



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1137 JOSÉ ANTONIO ENCINAS – SANTA
ANITA, 2019

Línea de investigación:
Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Educación

Autora:

Alvarado Peña, María Esperanza

Asesor:

Virú Díaz, Paul Roberto

ORCID: 0000-0002-1179-9618

Jurado:

Bendezú Hernández, Jorge Eduardo

Vásquez García, Pedro Alipio

Silva Portilla, Víctor Félix

Lima - Perú

2023

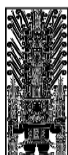


Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:	1A_ALVARADO PEÑA MARIA ESPERANZA DOCTORADO 2021.docx
Fecha del Análisis:	1/12/2021
Analizado por:	Astete Llerena, Johnny Tomas
Correo del analista:	jastete@unfv.edu.pe
Porcentaje:	18 %
Título:	LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1137 JOSÉ ANTONIO ENCINAS - SANTA ANITA, 2019
Enlace:	https://secure.arkund.com/old/view/115183328-919044-206766#FY1BDgIhDEXvwroxFGhLvYpxYSZqZuFsZmm8u49A08//r+VbPme53IS00jVFtVMm2rirYeMMLmqErMyQtiS8pShPrxRrHNJBfHkgDulgyAAJ1gb7AiTwJvEkTrLET8aTLF2atKrU6l1aF86UifwUKQzAg2XcpZz7+9hf+/Y4tme51ouGz2HdrLu27nP+/g==



DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1137 JOSÉ ANTONIO ENCINAS – SANTA ANITA, 2019

**Línea de investigación
Educación para la sociedad del conocimiento**

Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Educación

Autora:

Alvarado Peña, María Esperanza

Asesor:

Virú Díaz, Paul Roberto
ORCID: 0000-0002-1179-9618

Jurado:

Bendezú Hernández, Jorge Eduardo
Vásquez García, Pedro Alipio
Silva Portilla, Víctor Félix

Lima – Perú
2023

DEDICATORIA

A mi querida madrecita por su apoyo incondicional en todo momento desde el cielo y a mi querida Valentina por nocturnar siempre conmigo durante el desarrollo de esta tesis.

AGRADECIMIENTO

A todos los miembros de la comunidad educativa Enciniana, especialmente a los docentes de Secundaria con quienes trabaje incansablemente durante un largo periodo laboral y quienes me permitieron desarrollar este trabajo de investigación.

ÍNDICE

Resumen	1
Abstract	2
I. Introducción	3
1.1. Planteamiento del Problema	4
1.2. Descripción del problema	4
1.3. Formulación del Problema	5
Problema general	5
Problemas específicos	5
1.4 Antecedentes	6
1.5 Justificación de la investigación	15
1.6 Limitaciones de la investigación	15
1.7 Objetivos de la investigación	16
1.8. Hipótesis	17
II. Marco teórico	
2.1. Marco Conceptual	19
2.1.1. Bases teóricas científicas	19
2.1.2. Definición de términos básicos	34
III. Método	
3.1. Tipo de Investigación	37
3.2. Población y muestra	38
3.3. Operacionalización de variables	40
3.4. Instrumentos	41
3.5. Procedimientos	42
3.6. Análisis de Datos	43
IV. Resultados	46
V. Discusión de los resultados	65
VI. Conclusiones	68
VII. Recomendaciones	70
VIII. Referencias	71
IX. Anexos	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 : La muestra de la investigación	39
Tabla 2 : Definición conceptual de variables	40
Tabla 3 : Definición operacional de variables	41
Tabla 4 : Prueba de normalidad	46
Tabla 5 : La gestión pedagógica (agrupada) en la I.E. “José A. Encinas”-Santa Anita	47
Tabla 6 : El desempeño laboral (agrupada) en la I.E. “José A. Encinas”-Santa Anita	48
Tabla 7 : El currículo (agrupada) en la I.E. “José A. Encinas”-Santa Anita	49
Tabla 8 : Las estrategias metodológicas (agrupadas) en la I.E. “José A. Encinas” -Santa Anita	50
Tabla 9 : La evaluación de los aprendizajes (agrupado) en la I.E. “José A. Encinas” -Santa Anita	50
Tabla 10: Materiales y recursos didácticos (agrupados) en la I.E. “José A. Encinas” - Santa Anita	51
Tabla 11: Desarrollo profesional (agrupado) en la I.E. “José A. Encinas” - Santa Anita	52
Tabla 12: Capacidad profesional (agrupado) en la I.E. “José A. Encinas”- Santa Anita	53
Tabla 13: Eficiencia profesional (agrupado) en la I.E. “José A. Encinas”- Santa Anita	54
Tabla 14: Tabla cruzada de las variables gestión pedagógica y desempeño laboral	55
Tabla 15: Gestión pedagógica “x”- desempeño laboral “y”	56
Tabla 16: Gestión pedagógica “x” - desarrollo profesional “y”	57
Tabla 17: Gestión pedagógica “x” – capacidad profesional “y”	58
Tabla 18: Gestión pedagógica “x” – eficiencia profesional “y”	59
Tabla 19: El currículo “x” – desempeño laboral “y”	60
Tabla 20: Estrategias metodológicas “x” – desempeño laboral “y”	61
Tabla 21: Evaluación de los aprendizajes “x” – desempeño laboral “y”	62
Tabla 22: Los materiales y recursos educativos “x” – desempeño laboral “y”	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 : Representación gráfica del diseño	38
Figura 2 : La gestión pedagógica (agrupada) en la I.E. “José A. Encinas”-Santa Anita	47
Figura 3 : El desempeño laboral (agrupada) en la I.E. “José A. Encinas”-Santa Anita	48
Figura 4 : El currículo (agrupada) en la I.E. “José A. Encinas”-Santa Anita	49
Figura 5 : Las estrategias metodológicas (agrupadas) en la I.E. “José A. Encinas” -Santa Anita	50
Figura 6 : La evaluación de los aprendizajes (agrupado) en la I.E. “José A. Encinas” -Santa Anita	51
Figura 7 : Materiales y recursos didácticos (agrupados) en la I.E. “José A. Encinas” -Santa Anita	52
Figura 8 : Desenvolvimiento profesional (agrupado) en la I.E. “José A. Encinas” -Santa Anita	53
Figura 9 : Capacidad profesional (agrupado) en la I.E. “José A. Encinas”- Santa Anita	54
Figura 10: Eficiencia profesional (agrupado) en la I.E. “José A. Encinas”- Santa Anita	55

Resumen

La investigación realizada tiene como objetivo identificar la relación que existe entre la Gestión Pedagógica y Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019. La investigación presenta un enfoque de tipo cuantitativo, con un alcance de tipo descriptivo correlacional, se utilizó una muestra de 46 profesores pertenecientes a la Institución Educativa mencionada, de modo que el trabajo se realizó mediante la utilización de la encuesta como medio para la recolección de la información, necesaria para poder lograr el desarrollo de la presente investigación, toda esta información fue procesada y analizada mediante el uso de la estadística. Los resultados de la investigación permitieron evidenciar que las variables Gestión Pedagógica y Desempeño Laboral guardan relación entre sí, entonces el trabajo desempeñado por los directivos, líderes de las instituciones educativas optimizar el desenvolvimiento profesional de los docentes, así como su capacidad en las labores encomendadas, orientadas a la eficiencia y eficacia, del mismo modo, su relación con el currículo, estrategias metodológicas, los materiales y recursos educativos y por ende la evaluación de los aprendizajes es la más pertinente. Por tanto, se colige que la gestión pedagógica promueve un adecuado desempeño laboral de sus docentes, relacionándose directa y significativamente con las condiciones que favorecen los aprendizajes de los estudiantes de este plantel.

Palabras clave: Gestión pedagógica, desempeño Laboral, estrategias metodológicas

Abstract

The researching carried out aims to identify the relationship that exists between Pedagogical Management and Work Performance of teachers at 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019. The research presents a quantitative approach, with a descriptive scope. correlational, a sample of 46 teachers belonging to the aforementioned Educational Institution was used, so that the work was carried out through the use of the survey as a means for collecting the information, necessary to achieve the development of this research, all This information was processed and analyzed through the use of statistics. The results of the research made it possible to show that the variables Pedagogical Management and Work Performance are related to each other, therefore the work carried out by the directors, leaders of the educational institutions optimize the professional development of the teachers, as well as their capacity in the tasks entrusted to them. oriented to efficiency and effectiveness, in the same way, its relationship with the curriculum, methodological strategies, educational materials and resources and therefore the evaluation of learning is the most pertinent. Therefore, it is concluded that pedagogical management promotes adequate work performance of its teachers, relating directly and significantly to the conditions that favor the learning of the students of this campus.

Keywords: Pedagogical management, labor performance, methodological strategies.

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión Pedagógica es la columna vertebral de toda Institución Educativa, pues a través de ella se puede mejorar el desempeño laboral y el buen desarrollo académico y administrativo, estableciendo una relación directa con la gestión pedagógica que asuman los directivos de las Instituciones Educativas.

Es así, de manera concluyente que las variables gestión pedagógica y desempeño laboral de los docentes, evidencian correlación, debido a que el buen desempeño en el ámbito de gestión pedagógica determinará que éstos cumplan eficazmente sus labores educativas; de modo que la presente investigación busca comprobar la relación de tipo correlacional, entre sus dos variables de estudio, mediante la información proporcionada por los docentes pertenecientes a la Institución educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.

Por lo tanto, la elaboración de esta tesis

Para el desarrollo de esta investigación se ha tomado como base el esquema de tesis que nos proporciona la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal

1.1 Planteamiento del Problema

En los últimos años hemos visto como muchas Instituciones Educativas por falta de una adecuada gestión pedagógica, así mismo, el desempeño laboral, que es otro de los factores principales en el buen desarrollo de la Institución Educativa, no presenta signos de mejora en el ámbito de una autoevaluación personal, para que cada trabajador por iniciativa propia mejore sus estándares de producción laboral, todo lo contrario no cumplen con la función específica que la institución le ha encomendado. Todo esto tiene o guarda una relación, sin el desarrollo de una buena gestión, tampoco se espera que la producción laboral sea la más óptima.

1.2 Descripción del Problema

Las Instituciones Educativas vienen a ser las estructuras fundamentales de la sociedad, ya que es ahí en donde los estudiantes van a poder desarrollar sus capacidades y el logro de sus competencias. Sin embargo, tenemos la referencia, que muchas de estas Instituciones en nuestro país adolecen de personas debidamente capacitadas, para ocupar el cargo de director, ocasionando deficiencias en los procesos educativos.

Por tanto, la inadecuada gestión pedagógica, hace que las Instituciones Educativas no cumplan con sus objetivos, generándose así dificultades en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, no permitiendo el desarrollo de las competencias ni capacidades pedagógicas en los estudiantes.

De esta manera, es de suma importancia contar con profesionales capacitados en el ámbito de la gestión pedagógica, para que puedan brindar el apoyo necesario a los maestros, ya que muchas veces no están preparados para el buen desarrollo de las actividades educativas.

Entonces, el desempeño laboral del personal docente mantiene una estrecha relación con el liderazgo del director de una Institución Educativa, considerando que su conducción va orientando el destino de la Institución Educativa que lidera, mejor dicho, que es éste líder quien también debe liderar el tipo de modelo educativo y por ende de gestión pedagógica que se asuma, no evidencie falta de liderazgo del director, ya que no se encuentran debidamente capacitados para que pueda ejercer de manera eficiente y hacer cumplir con la función que cada uno de los integrantes de la Institución debe desarrollar.

El presente trabajo de investigación centra su atención en la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes que vienen a ser los factores principales para que las actividades educativas en las Instituciones Educativas se desarrollen de manera adecuada..

1.3 Formulación del Problema

Problema General

¿Cómo se relaciona la Gestión Pedagógica y Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?

Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona la Gestión Pedagógica y Desarrollo profesional de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?

¿Cómo se relaciona la Gestión Pedagógica y Capacidad profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?

¿Cómo se relaciona la Gestión Pedagógica y Eficiencia profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?

¿Cómo se relaciona el Currículo y Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?

¿Cómo se relaciona las Estrategias metodológicas y Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?

¿Cómo se relaciona la Evaluación de los aprendizajes y Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas – Santa Anita, 2019?

¿Cómo se relaciona los Materiales y Recursos didácticos con el Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?

1.4. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Se tiene el trabajo realizado por Robles (2017) presenta enfoque cualitativo, con diseño no experimental, Los instrumentos empleados son Entrevistas a algunos directivos sobre su percepción a la problemática presente y 46 Encuestas a docentes de un muestreo de esta modalidad en el ámbito institucional, como jardines acunar, cofinanciado y operaciones mixtas de la localidad de Kennedy en Bogotá llega a las siguientes conclusiones:

- En la creación de un Modelo de Gestión de Calidad Total (GCT) para implementar el sistema curricular en Primera Infancia con líneas de acción paz y convivencia permitirán conocer la ruta a seguir en la modalidad ámbito institucional en la SDIS que permita generar conciencia en las docentes y directivos de su importancia para tener en cuenta estos temas actuales logrando su participación; también para establecer un modelo curricular más participativo e inclusivo.
- Con la propuesta diseñada basada en un modelo de gestión de calidad se afectará positivamente el diseño curricular desarrollado en primera infancia teniendo en cuenta las políticas públicas, las estrategias metodológicas, el desarrollo y la evolución infantil, así como las particularidades de la comunidad que permite lograr una organización más

fortalecida en temas de paz y convivencia que se traducirá en mejora continua generando cambios en los conflictos en todos sus aspectos: político, social, económico y cultural.

