existentes.

Ahora bien, para lograr alcanzar ese aprendizaje significativo el docente requiere contar con contenidos temáticos sistematizados para su respectiva sesión de clase; también que el nuevo conocimiento guarde relación con el anterior y que se encuentre estrechamente vinculado a la actitud y ganas del estudiante en favor de querer aprender. (Parra & Mejia, 2022).

No obstante, el aprendizaje significativo es un puente cognitivo entre lo que se conoce y lo que necesita saber, organizando conceptos, ideas y materiales como nuevos conceptos y relaciones (Tobón et al., 2010).

De esta manera, los puentes cognitivos, es decir los organizadores previos sirven de referencia a los nuevos conocimientos y sus relaciones, para ello es fundamental emplear destrezas pertinentes que le permitan al docente buscar conocimientos previos de sus alumnos, siendo el punto de inicio de la clase, para que después se genera el desarrollo de la misma y finalmente el cierre de esa sesión de clase. (Pimienta, 2012).

Dicho de otro modo, cuando el docente logre en su PP generar aprendizajes verdaderamente significativos es que ha involucrado las experiencias previas, el pensamiento

y la afectividad del estudiante en un determinado conocimiento. Propiciando una interacción entre el docente y el estudiante. (Valles et al., 2021).

Ambientes de aprendizaje.

En nuestro país existe la necesidad de que el docente debe ser el estratega en el aula que edifique ambientes favorecedores para el PEA de sus estudiantes, construyendo de la mano una convivencia saludable entre los miembros que la conforman, obteniendo una comunicación democrática y asertiva, garantizando que el aprendizaje será fortificante y positivo, porque demostrará respeto por la diversidad, el pensamiento crítico y la interculturalidad. (MINEDU, 2014).

A esto hay que sumar que los ambientes de aprendizaje involucran la habilidad del docente en cuanto al dominio de las TIC y su capacidad de relacionar los contenidos de aprendizaje con las necesidades y exigencias del mercado laboral. Actualmente una educación de calidad no puede excluir a las tecnologías de la información y la comunicación del PEA, ya que es imprescindible que el docente las introduzca a su PP diaria y habitual como un medio de interacción entre los estudiantes y la información. (Rojas & Díaz, 2018).

Por su parte Llorente (2017) argumenta que el docente debe demostrar una responsable gestión de la información en las plataformas virtuales de aprendizaje empleadas. Además, que se debe evaluar continuamente la actividad académica que se realice a través de las TIC sin dejar de lado la retroalimentación. Asimismo, menciona que la socialización que se promueva desde los ambientes virtuales debe priorizar el refuerzo de las habilidades blandas que optimicen el trabajo en equipo y la interacción entre las personas. Otro beneficio de la introducción de las TIC a la PP es que facilitan la organización de las tareas educativas lo que brinda una mayor posibilidad de dinamización de las actividades educativas y académicas.

Es claro que la introducción de las TIC a la educación representa una evolución en la manera de educar. No obstante, como lo recomiendan los especialistas en la materia es

imprescindible que se este tipo de tecnología se aplique responsablemente para garantizar ambientes de aprendizaje modernos y seguros.

Área de desempeño docente.

La Ley de IES en Perú han establecido cinco áreas de DD siendo: la docencia; la GP; la innovación tecnológica, la investigación y la gestión institucional (Ley N°30512, 2022). De esta manera, podemos mencionar que el docente no solo tendrá una única tarea en aula, sino que su campo de acción y su quehacer profesional se ha diversificado, permitiéndole ingresar a la gestión del instituto donde realiza su labor, siendo una pieza estratégica del PEA y a través de él se obtendría información precisa de los estudiantes para la toma de decisiones por parte del personal directivo.

En otras palabras, el docente en la ES además de desarrollar su trabajo en aula, estará a cargo de gestionar el diseño curricular en beneficio de los objetivos institucionales, demostrando sus competencias profesionales, como facilitador del PEA y de investigación tecnológica. (Ministerio de Educación del Perú, 2019).

Calidad educativa.

Trabaja como una condición fundamental en el sistema educativo, realzando la eficacia de lograr sus propósitos, así como proponer una respuesta sostenible, equitativa y eficiente en el uso de recursos (UNESCO, 2012).

Además, gracias a la implementación y adaptación de las TIC en los PEA de la ES se determina la vigencia y validez en mejorar constantemente la calidad educativa en una determinada institución, estableciendo así un factor sustancial de la PP. (Paladines, 2022).

Así pues, con el transcurrir de estos años la CE en la ES se ha cimentado en casi todas las instituciones educativas, ya sea públicas y privadas de nuestro país, con la finalidad de construir objetivos de aseguramiento bajo sus pilares principales como el control, la garantía y

el mejoramiento continuo, y que a través de estándares establecidos evalúan periódicamente el desempeño laboral y su respectiva calificación profesional en una determinada institución.

De esta manera, podemos subrayar que la calidad educativa es una muestra de que cumplen con estándares establecidos y que la institución educativa busca constantemente la mejora continua. (SINEACE, 2016).

Clima laboral.

Es definido como el conjunto de propiedades, atributos o cualidades en un ambiente de labores observadas por las personas que componen la institución, influyendo en su conducta (Clerc et al., 2006).

Cabe destacar, que el clima laboral permite crear una percepción en donde el recurso humano que integra dicho grupo de trabajo construirá un sentir que afectaría su desempeño, compromiso y lealtad laboral hacia la institución en la cual realiza su quehacer (Cantú et al., 2023).

Para López et al. (2021) aseguran que, si no se toma en consideración el clima laboral en una determinada organización y/o institución antes de realizar una toma de decisiones, se estaría descuidando el sentir personal y grupal de sus colaboradores y se ocasionaría cambios en la productividad de cada uno de ellos.

Competencias.

Combinan distintos saberes como el actuar pertinentemente, emplear recursos en un contexto, aprender a aprender y comprometerse con la calidad y la mejora (Le Boterf, 2000).

Además, se exteriorizan a través de una acción determinada y dentro de la ES las competencias enfatizan en proporcionar conocimientos acompañado de destrezas, habilidades, valores y actitudes dirigido a sus estudiantes para que en un momento determinado puedan demostrar y buscar solución a problemas académicos o profesionales, de manera individual o grupal. (Latorre, 2014).

Para Tobón (2008) las competencias en la ES han permitido generar un engranaje de los programas y/o planes de estudios con su contexto, teniendo como resultado evaluaciones periódicas de la formación que se le brinda por parte de la institución educativa. De esta manera, las competencias crean un reconocimiento de los saberes adquiridos en los estudiantes.

Asimismo, en el ámbito educativo las competencias han permitido el ingreso de las TIC como un componente cognitivo aplicado a los saberes del estudiante, enriqueciendo su saber hacer, pero de manera reflexiva para lograr el propósito deseado. (Saavedra, 2021)

De esta manera, las competencias están conformadas por capacidades que resuelven problemáticas y se enfocan en solucionarlas, para ello emplearán los recursos pertinentes. (Ministerio de Educación del Perú, 2019).

Una competencia debe combinar la inter y la transdisciplinariedad, donde la inter hace referencia a las relaciones entre el contenido, procesos y el respeto de sus límites; y la trans, toma en cuenta las disciplinas o temas de especialidad. Por ende, combinan ambos puntos y logran el desarrollo de una competencia. (Machado & Montes, 2021).

Competencia docente.

Son un conjunto de dominios y competencias como: la especialización tecnológica, convivencia y el compromiso institucional; investigación aplicada e innovación y la enseñanza - aprendizaje en el área tecnológica. (MINEDU, 2019).

Además de tener los conocimientos del tema que va a enseñar, el docente debe tener formado en su interior competencias socioemocionales y morales definidas que le permitan liderar y motivar el PEA a sus estudiantes acompañado de su ética profesional, ya que de esa forma se tendrá una educación equilibrada y sostenible. (Álamo & Falla, 2023).

Currículo.

Describe qué, por qué, cómo y cuándo aprenden los estudiantes, teniendo como objetivo lograr aprendizajes útiles permitiéndoles insertarse en las demandas y políticas del gobierno (Stabback, 2016).

Para Montero (2021) el currículo a través de tareas y/o decisiones establece una planificación sistematizada del proceso educativo, apreciándose objetivos, contenidos, orientaciones didácticas e indicadores de E que respondan a la política educativa de la institución.

Asimismo, al momento de construir del currículo de una institución educativa, se debe tomar en cuenta su diversidad cultural, ya que de esa forma el docente trabajará y realizará su PP con PEA contextualizados. (Restrepo et al. 2023).

Desempeño docente.

El DD trabaja con dominios o campos alineados a la ética de PEA y la formación integral estudiantil (MINEDU, 2014a).

El DD debe mostrar el empleo de estrategias óptimas que le permitan desarrollar los PEA, su vez deben crear ambientes de trabajo que logren la concentración y atención de sus estudiantes. Para ello, es importante contar con modos pedagógicos colaborativos y que permitan su participación activa. (Pisco et al., 2023).

También el DD demuestra su actuación relacionado con los objetivos institucionales, y de esa manera, estarán en constante actualización y capacitación para realizar su PP. (Morillo et al., 2022).

Por otro parte, el portafolio docente sirve de diagnóstico para evidenciar como se está realizando el DD, porque permite visualizar un trabajo unido y establecido con anterioridad, generando que no se abra paso a la improvisación en el aula. (Carrasco-Aguilar et al., 2023).

Diseño curricular.

Es un documento metódico orientador del trabajo educativo; empleando metodología, objetivos, selección de materiales didácticos, secuencia de contenidos y los criterios para la E (Latorre, 2014).

Para Loor & Gamboa (2023) sostienen que el diseño curricular es clave en el PEA, porque es una guía de reflexión de la PP, y a su vez tiene que estar basado en competencias profesionales.

De esta manera, al trazar los objetivos, contenidos, metodología, y la E del estudiante se estaría garantizando la CE en la institución donde la lleven a cabo.

También, es importante mencionar que el diseño curricular debe atender a su contexto situacional propiciando que el docente sea el responsable de gestionar el conocimiento y a su vez lograr en los estudiantes ser gestores de cambio y por ende ciudadanos íntegros. (Rodelo et al., (2021).

Para Machado & Montes (2021) el diseño curricular debe considerar entre sus competencias la combinación equitativa de la inter y la transdisciplinariedad,

Educación.

En el Perú la educación es un derecho y el Estado lo garantiza. Para ello, se desarrolla una formación integral de las personas en diferentes instituciones educativas con la finalidad de que sean agentes de bien para la sociedad y al mundo. (Ley N° 28044, 2003)

La educación es primordial para que una persona se desarrolle y lo ayuda a insertarse en el mercado laboral, pero es fundamental que el Estado defina las políticas educativas acorde a las necesidades de sus ciudadanos. (Andrade et al., 2023)

Educación superior.

La ES está orientada para que los estudiantes recorran del mundo educativo al laboral, teniendo como idea central, la generación de una formación integral permitiéndoles condiciones laborales acorde a su perfeccionamiento y experticia. (Ley N°30512, 2016)

La ES esta direccionada a lograr investigaciones en beneficio de la sociedad, y que les permita acceder a grados académicos y al mismo tiempo logren construir competencias profesionales y se inserten en el mundo laboral como parte del desarrollo del país. (Ley N° 28044, 2003)

Estudiante.

Forma parte de la comunidad educativa y asume el proceso de aprendizaje en armonía con sus docentes y compañeros (Ley N° 28044, 2003)

Para Espinoza et al. (2019) argumentan que existe una variedad de estudiantes como, por ejemplo, el activo, el reflexivo, el que comparte sus saberes, el teórico, entre otros, pero bajo ese escenario todos ellos muestran en común su interés y sus preferencias para tener la disposición de aprender.

Estrategias didácticas.

Son planes de acción con un fin, contenidos y una concepción de los estudiantes, donde el docente lo emplea durante su sesión de aprendizaje. (Tobón, 2005).

Es importante resaltar, que el empleo de las estrategias de enseñanza y aprendizaje obedecen a la definición y diseño de las competencias, ya que de esa manera se reconoce en el docente su PP para lograr el rendimiento académico esperado. Asimismo, se debe tener en cuenta que los estudiantes contienen capacidades de aprendizaje delimitadas bajo condiciones internas y externas que le permiten la adquisición de nuevos saberes. (Llanos, 2022).

Estrategias, métodos y técnicas.

La diversificación en la aplicación de las estrategias, métodos y técnicas didácticas enriquecen la práctica docente. Se sabe que los estudiantes presentan diferentes estilos de aprendizaje, así que cuando el docente aplica estrategias, métodos y técnicas variadas existe una mayor probabilidad de que todos los educandos se beneficien de ello.

Por otra parte, su aplicación diversificada es una demostración de la versatilidad del docente, que manifiesta cuánta preparación posee con respecto a sus competencias pedagógicas y también a su competencia académica.

Por el contrario, cuando el docente no demuestra una diversificación en la aplicación de las estrategias, métodos y técnicas su actuación profesional se torna rutinaria y se pierde la posibilidad de un factor sorpresa que motive a los estudiantes hacia el aprendizaje y despierte la curiosidad en ellos por el conocimiento (Jiménez & Robles, 2018).

La finalidad de las estrategias, métodos y técnicas es potenciar las oportunidades de aprendizaje, por esa razón el docente que las aplica coherentemente con las necesidades de aprendizaje amplía su probabilidad de éxito en cuanto al logro de aprendizaje de los estudiantes.

De acuerdo con Serna (2017) una de las principales características de cualquier estrategia, método o técnica es su aplicación razonada y organización calculada pues su ejecución no puede ser fortuita o imprevista, parten de un previo análisis de la realidad educativa por lo que obedecen a criterios de planificación reflexiva y estructurada.

Es importante que las diferentes estrategias, métodos y técnicas aplicadas promuevan el trabajo colaborativo y se realicen en un clima saludable donde se fomente el respeto y la integración social. Pues éstas no solo consisten en promover aprendizajes académicos sino también sociales.

Evaluación.

Es la medición de una temática que se desea investigar, y tras ese proceso se toma decisiones de cambio para futuras mejoras (Pérez, 1993).

