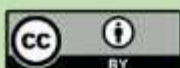




Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

**Calidad de la gestión pedagógica y desempeño
laboral de los docentes en instituciones
educativas de la Unión, Nueva Cajamarca, 2022**

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Norbil Tello Torres

<https://orcid.org/0009-0002-5171-1948>

Asesor:

Lic. M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos

<https://orcid.org/0000-0002-8073-5909>

Tarapoto, Perú

2025



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Calidad de la gestión pedagógica y desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas de la Unión, Nueva Cajamarca, 2022

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Norbil Tello Torres

Sustentado y aprobado el 19 de setiembre del 2025, por el honorable jurado:

Presidente de Jurado
Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez

Secretario de Jurado
Dr. Hugo Jaime Mera Naval

Vocal de Jurado
Dr. Carlos Alberto Flores Cruz

Asesor
M. Sc. Fausto Saavedra Hoyos

Tarapoto, Perú

2025



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

Bach. Norbil Tello Torres

Con el asesoramiento del **Lic. M. Sc. Fausto Saavedra Hoyos**

Calidad de la gestión pedagógica y desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas de la Unión, Nueva Cajamarca, 2022” Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos:

APROBADO

Con el calificativo (*)

MUY BUENO (17)

En consecuencia, queda en condición de ser considerado **APTO** por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de **Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa**, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 19 de setiembre de 2025.



Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez
Presidente



Dr. Hugo Jaime Mera Naval
Secretario



Dr. Carlos Alberto Flores Cruz
Miembro



M. Sc. Fausto Saavedra Hoyos
Asesor

(*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG - CTI) la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Calidad de la gestión pedagógica y desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas de la Unión, Nueva Cajamarca, 2022

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis es original en contenido y forma.



.....
Norbil Tello Torres
Ejecutor



.....
M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos
Asesor

Tarapoto, Perú
2025

Declaratoria de autenticidad

Norbil Tello Torres con DNI N° 40798600, egresado de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín; autor de la tesis titulada: **Calidad de la gestión pedagógica y desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, 2022**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 19 de setiembre del 2025.


Norbil Tello Torres
DNI N° 40798600



Ficha de identificación

<p>Título: Calidad de la gestión pedagógica y desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, 2022</p>	<p>Área de investigación OCDE: Ciencias de la Educación Línea de investigación: Socio Diversidad Sublínea de investigación: Modernización de los procesos de gestión. Grupo de investigación: Desarrollo e Innovación Educativa (Resolución N° 332-2023-UNSM/CU-R) Tipo de investigación: Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autor: Norbil Tello Torres</p>	<p>Facultad de Educación y Humanidades Escuela Profesional de Educación Secundaria https://orcid.org/0009-0002-5171-1948/</p>
<p>Asesor: M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos</p>	<p>Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades Escuela Profesional de Educación Secundaria Unidad o laboratorio: https://orcid.org/0000-0002-8073-5909</p>

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico con todo mi corazón a mi esposa Aura y mis dos hijos Ericka y Jhamir porque cada día que paso a su lado es un regalo que engrandece mi corazón. Sus risas, curiosidades y muestras de amor son mi inspiración detrás de cada esfuerzo que realizo en mi vida. El presente es una pequeña demostración de lo que todo hago, lo hago por ustedes. Gracias por llenar mi vida de amor y fortaleza.

Norbil Tello Torres

Agradecimientos

Agradezco a Dios por protegerme y darme fuerzas para vencer obstáculos y lograr mis metas durante toda la vida.

A mi querida madre que con su demostración de una madre ejemplar y con sus sabios consejos me ha enseñado a no rendirme ante las adversidades a ser perseverante siempre para lograr mis metas.

Gracias a todas las personas quienes me apoyaron de alguna u otra forma para la realización de este proyecto.

Norbil Tello Torres

Índice general

Ficha de identificación.....	7
Dedicatoria.....	8
Agradecimientos	9
Índice general.....	10
Índice de tablas	12
Índice de figuras.....	13
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1. A nivel internacional.....	20
2.1.2. A nivel nacional	21
2.1.3. A nivel local	22
2.2. Fundamentos teóricos	23
2.2.1. Calidad de la gestión	23
2.2.2. Gestión educativa.....	24
2.2.3. Gestión pedagógica.....	29
2.2.4. Desempeño laboral de los docentes.....	35
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	43
3.1. Ámbito de la investigación	43
3.1.1. Contexto de la investigación	43
3.1.2. Periodo de ejecución	43
3.1.3. Autorizaciones y permisos	43
3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad	43
3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales	43
3.2. Sistema de variables.....	43