También se tiene a Lauro (2013) que en su trabajo de investigación *Gestión pedagógica en el aula: Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativos Alfredo Guerrero de la Parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucua, provincia Morona Santiago, en el año lectivo, 2011-2012*. La investigación se enmarca en el contexto cuantitativo y cualitativo, se trabajó en esta investigación con estudiantes y docentes, utilizó cuatro cuestionarios y una ficha de observación. Llega a las siguientes conclusiones:

- Tanto los docentes, estudiantes y el investigador, concuerdan que el clima escolar de los dos planteles es muy bueno, lo que facilita aprendizajes óptimos y significativos.
- El docente bilingüe urbano y rural planifica poco las clases; por lo tanto, usa poco material didáctico y las actividades no contribuyen a la comprensión. Esto disminuye el nivel de aprendizaje de los estudiantes con la consecuente disminución del clima escolar.
- Desde la visión de la gestión pedagógica, la autoevaluación docente y observación del investigador, se aprecia que los docentes tienden a maximizar su desempeño, esto indica que se carece de una cultura auto evaluativa docente.

Enríquez (2014) en su trabajo de investigación *“Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México”*. La investigación se clasifica como cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población para esta investigación estuvo conformada por 88 empleados del Instituto de la Visión Montemorelos, 25 del Instituto de la Visión Ensenada, 51 Instituto de la Visión Tabasco, dando un total de 164 empleados., Para esta investigación se adaptaron dos instrumentos: el primero

para medir la motivación y el segundo para medir el desempeño, llegando a las siguientes conclusiones:

- Con el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se logró determinar que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el laboral de los empleados.
- Se puede afirmar que entre mayor sea la el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados.
- Tanto hombres como mujeres, no importando su edad y qué tipo de empleado son, tuvieron una muy buena autopercepción del grado de motivación.

Acuña (2021) en su artículo científico *Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica*, Es una investigación de nivel descriptivo - correlacional, el tipo de investigación es aplicado, con un diseño no experimental, y de corte transversal, la población de estudio está constituida por 98 estudiantes del primer año de bachillerato y 98 docentes de la institución Educativa Unidad Educativa del Colegio Militar Eloy Alfaro; se utilizó en la presente investigación el método científico, que proporciona un planteamiento sistemático, ordenado y riguroso en el análisis de los datos, y de manera complementaria, se ha utilizado el método sistémico-estructural que permitió, durante la investigación desarrollada, explicar y argumentar la propuesta del proceso de gestión pedagógica, al delimitar sus componentes constitutivos y las relaciones que se establecen entre ellos teniendo como .objetivo general el de determinar la relación entre la gestión pedagógica y la mejora del aprendizaje del curso de educación cívica del primer curso de bachillerato de la Institución Educativa del Colegio Militar Eloy.

Alfaro de la Ciudad de Quito – Ecuador; y la hipótesis general propuesta es *Existe relación entre la gestión pedagógica y la mejora del aprendizaje del curso de educación cívica*

del primer curso de bachillerato de la Unidad Educativa N°1 Colegio Militar Eloy Alfaro. Se emplearon dos cuestionarios para la recolección de datos y para medir cada variable. Dichos cuestionarios fueron aplicados a la muestra la cual estuvo conformada por 98 docentes y 98 estudiantes. Ambos instrumentos atravesaron por un proceso de validación. Llegó a las siguientes conclusiones :

- Los resultados de la presente investigación mostraron que existe relación entre la gestión pedagógica y la mejora del aprendizaje del curso de educación cívica del primer curso de bachillerato de la Unidad Educativa N°1 Colegio Militar "Eloy Alfaro", al respecto es necesario mencionar que como institución educativa debe buscar a la calidad educativa lo que se reflejaría en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.
- También se evidenció que existe relación entre la programación y la mejora del aprendizaje del curso de educación cívica del primer curso de bachillerato de la Institución Educativa del Colegio Militar Eloy Alfaro de la Ciudad de Quito- Ecuador.
- Existe relación entre el uso de materiales y recursos didácticos y la mejora del aprendizaje del curso de educación cívica del primer curso de bachillerato de la Institución Educativa del Colegio Militar Eloy Alfaro de la Ciudad de Quito-Ecuador.

Mendoza (2016) en su artículo científico *Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales*, es una investigación analítica, apoyada dentro del paradigma positivista, razón por la cual se utiliza un estudio estadístico cuantitativo para el procesamiento de los datos obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos. Con un diseño de campo, no experimental. Conformada por una población de (10) Directivos, (72) Docentes y (36) Representantes de 3 Núcleos Rurales del Municipio Miranda. Se diseñó un cuestionario, tipo Lickert de 39 ítems. Llegó a la conclusión siguiente :

- El proceso de gestión pedagógica en la integración de los proyectos educativos

productivos se realiza casi siempre de manera medianamente efectiva.

Rodríguez (2019) en su artículo científico *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*, fue realizado en base a su investigación científica, el cual se enmarcó en una metodología positivista, con un tipo de investigación descriptiva y un diseño de campo no experimental y transeccional. Se diseñó un instrumento de 26 ítems con una versión de escala tipo Likert, y se aplicó a una muestra de 79 docentes y cinco directivos docentes, para un total de 84 personas. Se identificó como problema una debilidad en el desempeño laboral generada por la falta de comunicación interna, lo cual genera inconformidades en el cuerpo docente y se explica por un proceso fallido de retroalimentación.

Por lo tanto, se concluye que, a fin de aumentar la frecuencia en los factores de desempeño docente y alcanzar niveles más altos de este en los docentes, se requiere de una mayor motivación, teniendo en cuenta la importancia de la comunicación organizacional en tanto que se presenta como el mecanismo propicio para crear un clima organizacional óptimo. Por lo tanto, llega a la conclusión siguiente:

- Para que pueda aumentar la frecuencia en los factores de desempeño docente, y el logro de niveles más altos de este, se requiere necesariamente de una mayor motivación, teniendo presente la comunicación organizacional se puede crear un clima organizacional óptimo.

Antecedentes Nacionales

Coaquira (2018) en su trabajo de investigación *Gestión pedagógica y estilos de aprendizaje en estudiantes de la institución educativa primaria N°70173 glorioso 890, Julio – Puno, 2017*, utilizó el diseño de investigación descriptivo correlacional, empleando una muestra no probabilística de 42 estudiantes del quinto y sexto grado, a quienes se les aplicó el cuestionario de investigación que fue formulado con ítems relacionados a las dos variables de estudio bajo la escala de Likert, entonces, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe relación muy baja entre la gestión pedagógica y los estilos de aprendizaje de los

estudiantes de la Institución Educativa Primaria N°70173 Glorioso 890 de Juli – Puno.

- Existe relación no significativa entre el desarrollo de prácticas pedagógicas y los estilos de aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890 de Juliaca – Puno.
- Existe relación no significativa entre la actualización y desarrollo profesional y los estilos de aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890 de Juliaca – Puno.

Anco (2017) en su trabajo de investigación *La calidad en la gestión pedagógica de las áreas técnicas en las Instituciones Educativas del Distrito de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, UGEL N° 15 – 2012*. con referencia a la parte metodológica, e4se estudio tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básico, pura o fundamental, de nivel correlacional y diseño no experimental. El método de estudio es hipotético deductivo, la muestra censal de 45 docentes. Se aplicó un cuestionario para cada variable, estableciéndose las siguientes conclusiones:

- Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad en las áreas técnicas de las instituciones educativas del distrito de Santa Eulalia, Provincia de Huarochirí UGEL 15 - 2012, por el valor de Spearman, cuyo resultado es $r_s = 0,67$ (el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,00 que es menor que 0,05).
- Existe una relación significativa entre la gestión de la planificación curricular y la calidad en las áreas técnicas de las instituciones educativas del distrito de Santa Eulalia, Provincia de Huarochirí UGEL 15-2012, por el valor de Spearman, cuyo resultado es $r_s = 0,65$ (el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,00 que es menor que 0,05).
- Existe una relación significativa entre la gestión de las estrategias metodológicas y la calidad en las áreas técnicas en las de las Instituciones Educativas del distrito de Santa Eulalia, Provincia de Huarochirí UGEL 15-2012, por el valor de Spearman, cuyo resultado es $r_s = 0,68$ (el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,00 que es menor que

0,5).

- Existe una relación significativa de la gestión de los materiales y recursos didácticos y la calidad en las áreas técnicas de las Instituciones Educativas del distrito de Santa Eulalia, Provincia de Huarochiri, UGEL 15-2012, por el valor de Spearman, cuyo resultado es $r_s = 0,61$ (el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,00 que es menor que 0,05).

Se determinó la relación de la gestión de la evaluación y la calidad en las áreas técnicas de las Instituciones Educativas del distrito de Santa Eulalia, Provincia de Huarochiri, UGEL 15-2012, por el valor de Spearman, cuyo resultado es $r_s = 0,54$ (el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,00 que es menor que 0,05).

Flores (2018) en su texto "*Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016*", la investigación presenta un enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, es de nivel correlacional, porque pretendió medir el grado de relación que existe entre las variables: habilidades sociales y del desempeño laboral, llegó a las siguientes conclusiones:

- Las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral de las promotoras educativas.
- Las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con el trabajo pedagógico de las promotoras educativas.
- Las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con la capacidad comunicativa de las promotoras educativas.
- Las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con la proyección social y comunitaria.
- Las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con las características personales de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Quispe-Pareja (2020) en su artículo de investigación *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*, es una investigación tipo cuantitativa, con diseño correlacional de corte transversal. La muestra fue de 234 estudiantes, 49 docentes y 9 directivos a quienes se les aplicó una encuesta. La validación se realizó a partir del juicio de expertos con un resultado de 92%; además se empleó la prueba el Alfa de Cronbach dando como resultado 0,819, observándose que luego de su aplicación, los resultados tienen una excelente validez. Para la contrastación de hipótesis se utilizó la correlación de Pearson entre las variables: gestión pedagógica y desempeño del docente. llegando a siguiente conclusión :

A una óptima gestión pedagógica del directivo, mayores serán los niveles de desempeño de los docentes.

- De manera contraria, si la gestión pedagógica del directivo no es priorizada, el desempeño de los docentes será limitado y con deficiencias.

Meza (2021) en su artículo de investigación *Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú*, tuvo como objetivo *analizar el efecto de la gestión educativa sobre el desempeño docente en profesores de Educación Básica Regular del departamento de Puno, durante la Pandemia COVID-19*. Corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo, alcance explicativo y diseño no experimental, que contó con la participación de 650 docentes de 10 Unidades de Gestión Educativa Local, a quienes se les aplicó una escala de percepción de la gestión educativa y un cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, ambos válidos y confiables, de modo que se llegó a las siguientes conclusiones:

- La gestión educativa, puede ser entendida como el fortalecimiento de los Proyectos Educativos y el enriquecimiento de los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales y regionales, es un factor determinante que explica el nivel de desempeño que logran los profesores de Educación Básica Regular de Puno

durante la Pandemia COVID-19.

Gonzales (2021) en su artículo de investigación *Desempeño docente y aprendizaje: una aproximación a las prácticas pedagógicas del maestro peruano*. Este estudio constituye un acercamiento cualitativo de orientación etnográfica, para el cual se realizó la observación de aula en cuatro ciudades del país: Arequipa, Huamanga, Iquitos y Piura, que en total fueron 10 escuelas y la observación de la clase de los maestros en 17 aulas, que constituyen 5 áreas curriculares distintas durante 68 horas, llegando a las siguientes conclusiones:

A pesar de estar ubicadas en cuatro ciudades muy distintas entre sí, en todas las escuelas visitadas se encontraron situaciones muy similares.

- En cuanto a la mejora en las condiciones escolares, el clima de aula es claramente más positivo actualmente, lo que se viene apreciando desde la implementación de las reformas de los años noventa (Belaunde et al., 2013).
- En lo concerniente a la organización de las sesiones de clase, destaca el hecho de que en Piura, Huamanga e Iquitos los maestros organizan las clases alrededor de contenidos temáticos que son trabajados a partir de información literal.
- Solo en Arequipa encontramos que los docentes estructuran las ocasiones a partir del desarrollo de habilidades, lo que se plantea a manera de objetivos.
- En Piura, Huamanga e Iquitos el uso del tiempo no es el más adecuado. En el caso de Piura, los maestros suelen llegar tarde a la escuela y destinan mucho tiempo a actividades iniciales de gestión del aula, así como al desarrollo de actividades repetitivas y poco exigentes para los estudiantes.
- En Huamanga, nos encontramos con permanentes interrupciones ocasionadas por el mismo docente para retomar la atención de los estudiantes, y con la puesta en práctica de trabajos

grupales a los que se destina demasiado tiempo y en los que no se produce mucho.

- En Iquitos, son constantes las interrupciones debido a las entradas y salidas del aula de estudiantes, padres de familia o de los propios docentes.

Nuevamente, es en Arequipa donde se marca la diferencia: los maestros destinan el tiempo mínimo a la gestión del aula y el énfasis está en las actividades de aprendizaje.

1.5. Justificación de la Investigación

Justificación Teórica

La presente investigación busca mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos referentes a las variables de estudio, Gestión Pedagógica y Desempeño Laboral de los Docentes, encontrar la relación que existe entre las dos, el cual permitirá contrastar los diferentes conceptos que se tienen respecto a las variables. Por consiguiente, se aportaría conocimientos referentes a las variables, para futuros trabajos de investigación el cual les permitirá el logro de sus objetivos.

Justificación Práctica

De acuerdo con los objetivos de estudio, el resultado de la investigación permitirá encontrar soluciones concretas a problemas referentes a la gestión pedagógica y a lo que se refiere el desempeño laboral de los docentes, el cual permitirá conocer la relación de ambas variables. Todo ello permitirá también la posibilidad de proponer cambios en los procesos de gestión pedagógica, así como en el desempeño laboral de los docentes.