La E busca un cambio en la PP, para que se rompa el vínculo de continuar trabajando de manera tradicional en las aulas. Para ello, se realiza la coherencia temática y los procesos que se deben realizar durante la sesión de clases, y a su vez la E serviría para identificar las necesidades aún no resueltas que impiden gestionar el conomiento adecuadamente. (Rodelo et al., (2021).

A esto hay que sumar que, el docente con un desempeño óptimo estaría demostrando objetividad en la E; todo proceso evaluativo es justo y coherente con las metas de aprendizaje, si el docente informa a sus estudiantes que serán evaluados mediante determinados mecanismos y criterios debe hacerlo así y exponer los resultados de la evaluación en un plazo oportuno.

Como lo argumenta Careaga (2021) a diferencia del enfoque tradicional que se concentra en calificar los resultados del estudiante al finalizar una unidad de aprendizaje o el año escolar para determinar mediante un sistema de notas quien merece aprobar y quien no, una evaluación eficiente consiste en aplicar todas las estrategias y herramientas producto de la experiencia docente para mejorar sistemáticamente y progresivamente los resultados de los estudiantes, esto conlleva demostrar la calidad profesional del maestro y su compromiso con la tarea de ser educador. Razón por la cual la autora afirma que la E correctamente aplicada transforma la práctica del docente y en consecuencia optimiza su desempeño.

Gestión del salón de clases.

El salón de clases es el ambiente dentro de la escuela en que el docente invierte la mayor parte de su tiempo, razón por la cual es imprescindible una gestión eficiente del aula, el salón de clases se gestiona desde el inicio de la jornada donde se establecen los acuerdos de

convivencia y se pacta en consenso con los educandos normativas para desarrollar la sesión de aprendizaje.

Al respecto Villalobos (2021) reflexiona sobre la gestión del salón del salón de clases y argumenta que este es un conjunto de habilidades, destrezas y competencias que el docente desarrolla conforme a su experiencia, los profesionales con mayor trayectoria demuestran una mayor pericia en cuanto a la regulación del orden y la organización del trabajo con grupos humanos.

Esto no niega la posibilidad de que un docente que recién se está entrenando no pueda demostrar una gestión eficiente del aula. Existen indicadores cuya aplicación puede ser perfectamente implementada por todos los docentes; por ejemplo, la asistencia puntual y regular a las clases; la promoción de un clima de aprendizaje ordenado; la limpieza del ambiente de trabajo; o la apertura para brindar asistencia académica a los estudiantes.

Vaello (2017) suma la atención y el control de la clase como dos componentes esenciales que el docente de buen desempeño debe implementar al salón de clase, lo cual implica una observación atenta y permanente a las actitudes, acciones e interacciones de sus estudiantes.

Las actividades académicas dentro del aula no pueden distraer al docente de aspectos relacionados con la atención integral a los estudiantes, priorizando en el logro de un clima funcional para el aprendizaje.

En concordancia con lo expuesto por Pardo (2018) una gestión deficiente del salón de clases es completamente perjudicial para el desarrollo de las actividades educativas.

La autora afirma que el PEA son dos conceptos antagónicos cuando no se ha logrado gestionar el aula y recomienda la intervención inmediata del docente a fin de alcanzar mayor dominio de técnicas y estrategias que le ayuden a gestionar eficientemente su trabajo.

Instituto de Educación Superior.

En el Perú todos los IES públicos y privados están normados bajo su propia Ley N°30512, permitiéndole generar una formación con CE y que responda al mercado laboral vinculante a los diferentes sectores productivos, también dicha ley regula CPD.

Los IES permiten al estudiante formarse en desarrollar habilidades y destrezas de una determinada área y ser el nexo extensivo para la etapa universitaria que le sucede. (Nahuat-Román et al., 2021).

Instrumentos de evaluación.

Son herramientas de E para establecer el DD, siendo: fichas, cuadros, guías de observación estructurada, evidencias estructuradas, entrevistas, cuestionarios, etc. (Romero, 2014).

Para Lluch & Cano (2022) los instrumentos de E le permiten al docente identificar sus competencias y como puede emplearlas provechosamente en su PP, También resaltan lo valioso de la autoevaluación, ya que en ella prima la reflexión sobre la experiencia.

Asimismo, los instrumentos de E están dirigidos a determinar algunos rasgos que se desea medir objetivamente, y tras el resultado se genera informes conteniendo información relevante, y permitiéndole al personal directivo de la institución educativa, poder reacomodar su quehacer profesional (Sánchez-Camacho & Grane, 2022).

Itinerario formativo.

Establece el camino que un estudiante debe seguir dentro su programa de estudios. Se conforma de módulos formativos engranando tres competencias: técnica o especialidad, de empleabilidad y de experiencias formativas en situaciones vivenciales laborales; créditos, horas, unidades didácticas o cursos (MINEDU, 2022).

Motivación.

Es parte de un proceso de cambio, y en algunas situaciones serán analizadas superficialmente y en otros serán muy específicas, pero es importante reconocer que su influencia en el individuo lo ayuda a centrar objetivos a corto o largo plazo, así que dependerá mucho de los planes o acciones que le permitan lograr el objetivo propuesto. (la construcción del conocimiento y la motivación por aprender, 2000).

Motivación docente.

Es la disposición del docente que le permite tener una preparación continua, lo ayuda a realizar trabajos de calidad valorando los aprendizajes y obteniendo metas educativas (Astráin, 2019).

Un óptimo DD es una tarea demandante sobre todo si está comprometido con su carrera. Por ello, la actividad docente es un trabajo de tiempo completo que exige una permanente preparación, capacitación, actualización, investigación y liderazgo. En este sentido, es necesario que el docente se mantenga motivado por realizar su trabajo con entereza y entusiasmo.

Cuando el docente se mantiene motivado es una ventaja para el logro de las metas educativas, sobre todo cuando asume un rol de liderazgo dentro de la escuela, como lo expone el Minedu (2014), cuando se cuenta con un docente líder en una escuela es frecuente ver a una plana interesada en desarrollar su trabajo con eficiencia por encima de los factores adversos, pues la motivación implica la capacidad de vinculación que involucra la creación de vínculos significativos entre las personas.

Plan de sesión de aprendizaje.

Es un material académico que establece fines y contenidos de manera planificada antes, durante y después en una clase dentro de un periodo, semestre o ciclo. (Rossi, 2008).

Planes de mejora.

Es un documento que se trabaja en búsqueda de la CE, y en él se plasma los avances y las mejoras de algunas problemáticas relacionadas con la institución educativa que se compromete a trabajar de manera periódica e informando oportunamente. (Pareja, 2009).

Perfil docente.

Contempla dominio de la materia que enseña; planifica y establece sistemáticamente el curso que está a su cargo a través de técnicas pedagógicas; brinda consejería, E y muestra una conducta proba y responsabilidad institucional (Romero, 2014).

Práctica docente.

Son los hábitos que presenta un docente durante el desarrollo de sus clases. Cabe añadir, que está conformado por procedimientos y conductas durante su quehacer profesional. (Saavedra, 2021)

Programa o planes de estudio.

Se centra en la práctica, mejorando el PEA, integrando contenidos aplicados a situaciones complejas con el propósito de mejorar la autonomía en las personas y cambiar la visión del docente hacia un facilitador (Ayarza y González, 2008).

En los IES de nuestro país, los programa o planes de estudio de estudios deben estar compuestas por tres componentes curriculares, donde el primero son las competencias técnicas o específicas, las cuales otorgan inserción en el trabajo, segundo son las competencias para la empleabilidad, aquí ya nos sugieren un mínimo que podemos considerar dentro de nuestra formación y finalmente están las Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo (EFSRT), ya que el engranaje de los tres componentes estarían asegurando el logro de las competencias. (MINEDU, 2022)

Proceso de enseñanza- aprendizaje.

La importancia del PEA que ejecuta el docente radica en emplear metodologías de la PP actualizadas, siendo una de ellas el aprendizaje basados en proyectos, ya que permite lograr a sus estudiantes el desarrollo de habilidades investigativas, críticas y creativas de un determinado conomiento (Serrano, 2023)

Propósitos de la evaluación.

La E en una institución educativa permite controlar la normatividad, como política de mejoramiento, de información, y de diagnóstico (Romero, 2014).

Satisfacción laboral.

Actualmente, es vista como un elemento primordial para cualquier actividad profesional. Asimismo, contiene instrumentos que le permite aplicar la E de la SL en una determinada institución. Por esta razón, los instrumentos también se pueden contextualizar que es lo que busca el docente para poder manifestar su SL. (Gómez-García et al., 2023).

Sílabo.

Es una herramienta académica, que evidencia el DD frente a sus estudiantes, plantea la programación curricular desarrollando objetivos, criterios y medios estratégicos del proceso de E estudiantil (Rossi, 2008).

Técnica didáctica.

Es la organización y dirección de los aprendizajes esperados que emplea el docente para iniciar su labor en aula (MINEDU, 2007).

Tecnologías de la información y la comunicación.

Esta es conocida como la era de la información y la comunicación y en un contexto como tal es una necesidad que los docentes estén preparados para responder a los desafíos que exige la globalización y los cambios vertiginosos que la tecnología introduce en la vida de las personas.

Por ejemplo, las TIC han posibilitado nuevas formas de interacción entre los seres humanos, han abierto posibilidades de participación en la sociedad en red para todas las personas con un mínimo acceso a Internet y en el ámbito educativo representan toda una nueva forma de vivenciar el proceso de enseñanza aprendizaje tanto para estudiantes como para docentes.

De acuerdo con Viñals & Cuenca (2018) la complejidad de las redes y la masificación de la información integran un mega cuerpo digital que podría considerarse caótico y que, no obstante, se encuentra estructurado y organizado, el cual genera aprendizajes diversificados, interculturales, colectivos y multifacéticos para todos sus usuarios.

Y especialmente en el caso de los docentes amplía sus posibilidades de interactuar en tiempo real con sus estudiantes y acceder a información útil y actualizada sobre temas pedagógicos y concernientes a su asignatura.

Una de las competencias más valoradas en el profesional de siglo XXI es la digital, por lo que un docente de este tiempo está en el deber de dominar las TIC y los ambientes digitales y aplicar sus conocimientos para organizar actividades que garanticen el aprendizaje de los estudiantes a través de la comunicación oral y escrita, para promover una ciudadanía digital responsable y un uso consciente de los recursos tecnológico.

Tras la pandemia por el COVID-19 el uso de las TIC tuvo un incremento exponencial sobre todo durante el PEA de los estudiantes de cualquier edad y lugar.

Asimismo, las TIC han demostrado ser una oportunidad de aprendizaje, logrando integrar en casi todas las personas una comunicación propia de las TIC, y al mismo tiempo se generaba un sentido de colaboración entre las que las empleaban.

De esta manera, el individuo transforma su mirada hacia las TIC y se adapta a sus prácticas y escenarios virtuales en favor su mejorar su PEA. (Mesa-Rave et al., 2023).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Gestión pedagógica*

2.2.1.1. Definiciones

a. **Educación superior.** Ley N°28044 y su Reglamento estableció que la EST fortalece la formación integral de las personas, cubriendo la demanda de la sociedad para lograr el desarrollo sostenible del país y su inserción laboral al mundo (Congreso de la República, 2003).

Como se expresa en las normativas del sector educación, en cada institución educativa existen niveles jerárquicos las mismas que guardan relación con la formación básica regular. Por ello, la ES tiene como labor fundamental lograr que sus egresados se especialicen en un determinado rubro y adquieran competencias laborales para el desarrollo de la sociedad.

La posición del MINEDU a través de la “Ley N°30512” (Congreso de la República, 2016) y su “Reglamento de Ley de Institutos” (Congreso de la República, 2017) permite identificar a detalle la GP que se brindan en los IES ponderando la formación modular orientada a la práctica. Asimismo, la formación académica brinda a sus estudiantes el utilizar equipos y herramientas tecnológicas que generen oportunidades de empleo en diferentes sectores, permitiéndoles adaptarse prontamente a los sectores productivos que los requirieran.

b. **Definición del docente.** Como afirman Hidalgo y Bretonche (2010), el docente es el agente principal en la conducción PEA.

También es importante resaltar lo que proponen Almuiñas y Galarza (2013), manifestando que el docente es un sujeto que, solo o en grupo realiza las actividades propias de su quehacer académico profesional, respetando su independencia e identidad dentro de la institución educativa en la que labore.

Por otro lado, Ley N°30512 expresa que un docente en la ES promueve valores hacia el respeto de los derechos humanos, la pluralidad, la tolerancia y la democracia; también tiene

como responsabilidad una gama de tareas y funciones relacionadas a la exploración y la aplicación de la ciencia y la tecnología, las mismas que están distribuidas dentro de sus horas lectivas, en el aula, y sus horas no lectivas fuera de ella.

La R.V.M. N°213-2019-MINEDU, define los dominios y las competencias de un docente en la EST. Asimismo, su desempeño será en aula, taller o laboratorio; y en cuanto a sus actividades estarán relacionadas al diseño curricular, asesorías, consejería y tutoría académica en investigación aplicada e innovación tecnológica, fortaleciendo el trabajo docente como responsable del PEA.

2.2.1.2. Gestión pedagógica.

a. Definición de la gestión pedagógica. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO) el año 2011 definió que la GP posee procedimientos, medios e instrumentos que le permiten gestionar operativamente el PCI, contando con la labor docente como responsable del PEA.

Durán (2013). Menciona que la GP tiene por finalidad lograr el PEA, por eso hace uso de conocimientos prácticos, también se debe desarrollar la ética y moral que deben estar plasmados en el PEI a través de estrategias, recursos entre otros.