	11
3.2.1. Variable independiente: Calidad de la gestión pedagógica.....	43
Variable dependiente: Desempeño laboral de los docentes	44
3.3. Procedimientos de la investigación.....	46
3.3.1. Diseño de la Investigación.....	46
3.3.2. Objetivo específico 1	47
3.3.3. Objetivo específico 2	47
3.3.4. Objetivo específico 3	48
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	49
4.1. Resultado específico 1.....	49
4.2. Resultado específico 2.....	55
4.3. Resultado específico 3.....	59
4.4. Resultado general.....	62
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	79
Anexo 1. Matriz de consistencia	79
Anexo 2. Operacionalización de las variables.....	81
Anexo 3. Evaluación de la calidad de la gestión pedagógica en instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca.....	83
Anexo 4. Evaluación del desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca.....	87
Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos	91
Anexo 6. Validación del instrumento	97
Anexo 7. Constancia de ejecución.....	103
Anexo 8. Iconografía.....	104

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de variables por objetivo específico	45
Tabla 2 Muestra de estudio	46
Tabla 3 Valoración de la dimensión dominio de contenidos	49
Tabla 4 Valoración de la dimensión planificación curricular	50
Tabla 5 Valoración de la dimensión organización académica	51
Tabla 6 Valoración de la dimensión ejecución de los procesos pedagógicos.....	52
Tabla 7 Valoración de la dimensión control y evaluación del aprendizaje	53
Tabla 8 Valoración de la dimensión actitudes y valores	54
Tabla 9 Valoración de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	55
Tabla 10 Valoración de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	56
Tabla 11 Valoración de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	57
Tabla 12 Valoración de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	58
Tabla 13 Relación entre la Calidad de la Gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes	59
Tabla 14 Pruebas de normalidad	62
Tabla 15 Valoración de la variable gestión pedagógica	63
Tabla 16 Valoración de la variable desempeño laboral	64
Tabla 17 Comprobación de la hipótesis por medio de la correlación de Rho de Spearman	66

Índice de figuras

Figura 1 Diferentes definiciones de Gestión.....	25
Figura 2 Modelos de gestión.	25
Figura 3 Dimensión Comunitaria.	29
Figura 4 Dimensión dominio de contenidos.....	49
Figura 5 Valoración de la dimensión planificación curricular.	50
Figura 6 Dimensión organización académica.....	51
Figura 7 Dimensión ejecución de los procesos pedagógicos.	52
Figura 8 Valoración de la dimensión control y evaluación del aprendizaje.	53
Figura 9 Dimensión actitudes y valores.....	54
Figura 10 Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	55
Figura 11 Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	56
Figura 12 Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	57
Figura 13 Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	58
Figura 14 Gráfico de dispersión X_1 e Y_{D1}	60
Figura 15 Gráfico de dispersión X_1 e Y_{D2}	60
Figura 16 Gráfico de dispersión X_1 e Y_{D3}	61
Figura 17 Gráfico de dispersión X_1 e Y_{D4}	61
Figura 18 Distribución de datos de la Calidad de gestión pedagógica.	62
Figura 19 Distribución de datos del desempeño laboral de los docentes	63
Figura 20 Variable gestión pedagógica.	64
Figura 21 Valoración de la variable desempeño docente.	65
Figura 22 Gráfico de dispersión X_1 y Y_2	66

RESUMEN

Calidad de la gestión pedagógica y desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, 2022

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre la calidad de la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas del centro poblado La Unión, distrito de Nueva Cajamarca, durante el año 2022. Desde un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental, se aplicaron cuestionarios validados a una muestra representativa de docentes de Educación Básica Regular. Los resultados evidenciaron que una mayoría significativa de docentes percibe una gestión pedagógica eficiente, especialmente en dimensiones como dominio de contenidos, planificación curricular, ejecución de procesos pedagógicos y evaluación del aprendizaje. Asimismo, se halló un nivel de desempeño laboral desarrollado y muy desarrollado, principalmente en la preparación para el aprendizaje, la participación en la gestión escolar y la identidad profesional. El análisis estadístico reveló una relación positiva y significativa ($r = 0.455$; $p = 0.029$) entre la calidad de la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes, con asociaciones específicas más fuertes en dimensiones como la enseñanza para el aprendizaje ($r = 0.602$; $p = 0.002$). Estos hallazgos confirman la necesidad de fortalecer el liderazgo pedagógico institucional y promover condiciones favorables para el desarrollo profesional docente.

Palabras clave: gestión pedagógica, desempeño docente, calidad educativa, liderazgo pedagógico, Nueva Cajamarca.