1.6. Limitaciones de la Investigación

Se tiene presente, que uno de los factores que nos generan dificultades para el desarrollo de la investigación, viene a ser el factor tiempo, ya que muchas veces nos conlleva a limitarnos para proseguir con el desarrollo de actividades propuestas en el cronograma de

las actividades.

También, tenemos el conocimiento que debemos solicitar el permiso respectivo a las autoridades de la institución educativa y también del personal docente para la aplicación del instrumento de recolección de información (Encuesta). Sin embargo, no siempre las autoridades y el personal docente están dispuestos a colaborar, mientras que, el otro factor que se tiene que considerar es el aspecto económico, ya que los gastos generados se dan por autofinanciamiento.

1.7. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Identificar la relación que existe entre la Gestión Pedagógica y Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

Objetivos Específicos

- 1.7.1. Identificar la relación que existe entre la Gestión Pedagógica y Desarrollo profesional de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.
- 1.7.2. Identificar la relación que existe entre la Gestión pedagógica y Capacidad profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas – Santa Anita, 2019.
- 1.7.3. Identificar la relación que existe entre la Gestión pedagógica y Eficiencia profesional de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.
- 1.7.4. Identificar la relación que existe entre El Currículo y Desempeño Laboral de los

docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.

- 1.7.5. Identificar la relación que existe entre las Estrategias metodológicas y Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas -Santa Anita, 2019.
- 1.7.6. Identificar la relación que existe entre la Evaluación de los aprendizajes y Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.
- 1.7.7. Identificar la relación que existe entre los Materiales y recursos didácticos con el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.

1.8. Hipótesis

Hipótesis General

- Ha.** La Gestión Pedagógica está relacionado con el Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas Santa Anita, 2019.
- Ho.** La Gestión Pedagógica no está relacionado con Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas -Santa Anita, 2019.

Hipótesis Específicas

- H1.** La Gestión Pedagógica está relacionado con el Desempeño profesional de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.
- H2.** La Gestión Pedagógica está relacionado con la Capacidad profesional de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019
- H3.** La Gestión Pedagógica está relacionado con la Eficiencia profesional de los

docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas – Santa Anita, 2019

- H4.** El Currículo está relacionado con el Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.
- H5.** Las Estrategias metodológicas está relacionado con el Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas, 2019.
- H6.** La Evaluación de los aprendizajes está relacionado con el Desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas – Santa Anita, 2019.
- H7.** Los materiales y recursos didácticos están relacionado con el Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Las Bases Teóricas Científicas

2.1.1.1. Gestión Pedagógica

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

Montoya (2010) refiere que el conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y el PCI, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa.

Ministerio de Educación (2012) establece que Gestión Pedagógica es la práctica recurrente que permite al asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el PEI, el marco nacional de la política educativa y las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. Ello incluye el diseño de una propuesta curricular, su puesta en práctica en el proceso de enseñanza – aprendizaje en las aulas, su evaluación y retroalimentación, y a partir de las experiencias, la observación y reflexión del trabajo en el aula con los docentes. Gestión Pedagógica es un proceso que garantiza la coordinación, orientación, regulación y evaluación de las acciones didácticas y de carácter socio-psico- pedagógicas que realiza el colectivo mediante un trabajo metodológico y el trabajo personalizado a través de cuya relación se manifiesta la dialéctica que determina el carácter consiente, sistemático e integrador de este proceso de formación

integral de los estudiantes. Según la Agencia de la Calidad de la Educación, este modelo tiene como principio orientador el mejoramiento continuo de la gestión pedagógica para promover la calidad en la escuela, a través de la coordinación y articulación de todos los procesos. Comprende a la escuela desde un enfoque sistémico, con el cual se miran las interrelaciones entre las dimensiones de cada una de las áreas y de los procesos y resultados.

Batista (2007) hace alusión a los Enfoques o teorías sobre gestión pedagógica, así mismo, Pacheco (1991) en “Los procesos de innovación educativa” sostiene que el concepto de gestión pedagógica como tal es difícil de encontrar en la reflexión teórica acerca de los procesos educativos de México y, probablemente, también de América Latina. Los ejemplos de lo que aquí puede identificarse como gestión educativa y de establecimientos escolares en el caso de los países de la región, pueden ser asociados con iniciativas más cercanas a la idea de proyectos de innovación educativa.

Según, Alvarado (1990) define la gestión educativa como: “El conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve”. A esta definición añadimos, la búsqueda del mejoramiento continuo de las prácticas educativas. Los procesos de gestión involucran a los miembros de las instituciones y los comprometen. Son procesos complejos que requieren del análisis y síntesis de la gestión y de su sistematización.

El análisis reflexivo de los procesos motiva e integra a los miembros de la educativa en el diseño de procesos de mejora de la gestión, de acuerdo a la definición de gestión educativa propuesta por el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (201) señala :

Desde un punto de vista más ligado a la teoría organizacional, la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa

puede entenderse como acciones desarrolladas por los gestores que pilotean espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático. (p.16)

Ministerio de Educación (2012) establece en los Compromisos e indicadores de gestión escolar en la actualidad que la gestión de las escuelas tiene como eje principal lo administrativo. Sin embargo, ello no responde a su propósito fundamental: generar condiciones para el logro de los aprendizajes. Frente a esta realidad, se requiere transitar hacia una gestión con liderazgo pedagógico, que implique una labor transformadora en la Institución Educativa. (Pozner, 2001) Es importante re significar la gestión con el objetivo de reconstruir y recuperar el sentido y el valor de la vida escolar, lo que conlleva crear y recrear una nueva forma de hacer escuela.

Al respecto Fullan (2002) refiere la importancia de encontrar el significado tanto de lo que se va a cambiar como del modo de hacerlo, tomando en cuenta el efecto a nivel individual de los diferentes actores educativos y al mismo tiempo el contexto de la institución educativa, de la localidad y del país. Una dirección centrada en el aprendizaje se relaciona con todo aquel conjunto de actividades que tienen que ver con la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que llevan a cabo profesores y estudiantes. El liderazgo pedagógico aboca a una labor "transformadora", pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino en ir las alterando para que mejoren la educación y las prácticas docentes en el aula (Leithwood, 2009). Un aspecto importante en esta configuración de la gestión escolares lo concerniente a los sujetos. La relación se da con el reconocimiento de la participación de todos los actores educativos en el proceso de gestión. Se trata de contemplarlos no como elementos pasivos que deben ser administrados o "manejados", sino como personas, individualidades

autónomas con voluntad y poder de acción. Bajo esta perspectiva, su compromiso, convicción y cooperación son importantes para que los procesos de gestión se realicen. En este sentido se complementa la definición como un conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y estudiantes), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, los ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica. (Loera, 2006)

2.1.1.2. Desempeño laboral

Según Palmar et al. (2014, p. 166) el desempeño laboral se define como el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización.

De acuerdo a Montejo (2009, pp. 12-23) se define al desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y nivel de contribución a la empresa. El desempeño laboral es resultado de lo que una persona piensa y siente, estos factores influyen en sus acciones, en el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso.

A su vez Chiavenato (2000) define el desempeño laboral como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización”. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Mientras que Bittel (2000) plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Teoría de Desempeño Laboral según Hacker titulado Desempeño Laboral y proceso de Acción, es entonces que el psicólogo Hacker (1994) desarrolla una teoría de desempeño laboral que goza de gran prestigio en la psicología del trabajo en Europa. Es de corte cognitiva y se fundamenta en el procesamiento de la información, pero solo aquella información que está estrechamente relacionada con la conducta. Si bien, en esta teoría se pueden apreciar aspectos comunes con otras teorías cognitivas de la conducta, la diferencia radica en que se especializa en entornos laborales. Este autor planteados perspectivas, la primera es la acción que se deriva desde una meta hasta un plan, su ejecución y el feedback posterior; la segunda indica que la acción está determinada por cogniciones que se dan de manera consciente o automática. Señala también que esta acción está compuesta por 6 pasos: desarrollo de metas, orientación, generación de planes, decisión, ejecución- control y Feedback. Según esta teoría se puede señalar que el proceso de acción de comunicación para un buen desempeño laboral consta de dos perspectivas las cuales llevarían a la acción desde la meta hasta la culminación del plan teniendo en cuenta su ejecución y la retroalimentación.

La Teoría de Desempeño Laboral según Campbell (1993) propone que el desempeño laboral es la acción y no los resultados de la misma. El autor señala que el conocimiento declarativo, el conocimiento de los procedimientos, las destrezas y la motivación, son primordiales para determinar una conducta y establece ocho componentes para el desempeño, los cuales son: rendimiento de la tarea específica del puesto, rendimiento de tareas no específicas del puesto, rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita, demostración del

esfuerzo, mantenimiento de la disciplina personal, facilitar el desempeño del equipo y de los pares, supervisión, liderazgo y administración. Según este autor el desempeño laboral es una acción y no los resultados que produce una acción además nos describe los componentes se debe establecer para determinar una conducta.

La Teoría de Desempeño Laboral según Earley y Shalley (1991) basada en su Teoría de la Motivación – Cognitiva define “el desempeño laboral como una ampliación del establecimiento de metas”. Así mismo, explica el procedimiento por el cual las metas organizacionales influyen en el desempeño laboral, y como éstas se transforman en acciones.

Por otro lado, también proponen que existen dos partes que conforman el desempeño, la primera es de formulación, evaluación e internalización de las metas laborales y la segunda, es de desarrollo y ejecución de planes de acción. De acuerdo a lo establecido por el autor nos indica el procedimiento por el cual todas las metas organizacionales influyen de alguna manera en el desempeño laboral y cómo estas metas se transforman en acciones para poder lograr el cumplimiento de las mismas metas.

2.1.1.3. El Currículo

El currículum o currículo de educación es el conjunto de criterios, metodologías y planes de estudio que marcan los objetivos de la educación escolar. Aunque el currículum educativo no sea un Curriculum Vitae propiamente dicho, lo cierto es que resulta imprescindible en el currículum de todo profesor, puesto que permite evaluar el enfoque de aprendizaje y evaluación del docente (algo vital en el proceso de selección de un profesor). Dicho esto, ¿te gustaría conocer todas las claves sobre el currículum de educación y su importancia para los docentes? Entonces no dudes en seguir leyendo.

En concreto, podemos decir que el currículo educativo es la herramienta didáctica de los profesores que incluye los criterios, los planes de estudio, la metodología, los programas

y todos y cada uno de los procesos que servirán para proporcionar al alumnado una formación integral y completa.

Asimismo, el currículo educativo incluye todos los recursos académicos, humanos y materiales que se necesitarán para llevar a cabo el proyecto educativo marcado por la legislación vigente.

En otras palabras, el currículo educativo es la estructura esencial del conjunto de asignaturas de cualquier colegio, instituto o universidad, y es lo que determina y define los procesos de enseñanza en cada ámbito. La confección del currículum educativo es competencia del gobierno, que debe establecer, a través de la ley, una serie de puntos:

- En cada etapa educativa, los objetivos principales a conseguir.
- Potenciar el trabajo colaborativo en grupos de aprendizaje.
- Presentar la evaluación como un modelo formativo y global, que atienda todos los elementos del proceso: personas, tiempos, recursos.

Funciones del currículum educativo

Además de facilitar enormemente la labor del personal docente, al servir como guía básica para el diseño y la planificación de cada clase, también es útil para garantizar la igualdad y la homogeneidad de la educación en todo el país. En concreto, sus funciones principales son:

- Determinar cuáles serán los contenidos y las temáticas comunes a todos y cada uno de los centros educativos.
- Formalizar los estándares educativos y concretar el horario lectivo de cada asignatura en cada etapa de la enseñanza.

- ☐ Establecer cuáles son las asignaturas troncales.
- ☐ Determinar cuáles son los criterios de evaluación y los logros que se deben superar por parte del alumnado.
- ☐ Servir de base para realizar las pruebas y exámenes necesarios para determinar el nivel y las calificaciones de los alumnos.

2.1.1.4. Estrategias metodológicas

Podemos entender las estrategias metodológicas, como el proceso capaz de plasmar en la realidad las pautas de las teorías pedagógicas, ,por tanto, acorde con el modelo de enseñanza-aprendizaje que hayamos planteado, podremos definir las estrategias metodológicas adecuadas, entendiendo por éstas, como el conjunto de técnicas y pasos que se ponen en marcha para que los estudiantes adquieran determinados aprendizajes. Las estrategias permiten igualmente configurar la pauta de intervención del docente dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Elementos a tener en cuenta en una estrategia metodológica:

- La motivación, como elemento clave.
- El clarificar y comunicar los objetivos que se pretenden alcanzar.
- Presentar los contenidos bajo una visión globalizada y no compartimentada del conocimiento.
- Atender su funcionalidad, que sirvan al estudiante para resolver problemas de la vida diaria.
- Fomentar la participación mediante propuestas.
- Fomentar aprendizaje activo e interactivo, para que el propio estudiante sea partícipe en la construcción de su propio conocimiento.

Fases en la aplicación de una estrategia metodológica:

Los elementos anteriormente enumerados deben estructurarse a lo largo del proceso de

aprendizaje en diferentes momentos o fases:

- Fase preliminar:** facilita la motivación y detecta las ideas previas de los estudiantes
- Fase de ampliación de conocimientos:** el profesor ofrece experiencias motivadoras.
- Fase de búsqueda de soluciones:** el contacto con nuevas fuentes de información y el intercambio de información entre los alumnos conducirá a plantear nuevas soluciones.
- Fase de aplicación de soluciones:** que nos muestren la utilidad del aprendizaje.
- Fase de transferencia a nuevas situaciones:** para detectar el nivel de competencia adquirido.