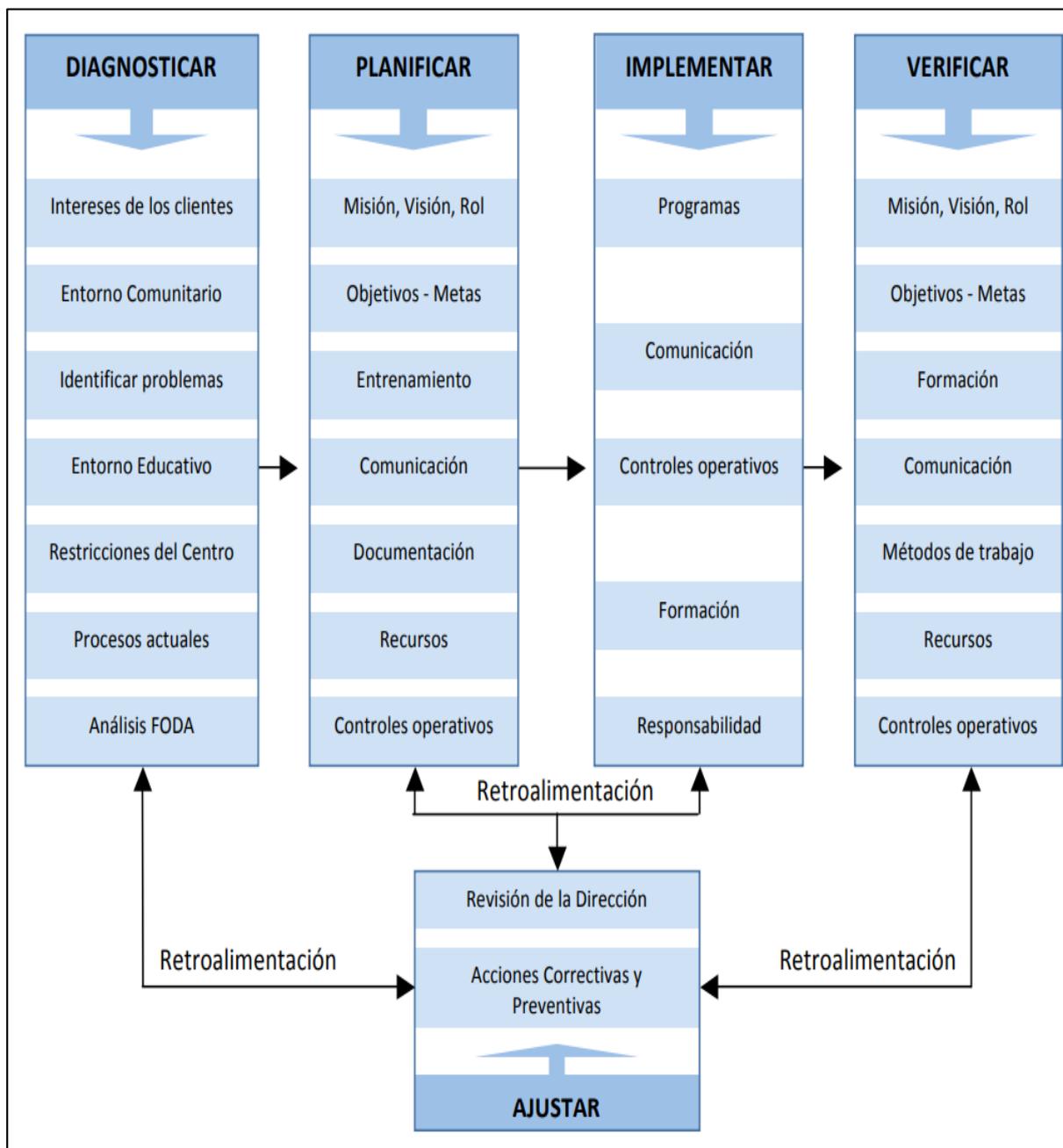
Esto indica, que la GP es la muestra de integración de capacidades y competencias requeridas y actualizadas que debe tener todo docente durante la planeación, organización, ejecución y finalmente la E del PEA, y que dicho trabajo debe estar alineado con las políticas institucionales.

La Ley N° 30512 y su Reglamento describen que la GP son cargos de responsabilidad ocupados por docentes que tienen el perfil profesional y la experiencia laboral para desempeñarse en dichas áreas. Asimismo, en los IES, los cargos de gestión solo pueden ser ocupados por el personal docente nombrado y que sea parte de la CPD.

b. **Modelos de la gestión pedagógica.** De acuerdo con Cerdas et al. (2008) proponen un Modelo de GP, encaminado a ordenarse en fases o ciclos que permitan la innovación de la institución educativa, se muestra el resumen de dicho modelo:

Figura 1

Modelo de gestión pedagógica



Nota. La figura detalla las fases de innovación o ciclo de mejoramiento continuo del modelo de GP, en una institución educativa. Fuente: Cerdas et al. (2008, p. 17)

Empleando las palabras de las autoras, proponen que su modelo de GP radica en cuatro fases o ciclos de mejoramiento continuo interrelacionadas de manera constante para que la institución educativa este a la vanguardia de este siglo. Por ello, la primera fase es de diagnóstico donde se realiza un análisis FODA, la segunda fase es de planeamiento, estableciendo planes de acción dirigidas a cumplir de sus metas institucionales; la tercera fase es de implementación, donde la comunicación y la capacitación permitirán que se realice adecuadamente un trabajo planificado y como última fase es la de verificación, y en ella se ajusta lo planificado. Es así que en todas las fases o ciclos que se presentan en este modelo de GP deben trabajar proporcionadamente y en armonía, asimismo para el éxito del PEA todos los actores involucrados deben estar comprometidos para alcanzar el triunfo de la gestión.

Otro modelo de GP es el que sostiene Barrera (2017), el cual indica que:

Figura 2

Modelo de gestión pedagógica de Barrera



Nota. La figura indica cada competente de la GP muestra la relación con el PEA del estudiante en aula. Fuente: Barrera (2017, p. 25)

Empleando las palabras de Barrera el modelo de GP busca la contribución de los actores involucrados en la mejora de la CE para actualizar el PCI, donde este documento de gestión debe contextualizar con documentos normativos como referencia teórica y el trabajo práctico por parte del personal docente para la preparación PEA en aula.

c. Procesos de la gestión pedagógica. Zurita (2015) expresa que los procesos de GP están centrados en desarrollar el currículo. Para ello, necesitará la actualización y capacitación constante de todo el personal docente y administrativo como meta institucional en búsqueda de la CE de sus estudiantes.

Como lo hace notar Cruz (2018), la GP cuenta dos procesos fundamentales que sirven de apoyo y a su vez le permite desarrollar su labor, donde uno de ellos es el proceso administrativo, que planifica los recursos humanos y materiales destinados para el proceso curricular; y el otro proceso es de investigación sirviendo como base teórica para analizar diferentes enfoques o teorías educativas que diseñe un modelo pedagógico que este contextualizado a esa realidad educativa.

d. Dimensiones de la gestión pedagógica. Durán (2013) afirma que la GP está conformada por tres dimensiones como: el planear todo el PEA de sus estudiantes; ejecutar dicho proceso educativo utilizando instrumentos didácticos en el salón de clases y finalmente evaluar todo lo trabajado.

Pisconte et al. (2018) proponen que la GP posee tres dimensiones bien marcadas y que fungen de pilares siendo el primero la planificación, ya que en él se prevé lograr los objetivos institucionales; segundo la ejecución el cual permite que el docente oriente su labor pedagógica en aula y finalmente realice una E obteniendo resultados que permitan a la institución educativa diagnosticar y valorar lo planificado.

A manera de conclusión, podemos resaltar tres tópicos muy importantes que han permitido a la GP un desarrollo constante y actualizado por docentes cualificados en una institución educativa siendo:

1. Planificación curricular. Es uno de los primeros pasos de la gestión, y consiste en estructurar acciones anticipadas del PEA y a través de un trabajo colaborativo los docentes prevén el conjunto de operaciones formativas y pedagógicas durante un período de tiempo específico.

En la opinión de Salinas (2017) la PC parte de la observación del entorno, organización, distribución de las capacidades, contenidos, actividades de aprendizaje, RD, estrategias metodológicas y criterios de E empleados durante todo el PEA.

Por otro lado, la R.V.M. N°049-2022-MINEDU, deben estar gestionados de manera colaborativa entre el personal directivo y los miembros de la comunidad educativa, buscando garantizar que sus docentes estén capacitados en materia de PC e innovación pedagógica.

2. Práctica pedagógica. Zurita (2015) expone que la PP es responsabilidad del docente, a través de un desempeño eficiente y eficazmente durante todo proceso curricular. Para ello es primordial generar un clima laboral adecuado, fomentando la vinculación y el compromiso con la institución educativa, sin dejar de lado su actualización y capacitación constante.

Asimismo, Guzmán (2016) afirma que todo docente debe ser ducho en temas que se relacionan con el curso que va a enseñar, permitiéndoles manejar los contenidos y actividades que brinden a sus estudiantes.

3. Recursos didácticos. Para Salinas (2017) los RD son todos los medios y materiales educativos aplicados por los docentes durante sus sesiones de clases en favor de lograr el aprendizaje deseado durante la estructuración del diseño curricular.

Por lo tanto, el empleo de los RD como lo sostiene Guzmán (2016), menciona que son utilizados por medio de técnicas comprensibles y adecuadas en el PEA.

2.2.2. Evaluación del desempeño docente

2.2.1.1. Definiciones

a. Definición de Evaluación. se concibe como proceso metódico que proporciona información útil, emitiendo juicios de valor y relacionado con el fin que persigue. (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2020)

Cáceres et al. (2018) sostienen que la E es un proceso significativo, formativo y continuo, donde el docente es consciente de la pluralidad de aprendizaje estudiantil considerando indicadores de E. Por ello, informa a los educandos sobre los criterios y mecanismos que serán aplicados para evaluarlos, y durante el proceso de E debe proponer oportunidades de mejora, la retroalimentación y la corrección del error.

b. Definición del desempeño docente. Para Machain y Galván (2019), mencionan que en el DD se muestra las competencias y capacidades pedagógicas del PEA, durante su quehacer profesional. Para ello cuenta con tareas y funciones propias que orientan, guían y evalúa su trabajo.

Desde la posición de Corona (2013), el DD presenta acciones que se complementan y se ven ejecutadas antes, durante y después de su sesión de clase. Además, implica la planificación, coordinación y gestión del PEA, finalizando en un informe o reporte dirigido a la institución donde labora.

2.2.1.2. Evaluación del desempeño docente. Guzmán (2021) señala que la E del DD responde a distintos propósitos institucionales que desarrollan el proceso formativo y su orgánica.

Corona (2013), afirma que la E del DD es esencial en la gestión administrativa y GP, ya que garantiza capacitaciones permanentes y continuas, ofreciendo al docente condiciones laborales necesarias y enrumbadas a la CE.

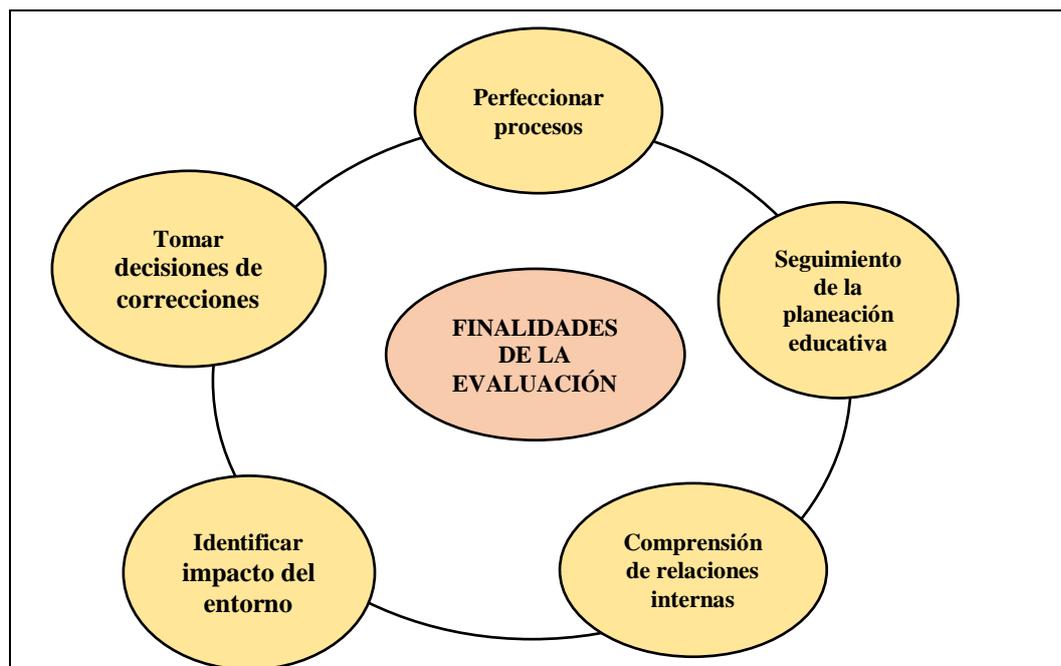
Asimismo, Bayona y Pérez (2021), mencionan que la E del DD sirve de fuente reflexiva y de mejora para los docentes sobre aspectos relevantes del PEA y también brinda información para la toma de decisiones institucionales.