ABSTRACT

Quality of pedagogical management and job performance of teachers in educational institutions of La Unión, Nueva Cajamarca, 2022

This research aimed to determine the relationship between the quality of pedagogical management and the job performance of teachers in educational institutions of La Unión, district of Nueva Cajamarca, in 2022. Using a quantitative, correlational, and non-experimental design, validated questionnaires were applied to a representative sample of Basic Education teachers. The results indicated that most teachers perceive pedagogical management as efficient, particularly in areas such as content mastery, curricular planning, pedagogical process implementation, and learning assessment. Likewise, a high level of professional performance was observed, especially in student learning preparation, school management involvement, and professional identity. Statistical analysis revealed a moderate and significant positive relationship ($r = 0.455$; $p = 0.029$) between the quality of pedagogical management and teacher performance, with even stronger associations in dimensions such as teaching for learning ($r = 0.602$; $p = 0.002$). These findings highlight the need to enhance institutional pedagogical leadership and create supportive conditions for continuous teacher development.

Keywords: pedagogical management, teacher performance, educational quality, pedagogical leadership, Nueva Cajamarca.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

En el contexto latinoamericano, los enfoques de gestión educativa han estado históricamente condicionados por los modelos de desarrollo social y por las concepciones predominantes sobre el papel de la educación en la transformación de las sociedades. La administración de los establecimientos educativos es, por naturaleza, una actividad profundamente contextual. Su configuración y ejecución están determinadas por el entramado político, las dinámicas sociales y el sustrato cultural específicos de cada nación. En efecto, el tipo de sociedad y de Estado determina el modelo de gestión adoptado. En este sentido, la gestión educativa, entendida desde una perspectiva integral, constituye una práctica con una dimensión política y social ineludible (Sovero, 2012, p. 56).

Desde una perspectiva sistémica, la actividad educativa puede entenderse como un proceso articulado en el que se integran distintos elementos —como el docente, los estudiantes, el currículo y los recursos materiales— con el objetivo de generar interacciones sinérgicas y coherentes para alcanzar metas educativas específicas. Esta visión permite concebir tanto a la educación como a su gestión como sistemas organizados, cuyos componentes se relacionan para lograr resultados planificados.

En ese marco, la gestión pedagógica eficaz se sostiene en el accionar tanto de los directivos como del cuerpo docente. Su rol es clave, ya que son quienes aseguran que los aprendizajes de los estudiantes se traduzcan en competencias útiles para la vida. Por ello, deben promover un trabajo pedagógico guiado por el monitoreo de indicadores institucionales y de aula, tales como la asistencia estudiantil, el rendimiento académico, el uso de prácticas pedagógicas efectivas, la organización institucional, el liderazgo directivo y el ambiente propicio para el aprendizaje (Murillo & Krichesky, 2015, p. 97).

En la actualidad, uno de los debates más relevantes en el ámbito educativo gira en torno al desempeño profesional del docente y su evaluación, superando la tradicional discusión centrada únicamente en el acceso y la cobertura educativa. Este cambio de enfoque refleja una creciente preocupación por asegurar la calidad de los aprendizajes mediante un magisterio competente y comprometido.

Investigaciones realizadas en Colombia por Cabarcas y Contreras (2019) evidencian que el vínculo entre el desempeño docente y los estándares de calidad institucional es

débil o incluso inexistente. En sus hallazgos, se observó que a medida que aumentan las exigencias para evaluar el desempeño, los resultados obtenidos tienden a ser bajos o no significativos, lo cual revela la necesidad de implementar nuevas estrategias que promuevan un ejercicio docente eficaz y alineado con los parámetros de calidad establecidos (pp. 100–104).

En línea con esta problemática, el Ministerio de Educación (2012) señala la importancia de definir políticas y mecanismos que garanticen una educación de calidad para todos, destacando la necesidad de revisar la formación, las condiciones laborales y la efectividad del trabajo docente, así como la pertinencia de sus prácticas pedagógicas (p. 5).

Responder a estas demandas implica reformular la identidad del docente, su formación inicial y continua, su cultura profesional y los marcos teóricos que sustentan su práctica. Estos cambios obedecen a transformaciones sociales, culturales y tecnológicas que exigen una educación capaz de construir sociedades más justas, inclusivas y con alto desarrollo humano (UNESCO, 2021, p. 39).

En esa línea, el Proyecto Educativo Nacional (PEN) del Perú establece como uno de sus objetivos estratégicos fundamentales el fortalecimiento del rol docente a través de una formación integral y una carrera pública basada en el mérito y la responsabilidad profesional. El documento establece como propósito “contar con maestros bien preparados que ejerzan profesionalmente la docencia” (PEN, 2006, p. 14).