Fase evaluativa :

- Las competencias que se adquirirán por parte de los alumnos.
- Los contenidos concretos a tratar.
- La metodología que se usará para lograr la asimilación de estos contenidos.
- Los puntos evaluables de cada enseñanza.
- Los criterios de evaluación que deberán tener en cuenta todos los maestros y profesores.

2.1.1.5. Evaluación de los aprendizajes

La evaluación de los aprendizajes se entiende como un proceso inherente al educativo de enseñanza aprendizaje. Dicho proceso es una secuencia de pasos ordenados de tal manera que sucede en diferentes momentos a lo largo del proceso.

La evaluación educativa de los aprendizajes permite la obtención de información relacionada a los aprendizajes que tiene, que ha obtenido, que ha desarrollado y/o a logrado alcanzar el estudiante, de acuerdo a los objetivos o competencias propuestas.

Con la obtención de información, ésta es analizada para la toma de decisiones que influirán en el proceso educativo, como, por ejemplo, en la planeación de los contenidos a desarrollar, el refuerzo de temas, el uso de nuevas técnicas o enfoques, o bien para seguir en la

marcha, además, el proceso evaluativo de los aprendizajes permite la obtención de información acerca de los intereses y necesidades de los estudiantes.

Tipos de evaluación

Existen dos tipos de evaluación de los aprendizajes, y estos son:

a) Evaluación criterial

Este tipo de evaluación se basa en criterios, establecidos previamente para determinar el resultado. En ese sentido, el alumno es evaluado de acuerdo a sus avances realizados o alcanzados de acuerdo a un criterio especificado. Por ejemplo: el criterio para evaluar sería: el alumno redacta correctamente una carta comercial, en la cual se identifican correctamente todas las partes. Imaginemos que el alumno ha realizado en su primer intento, una carta en la que ha omitido las partes del saludo y la despedida. En su segundo intento,

Este tipo de evaluación se basa en criterios, establecidos previamente para determinar el resultado. En ese sentido, el alumno es evaluado de acuerdo a sus avances realizados o alcanzados de acuerdo a un criterio especificado. Por ejemplo: el criterio para evaluar sería: el alumno redacta correctamente una carta comercial, en la cual se identifican correctamente todas las partes. Imaginemos que el alumno ha realizado en su primer intento, una carta en la que ha omitido las partes del saludo y la despedida. En su segundo intento, el alumno corrige esos dos errores, y ha redactado correctamente toda la carta. En ese caso, el alumno ha tenido un avance, de acuerdo al criterio de evaluación previamente fijado, el cual era que el alumno escribía correctamente una carta con todas las partes que esta debe de llevar.

a. Evaluación normativa

Para este tipo de evaluación se determinan normas que se deben de alcanzar. Aquí el alumno es evaluado comparativamente con su mismo grupo, colocándolo o ubicándolo dentro

de una escala.

Momentos de la evaluación

Los momentos en que sucede o debe de realizarse la evaluación de los aprendizajes son tres:

- a. Momento inicial, el cual se refiere cuando se empieza un tema, una unidad, un área o un ciclo.
- b. Momento permanente, este se da lo largo de todo el proceso.
- c. Momento final, el cual se realiza al finalizar el proceso, la unidad, área o tema.

Entendidos los tres momentos en que se realiza la evaluación de los aprendizajes, prosigue la definición de las funciones de la evaluación Educativa.

Funciones de la evaluación

Los momentos de la evaluación están unidos a las funciones de la evaluación siendo estas las siguientes:

a. Función diagnóstica

Permite al docente la obtención de información desde el inicio de un tema, área, unidad o grado, la cual debe ser considerada para realizar la planificación correspondiente.

Además, le permite identificar los conocimientos, habilidades, destrezas e intereses, que ya poseen o han adquirido previamente los estudiantes.

El momento en que debe de realizar es al inicio de un tema, área, unidad o grado, esto es con el objetivo de no tener que repetir contenidos o competencias ya logrados.

b. Función formativa

Permite determinar el avance obtenido de los estudiantes con referencia a los contenidos y objetivos o competencias propuestas, es decir, que se va verificando durante el proceso que es lo que ya ha alcanzado, dominado, conocido, realizado, ejecutado, para que el docente

proceda a realizar las correcciones necesarias en el momento oportuno, o bien escoger otras técnicas que puedan ayudar a que el aprendizaje sea logrado de manera gradual.

Proporciona información valiosa y es la más numerosa o rica, pues se da a lo largo del proceso de enseñanza - aprendizaje, ello contribuye a tomar decisiones en la marcha.

c. Función sumativa

Es realizada en el momento final del ciclo, lo cual permite determinar de acuerdo a la sumatoria de todo lo realizado durante el proceso, para poder tomar la decisión de promoción y acreditación de los aprendizajes.

2.1.1.6. Materiales y recursos didácticos

Los materiales son distintos elementos que pueden agruparse en un conjunto, reunidos de acuerdo a su utilización en algún fin específico. Los elementos del conjunto pueden ser reales (físicos), virtuales o abstractos.

El material didáctico es aquel que reúne medios y recursos que facilitan la enseñanza y el aprendizaje. Suelen utilizarse dentro del ambiente educativo para facilitar la adquisición de conceptos, habilidades, actitudes y destrezas.

Es importante tener en cuenta que el material didáctico debe contar con los elementos que posibiliten un cierto aprendizaje específico. Por eso, un libro no siempre es un material didáctico. Por ejemplo, leer una novela sin realizar ningún tipo de análisis o trabajo al respecto, a general y ampliar la cultura literaria del lector.

En cambio, si esa misma novela es analizada con ayuda de un docente y estudiada de acuerdo a ciertas pautas, se convierte en un material didáctico que permite el aprendizaje.

Los especialistas afirman que, para resultar didáctica, una obra debe ser comunicativa (tiene que resultar de fácil comprensión para el público al cual se dirige), tener una estructura (es decir, ser coherente en sus partes y en su desarrollo) y ser pragmática (para ofrecer los recursos suficientes que permitan al estudiante verificar y ejercitar los conocimientos adquiridos).

Cabe destacar que no sólo los libros pueden constituir un material didáctico: las películas, los discos, los programas de computación y los juegos, por ejemplo, también pueden serlo.

Es posible clasificar el material didáctico usando diferentes criterios. Uno de ellos es la función que cumple, y aquí tenemos las siguientes opciones:

- a. **Orientación:** durante la formación, los estudiantes necesitan mucho más que una serie de contenidos. Si éstos se encuentran dispersos y sin una conexión aparente, el proceso se vuelve muy difícil. Por eso es necesario un material didáctico que apunte en la dirección más adecuada a cada paso;
- b. **Simulación:** esto se da en ciertos campos más que en otros, pero es importante situar al estudiante en diferentes realidades para que entienda los contenidos por medio de la abstracción y no los considere cosas distantes;
- c. **Guía del aprendizaje:** se asemeja al primer punto, aunque se trata de una serie de herramientas que ayudan al alumno a adquirir los conocimientos, más que en una flecha que señale el camino;
- d. **Ejercicio de las habilidades:** teniendo un sendero marcado, la abstracción para simular las situaciones teóricas y la guía para aprender los conceptos de la mejor manera posible, es

importante llevar todo esto a la práctica por medio de ejercicios diseñados por especialistas en el aprendizaje. Esto quiere decir que no se trata de propuestas aisladas o arbitrarias, sino cuidadosamente tejidas para reforzar el aprendizaje;

2.1.1.7. Desarrollo profesional

A lo largo de la vida, las personas están inmersas en un proceso de crecimiento que puede referirse al plano personal (nivel de madurez, mayor experiencia, reflexión interior) y también, en el plano del trabajo.

El desarrollo profesional remite precisamente al ámbito del trabajo, cuando una persona siente que ha entrado en una fase de crecimiento en su trabajo, se siente satisfecha por haber cumplido objetivos importantes y tiene perspectivas de cambio. Una persona puede valorar su desarrollo profesional cuando al echar la vista al pasado al salir de la universidad, el profesional visualiza un recorrido realizado, un itinerario de evolución ascendente gracias a las experiencias de trabajo, los conocimientos prácticos adquiridos, el aumento de la seguridad en uno mismo como profesional cualificado.

El desarrollo profesional también está muy vinculado con la vocación de encontrar el camino propio. De hecho, las personas se sienten realmente plenas a nivel interno cuando han podido cumplir sus expectativas de trabajo al haber crecido en ese sector para el que se han formado.

El desarrollo profesional también está unido a la actitud proactiva de no esperar que los cambios vengan motivados de forma externa, sino que también son buscados a nivel interno a través de la actitud. Los profesionales que quieren desarrollarse plenamente son conscientes de que el factor suerte puede ser condicionante en la trayectoria, sin embargo, la verdadera suerte surge del trabajo personal.

Por ejemplo, una persona que quiere desarrollarse en el trabajo puede formarse de forma frecuente en busca del reciclaje profesional para adquirir nuevos conocimientos, practicar el networking, tener constancia para enviar currículums en busca de nuevas oportunidades, toma de decisiones importantes.

2.1.1.8. Capacidad profesional

Capacidad Profesional: Expresa las capacidades más características de la profesión, señalando especialmente las que no son directamente observables en la realización del trabajo, así como las que tienen que ver con la respuesta a las contingencias, la organización del trabajo, la cooperación y relación en el entorno y la responsabilidad/autonomía.

2.1.1.9. Eficiencia profesional

La noción de eficiencia tiene su origen en el término latino *efficientia* y refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. El concepto también suele ser equiparado con el de fortaleza o el de acción.

Por ejemplo: «*Demuestra tu eficiencia para hacer este trabajo y te quedarás en la empresa*», «*La eficiencia de este motor no puede ser discutida*», «*Sin eficiencia, la existencia de esta oficina no tiene sentido*».

La eficiencia, por lo tanto, está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta. Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización.

2.1.2. Definición de términos básicos

La Motivación

Toda organización está influenciada por una combinación de experiencias, valores compartidos, una visión del futuro y recompensas esperadas que en conjunto constituyen la motivación de sus miembros, comprender qué es lo que motiva a una organización y puede ser una herramienta poderosa para evaluar y mejorar su desempeño.

El autor (Romero 2010, pp. 26-29) define la motivación como “una atracción hacia un objetivo, que supone una acción por parte del sujeto que permita aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo; está compuesta por necesidades, tensiones, deseos, incomodidades y expectativas, constituye un paso al aprendizaje y el motor del mismo”. La falta de motivación hace complicada la consecución de los objetivos. El Ministerio de Salud (2009, p. 21) define motivación como “condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización son las intenciones y de reacciones y actitudes naturales y propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes”.

La Responsabilidad

La responsabilidad dentro de una organización, engloba una serie de funciones que deben ser asumidas sea cual fuere los resultados. Es por este hecho que las personas mal administradas tratan de evitar la responsabilidad y pasarle al otro la carga, generalmente llegando a instancias más elevadas, quienes se ven en la obligación de decidir y al hacerlo, sea esté bien o mal, será criticado sobre todo por las mismas personas que delegaron en un inicio estas decisiones, volviéndose un círculo vicioso. De acuerdo a (Vives, 2011, p. 45) define la responsabilidad social como “un paradigma a partir del cual se puede construir un nuevo significado que tienen o deben tener las organizaciones o empresas con su entorno externo e

interno en el marco de una búsqueda de desarrollo sostenible; implica una ética cuyos valores y principios referidos al respeto de los colaboradores, al proceso técnico que impacta en el medio ambiente, a la escucha y la consulta con los que se vinculan, a la transparencia que pueda generar identificación y confianza con la comunidad y los otros, se haga evidente en la práctica y comportamiento”. En el lenguaje común se define responsabilidad como el deber de responder por los actos propios.

Liderazgo y Trabajo en Equipo

El liderazgo debe ser entendido como una clase de influencia mediante la que se puede lograr que los miembros de una organización colaboren voluntariamente y con entusiasmo en el logro de los objetivos organizativos. La persona que ejerce este tipo de poder es el líder. El líder es, por tanto, una persona a quien le es posible influir en las actitudes y opiniones de los miembros de un colectivo, además de influir en sus decisiones, sin que por ello tenga que estar dotado de autoridad formal. Podríamos decir que liderazgo supone en coordinar, dirigir y en definitiva hacer que otros hagan, marcando la pauta de forma armónica y con el mínimo esfuerzo para el grupo.

El autor (García 2007, p. 170) define que “el liderazgo tiene un proceso de involucramiento, de influencia, teniendo la capacidad de intervenir en el grupo para el logro de las metas por lo que se debe tener en cuenta: las relaciones de trabajo, coherencia, orientación y comunicación”. Según la (Oficina Nacional de Administración del Personal, 2006, pág. 19), “el liderazgo es la capacidad para delegar la responsabilidad y autoridad en sus colaboradores, de acuerdo a las necesidades de trabajo”. Considérese habilidad para motivar, conducir y desarrollarlo. El liderazgo es definido (Luthais, 2002, pp. 50-53) como “la capacidad para administrar por medio de otros, prever oportunidades y limitaciones, ayudar a la organización de forma fructífera y adecuada en el proceso de efectuar el cambio y dar cabida a condiciones tanto internas como externas y conciliarlas”. En organismos con liderazgo efectivo cada

trabajador cree que debe y puede contribuir al éxito de su organización, actuar como asociado en ella, dirigir sus acciones en gran medida por sí mismo y asumir responsabilidades de sus acciones y contribuciones. Como grupo, los trabajadores se sienten facultados y tienen los conocimientos, aptitudes, oportunidades, orientaciones e iniciativa personal necesarios para lograr un desempeño eficaz.