En la Ley N° 30512 y su Reglamento subrayan que la E del DD es una condición para la permanencia en la CPD, ya que, permitiría la mejora continuamente de las PP logrando la CE.

a. **Finalidad de la evaluación del desempeño docente.** Como afirman Munch et al. (2010) la E procura alcanzar cinco finalidades:

Figura 3

Finalidades de la evaluación de Munch



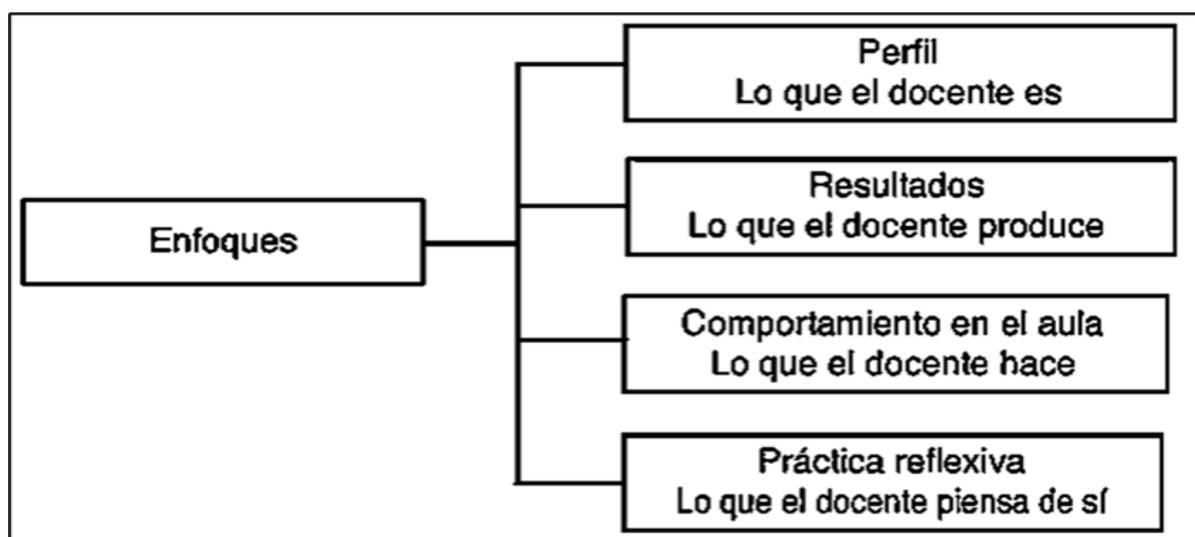
Nota. La figura señala las finalidades que tiene la E para su desarrollo. Fuente: Munch et al. (2010, p. 185)

Munch et al. (2010) plantean que tras la E del DD enmarca cinco finalidades definidas siendo la primera el buscar constantemente de la CE, segundo perfeccionar los PEA tras el desempeño y los resultados de los estudiantes; tercero que el docente planifique adecuadamente su trabajo, cuarto entender el impacto de la E es decir su realidad y en último lugar asumir decisiones a partir de resultados de la E.

b. Modelos de la evaluación del desempeño docente.

Figura 4

Enfoque de los modelos de la evaluación de desempeño docente de Montenegro



Nota. La figura grafica los enfoques divididos en cuatro modelos de E del DD. Fuente: Montenegro (2003, p. 33)

Montenegro (2003) indica la existencia de cuatro modelos de E que tienen como punto central la mejora del DD, un modelo es centrado en el perfil docente, teniendo en cuenta los grados académicos y experiencia profesional.

Otro modelo se centra en los resultados, evidenciando los logros de aprendizajes de los estudiantes. Otro modelo se basa en el comportamiento docente en aula, generando un espacio propicio y comprometido para el PEA.

Por último, el modelo centralizado en la práctica reflexiva docente, generado juicios de valor de su quehacer educativo.

Por último, el modelo centralizado en la práctica reflexiva docente, generando juicios de valor de su quehacer educativo.

La tesis de Elizalde y Reyes (2008), proponen como modelo una E del DD utilizar distintos puntos de vista para realizar la E, uno de ellos está centrado en el sentir de los alumnos; que son una fuente de información directa para evaluar la PP.

Otro modelo de E por pares; es realizado por docentes internos o externos de la institución y son ellos los que evaluarán la experiencia profesional de sus compañeros.

También se tiene el modelo de autoevaluación; que permite al mismo docente realizar su propia valoración y finalmente, el modelo de E a través de portafolio que permite acreditar el trabajo formativo y sumativo del estudiante evaluando distintos recursos empleados en el PEA.

c. Procesos de la evaluación del desempeño docente. En cuanto a los procesos de E del DD la investigación de Corona (2013) sostiene que:

Figura 5

Proceso de la evaluación del desempeño docente de Corona



Nota. La figura indica el proceso de E del DD, enfocada al mejoramiento de la CE institucional y del docente. Fuente: Corona (2013, p. 69)

De acuerdo con Corona, toda institución educativa perteneciente a la ES debe contar un sistema de E del DD que reconozca, registre y valore el trabajo profesional que realiza el docente.

De esta manera, se inicia con una preparación del proceso, luego se desarrolla la E, se analiza la información y por último se hace el seguimiento individual e institucional del proceso evaluativo, con la finalidad de fortalecer las capacidades profesionales del docente.

d. Dimensiones de la evaluación del desempeño docente. para Rueda y Landesmann (1999) la E del DD presenta dimensiones como: dominio de una asignatura; estructura de objetivos y contenidos de una clase; tener claridad expositiva y cualidades de interacción; y la E del aprendizaje.

También, el MINEDU (2007), destaca que las dimensiones de la E del DD son desempeños del trabajo pedagógico donde se reconoce su profesionalismo y se deriva de la investigación, del juicio de especialistas y su experiencia” (p.11).

1. Planificación del curso o asignatura. El MINEDU (2014a) indica que la planificación se caracteriza por la coherencia que muestra los contenidos en la programación curricular; así como por la creatividad de la PP la cual debe motiva al educando a lograr los aprendizajes.

Además de la contextualización de la enseñanza, implica considerar las particularidades del entorno geográfico de los estudiantes, su cultura, la idiosincrasia de su pueblo etc. Asimismo, en la planificación se especifica recursos, herramientas, medios y materiales obligatorios para desarrollar actividades educativas accesibles; la organización de secuencia y estructura de las sesiones, así como la clara relación de éstas con los propósitos de aprendizaje y la distribución efectiva del tiempo también debe incluirse en la planificación, por último, se diseña la E.

Asimismo, Carriazo et al. (2020), señala que la planificación pedagógica y didáctica parte de una necesidad.

Los docentes estudian el escenario educativo en el que se encuentran y organizan sus acciones pedagógicas didácticas para actuar frente a las necesidades de aprendizaje encontradas, respetando los parámetros dados en la programación curricular y seleccionar contenidos de enseñanza establecidos a nivel nacional; sin embargo, la planificación del curso admite la creatividad del docente con respecto a la forma de la enseñanza.

Finalmente, el MINEDU (2014b) involucra un trabajo colegiado entre los docentes, teniendo en cuenta criterios de coherencia como los PEA, los contenidos de aprendizaje, los recursos y la E.

De esta manera, la planificación implicaría una revisión constante de las acciones pedagógicas y didácticas.

2. Dominio del curso o asignatura. Tal como lo refiere el MINEDU (2014b), el docente demuestra su formación para el PEA contando con su nivel de conocimiento actualizado del curso o asignatura.

De esta manera, involucra la solvencia en el dominio de información sobre su área de enseñanza, y la habilitación para resolver dudas, cuestionamientos e intereses de aprendizaje, explicando relaciones entre hechos y describiendo problemáticas que ayuden a comprender su realidad.

El dominio de la asignatura o curso es una prioridad en el docente, la constante actualización de la información y el conocimiento representan, un reto para el profesional pues exige un compromiso continuo. Como lo argumentan Benítez y Ramírez (2018), incluso durante la formación docente inicial se enfatiza en la relevancia del manejo de los contenidos de enseñanza que harán del maestro un profesional potencialmente competente.

Por el contrario, cuando el docente no demuestra una multiplicidad en la aplicación de las estrategias, métodos y técnicas su PP se torna tradicional, repetitiva y perdiendo la posibilidad del factor sorpresa que motive a los estudiantes hacia el aprendizaje y despierte la curiosidad en ellos (Jiménez y Robles, 2018).

Por consiguiente, su aplicación diversificada es una demostración de la versatilidad del docente, y manifiesta cuánta preparación posee con respecto a sus competencias pedagógicas y académicas.

3. Motivación y comunicación docente. La motivación en el docente es una ventaja para lograr las metas educativas, sobre todo cuando asume un rol de liderazgo dentro de la institución, como lo expone el MINEDU (2014b), cuando se cuenta con un docente líder es frecuente ver su interés en desarrollar trabajos con eficiencia, pues la motivación implica la capacidad de integración y vinculación significativa.

Asimismo, la motivación docente presenta un resultado directo en los estudiantes, ya que, se demuestra en la participación activa y dinámica de ellos durante diferentes sesiones del PEA.

De esta manera, el docente demuestra que al saber construir una asignatura interesante y complementarlo con una actitud positiva logran fomentar la curiosidad por el aprendizaje (Vidal et al., 2020).

Como lo manifiesta Astráin (2019), todo parte de cuán motivado se encuentra el docente para incentivar a sus colegas a realizar un trabajo de calidad; valorando los logros del PEA de sus estudiantes y promoviendo los trabajos cooperativos para adquirir las metas educativas.

Por otro lado, la comunicación del docente como lo manifiesta Pérez (2017), es una profesión eminentemente socializadora, porque permite integración del conjunto de miembros

de la institución en un clima idóneo para el PEA y a su vez para la creación de relaciones estratégicas entre los agentes educativos.

Cabe añadir, que una de las competencias más valoradas en un docente es la comunicación, ya que, permite mantener una constante interacción entre todos los integrantes de la comunidad educativa en general, resaltando así sus habilidades como comunicador para lograr interacciones saludables y democráticas (Del Barrio et al., 2019).

Para terminar, la competencia comunicativa del docente debe ser valorada porque a través ella se promueve la comunicación asertiva y la escucha activa para relacionarse con los demás. Además, demuestra una conducta ética evidenciando la coherencia entre lo que dice y hace, pues es una figura representativa y educa a las futuras generaciones.

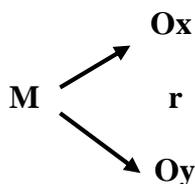
III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se empleó la investigación Básica, cuyo objetivo es generar nueva información para la ampliación y profundización de las diferentes teorías sociales (Carrasco 2009). Asimismo, se utilizó el nivel explicativo que se refiere al análisis de las relaciones entre las variables, buscando explicar los fenómenos observados. Según Hernández, et al. (2014).

El diseño aplicado fue el descriptivo correlacional, cuyo objetivo es correlacionar las variables de estudio, tal como se señala:



Donde:

M es la muestra

Ox es la primera variable

Oy es la segunda variable

r..... es la relación que existe entre variables.

3.2. Población y muestra

Población. El Diccionario de la Real Academia Española (2014), indica que la población es un conjunto de personas, u objetos que son sometidos a una evaluación a través de muestreo.

La población la conforman 56 docentes del ITA.

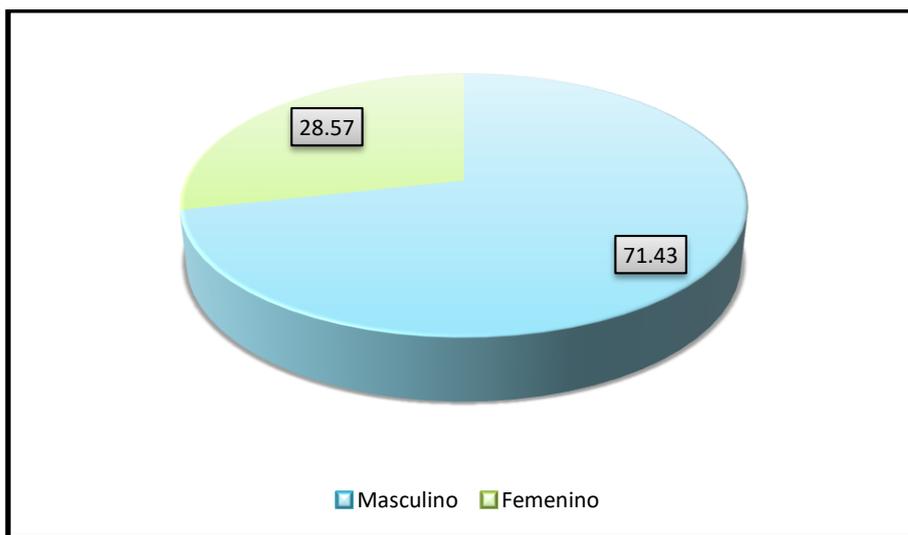
Muestra. La muestra es una parte de la población.

Como es un número accesible se trabajó con todos los 56 docentes, denominándose población censal.

Tabla 1

Muestra de estudio según sexo

Sexo	N°	%
Masculino	40	71,43
Femenino	16	28,57
Total	56	100,00

Figura 6*Muestra de estudio según sexo*

Nota. Se observa que el 71,43% de la muestra pertenece al sexo masculino y el 28,57% pertenece al sexo femenino.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión pedagógica	1. Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño curricular - Competencias - Unidades didácticas - Silabo - Sesión de aprendizaje - Metodología
	2. Práctica pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Vocación - Ética - Desempeño - Carisma - Clima laboral - Identidad institucional
	3. Recursos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> - Medios o materiales educativos - Técnicas metodológicas - Estrategias metodológicas - Contenidos o actividades de enseñanza
Desempeño docente	1. Planificación del curso o asignatura	<ul style="list-style-type: none"> - Programación de cursos - Contextualización de la enseñanza - Coherencia de contenidos - Distribución de tiempo - Proceso de evaluación
	2. Dominio del curso o asignatura	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimiento - Dominio de la información - Preparación docente - Versatilidad docente - Actualización docente
	3. Motivación y comunicación docente	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo docente - Participación activa - Eficiencia - Eficacia - Comunicación asertiva - Claridad - Interacción - Socialización

3.4. Instrumentos

Las técnicas que se utilizaron en la indagación son la encuesta para las dos variables, y el instrumento fue el cuestionario.

Tabla 3

Ficha técnica de la encuesta para medir la gestión pedagógica

Nombre del Instrumento: Encuesta para medir la gestión pedagógica

Autora: La investigadora

Administración: Individual.

Tiempo Aplicación: En promedio de 20 minutos.

Propiedades psicométricas: La variable, está compuesta por 3 dimensiones:

1. Planificación curricular
2. Práctica pedagógica
3. Recursos didácticos

La encuesta comprende 17 ítems, con respuestas tipo Likert.

Validez por juicio de expertos (ver anexo)

Confiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach = ,969

Tabla 4*Ficha técnica de la encuesta para medir el desempeño docente*

Nombre: Encuesta para medir el desempeño docente

Autora: La investigadora

Administración: Individual**Tiempo Aplicación:** En promedio de 20 minutos.**Propiedades psicométricas:** La variable, está compuesta por 3 dimensiones:

1. Planificación del curso o asignatura
2. Dominio del curso o asignatura
3. Motivación y comunicación docente

La encuesta comprende 18 ítems, con respuestas tipo Likert.