Con el fin de alcanzar esta meta, el Ministerio de Educación estableció el Marco de Buen Desempeño Docente, un instrumento que especifica los dominios, capacidades y criterios que deben regir la labor de los profesores de la Educación Básica Regular. Dicho documento constituye un pacto de carácter técnico y colectivo, suscrito entre el gobierno, la comunidad educativa y la sociedad, que delimita las habilidades fundamentales que un educador debe acreditar a lo largo de su desarrollo profesional. (Ministerio de Educación, 2012, p. 7).

Con la implementación del nuevo Currículo Nacional desde 2017, se requiere una reflexión crítica de los docentes sobre su propia práctica pedagógica, así como una actitud abierta al cambio, creatividad para enfrentar desafíos y una cultura de trabajo colegiado que permita adaptar el currículo a las particularidades de cada institución educativa (Ministerio de Educación, 2017, p. 4).

No obstante, para garantizar aprendizajes de calidad es indispensable reformar de manera estructural el funcionamiento de las instituciones educativas. Aunque se

identifican buenas prácticas, aún son necesarios cambios sistémicos que transformen las condiciones de los procesos pedagógicos (Ministerio de Educación, 2012, p. 9).

En este contexto, los líderes pedagógicos tienen la responsabilidad de promover el desarrollo de capacidades docentes, orientarlos en la resolución de problemas educativos y garantizar condiciones que favorezcan el aprendizaje. Si la gestión se limita únicamente a lo administrativo, sin atención a lo pedagógico, se estaría desnaturalizando la función educativa de las instituciones (Sovero, 2012, p. 58).

De acuerdo con Sovero (2012, p. 60), el logro de los aprendizajes está determinado fundamentalmente por los procesos que ocurren en el ámbito áulico, los cuales guardan una relación directa con la comprensión metacognitiva que los docentes desarrollan sobre su quehacer educativo. Bajo esta perspectiva, la gestión institucional debe enfocarse en el análisis y potenciación de dicha práctica, generando condiciones organizacionales óptimas para elevar los resultados formativos.

En las instituciones educativas de La Unión, ubicadas en el distrito de Nueva Cajamarca, se constata una brecha entre este principio teórico y la práctica concreta, manifestada en la implementación deficitaria del liderazgo pedagógico como catalizador de la mejora educativa. Esta circunstancia justifica el desarrollo del presente estudio, que pretende demostrar cómo una gestión pedagógica de excelencia impacta positivamente en el ejercicio profesional docente y, por derivación, en la consecución de aprendizajes profundos por parte del estudiantado.

Complementariamente, se reconoce al monitoreo y evaluación de la gestión pedagógica como mecanismos indispensables para la toma de decisiones correctivas. Su aplicación metódica posibilita reorientar las prácticas de enseñanza, fortalecer el compromiso del profesorado y promover la reflexión crítica sobre la labor educativa, incentivando así un proceso de mejora permanente.

Partiendo de esta fundamentación, la investigación se estructura en torno a la siguiente pregunta central: ¿Cuál es la relación entre la calidad de la gestión pedagógica y el desempeño profesional de los docentes en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, durante el año 2022?

Como objetivo principal, el estudio busca determinar el vínculo entre la calidad de la gestión pedagógica y el desempeño laboral del profesorado en el contexto señalado. Para ello, se plantean tres objetivos específicos: primeramente, caracterizar la calidad de la gestión pedagógica mediante sus dimensiones constitutivas (dominio de contenidos, planificación curricular, organización académica, ejecución de procesos

pedagógicos, evaluación de aprendizajes, y desarrollo de actitudes y valores); en segundo término, identificar el nivel de desempeño laboral docente en sus dimensiones esenciales (preparación para la enseñanza, desarrollo del proceso educativo, y participación en la gestión escolar articulada con la comunidad); y finalmente, establecer el grado de asociación entre ambas variables objeto de estudio.

La hipótesis de investigación postula la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre la calidad de la gestión pedagógica y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Aravena y Garín (2021) en su publicación denominada “Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias acreditadoras” desarrollada en España; se propusieron el objetivo general de identificar semejanzas y diferencias en los modelos de evaluación y determinar las fortalezas y debilidades de las Universidades certificadas. Para ello arribaron bajo un enfoque cualitativo con diseño no experimental en una población y muestra de 5 agencias certificadas, utilizaron la técnica de análisis documental y entrevistas para recopilar la información necesaria para arribar a ciertas las conclusiones; las cuales fueron: Las certificaciones fueron válidas y de acorde a la temporalidad fueron correctas sin embargo es muy necesario la actualización de criterios pues están un tanto desfasados; en relación a las contrataciones hay cierta diferencia de eficacia por parte de las entidades privadas para con las públicas; en la retroalimentación es necesario realizarlo ya sea de manera oral o escrita para mejorar muchos aspectos; en el tema de encuestas estudiantiles hay poca participación por parte del estudiantado; hay un pare o cierto retraso en torno al cambio de autoridades y muchas universidades que aún están en diseño respecto a su acreditación y tienen como común denominador la poca participación del estudiantado (pp. 16,17).