Formación y Desarrollo Profesional

El desarrollo de los recursos humanos se ha vuelto una forma de abordar los nudos críticos dentro de las organizaciones, los programas de capacitación y desarrollo, así mismo pueden facilitar el desarrollo de aptitudes y mejorar la comunicación entre el personal al suministrar un idioma en común, formar redes de empleados y establecer una visión común para la empresa.

El desarrollo humano es definido por (García 2007, p. 168) como “la oportunidad de crecimiento personal y profesional”, así mismo lo define como “un conjunto de intervenciones del cambio planeado, sustentado en los valores que buscan mejorar la efectividad organizacional y el bienestar del empleado no solo en el ámbito material sino psicológico: oportunidades de capacitación, oportunidades lúdicas, oportunidades de promoción y oportunidades de servicio”.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de Investigación

Enfoque

El enfoque que se da a la presente investigación es de tipo Cuantitativo. Los estudios de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable. (Galeano, 2004)

Alcance

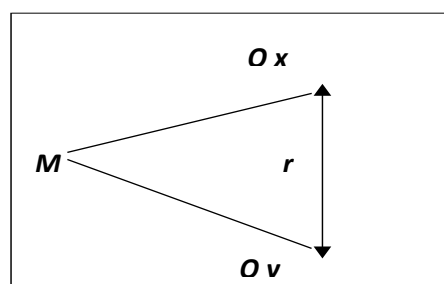
El alcance de la investigación es de tipo descriptivo correlacional, ya que nos permite relacionar a las variables de estudio.

Diseño de Investigación

El diseño es de tipo no experimental, se centra determinar o ubicar cuál es la relación entre un conjunto de variables en un momento. Es transversal porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Figura 1

Representación gráfica del diseño



Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (Metodología de la investigación, 2003:275)

De donde:

M: Muestra seleccionada

X: Variable X

Y: Variable

r: Coeficiente de correlación.

Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado la Muestra.

3.2. Población y Muestra

La Institución Educativa cuenta con una población de 52 docentes en el nivel Secundaria, seleccionándose a 46 de ellos para utilizar como muestra necesaria para esta investigación, es entonces que para

Es el factor importante para una investigación, viene a ser el conjunto de sujetos con características semejantes que están sometidos directamente al estudio, son agrupados con la denominación de la muestra, es entonces que, para Aranguren (2007, p 49), define a la muestra como “aquellos métodos para seleccionar las unidades de investigación que son utilizados al azar de manera que todos los objetos o sujetos que tienen la posibilidad de ser seleccionados como elementos representativos de la población de donde provienen”. Se determinó el tamaño de la muestra de profesores utilizando la fórmula (Hernández et al., 2003) que tiene en cuenta el tamaño de la población, el nivel de confianza expresado en un coeficiente de confianza redondeado y el margen de error.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde, N = tamaño de la población Z = nivel de confianza, P = probabilidad de éxito, o proporción esperada Q = probabilidad de fracaso D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

$$n = \frac{52 * 1,96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (52 - 1) + 1,96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 45.69$$

$$n = 46 \text{ profesores}$$

Tabla 1

La muestra de la Investigación

Muestra de estudio	Profesores
Institución Educativa José Antonio Encinas	46

3.3. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión Pedagógica

Dimensiones :

- El Currículo
- Estrategias metodológicas
- Evaluación de los Aprendizajes

- Materiales y recursos didácticos

Variable 2: Desempeño Laboral

- Dimensiones
- Desenvolvimiento profesional
- Capacidad profesional
- Eficiencia profesional

Tabla 2

Definición conceptual de variables

Variables	Definición conceptual
Gestión Pedagógica	Es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores, en colectivo, para direccionar su práctica para cumplir los objetivos. Batista (2001)
Desempeño Laboral	Se determina que “el desempeño laboral es el conjunto de acciones de productividad de los empleados que tienen el compromiso de conseguir las metas y estrategias propuestas”. Chiavenato (2000)

Tabla 3

Definición operacional de variables

Variable 1	Dimensión	Indicadores	Ítems
Gestión Pedagógica	I. El Currículo	1.1. Proyecto curricular institucional 1.2. Unidades didácticas.	1-2-3-4
	II. Estrategias metodológicas	2.1 Capacitación docente 2.2. Creatividad	5-6-7-8

	III. Evaluación de los aprendizajes	3.1. Instrumentos de evaluación	9-10
	IV. Materiales y recursos didácticos	4.1. Medios y materiales educativos 4.2. Uso de las TIC	11-12- 13-14
Variable 2	Dimensión	Indicadores	Ítems
Desempeño Laboral	I. Desarrollo profesional	1.1. Habilidades individuales 1.2. Comunicación abierta y sincera.	15-16- 17- 18
	II. Capacidad profesional	2.1. Formación y actualización de conocimientos 2.2. Puesto de trabajo	19-20- 21- 22
	III. Eficiencia Profesional	3.1. Responsabilidad 3.2. Nivel de conocimientos 3.3. Liderazgo y cooperación 3.4. Nivel de adaptabilidad	23-24- 25-26- 27-28- 29-30

3.4. Instrumentos

3.4.1. La Encuesta

Se define como la técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población. (Hernández, 1996)

3.4.2. La Observación

Esta técnica consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis". Existen dos clases de observación: la observación no científica y la observación científica. La diferencia básica entre una y otra está en la intencionalidad: observar científicamente significa observar con un objetivo claro,

definido y preciso: el investigador sabe qué es lo que desea observar y para qué quiere hacerlo, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación.

Observar no científicamente significa observar sin intención, sin objetivo definido y por tanto, sin preparación previa” (Arnal et al., 2001). Bunge (1985) reconoce en el proceso de observación estos elementos:

- El objeto de la observación
- El sujeto u observador.
- Las circunstancias o el ambiente que rodean la observación.
- Los medios de observación.
- El cuerpo de conocimientos de que forma parte la observación.

3.5. Procedimientos

En la presente investigación se aplicará el instrumento de recolección de información Encuesta, el cual está estructurado por preguntas y respuestas alternativas estilo Likert; además las preguntas se encuentran distribuidas y ordenadas de acuerdo a las variables y dimensiones propuestas en la investigación.:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N ^a de elementos
0,85	30

3.6. Análisis de datos

Después de haber aplicado la encuesta en esta se debe proceder a realizar el vaciado y tabulado de los datos obtenidos. El proceso de análisis será utilizando el software estadístico de Excel

2010 y SPSS, versión 26, mediante el cual se elaborarán tablas de frecuencias por dimensiones de cada una de las variables de investigación. Se demostrarán resultados con medidas de tendencia central (media aritmética, mediana y moda) y de variabilidad (varianza, dispersión, etc.), con la estadística descriptiva.

La metodología será el tratamiento estadístico con los resultados de cada instrumento.

Medidas de tendencia central

Moda

La moda es el valor que ocurre con más frecuencia en un conjunto de observaciones. Es una medida de tendencia central que es diferente a la media, pero parecida a la mediana ya que no se calcula por métodos ordinarios de aritmética. Es aquel valor que se repite frecuentemente en un conjunto de datos.

Donde:

LMo = límite inferior de la clase modal

$d1$ = frecuencia de la clase modal menos la frecuencia de la clase directamente debajo de ella.

$d2$ = frecuencia de la clase modal menos la frecuencia de la clase directamente por encima de ella.

w = ancho del intervalo de la clase modal

Mediana

Es un valor único de un conjunto de datos que mide al elemento central en los datos. Este único elemento es el más cercano a la mitad o el más central en el conjunto de números..

Donde: mediana muestral.

n = número total de elementos en la distribución.

F = suma de todas las frecuencias de clase hasta, pero sin incluir la clase mediana.

= frecuencia de la clase mediana.

w= ancho del intervalo de la clase

Lm= límite inferior del intervalo de clase mediano.

$$M'd = Li + \frac{\frac{N}{2} - (fb)}{fb} \cdot i$$

Media Aritmética

La media aritmética es el valor obtenido al sumar todos los datos y dividire el resultado entre el número total de datos.

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{N}$$

Varianza

Varianza (que suele representarse como σ^2) es una medida de su dispersión definida como la esperanza del cuadrado de la desviación de dicha variable respecto a su media. Está medida en unidades distintas de las de la variable. Por ejemplo, si la variable mide una distancia en metros, la varianza se expresa en metros al cuadrado. La desviación estándar, la raíz cuadrada de la varianza, es una medida de dispersión alternativa expresada en las mismas unidades. La varianzatiene como valor mínimo 0.

$$O^2 = \frac{\sum (Xi - \bar{Xi})^2}{n}$$

IV. RESULTADOS

4. Descripción

4.1. Prueba de normalidad .- Hipótesis de normalidad

Ho: La variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal. Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho), y se acepta la Ha.

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	G l	Si g.	Estadístico	g l	Si g.
Gestión Pedagógica	,262	46	,000	,790	46	,000
Desempeño Laboral	,246	46	,000	,804	46	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se llevó a cabo la prueba de normalidad, para lo cual se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, por ser una muestra menor a 50, (tal como indica Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.376), bajo las siguientes condiciones: Si: Sig. < 0.05 adopta una distribución no normal.

Sig. ≥ 0.05 adopta una distribución normal.

Dónde: Sig.: P- valor o nivel crítico del contras

Ante la evidencia presentada se rechaza la H_0 y se concluye que los datos de las variables no provienen de una distribución normal por lo cual se justifica el empleo del estadístico no paramétrico Rho de Spearman ρ .

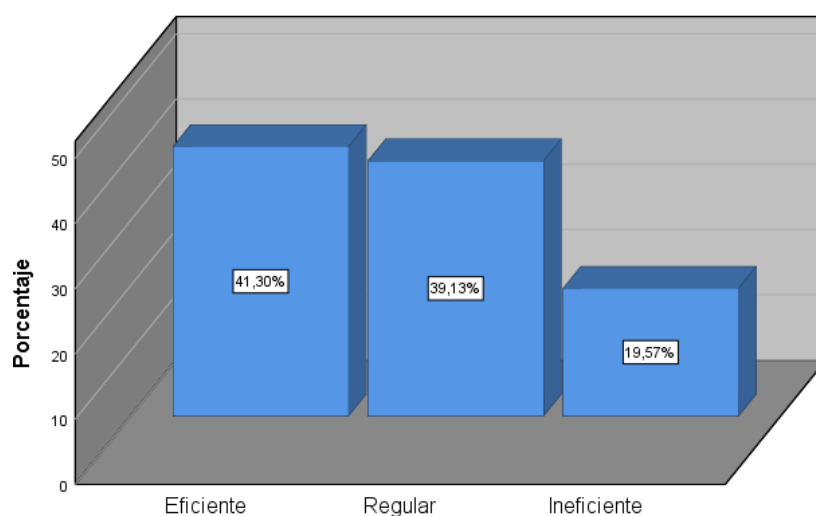
Tabla 5

La gestión pedagógica (agrupada) en la I.E. 1137 José A. Encinas - Santa Anita

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	19	41,3	41,3	41,3
	Regular	18	39,1	39,1	80,4
	Ineficiente	9	19,6	19,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Figura 2

La gestión pedagógica (agrupada) en la I.E. 1137 José A. Encinas - Santa Anita



Interpretación

Como se observa en la tabla y figura, la gestión pedagógica en un nivel eficiente representa un 41,3%, regular un 39,1% e ineficiente un 19,6%; siendo que entre eficiente y regular representa 80,4%.

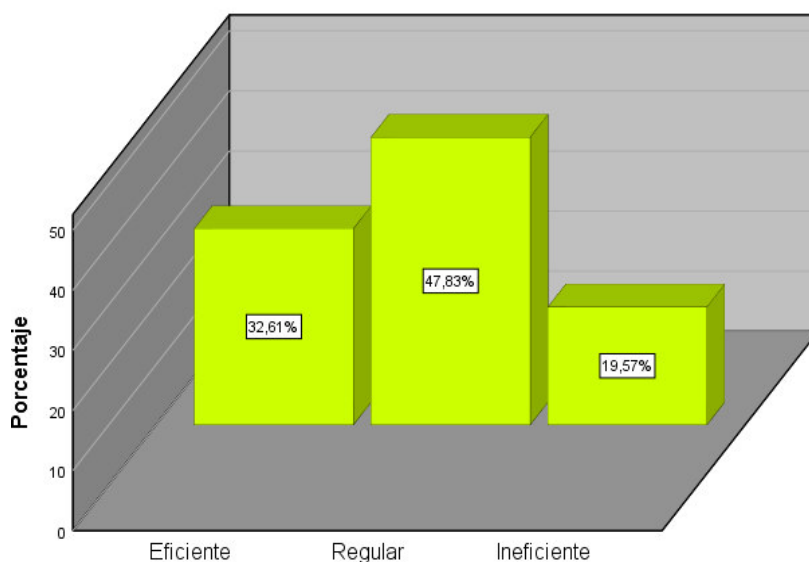
Tabla 6

El desempeño laboral (agrupada) en la I.E. 1137 José A. Encinas - Santa Anita

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	15	32,6	32,6	32,6
	Regular	22	47,8	47,8	80,4
	Ineficiente	9	19,6	19,6	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Figura 3

El desempeño laboral (agrupada) en la I.E. 1137 José A. Encinas - Santa Anita



Interpretación

Como se observa en la tabla y figura, El Desempeño Laboral por resultados en un nivel eficiente representa un 32,6%, regular un 47,8% e ineficiente un 19,6%; siendo que entre eficiente y regular representa 80,4%