Validez por juicio de expertos (ver anexo)

Confiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach = ,977

3.5. Procedimientos

Se tabularon en formato Excel, tablas de interpretación y análisis relacional de resultados. De acuerdo a las respuestas clasificadas en un contexto analítico, donde se colocaron los datos obtenidos.

3.6. Análisis de datos

Se analizaron todas las dimensiones reforzando la valoración con las tablas correspondientes y finalmente se realizó la interpretación de los resultados.

Para calcular comprobar las hipótesis, se empleó la prueba Pearson.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de las variables de estudio

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable (X): Gestión pedagógica

Procedemos a mostrar los resultados de cada dimensión:

4.1.1.1. Resultado total de la variable (X): Gestión pedagógica

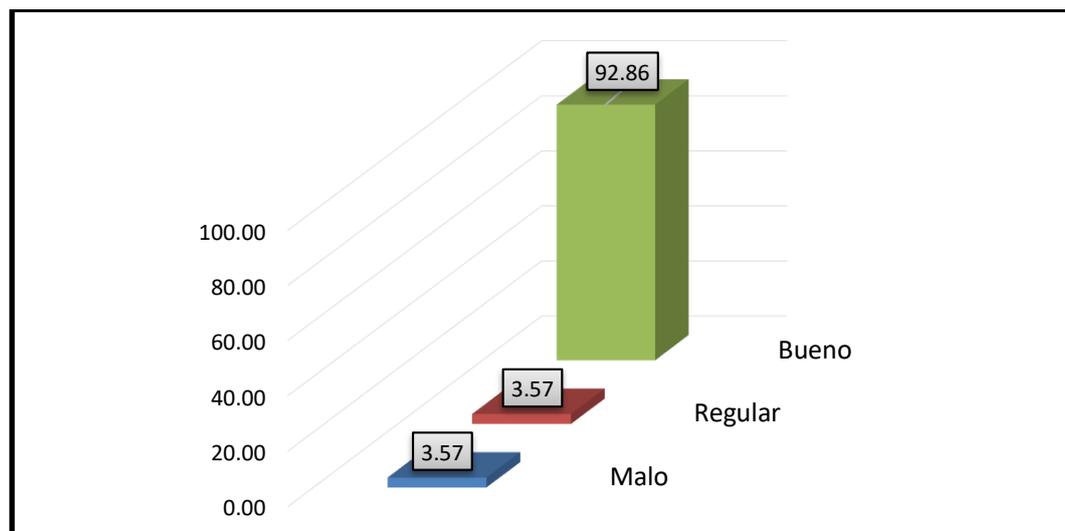
Tabla 5

Gestión pedagógica

	F	P
M	2	3,57
R	2	3,57
B	52	92,86
T	56	100,00

Figura 7

Gestión pedagógica



Nota. Según el gráfico el 92,86% de los docentes, indican que la Gestión Pedagógica es buena, el 3,57% indican que es regular y el 3,57% indican que es mala.

4.1.1.2. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (X): Gestión

pedagógica

Presenta tres dimensiones:

1. Planificación Curricular
2. Practica Pedagógica
3. Recursos Didácticos

A continuación, los resultados.

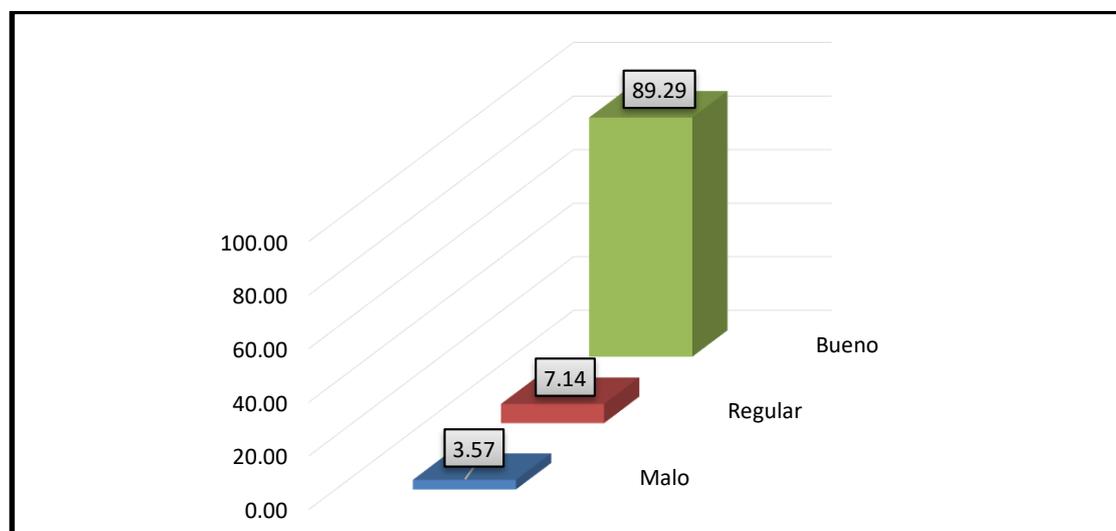
Tabla 6

Planificación curricular

	F	P
M	2	3,57
R	4	7,14
B	50	89,29
T	56	100,00

Figura 8

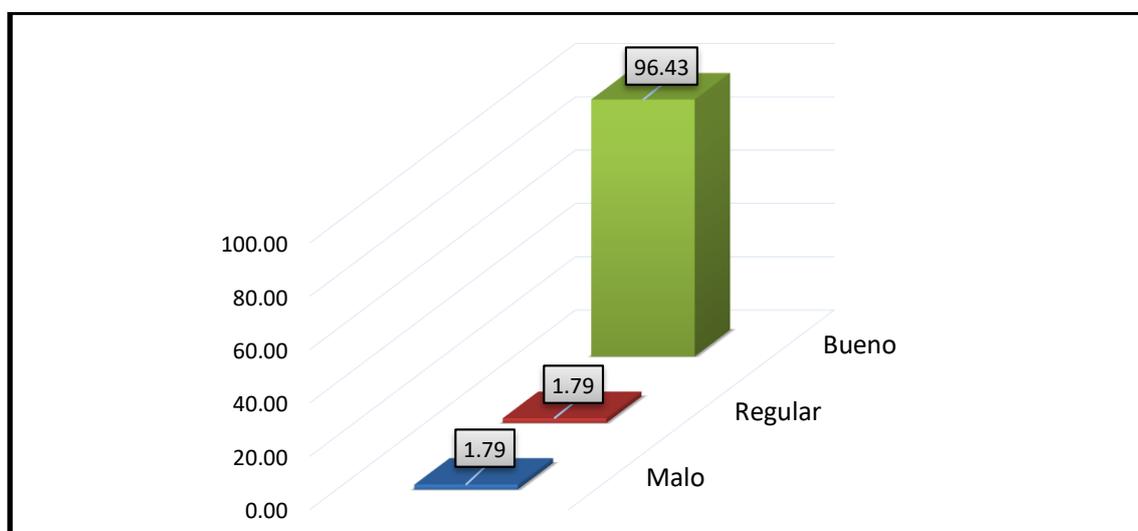
Planificación curricular



Nota. Según el gráfico muestra que, el 89,29% de los docentes, indican que la Planificación Curricular es buena, el 7,14% indican que es regular y el 3,57% indican que es mala.

Tabla 7*Práctica pedagógica*

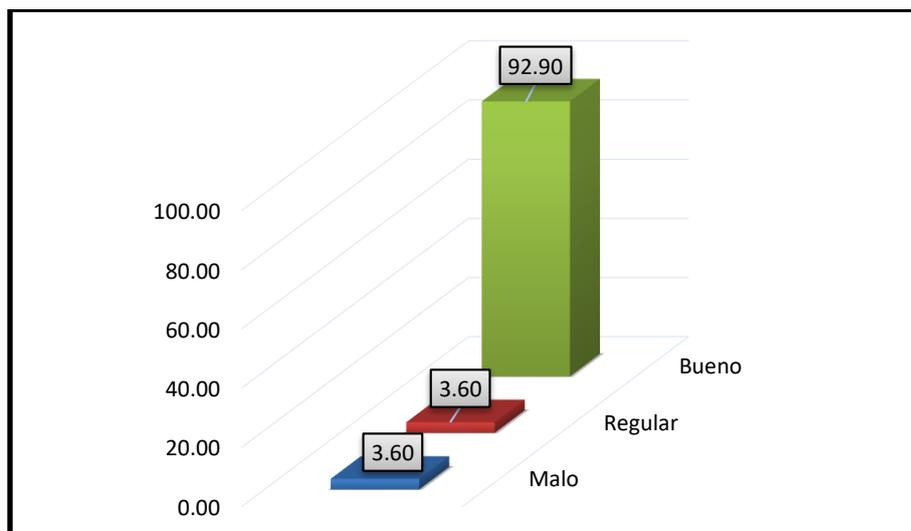
	F	P
M	1	1,79
R	1	1,79
B	54	96,43
Total	56	100,00

Figura 9*Práctica pedagógica*

Nota. Según el gráfico muestra que, el 96,43% de los docentes, indican que la Práctica Pedagógica es buena, el 1,79% indican que es regular y el 1,79% indican que es mala.

Tabla 8*Recursos didácticos*

	F	P
M	2	3,60
R	2	3,60
B	52	92,90
T	56	100,00

Figura 10*Recursos didácticos*

Nota. Según el gráfico muestra que, el 92,90% de los docentes, indican que los Recursos Didácticos son buenos, el 3,60% indican que son regulares y el 3,60% indican que son malos.

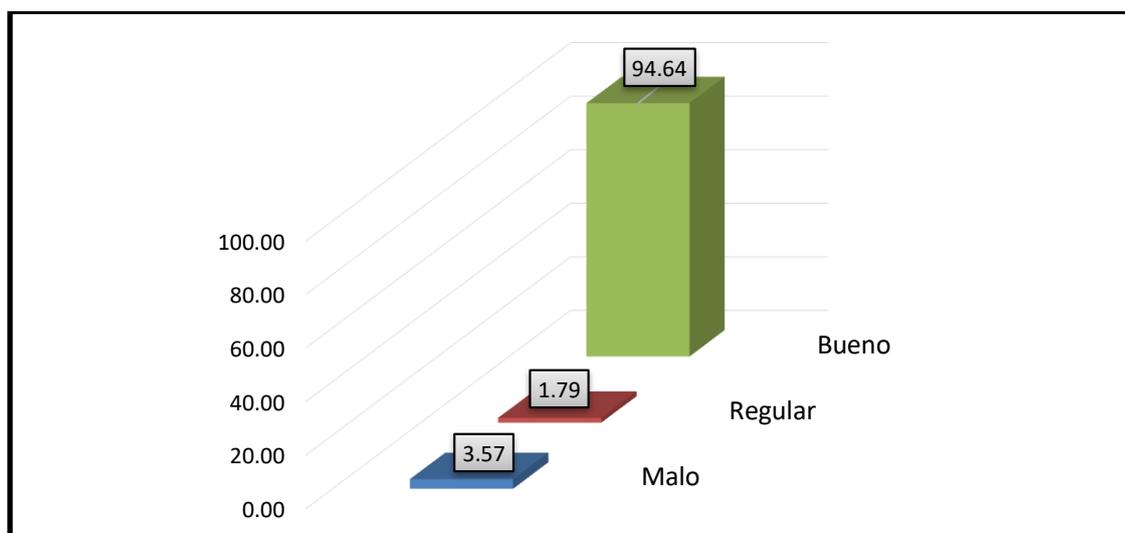
4.1.2. Resultados descriptivos de la variable (Y): Desempeño docente

Procedemos a mostrar los resultados de cada dimensión:

4.1.2.1. Resultado total de la variable (Y): Desempeño docente

Tabla 9*Desempeño docente*

	F	P
M	2	3,57
R	1	1,79
B	53	94,64
T	56	100,00

Figura 11*Desempeño docente*

Nota. Según el gráfico muestra que, el 94,64% de los docentes, indican que el Desempeño Docente es bueno, el 3,57% indican que es malo y el 1,79% indican que es regular.

4.1.2.2. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (Y):

Desempeño docente

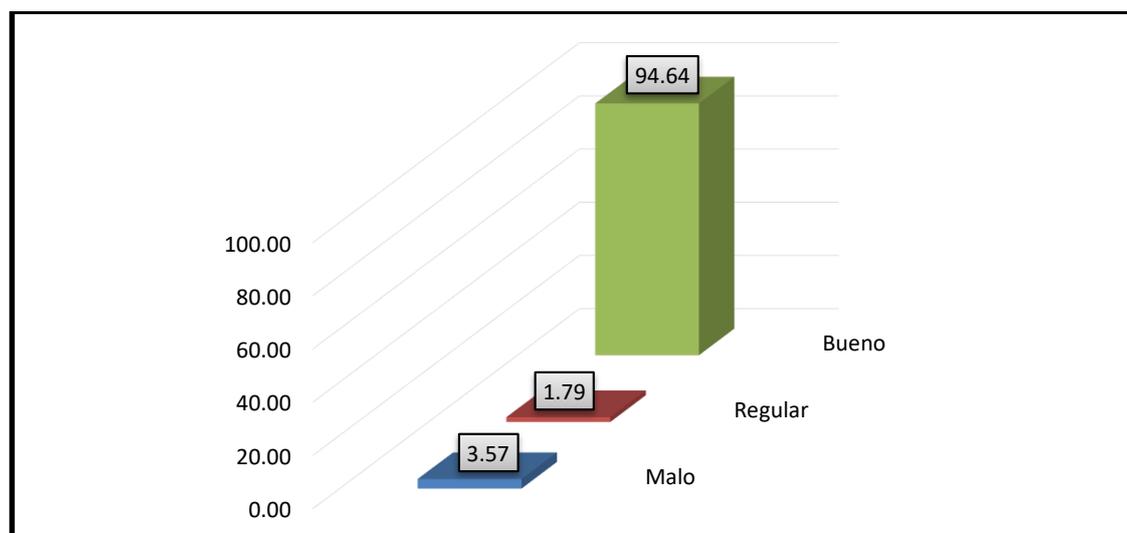
La variable tiene tres dimensiones:

1. Planificación del curso o asignatura
2. Dominio del Curso
3. Motivación y Comunicación Docente

A continuación, se muestran los resultados:

Tabla 10*Planificación del curso o asignatura*

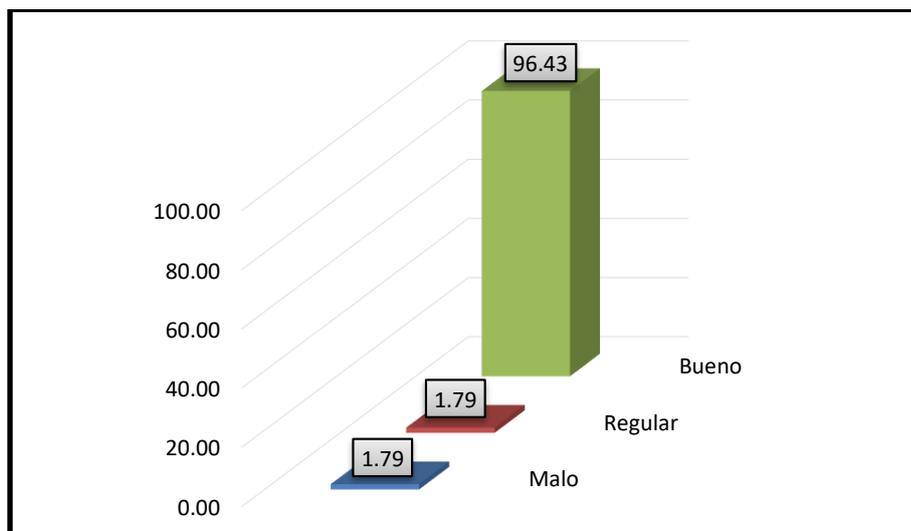
	F	P
M	2	3,57
R	1	1,79
B	53	94,64
T	56	100,00

Figura 12*Planificación del curso o asignatura*

Nota. Según el gráfico muestra que, el 94,64% de los docentes, indican que la planificación del curso o asignatura es buena, el 3,57% indican que es mala y el 1,79% indican que es regular.