Pérez et al. (2022) en el artículo: “Teaching Performance and Pedagogical Accompaniment in Multigrade Educational Institutions”, centrado en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancabamba (Perú), pero con enfoque comparativo en prácticas multigrado que pueden extrapolarse a nivel internacional), buscaron determinar la relación entre el desempeño docente y el acompañamiento pedagógico en escuelas multigrado. Usaron un enfoque cuantitativo descriptivo-explicativo con diseño no experimental transversal en una muestra intencional de 30 docentes, aplicando cuestionarios, pruebas de normalidad y correlación de Spearman. Los resultados confirmaron la hipótesis general: hubo una correlación significativa entre acompañamiento pedagógico y rendimiento docente, destacando la necesidad de programas de formación docente, trabajo colegiado y talleres basados en la teoría de Vygotsky, con retroalimentación efectiva para mejorar la práctica profesional. Concluyeron que un acompañamiento pedagógico bien estructurado potencia el desempeño de los maestros en contextos multigrado (Pérez Quispe et al., 2022)

2.1.2. A nivel nacional

Núñez (2021) en su tesis maestra titulada: “La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa ‘Sagrado Corazón’ de Arequipa, 2020” desarrollada en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, se planteó el objetivo general de establecer la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente de aquellos que laboran en dicha institución; trabajó con un enfoque cuantitativo, nivel relacional, tipo explicativo y diseño no experimental con alcance transeccional; utilizó la técnica de encuesta y aplicó cuestionarios tanto a los docentes como directivos para recopilar la información. El total de los individuos objetos de estudio lo conformaron 66 profesores los mismos que por ser una cantidad pequeña fueron definidos como muestra (pp. 41-44). Arribó a las siguientes conclusiones: El desempeño docente va en relación a la gestión institucional pues mientras mejor sea la gestión mejor resultado o formas de proceder por parte de los profesores va existir, es decir, si se implementa adecuadamente la gestión comunitaria, pedagógica, administrativa e institucional hay un mejor desenvolvimiento de los maestros en su quehacer educativo (pp. 94, 95).

Huallca (2022) en su trabajo de investigación: “Gestión pedagógica y desempeño docente en Instituciones públicas del nivel primaria del Distrito de Hualla, 2019” llevado a cabo en la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, tuvo como finalidad última conocer la relación existente entre la gestión pedagógica y el desempeño docente; arribó todo el proceso bajo un esquema de tipo básico y nivel correlativo. La población muestral de estudio estuvo constituida por los 31 docentes (3 directivos) que laboran dicha institución (pp. 32-35). Recolecto la información por medio de encuesta (cuestionario) y luego de procesarlos arribó a concluir que hay una muy buena y directa relación entre las variables; es decir, la gestión pedagógica hace posible que tanto la preparación de clases, la forma de realizar el proceso de enseñanza aprendizaje, la participación en la gestión y el desarrollo de una personalidad comprometida con la labor sea muy productiva y benéfica para todos los actores educativos y la comunidad.

Díaz Lazo (2024) en su estudio titulado: “Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas multigrado de la provincia de Huancayo”, desarrollado en la ciudad de Huancayo, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones educativas multigrado. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo correlacional, utilizando como muestra censal a 153 instituciones educativas de la provincia. El instrumento empleado fue un cuestionario estructurado tipo encuesta. Entre los resultados más relevantes se encontró una correlación positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de $r = 0,804$ y un nivel de significancia $p =$

0,000, evidenciando que una gestión educativa adecuada, centrada en la planificación, organización y ejecución de proyectos pedagógicos, influye de manera directa en el desempeño laboral de los docentes. Se concluyó que una gestión pedagógica eficiente impacta de forma positiva en la calidad del desempeño docente en contextos multigrado (Díaz Lazo, 2024).