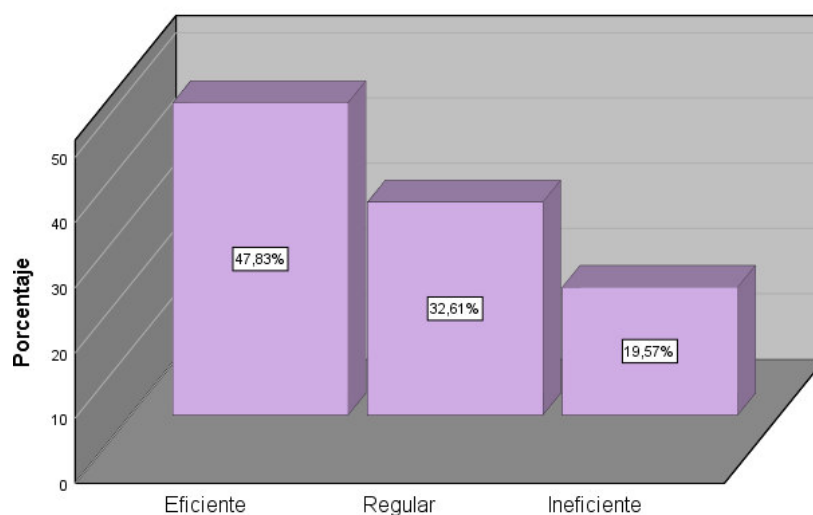
Tabla 7

El currículo (agrupado) en la I.E. 1137 "José Antonio Encinas" - Santa Anita

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	22	47,8	47,8	47,8
	Regular	15	32,6	32,6	80,4
	Ineficiente	9	19,6	19,6	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Figura 4

El currículo (agrupado) en la I.E. 1137 José A. Encinas - Santa Anita

**Interpretación**

Como se observa en la tabla y figura, El currículo en un nivel eficiente representan un 47,8%, regular un 32,6% e ineficiente un 19,6%; siendo que entre Eficiente y regular representa 80,4%

Tabla 8

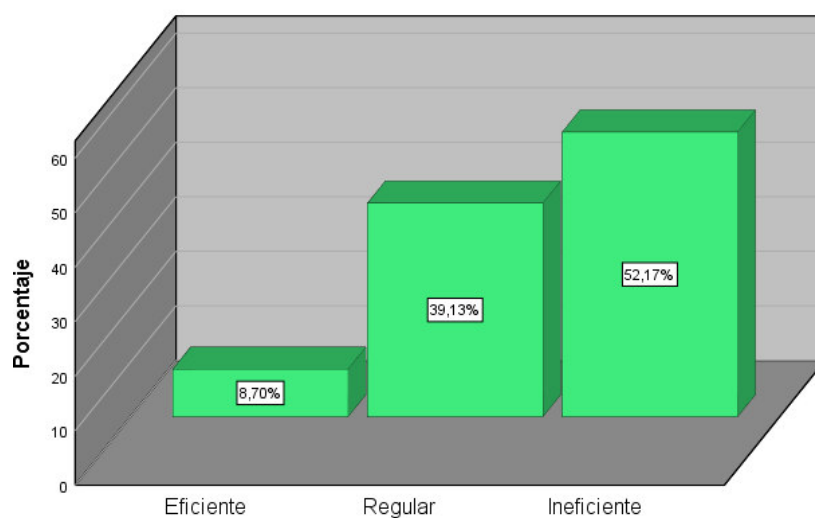
Las estrategias metodológicas (agrupadas) en la I. E. 1137 José A. Encinas- Santa Anita

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	4	8,7	8,7	8,7
	Regular	18	39,1	39,1	47,8

Ineficiente	24	52,2	52,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Figura 5

Las estrategias metodológicas (agrupadas) en la I.E. 1137 José A Encinas - Santa Anita



Interpretación

Como se observa en la tabla y figura, La propuesta pedagógica en un nivel eficiente representa un 8,7%, regular un 39,1% e ineficiente un 52,2%; siendo que entre eficiente y regular representa 47,8%

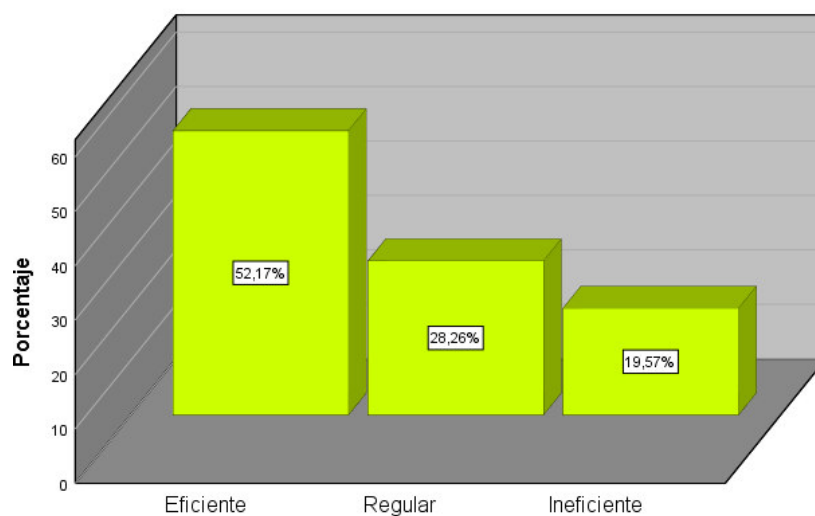
Tabla 9

La evaluación de los aprendizajes (agrupada) en la I. E. 1137 José A. Encinas - Santa Anita

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	24	52,2	52,2	52,2
	Regular	13	28,3	28,3	80,4
	Ineficiente	9	19,5	19,5	.5100,0
Total		46	100,0	100,0	

Figura 6

La evaluación de los aprendizajes (agrupada) en la I. E. 1137 José A. Encinas - Santa Anita



Interpretación

Como se observa en la tabla y figura, La evaluación de los aprendizajes en un nivel eficiente representa un 52,2%, regular un 28,3% e ineficiente un 19,5%; siendo que entre eficiente y regular representa 80,5%

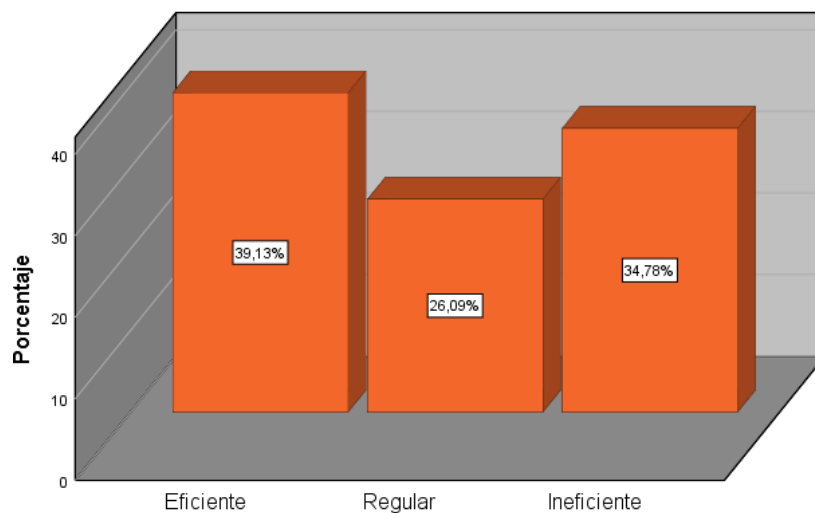
Tabla 10

Materiales y recursos didácticos (agrupados) en la I.E. 1137 José A. Encinas - Santa Anita

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	18	39,1	39,1	39,1
	Regular	12	26,1	26,1	65,2
	Ineficiente	16	34,8	34,8	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Figura 7

Materiales y recursos didácticos (agrupados) en la I. E. 1137 José A. Encinas - Santa Anita



Interpretación

Como se observa en la tabla y figura, Materiales y recursos didácticos en un nivel eficiente representan un 39,1%, regular un 26,1% e ineficiente un 34,8%; siendo que entre eficiente y regular representa 65,2%

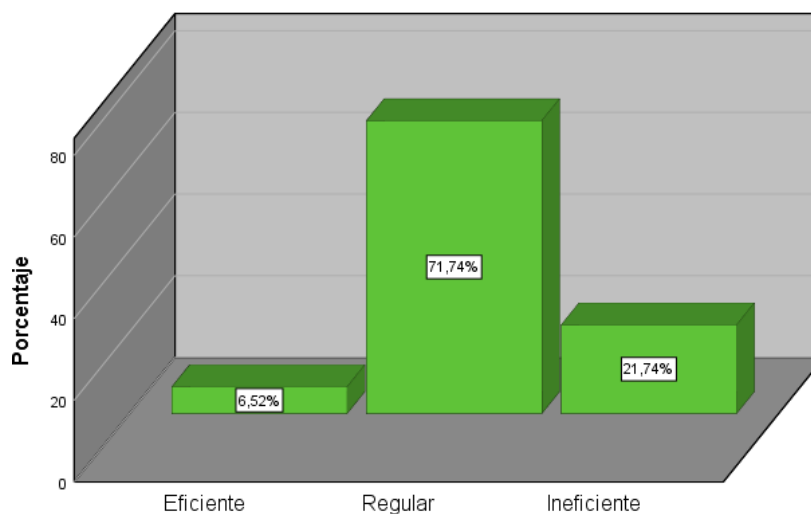
Tabla 11

Desenvolvimiento profesional (agrupado) en la I. E. 1137 José A. Encinas - Santa Anita

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj eválido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	3	6,5	6,5	6,5
	Regular	33	71,7	71,7	78,3
	Ineficiente	10	21,7	21,7	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Figura 8

Desenvolvimiento profesional (agrupado) en la I. E. 1137 José A. Encinas - Santa Anita



Interpretación

Como se observa en la tabla y figura, Desarrollo profesional en un nivel eficiente representan un 6,6%, regular un 71,7% e ineficiente un 21,7%; siendo que entre eficiente y regular representa 78,3%.

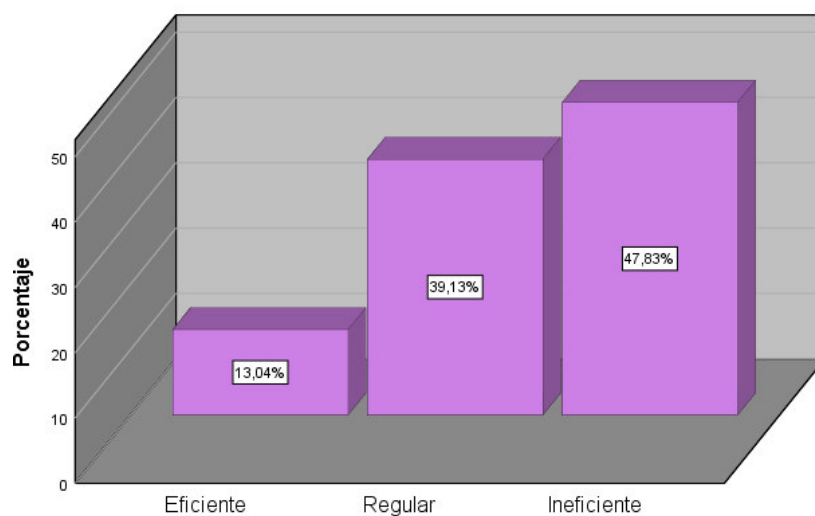
Tabla 12

Capacidad profesional (agrupado) en la I. E. 1137 José A. Encinas - Santa Anita

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	6	13,0	13,0	13,0
	Regular	18	39,1	39,1	52,2
	Ineficiente	22	47,8	47,8	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Figura 9

Capacidad profesional (agrupado) en la I. E. 1137 José A. Encinas - Santa Anita



Interpretación

Como se observa en la tabla y figura, capacidad profesional en un nivel eficiente representan un 13,0%, regular un 39,1% e ineficiente un 47,8%; siendo que entreoptimo y regular representa 52,2%

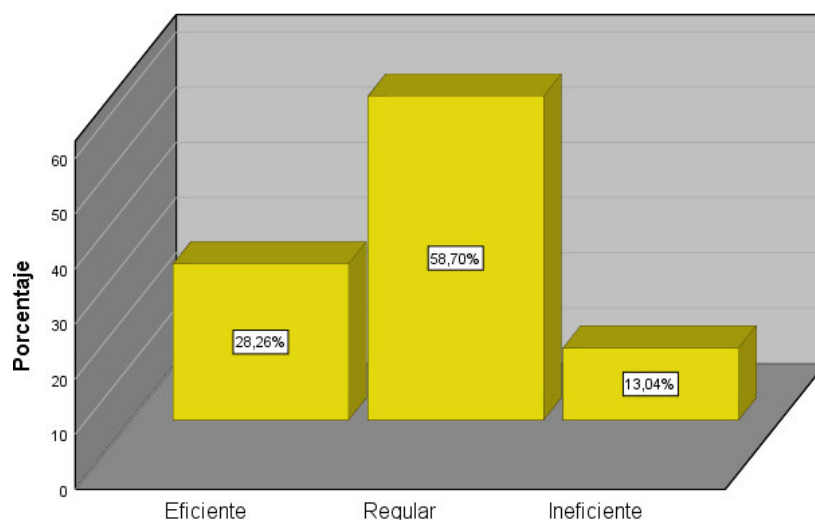
Tabla 13

Eficiencia profesional (agrupada) en la I. E. 1137 José A. Encinas – Santa Anita

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	13	28,3	28,3	28,3
	Regular	27	58,7	58,7	87,0
	Ineficiente	6	13,0	13,0	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Figura 10

Eficiencia profesional en la I. E. 1137 José A. Encinas - Santa Anita



Interpretación

Como se observa en la tabla y figura, Eficiencia profesional en un nivel eficiente representa un 28,3%, regular un 58,7% e ineficiente un 13,0%; siendo que entre eficiente y regular representa 87,0%.