Tabla 11*Dominio del curso o asignatura*

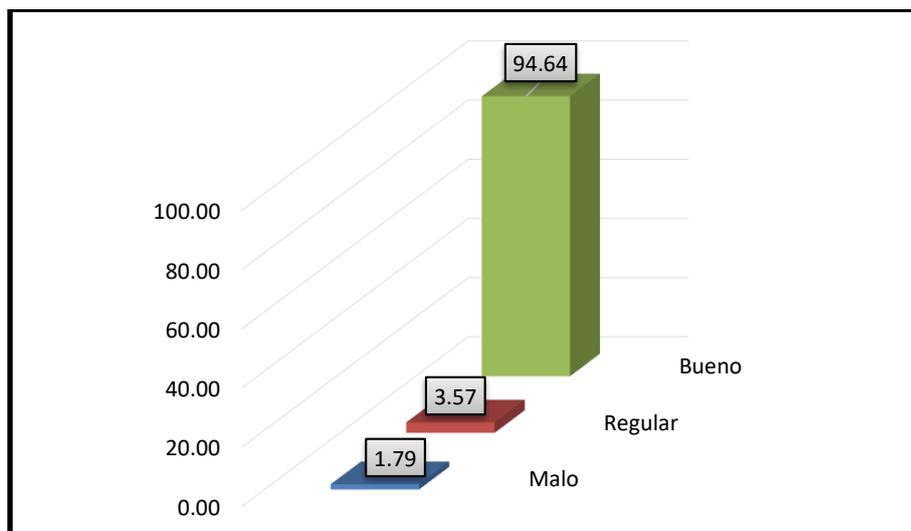
	F	P
M	1	1,79
R	1	1,79
B	54	96,43
T	56	100,00

Figura 13*Dominio del curso o asignatura*

Nota. Según el gráfico muestra que, el 96,43% de los estudiantes, indican que el Dominio del Curso es bueno, el 1,79% indican que es regular y el 1,79% indican que es malo.

Tabla 12*Motivación y comunicación docente*

	F	P
M	1	1,79
R	2	3,57
B	53	94,64
T	56	100,00

Figura 14*Motivación y comunicación docente*

Nota. Según el gráfico muestra que, el 94,64% de los docentes, indican que la Motivación y Comunicación Docente es buena, el 3,57% indican que es regular y el 1,79% indican que es mala.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 13

Prueba de Kolmogorov- Smirnov para la variable: Gestión pedagógica

		Gestión Pedagógica	Planificación curricular	Práctica pedagógica	Recursos didácticos
N		56	56	56	56
Parámetros normales	Media	60,9643	20,7143	25,9821	14,2679
	Desv. Desviación	9,03320	3,56607	3,86824	2,26026
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,218	0,178	0,306	0,260
	Positivo	0,218	0,178	0,301	0,222
	Negativo	-0,206	-0,159	-0,306	-0,260
Estadístico de prueba		0,218	0,178	0,306	0,260
Sig. asintótica(bilateral)		,000c	,000c	,000c	,000c

Tabla 14

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable: Desempeño docente

		Desempeño Docente	Planificación del curso o asignatura	Dominio del curso o asignatura	Motivación y comunicación docente
N		56	56	56	56
Parámetros normales	Media	64,9286	17,6607	18,0714	29,1964
	Desv. Desviación	9,45200	2,63733	2,87217	4,32926
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,227	0,248	0,252	0,270
	Positivo	0,227	0,188	0,251	0,259
	Negativo	-0,217	-0,248	-0,252	-0,270
Estadístico de prueba		0,227	0,248	0,252	0,270
Sig. asintótica(bilateral)		,000c	,000c	,000c	,000c

En las tablas 13 y 14 se muestran los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov, dado que la base de datos está compuesta por más de 50 datos. Encontrando valores de p mayores de 0,05; por ello al demostrar que los datos siguen una distribución normal, para comprar las hipótesis, se empleó la estadística no paramétrica: Pearson.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión Pedagógica y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la Gestión Pedagógica y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.

- **Resultado estadístico:**

Tabla 15

Correlación Pearson: Gestión pedagógica y el desempeño docente

		Desempeño docente	
		Coefficiente de correlación	,834**
Pearson	Gestión pedagógica	Sig. (bilateral)	0,000
		N	56

Nota. Se evidencia una correlación positiva considerable entre la Gestión Pedagógica y el Desempeño Docente con $r = 0,834$ y $p < 0,05$. A partir de ello, **se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

4.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la Planificación Curricular y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la Planificación Curricular y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Resultado estadístico:**

Tabla 16

Correlación Pearson: Planificación curricular y el desempeño docente

		Desempeño docente	
Pearson	Planificación curricular	Coeficiente de correlación	,756**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	56

Nota. Se evidencia una correlación positiva considerable entre la Planificación Curricular y el Desempeño Docente con $r = 0,756$ y $p < 0,05$. A partir de ello, **se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la Práctica Pedagógica y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la Práctica Pedagógica y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Resultado estadístico:**

Tabla 17

Correlación Pearson: Práctica pedagógica y el desempeño docente

		Desempeño docente	
Pearson	Práctica pedagógica	Coefficiente de correlación	,891**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	56

Nota. Se evidencia una correlación positiva considerable entre la Práctica Pedagógica y el Desempeño Docente con $r = 0,891$ y $p < 0,05$. A partir de ello, **se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre los Recursos Didácticos y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.

Ha: Existe relación significativa entre los Recursos Didácticos y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Resultado estadístico:**

Tabla 18

Correlación Pearson: Recursos didácticos y el desempeño docente

		Desempeño Docente	
Pearson	Recursos didácticos	Coefficiente de correlación	,891**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	56

Nota. Se evidencia una correlación positiva considerable entre los Recursos Didácticos y el Desempeño Docente con $r = 0,891$ y $p < 0,05$. A partir de ello, **se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de resultados

Los resultados de la hipótesis general muestran una correlación positiva considerable entre la GP y el DD con $r = 0,834$ y $p < 0,05$. Significa que hay un buen trabajo que se viene realizando en relación a la gestión pedagógica y desempeño docente y para buscar la calidad y seguir mejorando permanentemente.

Por lo que es importante recomendar seguir con las capacitaciones y talleres a los docentes a fin de seguir desarrollando sus competencias profesionales, que aseguren la sostenibilidad y un servicio de calidad.

Al respecto encontramos varias similitudes con las tesis de los antecedentes, se expone a continuación.

Según las investigaciones realizadas a nivel nacional el resultado coincide con los que halló Cabrera (2022) quien recomendó que continúe con charlas para seguir desarrollando la ML y la GP en sus docentes.

También armoniza con la tesis de Dulvina y Pillaca (2021), los cuales recomiendan a la institución educativa que su diseño curricular, recursos educativos, y E del DD guarde relación con la GP como parte de su CE.

La tesis de Quispe (2020) muestra una correlación significativa positiva y recomienda a los docentes continuar orientando y dirigiendo la PC con estrategias educativa actualizadas para la mejora de la CE.

Domínguez (2018) demostró en sus resultados una correspondencia significativa entre la GP y la PP, recomendando continuar con la GP en diferentes instituciones de Lima Metropolitana.

Para Quispe (2018) sus resultados mostraron una concordancia moderada, y recomendó trabajar con la GP para que aumente los niveles de DD y de esta manera, se optimice la CE institucional en Huancayo.

Álvarez (2019) demostró que existen diferencias en el DD entre los que tienen capacitaciones y los que no, ya que los que sí se actualizaron obtuvieron altas competencias y desempeños en los PEA. De esta manera, se recomendó a la institución proveer de capacitaciones permanentes a todos sus docentes.

La postura de Rojas (2019) determinó la existencia de una relación entre la E del DD y la SL, figurando una actitud reflexiva frente a la implementación de este sistema de E. para ello recomendó a los directivos crear una cultura de E del DD.

Para Vásquez (2018) sus resultados demostraron una asociación directa entre la E del DD y la CE, recomendando no descuidar la gestión del personal, la administrativa y la comunitaria.

Por otro lado, Bedoya et al. (2021), no encontró correlación entre sus variables de estudio; razón por la cual sugiere que se trabaje con la GP, su organización curricular y sus mecanismos de E con la finalidad de mejorar el trabajo docente.

En cuanto a las investigaciones realizadas a nivel internacional los resultados coincidían con la tesis de Páramo (2021) evidenciándose la existencia de una relación directa y significativa entre la GP y la MCD. Se recomendó a los directivos fortalecer el trabajo docente empleando habilidades lingüísticas en el contexto de la comunidad educativa.

También, en la tesis de Robalino (2021) se establece un plan de fortalecimiento para la GP sobretodo en docentes que no tienen el perfil pedagógico y se recomienda planificar, ejecutar y evaluar los PEA para la mejora de la GP del IES.

Barbera et al. (2021) demostraron que la GP es una estrategia académica con perspectiva interdisciplinaria y contextualizada. Por ello, deben desarrollar plataformas

tecnológicas incentivando el trabajo colaborativo entre docentes, estudiantes y comunidad. Ariza y Peñaranda (2019) sostienen que la institución debería efectuar una estrategia integral de la GP periódicamente empleando las fortalezas y debilidades de los PEA, para una mejora continua de la CE.

El trabajo por De Janón (2022) demostró una mejora continua en el PEA, detectando oportunidades y cambios en el docente. Recomendando a la institución ofrecer capacitaciones continuas para actualizar sus PEA.

La tesis de Mérida (2018) tuvo como objetivo aplicar una E del DD y sus resultados mencionaron que un alto porcentaje de docentes sí conocían de dicha herramienta y un porcentaje menor aseguraron que no. De esta manera, recomendó al personal directivo difundir la herramienta de E del DD y todos los docentes conozcan de los puntos a evaluar.

Tapia (2019) identificó que el rendimiento académico se optimizó tras una E del DD, recomendando que tras la utilización de ese instrumento se ayuda a planear estrategias de aprendizaje como políticas institucionales.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se puede evidenciar una correlación positiva considerable entre la GP y el DD, $r = 0,834$ y un valor de significancia $p < 0,05$.
- 6.2. En cuanto a la PC y el DD, se evidencia una correlación positiva considerable, $r = 0,756$ y un valor de significancia $p < 0,05$.
- 6.3. Con respecto a la PP y el DD, se evidencia una correlación positiva considerable, $r = 0,891$ y un valor de significancia $p < 0,05$.
- 6.4. En cuanto a los RD y el DD, se evidencia una correlación positiva considerable, $r = 0,891$ y un valor de significancia $p < 0,05$.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A la Jefatura del Departamento Académico del ITA, se le recomienda organizar oportunamente la GP durante el DD, a fin de que realice con anticipación la difusión y la capacitación constante de sus docentes en búsqueda de la mejora de la gestión institucional con CE.
- 7.2. A la Jefatura del Departamento Académico del ITA, se le recomienda velar que se cumpla la coherencia curricular y la ética profesional de sus docentes en cuanto a su PC, para ello empleara el silabo, una metodología de trabajo, la evaluación por competencias y su respectiva sesión de aprendizaje para obtener un clima laboral idóneo.
- 7.3 A los directivos del ITA y a la Jefatura del Departamento Académico del ITA, se le recomienda brindar un reconocimiento o felicitaciones debidamente documentado realzando la PP, la ética profesional y la identidad institucional que le permite desarrollar adecuadamente los PEA en sus estudiantes.
- 7.4 A la Jefatura del Departamento Académico del ITA, se le recomienda establecer un cronograma de entrega a los docentes de sus respectivos RD a todo el personal docente antes del desarrollo de su sesión de clase, permitiéndole establecer y aprovechar al máximo los tiempos y no se genere en cuanto a su quehacer diario.