Riva López de Maguiña (2024) en la tesis: “La gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de Lima Metropolitana” (Lima, Perú), tuvo como objetivo identificar la relación entre gestión pedagógica directiva y desempeño docente. Fue una investigación cuantitativa, no experimental correlacional, con una muestra de 38 docentes. Se aplicaron cuestionarios validados ($\alpha = 0,905$ para gestión, $\alpha = 0,907$ para desempeño). Los resultados mostraron que el 74 % de los casos presentó un nivel alto de gestión pedagógica y el 71 % desempeño docente alto; además, se halló una correlación fuerte y significativa ($Rho = 0,740$; $p = 0,00$). Concluye que una gestión pedagógica sólida por parte de los directivos está significativamente vinculada con un mejor desempeño docente (Riva López de Maguiña, 2024)

2.1.3. A nivel local

Mas y Flores (2022) es su tesis denominada: “La competencia digital y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Técnico Industrial Bagua, Amazonas, 2022” desarrollada en la Universidad Nacional de San Martín, se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la competencia digital y el desempeño docente. La investigación fue de tipo básica, con nivel descriptivo correlacional y con diseño no experimental; la población muestral total estuvo compuesta por 39 profesores; utilizó la técnica de observación y aplicó fichas para medir la competencia digital de los docentes y el desempeño docente para recopilar la información; después de ello se procesaron los datos y concluyó que: Tanto a nivel de la competencia digital como el desempeño docente los resultados son regulares o bajos; lo cual demuestra que hay una correlación positiva, directa y significativa; es decir, que mientras mejor dominio o desarrollado tengan la competencia digital los docentes mejor se van a desempeñar en la Institución donde laboran y de no ser el caso sucede lo contrario (p. 52).

Ushiñahua (2023) en su tesis de maestría titulada: “Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021” llevado a cabo en Tarapoto; se propuso como objetivo general establecer qué relación hay entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes universitarios de la UNSM. Desarrolló la investigación bajo un enfoque cualitativo de tipo básico, con nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental; la población lo

conformaron la totalidad de docentes que laboran en la casa superior de estudios (555 en total), sin embargo, luego de un muestreo probabilístico y bajo criterios de exclusión se definió como muestra a 60 profesores de la UNSM periodo 2021, los mismo que fueron aplicados cuestionarios para la recopilación de datos. Concluyó que el buen desarrollo de una inteligencia emocional por parte del profesional docente hace posible una mejor confianza y tino para relacionarse positivamente, potencia hacia un mejor trabajo en equipo y facilita y viabiliza una mejor cooperación para con los colaboradores; es decir hay una relación muy positiva, directa y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral (p. 48).

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. Calidad de la gestión

2.2.1.1. Calidad

El concepto de calidad en el ámbito educativo comprende la búsqueda constante del mejoramiento de los aprendizajes. Esta se fundamenta en criterios como la pertinencia de los propósitos - es decir, su relevancia para las personas y la sociedad -, la eficacia - la capacidad de alcanzar los resultados programados con todos los estudiantes en el plazo previsto- y la eficiencia -la habilidad para gestionar satisfactoriamente los recursos disponibles sin derroche (Muñoz, 2006; Schmelkes 1997, pp. 4-5)

Una educación de calidad es aquella que promueve la construcción de saberes, actitudes y valores adecuados, capacitando a los estudiantes para resolver problemas y desarrollarse críticamente en contextos sociales, sustentada en información válida y actualizada (Schmelkes, 1995; Muñoz, 2008)

2.2.1.2. Calidad de la educación

El aseguramiento de la calidad incluye prácticas institucionales que garantizan una gestión educativa con coherencia curricular, confianza en el cumplimiento de estándares y satisfacción de requisitos de formación (INEE, 2006)

Según el Ministerio de Educación del Perú (2012), la calidad educativa se define como un nivel óptimo de formación orientado al desarrollo humano, la ciudadanía y el aprendizaje permanente, articulado en las dimensiones de eficacia, eficiencia, pertinencia, relevancia y equidad (pp. 25-30)

En este marco, Schmelkes (1997) propone un modelo multidimensional:

- Pertinencia/relevancia, en tanto el currículo corresponde con las necesidades sociales presentes y futuras.

- Eficacia, es decir, el logro de los objetivos de aprendizaje por todos los estudiantes en el tiempo previsto.
- Equidad, que atiende a las diferencias sociales ofreciendo apoyo diferencial para que todos alcancen las metas.
- Eficiencia, en la medida en que se alcanzan resultados educativos con el uso óptimo de recursos (pp. 4-5)

Estos criterios se interrelacionan: la relevancia orienta la definición de objetivos, la eficacia evalúa el cumplimiento, y la eficiencia optimiza los medios para alcanzarlos (INEE, 2006)

De acuerdo con Schmelkes (2002), el concepto de calidad educativa se estructura en tres dimensiones fundamentales e interrelacionadas. La primera de ellas es la eficacia, la cual se cumple cuando el sistema educativo logra que el estudiantado adquiera los conocimientos y competencias establecidos en el currículo oficial al finalizar ciclos o niveles determinados. Esta dimensión traslada el foco desde la mera asistencia a clases hacia la verificación de los resultados de aprendizaje efectivamente alcanzados mediante el proceso de enseñanza. La segunda dimensión se refiere a la relevancia de lo aprendido. Una educación de calidad es aquella cuyos contenidos poseen pertinencia tanto para el desarrollo integral del individuo en los ámbitos intelectual, afectivo, moral y físico como para su desempeño en los diversos espacios de la vida social, política y económica. En este caso, el acento recae en la coherencia entre los fines de la educación, los diseños curriculares y las necesidades individuales y colectivas.