Ahora observamos los resultados mediante el uso de la tabla cruzada.

Tabla 14

Tabla cruzada de las variables gestión pedagógica y desempeño laboral

			Desempeño Laboral			
			Eficiente	Regular	Ineficiente	Total
Gestión Pedagógica	Eficiente	Recuento	6	13	0	19
		% del total	13,0%	28,3%	0,0%	41,3%
	Regular	Recuento	6	9	3	18
		% del total	13,0%	19,6%	6,5%	39,1%
	Ineficiente	Recuento	3	0	6	9
		% del total	6,5%	0,0%	13,0%	19,6%
Total	Recuento		15	22	9	46
	% del total		32,6%	47,8%	19,6%	100,0%

En la tabla 14 observamos que, de 19 profesores (41,3%) con calidad de eficiente 6

profesores (13,0%) eficiente, 13 (28,3%) regular, Además 18 profesores (39,1%) con calidad de regular, con 6 (13,0%) eficiente, 9(19,6%) regular, 3 (6,5%) ineficiente. También 9 (19,6%) con calidad de ineficiente, donde 3(6,5%) eficiente y 6 (13,0) ineficiente.

4.1. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general:

H1:

H_a La Gestión Pedagógica está relacionado con Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

H₀. La Gestión Pedagógica no está relacionado con Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.

Donde la **H1**: $r_{xy} \neq 0$; **H0**: $r_{xy} = 0$ y $\alpha = 0,05$ Se afirma que:

Luego de realizar la prueba de normalidad, se determinó utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman, el cual determinará el grado de correlación entre las variables,

Tabla 15

Gestión pedagógica “x” – Desempeño laboral “y”

Correlación			Gestión Pedagógica (Agrupada)	Desempeño laboral /Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,552**
	Pedagógica (Agrupada)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,552**	1,000
	Laboral (Agrupada)	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Las variables presentan correlación 0,552 con un 99% de confianza al 0.01 de significancia. Entonces se determina que existe relación significativa entre La Gestión Pedagógica y Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

Hipótesis específicas:

H1:

H1. La Gestión Pedagógica está relacionado con Desarrollo profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

H0. La Gestión Pedagógica no está relacionado con Desarrollo profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita,2019

Donde la **H1:** $r_{xy} \neq 0$; **H0:** $r_{xy} = 0$ $\alpha = 0,0$

Tabla 16

Gestión pedagógica “x” – desarrollo profesional “y”

Correlaciones			Gestión Pedagógica (Agrupada).	Desempeño Profesional (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestion Pedagogica (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 46	,672** ,000 46
	Desemvolvimiiento Profesional (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,672** ,000 46	1,000 . 46

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Las variables presentan correlación 0,672 con un 99% de confianza al 0.05 de significancia. Entonces se determina que existe relación significativa entre la Gestión Pedagógica y el Desarrollo profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.

H2:

H2. La Gestión Pedagógica está relacionado con Capacidad profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

H0. La Gestión Pedagógica no está relacionado con Capacidad profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.

Donde la **H1:** $r_{xy} \neq 0$; **H0:** $r_{xy} = 0$ y $\alpha = 0,05$

Tabla 17

Gestión pedagógica "x" – capacidad profesional "y"

Correlaciones			Gestión Pedagógica. (Agrupada)	Capacidad. Profesional (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestion Pedagogica (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 46	,643** ,000 46
	Capacidad Profesional (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,643** ,000 46	1,000 . 46

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Las variables presentan correlación 0,643 con un 99% de confianza al 0.05 de significancia. Entonces se determina que existe relación entre La Gestión Pedagógica y Capacidad profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.

H3:

H3. La Gestión Pedagógica está relacionado con Eficiencia profesional de los Docentes en la

Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

H₀. La Gestión Pedagógica no está relacionado con Eficiencia profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

Donde la **H₁:** $r_{xy} \neq 0$; **H₀:** $r_{xy} = 0$ y $\alpha = 0,05$

Tabla 18

Gestión pedagógica “x” – eficiencia profesional “y”

Correlaciones			Gestión Pedagógica (Agrupada)	Eficiencia Profesional (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestion	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
	Pedagogica	Sig. (bilateral)	.	,000
	(Agrupada)	N	46	46
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
	Profesional	Sig. (bilateral)	,000	.
	(Agrupada)	N	46	46

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Las variables presentan correlación 0,498 con un 99% de confianza al 0.05 de significancia. Entonces se determina que existe relación entre La Gestión Pedagógica la Eficiencia profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

H₄:

H₄. El Currículo está relacionado con el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

H₀. El Currículo no está relacionado con el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

Donde la **H1**: $r_{xy} \neq 0$; **H0**: $r_{xy} = 0$ y $\alpha = 0,05$

Tabla 19

El currículo “x” – desempeño laboral “y”

Correlaciones			Currículo I(Agrupada)	Desempeño. Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	El Currículo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	-,357*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	46	46
Desempeño Laboral (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	-,357*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	46	46

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Las variables presentan correlación -0,357 con un 95% de confianza al 0.05 de significancia. Entonces se determina que existe relación significativa entre el Currículo y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

H5:

H5. Las Estrategias metodológicas están relacionado con Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

H0. Las Estrategias metodológicas no están relacionado con Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

Donde la **H1**: $r_{xy} \neq 0$; **H0**: $r_{xy} = 0$ y $\alpha = 0,05$

Tabla 20

Estrategias metodológicas “x” – desempeño laboral “y”

Correlaciones			Estrategias . Metodológicas (Agrupada)	Desempeño. Laboral)Agrupada)
Rho de Spearman	Estrategias	Coefficiente de correlación	1,000	-,343*
	Metodológicas	Sig. (bilateral)	.	,020
	(Agrupada)	N	46	46
	Desempeño	Coefficiente de correlación	-,343*	1,000
	Laboral(Agrupada)	Sig. (bilateral)	,020	.
		N	46	46

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Las variables presentan correlación -0,343 con un 95% de confianza al 0.05 de significancia. Entonces se determina que existe relación significativa entre las Estrategias metodológicas y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas – Santa Anita 2019.

H6:

H6. La Evaluación de los aprendizajes están relacionado con Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

H0. Las Estrategias metodológicas no están relacionado con Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

Donde la **H1:** $r_{xy} \neq 0$; **H0:** $r_{xy} = 0$ y $\alpha = 0,05$

H0. La Evaluación de los aprendizajes no están relacionado con Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

Donde la : **H1:** $r_{xy} \neq 0$; **H0:** $r_{xy} = 0$ y $\alpha = 0$

Tabla 21

Evaluación de los aprendizajes “x” – Desempeño laboral “y”

Correlaciones			Evaluación de . Aprendizajes . (Agrupada)	Desempeño .Laboral. (Agrupada=
Rho de Spearman	Evaluación de	Coeficiente de correlación	1,000	,357*
	los Aprendizajes	Sig. (bilateral)	.	,015
	(Agrupada)	N	46	46
Desempeño Laboral (Agrupada)	Desempeño	Coeficiente de correlación	,357*	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,015	.
	(Agrupada)	N	46	46

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Las variables presentan correlación 0,357 con un 95% de confianza al 0.05 de significancia. Entonces se determina que existe relación significativa entre la Evaluación de los aprendizajes y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

H7

H7. Los Materiales y recursos didácticos están relacionado con Desempeño Laboralde los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita,2019

H0. Los Materiales y recursos didácticos no están relacionado con Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019

Donde la **H1:** $r_{xy} \neq 0$; **H0:** $r_{xy} = 0$ y α

Tabla 22

Los materiales y recursos didácticos “x” – Desempeño laboral “y”

Correlaciones		Materiales y Recursos Didácticos (Agrupados)	Desempeño laboral (Agrupado)
Rho de Spearman	Materiales y Recursos	Coeficiente de correlación	1,000
	Didácticos (Agrupada)	Sig. (bilateral)	.
		N	46
		Coeficiente de correlación	,375*
			1,000

Desempeño	Sig. (bilateral)	,010	.
o Laboral	N	46	46
(Agrupada)			

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Las variables presentan correlación 0,375 con un 95% de confianza al 0.05 de significancia. Entonces se determina que existe relación significativa entre los Materiales y recursos didácticos y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Mediante la observación y análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación podemos asumir la semejanza en los resultados de los trabajos de investigación realizados por Robles (2017) cuyo título es *Modelo de gestión para un sistema curricular que apoye la línea de acción paz y convivencia en la primera infancia en ámbito institucional de la Secretaría Distrital de Integración Social de Bogotá*, donde se aboca en la creación de un Modelo de Gestión de Calidad Total (GCT) para implementar el sistema curricular en Primera Infancia con líneas de acción paz y convivencia, el cual permitirán conocer la ruta a seguir en la modalidad ámbito institucional en la SDIS el cual permitirá generar conciencia en las docentes y directivos de la importancia que tiene el tener en cuenta temas actuales logrando su participación; también para establecer un modelo curricular más participativo e inclusivo, dando a entender que la buena gestión en el ámbito pedagógico puede desarrollar un buen desempeño en labor educativa del docente.

También tenemos a Lauro (2013) que en su trabajo de investigación "*Gestión pedagógica en el aula: Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativos Alfredo Guerrero de la Parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucua, provincia Morona Santiago, en el año lectivo, 2011-2012*", mediante su investigación de tipo cuantitativo y cualitativo llega a la conclusión que , ya sea los docentes y estudiantes coinciden que el clima escolar en las instituciones educativas de estudio permite y facilita el logro de aprendizajes óptimos y significativos, lo cual nos conlleva a reforzar nuestra hipótesis en la que planteamos que la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes guardan relación directa.

Enríquez (2014) en su trabajo de investigación “*Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*”, llega a la conclusión que la motivación laboral, por parte de la gestión de sus directivos va presentar una influencia positiva y significativa en el buen desempeño laboral de todos los trabajadores que se desempeñan en la institución laboral de estudio. Esto nos confirma la hipótesis que planteamos respecto a la correlación que hay entre la gestión pedagógica y desempeño laboral de los integrantes de la institución en la cual se lleve a cabo.

También podemos citar a Coaquira (2018) en su trabajo de investigación *Gestión pedagógica y estilos de aprendizaje en estudiantes de la institución educativa primaria N° 70173 glorioso 890, Julio – Puno, 2017*, concluye afirmando que existe relación muy baja entre la gestión pedagógica y los estilos de aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Primaria N° 70173 Glorioso 890 de Juliaca – Puno, el cual nos permite razonar, que no necesariamente por que existe correlación entre gestión pedagógica con el desempeño laboral de los docentes, también podría haber correlación con los estilos de aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas.

Anco (2017) en su trabajo de investigación *La calidad en la gestión pedagógica de las áreas técnicas en las Instituciones Educativas del Distrito de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, UGEL N° 15 – 2012*, existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad en las áreas técnicas de las instituciones educativas del distrito de Santa Eulalia, Provincia de Huarochirí UGEL 15 - 2012, el cual nos permite confirmar que una adecuada gestión pedagógica determina un buen desempeño en el ámbito laboral de los docentes, dando como resultado la calidad en la enseñanza de las diversas áreas educativas.

Otra investigación realizada por Flores (2018) “*Habilidades sociales y desempeño*

laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016”, al realizar una investigación de tipo cuantitativo, con nivel correlacional, el cual pretende medir el grado de correlación entre sus variables habilidades sociales y desempeño laboral, llega a la conclusión que las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral de las promotoras educativas, esto nos conlleva a pensar sobre las características que debería presentar un buen gestor pedagógico para que la buena relación con el personal docente, promueva un buen desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas.

VI. CONCLUSIONES

El término del presente trabajo de investigación se lleva a cabo, teniendo presente el uso del instrumento de recolección de información, así como su respectivo análisis mediante el uso de la estadística, llegando a las siguientes conclusiones:

- Existe relación significativa entre la Gestión Pedagógica y Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019, por el valor de Spearman, cuyo resultado presentan correlación 0,552 con un 99% de confianza al 0.01 de significancia.
- Existe relación significativa entre la Gestión Pedagógica y el Desarrollo profesional de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019, por el valor de Spearman, cuyo resultado presentan correlación 0,672 con un 99% de confianza al 0.05 de significancia.
- Existe relación entre la Gestión Pedagógica y Capacidad profesional de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019, por el valor de Spearman, cuyo resultado es presentan correlación 0,643 con un 99% de confianza al 0.05 de significancia.
- Existe relación entre La Gestión Pedagógica la Eficiencia profesional de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019, por el valor de Spearman, cuyo resultado presentan correlación 0,498 con un 99% de confianza al 0.05 de significancia.
- Existe relación significativa entre el Currículo y el Desempeño Laboral de los docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019, por el valor de Spearman, cuyo resultado es presentan correlación -0,357 con un 95% de confianza al 0.05 de significancia.

- Existe relación significativa entre las Estrategias Metodológicas y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019, presentan correlación $-0,343$ con un 95% confianza al 0.05 de significancia.
- Existe relación significativa entre la Evaluación de los aprendizajes y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019, presentan correlación $0,357$ con un 95% confianza al 0.05 de significancia.
- Existe relación significativa entre los Materiales y Recursos Didácticos y el Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019, presentan correlación $0,375$ con un 95% de confianza al 0.05 de significancia.

VII. RECOMENDACIONES

Promover e incentivar capacitación a los directores de las Instituciones Educativas en lo referente a relaciones humanas y liderazgo.