VIII. REFERENCIAS

- Andrade, J., Vallejo, C., & Lechón, M. (2023). Políticas educativas para la enseñanza del inglés en la educación superior de Ecuador. *Cuestiones Políticas*, 41(77), 499–510. <https://doi.org/10.46398/cuestpol.4177.33>
- Álamo, M., & Falla, D. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales y morales en futuros docentes. *Psychology, Society & Education*, 15(1), 48–56. <https://doi.org/10.21071/pse.v15i1.15552>
- Almuñías, J. y Galarza, J. (2013). *La evaluación del desempeño del docente universitario. Experiencias institucionales y nacionales*. Universidad ECOTEC. <https://acortar.link/fWyBx4>
- Álvarez, G. (2019). *Evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas pertenecientes a la UGEL N° 01, año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis. Repositorio de Tesis digitales. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10606>
- Astráin, S. (2019). *Calidad educativa: la motivación docente como elemento clave*. [Tesis de maestría, Universidad de Navarra.]. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58269>
- Ariza, K. y Peñaranda, E. (2019). *Propuesta integral de gestión pedagógica como estrategia para el fortalecimiento del índice sintético de calidad educativa*. [Tesis de Maestría, Universidad de la Costa]. Repositorio CUC. <http://hdl.handle.net/11323/4927>
- Ayarza, H. y González, L. (2008). *Diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la educación superior*. Centro Interuniversitario de Desarrollo - CINDA. <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2008/12/disenio-curricular-basado-en-competencias-y-aseguramiento-de-la-calidad-en-la-educacion-superior.pdf>
- Barbera, N., Chirinos, Y., Vega, A. y Hernández, E. (2021). Gestión pedagógica en tiempos de crisis del COVID-19: Una dinámica pensada desde la práctica Utopía y Praxis

- Latinoamericana. *Sistema de Información Científica Redalyc*. 26(95), 97-109.
<https://www.redalyc.org/journal/279/27968419007/27968419007.pdf>
- Bayona, E. y Pérez, K. (2021). *Propuesta de Implementación del Sistema “SECOED V2”, que Complementa el Proceso de Evaluación de Desempeño Docente Institucional, Incorporando Indicadores Pedagógicos, Didácticos y TIC*. [Tesis de pregrado, Ingeniería, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/59948>
- Bedoya, Y., Palomino, E., Salinas, E. y Sánchez, Y. (2021). Gestión pedagógica y calidad educativa en una universidad pública del Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 207–229.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.168>
- Benítez, L. y Ramírez, M. (2018). *Dominio de los contenidos de enseñanza. Una competencia profesional en la formación inicial de los docentes*.
<http://www.conisen.mx/memorias2018/memorias/1/P610.pdf>
- Burga, R., Goicochea, M., & Guevara, V. (2023). Los ámbitos de la formación docente y la tarea educativa. *educación* (18133363), 29(1), 79–90.
<https://doi.org/10.33539/educacion.2023.v29n1.2891>
- Cabrera, S. (2022). *Motivación laboral y gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18469>
- Cáceres, M., Gómez, L. y Zúñiga, M. (2018). El papel del docente en la evaluación del aprendizaje. *Revista Conrado*, 14(63), 196–207.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n63/1990-8644-rc-14-63-196.pdf>

- Cantú, N., Pedraza, N., & Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación Universitaria*, 16(4), 11–20. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000400011>
- Careaga, A. (2021). La evaluación como herramienta de transformación de la práctica docente. *Educere*, 5(15), 345–352. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35651519.pdf>
- Carrasco-Aguilar, C., Ortiz, S., Verdejo, T., & Soto, A. (2023). Desarrollo profesional docente: facilitadores y barreras a partir de la carrera docente en Chile. (Spanish). *Education Policy Analysis Archives / Archivos Analíticos de Políticas Educativas / Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, 31(55–57), 1–22. <https://doi.org/10.14507/epaa.31.7229>
- Carrasco, D. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Ed. San Marcos.
- Carriazo, C., Pérez, M. y Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(3), 87–94. <https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/27963600007.pdf>
- Centro de Escritura Javeriano. (2020). *Normas APA, séptima edición*. Pontificia Universidad Javeriana, Seccional Cali. https://www2.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/manual_de_normas_apa_7a_completo.pdf
- Cerdas, V., Marín, A. y Vargas, I. (2008). Modelos de gestión pedagógica, en zonas de atención prioritaria: análisis de una experiencia. *Revista Electrónica Educare*, 12 (2), 9-29. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194114586004>
- Clerc, J., Saldivia, A. y Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral. Módulo I: Tendencias en salud pública: salud familiar y comunitaria y promoción*. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-san-luis->

gonzaga/gestion-del-potencial-humano/liderazgo-y-su-influencia-sobre-el-clima-laboral/12195884

- Corona, M. (2013). *Propuesta de Evaluación Docente a Nivel Superior*. [Tesis de posgrado, maestría, Instituto Politécnico Nacional]. CIDETED REPOSITORIO.
- Cruz, A. (2018). *El clima institucional en la gestión pedagógica. Guía de material y consulta*. Quilla Ediciones.
- Chaupis, L. (2019). *Gestión educativa estratégica y gestión pedagógica en la Institución Educativa 2026 Simón Bolívar de Comas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039>
- Decreto Supremo N° 011-2012-ED. Reglamento de Ley 28044 Ley General de Educación. (6 de julio de 2012). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. No28044. http://www.minedu.gob.pe/files/3896_201207100937.pdf
- Decreto Supremo N° 010-2017-ED. Reglamento de Ley 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. (25 de agosto de 2017). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano No30512. <http://www.minedu.gob.pe/ley-de-institutos/pdf/rm-n-216-2017-minedu.pdf>
- De La Cruz, E. (2017). Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 321 - 357. [http:// dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175](http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175)
- De Janón, M. (2021). *Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador – Cantón Quevedo, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78720>

- Del Barrio, A., Castro, A., Ibáñez, A. y Borragán, A. (2019). El proceso de comunicación en la enseñanza. *INFAD, Revista de Psicología*, 2(1), 387–395. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832321042.pdf>
- Dulvina, A. y Pillaca, T. (2021). La gestión pedagógica y el desempeño docente especialidad de mecánica automotriz en el Instituto de Educación Superior de Chorrillos, Perú. *Revista Conrado*, 17(2), 226–234. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2012/1970>
- Domínguez, N. (2018). *La gestión pedagógica y la práctica docente en la Institución Educativa Nro. 1214 Señor de los Milagros de Magdalena – Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2123>
- Durán, A. (2013). *El empoderamiento de la gestión pedagógica de los docentes del colegio marsella jornada mañana*. [Tesis de maestría, Universidad Libre]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/10901/8578>
- Elizalde, L. y Reyes, R. (2008). Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 10(1), 1-13. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412008000300004
- Espinoza, J., Miranda, W., & Chafloque, R. (2019). Los estilos de aprendizaje Vark en estudiantes universitarios de las escuelas de negocios. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 384-414. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.254>
- Fuerza Aérea del Perú. (01 de marzo de 2021). Directiva DIGED N°50-6 “Evaluación del Desempeño Docente en el Sistema de Educación y Doctrina de la FAP”.
- García, L. (2021). Concepciones y prácticas de enseñanza en un grupo de docentes de educación superior: complejidades didácticas en la apropiación del modelo pedagógico

institucional. Investigación y Desarrollo, 29(2), 143–168.

<https://doi.org/10.14482/INDES.29.2.378>

Gómez-García, C., Fernández-García, C.-M., & Inda-Caro, M. (2023). Evaluación de la satisfacción laboral docente. Revisión teórica y estudio comparativo. *Spanish Journal of Comparative Education / Revista Española de Educación Comparada*, 42, 359–377. <https://doi.org/10.5944/reec.42.2023.35600>

Guzmán, F. (2021). *Calidad, contexto y desarrollo de la evaluación del desempeño docente*. Ediciones Sandoval.

Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285–358. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Hidalgo, G. y Bretonche, L. (2010). *Gestión y administración en la educación*. Centro de Producción Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Jiménez, A. y Robles, F. (2018). Las estrategias didácticas y su papel en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. *Revista Educate con Ciencia*, 9(10), 107–113. [http://192.100.162.123:8080/bitstream/123456789/1439/1/Las estrategias didacticas y su papel en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.pdf](http://192.100.162.123:8080/bitstream/123456789/1439/1/Las%20estrategias%20didacticas%20y%20su%20papel%20en%20el%20desarrollo%20del%20proceso%20de%20enseñanza%20aprendizaje.pdf)

La construcción del conocimiento y la motivación por aprender. (2000). *Psicología Educativa*, 6(2), 129–149.

Llanos, M. (2022). Efecto del programa armonía sobre el rendimiento y estrés académico en estudiantes de educación superior de lima. *Avances En Psicología*, 30(2), 1–18. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2022.v30n2.2615>

Latorre, M. (2014). *Diseño curricular por capacidades y competencias en educación superior*.

Fondo Editorial Universidad Marcelino Champagnat.

Ley N° 28044. Ley de Educación General. (28 de julio de 2003). Congreso de la República.

Diario Oficial El Peruano. N° 28044.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/_28044_-_31-10-

[2012_11_31_34_-LEY_28044.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/_28044_-_31-10-2012_11_31_34_-LEY_28044.pdf)

Ley N° 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes (2 de noviembre de 2016). Congreso de la República. Diario Oficial N° 30512. <http://www.minedu.gob.pe/ley-de-institutos/pdf/ley-de-institutos.pdf>

Ley 31653. Ley que modifica la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes (29 de diciembre de 2022). Congreso de la República. Diario Oficial N° 31653. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/12/Ley-31653-LPDerecho.pdf>

Llorente, M. (2017). El tutor en E-learning: aspectos a tener en cuenta. *Edutec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 20. <http://edutec.rediris.es/Revelec2/%0Arevelec20/llorente.htm>

Loor, W., & Gamboa, M. (2023). Diseño curricular basado en competencias profesionales en la licenciatura en educación de la universidad estatal de milagro, Ecuador. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 14(2), 385–403.

López, N., & Castiblanco, K. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso unión soluciones s.a.s. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1), 78–91.

Lluch, L., & Cano, E. (2022). Diseño y validación de un instrumento para la evaluación competencial en el marco del desarrollo profesional docente. *Revista Electrónica*

- Interuniversitaria De Formación Del Profesorado, 25(2), 79–91.
<https://doi.org/10.6018/reifop.514961>
- Machado, E., & Montes, N. (2021). La formación por competencias y los vacíos del diseño curricular. *Transformación*, 17(2), 459-478.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552021000200459&lng=es&tlng=es.
- Machain, G. y Galván, N. (2019). *Evaluación educativa*. Universidad Autónoma de Nayarit.
- Martín, R., Fernández, P., González, M. y de Juanas, A. (2018). El dominio de los contenidos escolares: competencia profesional y formación inicial de maestros. *Revista de Educación* 360(1), 363–387. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:d5e5202b-7398-422c-acdd-db7bc35f3581/re36017-pdf.pdf>
- Mérida, V. (2018). *Evaluación del desempeño docente en el sector público*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio digital.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/09/Merida-Veronica.pdf>
- Mesa-Rave, N., Gómez, A., & Isabel, S. (2023). Escenarios colaborativos de enseñanza-aprendizaje mediados por tecnología para propiciar interacciones comunicativas en la educación superior. *RIED: Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 26(2), 259–282. <https://doi.org/10.5944/ried.26.2.36241>
- Ministerio de Educación del Perú. (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD*. Programa de educación en áreas rurales PEAR. MED, Gestión pedagógica.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014a). *Marco del buen desempeño del directivo*. <https://www.ugelandahuaylas.gob.pe/portal/images/eba/Documentos-Normativos/MARCO-BUEN-DESEMPENO-DIRECTIVO.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2014b). *Marco del buen desempeño docente*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

- Ministerio de Educación del Perú. (26 de agosto de 2019). Resolución Viceministerial N°213 – 2019 – MINEDU. Marco de competencias del docente de educación superior tecnológica en el área de la docencia. <http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/rvm-n-213-2019-minedu.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (03 de mayo de 2022). Resolución Viceministerial N°049–2022–MINEDU. Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica. Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Superior Tecnológica y Técnico - Productiva. <http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/rvm-n-049-2022-minedu.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (18 de agosto de 2022). Resolución Viceministerial N°103-2022-MINEDU. Condiciones Básicas de Calidad para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/3359651-103-2022-minedu>
- Ministerio de Educación Nacional. (2020). Guía No. 3 Manual de evaluación del desempeño de docentes y directivos docentes. Ministerio de Educación de Colombia. <https://www.minedu.gov.co/portal/men/Publicaciones/Guias/81030:Guia-No-3-Manual-de-evaluacion-del-desempeno-de-docentes-y-directivos-docentes>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Coop. Editorial Magisterio.
- Montero, A. (2021). Currículo y autonomía pedagógica. enseñanzas mínimas, comunes y currículo básico. reice. ibero-american journal on quality, effectiveness & change in education / reice. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 19(2), 23–36. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.2.002>
- Morillo, J., Villareal, M., Alonzo, O., & Aveiga, M. (2022). Análisis estadístico de la correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente universitario. *Investigación Operacional*, 43(3), 382–391.

- Munch, L., Galicia, E. Jiménez, S., Patiño, F. y Pedronni, F. (2010). *Administración y planeación de instituciones educativas*. Editorial Trillas.
- Nahuat-Román, B., Rodríguez-Vargas, M., & Gómez, M. (2021). La función mediadora de la capacidad absorbente en la relación entre el capital intelectual y la innovación en los institutos de educación superior del sur de Tamaulipas. *Nova Scientia*, 13(27), 1–28. <https://doi.org/10.21640/ns.v13i27.2829>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lance Gráfico S.A.C.
- Paladines, J., Sánchez, R., & Leyva, M. (2022). Reconocimiento de patrones de aprendizaje para elevar la calidad educativa en la educación superior medido en una escala neutrosófica indeterminada de likert. *Investigación Operacional*, 43(4), 516–525.
- Páramo, S. (2021). *Gestión pedagógica y competencias comunicativas en una Unidad Educativa de Guayaquil – Ecuador, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67279>
- Pardo, A. (2018). Desafíos de la gestión de aula. Valoras. <http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/docentes/RolDocente/Fichas/Desafios-de-la-Gestion-de-Aula-2018.pdf>
- Parra, P. & Mejía, E. (2022). El impacto del aprendizaje significativo en la educación del siglo XXI. *Revista Cubana de Educación Superior*, 41(3), 85–91.
- Pareja, J. (2009). Una clave para la calidad de la institución educativa: los planes de mejora. *Educación y Educadores*, 9 (2). D - Universidad de La Sabana. <https://elibro.net/es/lc/bibliourp/titulos/5879>
- Pérez, G. (1993). *Elaboración de proyectos sociales. Casos prácticos*. Narcea, S.A. de Ediciones.