Por último, la tercera dimensión alude a los procesos y medios que el sistema pone a disposición del alumnado. Desde esta perspectiva, la calidad implica garantizar condiciones óptimas para el aprendizaje, tales como infraestructura adecuada, un profesorado debidamente capacitado, recursos didácticos de calidad y la implementación de estrategias pedagógicas apropiadas.

2.2.2. Gestión educativa

La gestión educativa se entiende como el conjunto sistémico de acciones y relaciones entre los miembros de la comunidad escolar (director, docentes, estudiantes, familias, entre otros), articuladas en contextos culturales y normativos que generan ambientes propicios para el aprendizaje (Ministerio de Educación, 2011, p. 35)

Estas acciones pueden agruparse en dimensiones institucionales, administrativas, pedagógicas y comunitarias, que operan simultáneamente al interior de la institución. Hay distintas maneras de definir la gestión, según sean el objeto del cual se ocupa y los procesos involucrados:



Figura 1

Diferentes definiciones de Gestión.

Fuente: Ministerio de Educación 2011, p. 21

La convergencia temática entre estas perspectivas —que abordan el aprendizaje, la formación en valores, la construcción de una visión colectiva, las dinámicas relacionales y los modelos mentales— evidencia un terreno conceptual común con el ámbito educativo. Dicha coincidencia facilita la identificación de puntos de articulación entre los principios de la gestión y los procesos inherentes a la educación.

2.2.2.1. Modelos de gestión



Figura 2

Modelos de gestión.

Fuente: Educativas. Ministerio de Educación 2011, p. 22

a) Enfoque Normativo (Décadas de 1950 a 1970)

Predominante durante las décadas de 1950 y 1960 hasta principios de los 70, este modelo se caracteriza por una concepción lineal de la planificación. Parte de un presente desde el cual se proyecta un futuro único, predecible y alcanzable como resultado directo de las acciones planificadas. Su aplicación se orientó principalmente a la expansión cuantitativa de la cobertura del sistema educativo, priorizando el crecimiento en escala.

b) Enfoque Prospectivo (Inicios de la Década de 1970)

A partir de los años 70, surge una visión que entiende el futuro como un horizonte previsible pero incierto, el cual se explora mediante la construcción de múltiples escenarios. Esta transición de un futuro único a uno plural y variable introdujo una mayor flexibilidad en la planificación. En América Latina, este periodo se distinguió por reformas educativas profundas en países como Chile, Cuba, Colombia, Perú y Nicaragua, las cuales contemplaban futuros alternativos y, en muchos casos, de carácter revolucionario.

c) Enfoque Estratégico (Principios de la Década de 1980)

Con auge en los años 80, este enfoque incorpora un carácter tanto normativo (establecimiento de directrices) como táctico (definición de medios para alcanzar los objetivos). Su propósito es articular de manera coherente los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros de una organización. Su adopción en la gestión educativa se generalizó a inicios de los 90, popularizando herramientas como el análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) para fundamentar diagnósticos y reforzar la misión y visión institucionales.

d) Enfoque Estratégico-Situacional (Mediados de la Década de 1980)

A mediados de los 80, se integra la dimensión situacional al análisis estratégico. Este enfoque postula que el análisis y la resolución de problemas deben contextualizarse, abandonando la idea de un proceso de planificación unificado. Este cambio propició la multiplicación de instancias planificadoras y sentó las bases para los procesos de descentralización educativa.

e) Enfoque de Calidad Total (Inicios de la Década de 1990)

Impulsado a principios de los 90, se centra en la planificación, el control y la mejora continua para incorporar estratégicamente la calidad en la organización (Chadwick, 1992). Sus componentes centrales incluyen: la identificación de usuarios y sus

necesidades, el diseño de normas y estándares de calidad, la optimización de procesos, la reducción de márgenes de error y la mejora continua. Dos aportes fundamentales de este enfoque son el reconocimiento explícito del "usuario" del servicio educativo y la creciente preocupación por los resultados del aprendizaje. Sus prácticas se orientan a optimizar procesos, reducir la burocracia, minimizar costos, incrementar la flexibilidad administrativa y fomentar el aprendizaje organizacional, la productividad y la creatividad. Asimismo, generalizó el desarrollo de sistemas de medición y evaluación de la calidad para informar la toma de decisiones políticas.