- Recomendar al Ministerio de Educación y sus órganos descentralizados la generación de talleres sobre clima institucional.
- Recomendar a las instituciones educativas la realización de actividades curriculares y extracurriculares teniendo como fin la interacción entre el personal docente y los directivos que conforma la institución.
- Promover e incentivar capacitación a los directores de las Instituciones Educativas en lo referente a relaciones humanas y liderazgo.
- Recomendar al Ministerio de Educación y sus órganos descentralizados la generación de Talleres sobre clima institucional.
- Recomendar a las instituciones educativas la realización de actividades curriculares y extracurriculares teniendo como fin la interacción entre el personal docente y los directivos que conforma la institución.

VIII. REFERENCIAS

- Acuña, R. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(2).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000400001
- Alvarado O. (2004). *Gestión educativa: casos, ejercicios e instrumentos*. UDEGRAF.
- Anco , A. (2017) *La calidad en la gestión pedagógica de las áreas técnicas en las Instituciones Educativas del Distrito de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, UGEL N° 15 – 2012*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Aranguren, J. (2008) El investigador ante lo indecible y lo inenarrable, *Nómadas (Col)*. 1(29), 49.
- Arias F.(2005). *Dimensión administrativa de la gestión*. [Tesis de Maestría]. Universidad Pedagógica Nacional de México
- Arnal, J., Del Rincón, D. & Latorre, A (2001). *La investigación en la práctica educativa: Guía metodológica de investigación para el diagnóstico y evaluación en los centros docentes, CIDE*. Minedu. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/3089>
- Batista (2007). La Gestión Pedagógica en el año académico, currículo y la labor educativa. *Revista Institucional: la gestión pedagógica y su importancia*, (26), 94-104.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2544446>
- Campbell, P. (1993). *A theory of performance*. New York: Employee Selection.
- Carrillo, S. (2002). *La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación*. MINEDU-GTZ. Cuadernos de Gestión Educativa.
- Castro, F. (2009). *El Proyecto de Gestión pedagógica. Un desafío para garantizar la coherencia escolar*. Universidad del Bio Bio.

- Chavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Chavenato, I. (2002). *Gestión de Recursos Humanos*. (9ª ed.). McGraw-Hill.
- Cerdas, V. (2008). *Modelos de Gestión Pedagógica, en zonas de atención prioritaria: Análisis de una experiencia realizada en la ciudad -Costa Rica*. Universidad Nacional Heredia Costa Rica.
- Coaquira, L. (2018). *Gestión pedagógica y estilos de aprendizaje en estudiantes de la institución educativa primaria N°70173 glorioso 890, Julio – Puno, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452>
- Earley, A. y Shalley, C. (1991). *Teoría de la motivación – cognitiva*. [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional U de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16198/Velasquez_Relacion-motivaci%C3%B3n-desempe%C3%B1o-laboral-area-administraci%C3%B3n-sede-Callao.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bunge, M. (1985). *La investigación científica*. Siglo XXI Editores.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. [Tesis de pregrado]. Universidad de Montemorelos.
- Flores G. (2018). *Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15883>
- Fullan, M. (2002). Los nuevos significados del cambio en la educación, *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1(2), 301. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55110211.pdf>

- García, G. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo*. UNICAWA. Universidad Bolivariana Bucaramanga.
- Hacker, W. (1994). Action theory and occupational psychology. *The German Journal of Psychology*, 18(2), 91–120.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (4ª ed.). McGraw-Hill.
- Joo, B. (2004). *Análisis y propuesta de gestión pedagógica, para construir espacios que generen conocimiento en el Colegio Champagne*. [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/128>
- Lapeley, M. (2003). *Gestión y calidad en educación*. McGraw-Hill.
- Lauro, S. (2013). *Gestión pedagógica en el aula: Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativos Alfredo Guerrero de la Parroquia Cuchaentza, Cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucua, provincia Morona Santiago, en el año lectivo, 2011-2012*. [Trabajo de grado, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio Institucional UTPL. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7117/1/Saant%20Marian%20Lauro%20Jeronimo.pdf>
- Loera, A. (2006). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of*

Organizational Behavior, 23(6), 50-55.

Mendoza, F. (2016) *Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales*. Fundación Unamuno.

Ministerio de Educación (2012). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*.

Ministerio de Salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. MINSA.

Robles G. (2017). *Modelo de gestión para un sistema curricular que apoye la línea de acción paz y convivencia en la primera infancia en ámbito institucional de la Secretaría Distrital de Integración Social de Bogotá*. [Tesis de Maestría, Universidad Libre].
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11813>

Rodríguez, K. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*.
Work performance of teachers at ITSA University Institution

Romero, R. (2010). *Clima Organizacional su relación con el factor humano*. Estados Unidos.
PROCADP, Subsecretaria de Administración y Finanzas, Dirección General de Recursos Humanos.

Vargas, D. (2013). *Gestión Pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4675>

Vives A. y Peinado-Vara, E (Ed) (2011). *La responsabilidad social de la empresa en América*. Banco Interamericano de Desarrollo.

IX. ANEXOS

- 1.** Matriz de Consistencia
- 2.** Instrumento de recolección – Encuesta
- 3.** Confiabilidad de instrumentos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La Gestión Pedagógica y Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
GENERAL: ¿Cómo se relaciona la Gestión Pedagógica y Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?	GENERAL: Identificar la relación que existe entre la Gestión Pedagógica y Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019	GENERAL: Ha. La Gestión Pedagógica está relacionado con Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019	Variable 1: Gestión Pedagógica	I. El Currículo	1.2. Proyecto curricular institucional 1.2. Unidades didácticas.	1-2-3-4
				II. Estrategias metodológicas	2.1 Capacitación docente 2.2. Creatividad	5-6-7-8
				III. Evaluación de los aprendizajes	3.1. Instrumentos de evaluación	9-10
				IV. Materiales y recursos didácticos	4.1. Medios y materiales educativos 4.2. Uso de las TIC	11-12-13-14
ESPECÍFICOS: a. ¿Cómo se relaciona la Gestión pedagógica y Desarrollo profesional de los Docentes en la	ESPECÍFICOS: a. Identificar la relación que existe entre la Gestión pedagógica y Desarrollo profesional de los	ESPECÍFICOS: H1. La Gestión Pedagógica está relacionado con Desarrollo profesional de los	Variable 2: Desempeño Laboral	I. Desarrollo profesional	1.1. Habilidades individuales 1.2. Comunicación abierta y sincera.	15-16-17-18
				II. Capacidad profesional	2.1. Formación y actualización de conocimientos	19-20-21-22

<p>Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?</p> <p>b. ¿Cómo se relaciona la Gestión pedagógica y Capacidad profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?</p> <p>c. ¿Cómo se relaciona la Gestión pedagógica y Eficiencia profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?</p> <p>d. ¿Cómo se relaciona El Currículo y Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?</p> <p>e. ¿Cómo se relaciona las</p>	<p>Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019</p> <p>b. Identificar la relación que existe entre la Gestión pedagógica y Capacidad profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019</p> <p>c. Identificar la relación que existe entre la Gestión pedagógica y Eficiencia profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019</p> <p>d. Identificar la relación que existe entre El Currículo y Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio</p>	<p>Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019</p> <p>H2. La Gestión Pedagógica está relacionado con Capacidad profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019</p> <p>H3. La Gestión Pedagógica está relacionado con Eficiencia profesional de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019</p> <p>H4. El Currículo está relacionado con Desempeño</p>
--	---	--

	<p>2.2. Puesto de trabajo</p>	
<p>III. Eficiencia profesional</p>	<p>3.1. Responsabilidad 3.2. Nivel de conocimientos 3.3. Liderazgo y cooperación Nivel de adaptabilidad</p>	<p>23-24-25-26-27-28-29-30</p>

<p>Estrategias metodológicas y Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?</p> <p>f. ¿Cómo se relaciona la Evaluación de los aprendizajes y Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?</p> <p>g. ¿Cómo se relaciona los Materiales y recursos didácticos con Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019?</p>	<p>Encinas - Santa Anita, 2019</p> <p>e. Identificar la relación que existe entre las Estrategias metodológicas y Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019</p> <p>f. Identificar la relación que existe entre la Evaluación de los aprendizajes y Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019</p> <p>g. Identificar la relación que existe entre los Materiales y recursos didácticos con el Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019</p>	<p>Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019</p> <p>H5. Las Estrategias metodológicas está relacionado con Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019</p> <p>H6. La Evaluación de los aprendizajes están relacionado con Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019</p> <p>H7. Los Materiales y recursos</p>			
--	--	---	--	--	--

		didácticos están relacionado con Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita, 2019			
--	--	--	--	--	--

ENCUESTA

Institución Educativa 1137 José Antonio Encinas - Santa Anita,

INDICACIONES:

- *Por favor lea detenidamente cada pregunta, cada uno tiene cinco respuestas.*
- *Marque con una "X" solo una alternativa, de acuerdo a la escala de calificación:*

5	=	Siempre	S
4	=	Casi siempre	CS
3	=	A veces	AV
2	=	Casi nunca	C.N.
1	=	Nunca	N

TEM	I. GESTION PEDAGOGICA	S	CS	AV	CN	N
	1.1. El Currículo	5	4	3	2	1
01	Los profesores participan en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional	5	4	3	2	1
02	El Proyecto Curricular Institucional se utiliza como instrumento de gestión	5	4	3	2	1
03	El Proyecto Curricular Institucional se emplea para elaborar las Unidades didácticas	5	4	3	2	1
04	Las Unidades didácticas se elaboran para el desarrollo de las actividades educativas	5	4	3	2	1
	1.2. Estrategias metodológicas					
05	En la Institución Educativa se promueve la Capacitación docente	5	4	3	2	1
06	Los profesores se capacitan de acuerdo a su especialidad	5	4	3	2	1
07	Las actividades educativas son complementadas con la creatividad que presenta el profesor	5	4	3	2	1
08	La creatividad del profesor permite que las actividades educativas sean significativas	5	4	3	2	1
	1.3. Evaluación de los aprendizajes					
09	El profesor utiliza Instrumentos de evaluación para la comprobación de aprendizajes en los estudiantes	5	4	3	2	1
10	Los instrumentos de evaluación son confeccionados por los profesores	5	4	3	2	1
	1.4. Materiales y recursos didácticos					
11	El desarrollo de las actividades educativas se lleva a cabo mediante el uso de materiales educativos	5	4	3	2	1
12	Los profesores utilizan ambientes diferentes al aula como medio educativo	5	4	3	2	1
13	Las actividades educativas son complementadas mediante el uso de las TIC	5	4	3	2	1
14	Los profesores utilizan las TIC como medio de comunicación con los estudiantes	5	4	3	2	1

	II. DESEMPEÑO LABORAL	S	CS	AV	CN	N
	2.1. Desenvolvimiento profesional	5	4	3	2	1
15	Los profesores emplean sus Habilidades individuales para su buen desarrollo profesional	5	4	3	2	1
16	Las habilidades individuales de cada profesor determinan actividades educativas de calidad	5	4	3	2	1
17	La Comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa es abierta y sincera.	5	4	3	2	1
18	Los grupos de trabajo conformados por los profesores se integran fácilmente a la institución educativa	5	4	3	2	1
	2.2. Capacidad profesional					
19	Considera que su formación profesional le va permitir un buen desarrollo de sus actividades educativas.	5	4	3	2	1
20	Se actualiza profesionalmente para lograr procesos adecuados de enseñanza aprendizaje	5	4	3	2	1
21	Está usted ocupando un puesto de trabajo o plaza docente que le permite sentirse un profesional de calidad	5	4	3	2	1
22	Se otorga el puesto de trabajo o plaza docente a profesores que cumplen con los requisitos que especifica las normas educativas	5	4	3	2	1
	2.3. Eficiencia profesional					
23	Llega temprano a sus clases con mucha responsabilidad	5	4	3	2	1
24	Desarrolla sus actividades educativas de acuerdo a lo programado en las unidades de aprendizaje	5	4	3	2	1
25	Presenta un nivel de conocimiento adecuado al grado académico de sus estudiantes	5	4	3	2	1
26	Presenta usted un adecuado nivel de conocimientos, que le permite tener una buena interacción con los estudiantes	5	4	3	2	1
27	Influye usted en el desarrollo de actividades educativas demostrando con sus acciones liderazgo y cooperación	5	4	3	2	1
28	Participa usted activamente con críticas y aportes necesarios para el buen desarrollo de actividades, en la asambleas de docentes.	5	4	3	2	1
29	Considera usted ha logrado un nivel de adaptabilidad al ritmo de trabajo en la institución	5	4	3	2	1
30	Se adapta usted fácilmente al ritmo de aprendizaje de los estudiantes	5	4	3	2	1

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO																															
FICHA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	5	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	3	3	109
2	3	3	1	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	90
3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	1	1	3	2	5	1	3	2	4	4	93
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	121
5	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	89
6	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	96
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	91
8	3	3	4	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4	1	5	4	4	2	5	1	1	89
9	3	3	1	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	5	3	4	3	2	3	4	3	97
10	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	1	4	3	1	4	4	5	5	4	4	4	3	1	4	5	3	1	4	4	5	105
11	4	4	3	2	3	3	4	2	1	3	3	3	5	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	5	4	2	3	3	93
12	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	101
13	3	3	3	4	1	1	3	2	3	3	5	1	1	3	2	5	1	3	2	3	1	1	3	2	5	1	3	2	3	2	75
14	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	2	3	3	3	2	3	3	3	89
15	4	2	1	3	3	3	2	3	1	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	5	5	5	3	2	3	3	2	90

114

0.38 0.5 1.21 0.5 0.6 0.55 0.78 0.6 2.57 0.55 1.11 0.6 0.74 0.7 1.21 0.97 1 1 0.78 0.55 0.92 1.12 1.97 1.26 0.84 1 0.54 1.12 0.55
0.86 77 27.1

ALFA DE CROMBACH: 0.85