- Pérez, Y. (2017). La competencia comunicativa del docente en el ámbito escolar. *Universidad de Camagüey*, 13(3), 394–405. <http://scielo.sld.cu/pdf/trf/v13n3/trf09317.pdf>
- Pimienta, J. (2012). *Estrategias de enseñanza – aprendizaje. Docencia universitaria basada en competencias*. PEARSON EDUCACIÓN. http://prepajocotepec.sems.udg.mx/sites/default/files/estrategias_pimiento_0.pdf
- Pisconte et al. (2018). La comunicación organizacional y gestión pedagógica en los docentes de una institución educativa de Ica. Impresiones Cruces.
- Pisco, T., Anarella, N., Silva, F., & Zapata, I. (2023). Aportes de las pedagogías éticas: estrategias colaborativas para fortalecer el desempeño docente. *Revista de Filosofía*, 40(103), 237–252. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7567154>
- Príncipe, A. (s.f). *Pedagogía general, selección de lecturas sobre pedagogía y educación*. Programa de complementación pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1),7-14. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237001>
- Quispe, L. (2018). *Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa en las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa en la UGEL-Huancayo; 2018*. [Tesis de posgrado maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692>
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*. 23 edición.
- Restrepo, N., Correa, J., Mary, Y., & Joyce, L. (2023). Currículo contextualizado con pertinencia cultural para la educación infantil en contextos rurales. REICE. Ibero-American Journal on Quality, Effectiveness & Change in Education / REICE. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 21(3), 119–138. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.007>

- Robalino, A. (2021). *Plan de fortalecimiento de la gestión pedagógica para los docentes de la carrera de mecánica industrial del “ISTCT”*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18693>
- Rodelo, M., Acevedo, D., & Montero, P. (2021). *Diseño curricular de proyectos formativos para el desarrollo de la educación por competencias*. *Revista de Filosofía*, 38(98), 291–309. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5527572>
- Rojas, J., & Díaz, S. (2018). Presencia docente en ambientes de aprendizaje mediados por Tecnologías de la Información y la Comunicación. *Revista Semestral de Divulgación Científica*, 5(1), 53–65. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6801122.pdf>
- Rojas, R. (2019). *Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5677>
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. PUCP <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5786>
- Rossi, E. (2008). *Construcción y evaluación del plan curricular en la universidad*. Editorial Hozlo S.R.L.
- Rueda, M. y Landesmann, M. (1999). *Un instrumento de evaluación formativa para profesores de ciencias de la nutrición y de los alimentos, en ¿Hacia una nueva cultura de evaluación de los académicos?.* UNAM.
- Saavedra, A. (2021). *Didácticas y prácticas docentes con base en competencias*. Universidad Cooperativa de Colombia.

- Salinas, L. (2017). *Clima institucional y gestión pedagógica en educación secundaria, Huánuco - 2017*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18798>
- Sánchez-Camacho, R., & Grane, M. (2022). Instrumentos de evaluación de inteligencia emocional en educación primaria: una revisión sistemática. Revista de Psicología de la Educación, 17(1), 21–43. <https://doi.org/10.23923/rpye2022.01.214>
- Serna, A. (2017). El método didáctico. Educación Física y Deporte, 7. http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/9928/1/SernaMejiaAlfonso_1985_MetodoDidactico.pdf
- Serrano, I. (2023). Estrategias didácticas basadas en proyectos para el proceso de enseñanza - aprendizaje de Geografía en Educación Media Superior. Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación, 14(2), 212–230.
- SINEACE. (2016). *Hacia una cultura de calidad sistematización de la experiencia de seis institutos de educación superior en el Perú*. Punto & grafía S.A.C.
- Solis, E. (2020). *Propuesta metodológica de un sistema de evaluación de desempeño laboral por competencias para docentes y personal administrativo de una institución educativa privada de la ciudad del Cusco*. [Tesis de pregrado, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/11354/2794>
- Stabback, P. (2016). *Qué hace a un currículo de calidad. Reflexiones en progreso N° 2 sobre Cuestiones fundamentales y actuales del currículo y el aprendizaje*. OIE - UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243975_spa.locale=es
- Tapia, H. (2019). *Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes Centro Boliviano Americano La Paz*. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24575>

- Tobón, S., Pimienta, J., y García, J. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. Pearson Educación.
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Ecoe Ediciones.
- Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo*. Universidad autónoma de Guadalajara.
- Tovar, C. Reyes, C. & Perico, N. (2021). *Formación de docentes y transformaciones desde la ingeniería*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
<https://elibro.net/es/lc/bibliourp/titulos/198410>
- UNESCO (2012). *Marco de Análisis/Diagnóstico de la Calidad de la Educación General (GEQAF)*. Secretaría de la UNESCO.
https://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/geqaf-2012_spa.pdf
- Vaello, J. (2017). *Estrategias para la mejora de la gestión del aula*. Centro de Profesorado de Alcalá.
http://xtec.gencat.cat/web/.content/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/0025/f90a12bb-7722-4e36-a558-d5fb6b02b531/estrategias_mejora_gestixn_aula_j.vaello.pdf
- Valles, C., Valles de Rojas, M., Torres de Nava, L., & Valle Giraldoth, D. (2021). Praxis educativa por docentes universitarios para un aprendizaje significativo. *Revista Panorama*, 15(29), 1–15. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v15i29.2591>
- Vásquez, K. (2018). *La evaluación del desempeño docente y su relación con la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30009>
- Vidal, F., García, N. y Pacheco, D. (2020). La motivación en los profesores. *INFAD, Revista de Psicología*, 3(1), 937–942. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832326098.pdf>

- Villalobos, X. (2021). Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora en los procesos de enseñanza y aprendizaje. *Revista Iberoamericana de Educación*, 3(55).
https://rieoei.org/historico/jano/4048Villalobos_Jano.pdf
- Zurita, R. (2015). *Gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en educación básica*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. PUCP.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/6320>

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

**GESTIÓN PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONÁUTICO,
LIMA - 2022**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la Gestión pedagógica y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la Planificación Curricular y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la Practica Pedagógica y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la Gestión pedagógica y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la Planificación Curricular y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.</p> <p>2. Describir la relación que existe entre la Practica Pedagógica y el Desempeño Docente del</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la Gestión pedagógica y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. Existe relación significativa entre la Planificación Curricular y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.</p> <p>2. Existe relación significativa entre la Practica Pedagógica y el Desempeño Docente del</p>	<p>Variable (X): GP Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Planificación Curricular Práctica Pedagógica Recursos Didácticos <p>Variable (Y): DD Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Planificación del curso o asignatura Dominio del Curso 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo-Explicativo</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: 56 Docentes</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuestas</p>

<p>Aeronáutico, Lima – 2022?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre los Recursos Didácticos y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022?</p>	<p>Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.</p> <p>3. Describir la relación que existe entre los Recursos Didácticos y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.</p>	<p>Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.</p> <p>3. Existe relación significativa entre los Recursos Didácticos y el Desempeño Docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Lima – 2022.</p>	<p>3. Motivación y Comunicación Docente</p>	
--	--	---	---	--

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO N° 1

ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE (X): GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estimado(a), le agradeceré completar la encuesta que es motivo de una investigación.

Muchas gracias por tu colaboración.

1. Instrucciones

La encuesta tiene cuatro opciones de respuesta, cada una tiene un valor asignado y responda a la percepción que tiene usted como docente respecto a la gestión pedagógica del Instituto Tecnológico Aeronáutico. Marque solo una opción por cada afirmación. Responda con sinceridad y responsabilidad.

Escala de valores	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

2. Datos socio demográficos

Sexo: 1. () Femenino

2. () Masculino

N°	ÍTEM	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: Planificación curricular					
1	Diseñas el currículo en equipo antes de iniciar el ciclo o el semestre académico				
2	Planificas las competencias del silabo al iniciar tu curso				
3	Propones unidades didácticas actualizadas y acorde a la especialidad antes de iniciar ciclo o el semestre académico				
4	Desarrollas el silabo en equipo y de acuerdo a la especialidad que vas a enseñar antes de iniciar tu curso				
5	Organizas y estructuras la sesión de aprendizaje antes de iniciar tu curso				
6	Empleas una metodología activa y actualizada en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje				
DIMENSIÓN 2: Práctica pedagógica					
1	Muestras responsabilidad en el desarrollo de tu curso				
2	Trabajas con vocación tu labor profesional docente				

3	Promueves la ética para establecer relaciones basadas en la comunicación y confianza con los estudiantes				
4	Ejerces tu desempeño docente conservando el orden en el salón de clases				
5	Muestras carisma y entusiasmo para desarrollar tu curso				
6	Construyes un clima laboral favorable con tus colegas teniendo en cuenta la misión y visión institucional.				
7	Te identificas con la institución donde ejerces tu labor docente				
DIMENSIÓN 3: Recursos didácticos					
1	Empleas diferentes medios o materiales educativos durante el desarrollo de la clase				
2	Empleas diversas técnicas metodológicas en clase				
3	Aplicas estrategias metodológicas acorde a la diversidad de estilos de aprendizaje				
4	Relacionas los contenidos o actividades de enseñanza y los orientas al curso				

INSTRUMENTO N° 2

ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE (Y): DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a), le agradeceré completar la encuesta que es motivo de una investigación.

Muchas gracias por tu colaboración.

1. Instrucciones

La encuesta tiene cuatro opciones de respuesta, cada una tiene un valor asignado y responda a la percepción que tiene usted como docente respecto a la evaluación del desempeño docente del Instituto Tecnológico Aeronáutico. Marque solo una opción por cada afirmación. Responda con sinceridad y responsabilidad.

Escala de valores	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

2. Datos socio demográficos

Sexo: 1. () Femenino

2. () Masculino

N°	ÍTEM	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: Planificación del curso o asignatura					
1	Programas los cursos antes de iniciar el periodo académico				
2	Contextualizas la enseñanza con situaciones de la vida real para solucionar los problemas de su entorno				
3	Trabajas con coherencia de contenidos en el desarrollo de tu curso				
4	Distribuyes el tiempo para identificar habilidades de los estudiantes antes, durante y después de la asignatura				
5	Muestras apertura para la corrección de errores en el proceso de evaluación				
DIMENSIÓN 2: Dominio del curso o asignatura					
1	Demuestras a la clase un nivel de conocimiento óptimo para el desarrollo respectivo				
2	Demuestras el dominio de la información para brindar asistencia académica				
3	Utilizas conocimientos, habilidades y competencias como parte de tu preparación docente				
4	Aplicas tu versatilidad docente para adaptarte a distintas funciones o situaciones que se puedan generar en el aula				
5	Muestras una actualización docente constantemente				
DIMENSIÓN 3: Motivación y comunicación docente					
1	Demuestras liderazgo docente al momento de desarrollar tu clase				

2	Generas la participación activa de los estudiantes garantizando sus expresiones orales y escritas				
3	Logras las competencias propuestas en el desarrollo del curso con eficiencia en el aula				
4	Utilizas los recursos materiales necesarios en el desarrollo de la clases con eficacia .				
5	Empleas la comunicación asertiva con todos tus estudiantes durante la clase				
6	Muestras claridad entre lo que dices y haces en el desarrollo del curso				
7	Fomentas la interacción de los aprendizajes en los estudiantes a tu cargo				
8	Escuchas y consideras las opiniones de los estudiantes permitiendo la socialización				

Anexo C. Validez y confiabilidad de instrumentos

Validez: Fichas de los expertos.



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Martha Eloisa Chávez Lazarte
- 1.2. Grado académico: Doctora en Educación
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Ex Decana de la Facultad de Humanidades y Docente de la Facultad de Humanidades
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta sobre la Gestión Pedagógica
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: La investigadora
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 17: (Válido, precisar)
 - e. De 18 a 20: (Válido aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede ser aplicado

DNI No 08853777

Lima, 15 diciembre del 2021


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: GARRO ABURTO LUZMILA LOURDES
- 1.2. Grado académico: DOCTORA EN EDUCACIÓN
- 1.3. Cargo e institución donde labore: DOCENTE DE UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GESTIÓN PEDAGÓGICA
- 1.5. Autor de Instrumento: TORRES ALMONACID, DIANA NADIA
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 17: (Válido, precisar)
 - e. De 19 a 20: (Válido aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-08)	Regular (10-12)	Buena (13-16)	Muy Buena (18-19)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20.

Lima, 02 de diciembre del 2022

VALORACIÓN CUALITATIVA: VÁLIDO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

DNI No 09469026


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Confiabilidad: Se tomó una prueba piloto a 10 docentes obteniendo el siguiente resultado:

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.969	17

El resultado refiere que la encuesta es *confiable en un 96,9%*.

Conclusión: La encuesta es confiable y válida.

Variable Y: Desempeño docente

Validez: Fichas de los expertos.



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Martha Eloisa Chávez Lazarte
- 1.2. Grado académico: Doctora en Educación
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Ex Decana de la Facultad de Humanidades y Docente de la Facultad de Humanidades
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta sobre el Desempeño Docente
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: La investigadora
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 17: (Válido, precisar)
 - e. De 18 a 20: (Válido aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

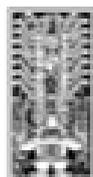
VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede ser aplicado

DNI No 08853777

Lima, 15 diciembre del 2021

 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: GARRO ABURTO LUZMILA LOURDES
- 1.2. Grado académico: DOCTORA EN EDUCACIÓN
- 1.3. Cargo e institución donde labore: DOCENTE DE UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: DESEMPEÑO DOCENTE
- 1.5. Autor de instrumento: TORRES ALMONACID, DIANA NADIA
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 17: (Válido, precisar)
 - e. De 19 a 20: (Válido aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X) 0.4): 20.

Lima, 02 de diciembre del 2022

VALORACIÓN CUALITATIVA: VÁLIDO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

DNI No 09469026


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Confiabilidad: Se tomó una prueba piloto a 10 docentes obteniendo el siguiente resultado:

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.977	18

El resultado refiere que la encuesta es *confiable en un 97,7%*.

Conclusión: La encuesta es confiable y válida.