f) Enfoque de Reingeniería (Mediados de la Década de 1990)

Surge a mediados de los 90 en respuesta a entornos globales competitivos y altamente dinámicos. Postula que las mejoras incrementales son insuficientes y aboga por un cambio radical y cualitativo, lo que implica una reconceptualización y rediseño profundo de los procesos, según los principios de Hammer y Champy. En educación, esto se tradujo en un reconocimiento de mayores exigencias sociales respecto a la calidad y pertinencia de la educación, sosteniendo que para mejorar el desempeño se requiere una transformación radical de los procesos educativos.

g) Enfoque Comunicacional (Segunda Mitad de la Década de 1990)

Desarrollado en la segunda mitad de los 90, este enfoque concibe a la organización como una entidad construida a través del lenguaje, el cual teje redes de comunicación que coordinan las acciones. Subraya que el dominio de las competencias comunicacionales es crucial para facilitar las acciones deseadas. En la práctica, fomentó una gestión que delega la toma de decisiones en grupos organizados, promoviendo la responsabilidad compartida, la construcción de acuerdos y los compromisos asumidos colectivamente mediante el trabajo en equipos cooperativos.

Existen varias propuestas de dimensiones de la gestión educativa. La más sintética y comprensiva es la que plantea cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria.

- **Dimensión Institucional**

Esta dimensión examina la configuración organizativa de la entidad, incluyendo su estructura, los roles y responsabilidades de los actores, las dinámicas de interacción y el conjunto de normas establecidas y tácitas que rigen su funcionamiento. Permite analizar cómo se articula la comunidad educativa para garantizar la operatividad del centro, integrando tanto elementos formales –como organigramas, distribución de

tareas, uso de tiempo y espacios– como aspectos informales, tales como vínculos interpersonales, rituales y prácticas cotidianas que definen la identidad institucional.

Un aspecto clave de esta dimensión es el fomento de capacidades individuales y colectivas que permitan a la institución actuar con autonomía, competencia y adaptabilidad frente a las demandas del entorno. Para ello, es fundamental definir políticas institucionalizadas derivadas de sus principios y visión, las cuales se materializan en mecanismos concretos de gestión, como los niveles de participación en la toma de decisiones, la existencia de consejos consultivos y la distribución de responsabilidades entre sus integrantes.

- **Dimensión Administrativa**

Se enfoca en la gestión de los recursos económicos, materiales, humanos y técnicos, así como en la administración del tiempo, la seguridad, la higiene y el flujo de información. Incluye, además, el cumplimiento de la normativa vigente y la supervisión sistemática de las funciones desempeñadas.

El objetivo central de esta dimensión es optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje mediante una administración eficiente que armonice los intereses individuales con los institucionales, facilitando una toma de decisiones orientada al logro de los objetivos educativos. Entre las acciones representativas se encuentran la gestión de personal –contratación, asignación de funciones y evaluación del desempeño–, el mantenimiento de infraestructura y equipamiento, la organización documental, y la planificación financiera y presupuestal.

- **Dimensión Pedagógica**

Constituye el eje central del quehacer educativo, ya que aborda los procesos de enseñanza y aprendizaje. Comprende las opciones metodológicas, la planificación curricular, la evaluación y certificación de aprendizajes, el desarrollo de prácticas pedagógicas y la formación continua del profesorado.

Involucra la concepción y aplicación del currículo –expresado en el Proyecto Curricular de Centro–, la selección de estrategias didácticas, el uso de materiales educativos y la evaluación de los resultados de aprendizaje. Asimismo, incluye el análisis del desempeño docente, el dominio de enfoques pedagógicos, los estilos de enseñanza, el tipo de interacción con los estudiantes y las oportunidades de desarrollo profesional destinadas a fortalecer sus competencias.

- **Dimensión Comunitaria**

Esta dimensión se refiere a la interacción entre la institución educativa y su entorno social inmediato. Abarca la capacidad de respuesta ante las necesidades de la comunidad, el establecimiento de vínculos con familias, organizaciones locales y redes de apoyo, y la integración activa en la vida cultural del contexto.

Se orienta a construir relaciones de colaboración con actores clave –como madres y padres de familia, instituciones públicas, organizaciones civiles y religiosas– con el propósito de establecer alianzas estratégicas que contribuyan a elevar la calidad educativa. La participación de estos agentes debe articularse en función de objetivos compartidos, promoviendo una gestión educativa abierta, inclusiva y vinculada a las realidades sociales en las que se inserta.

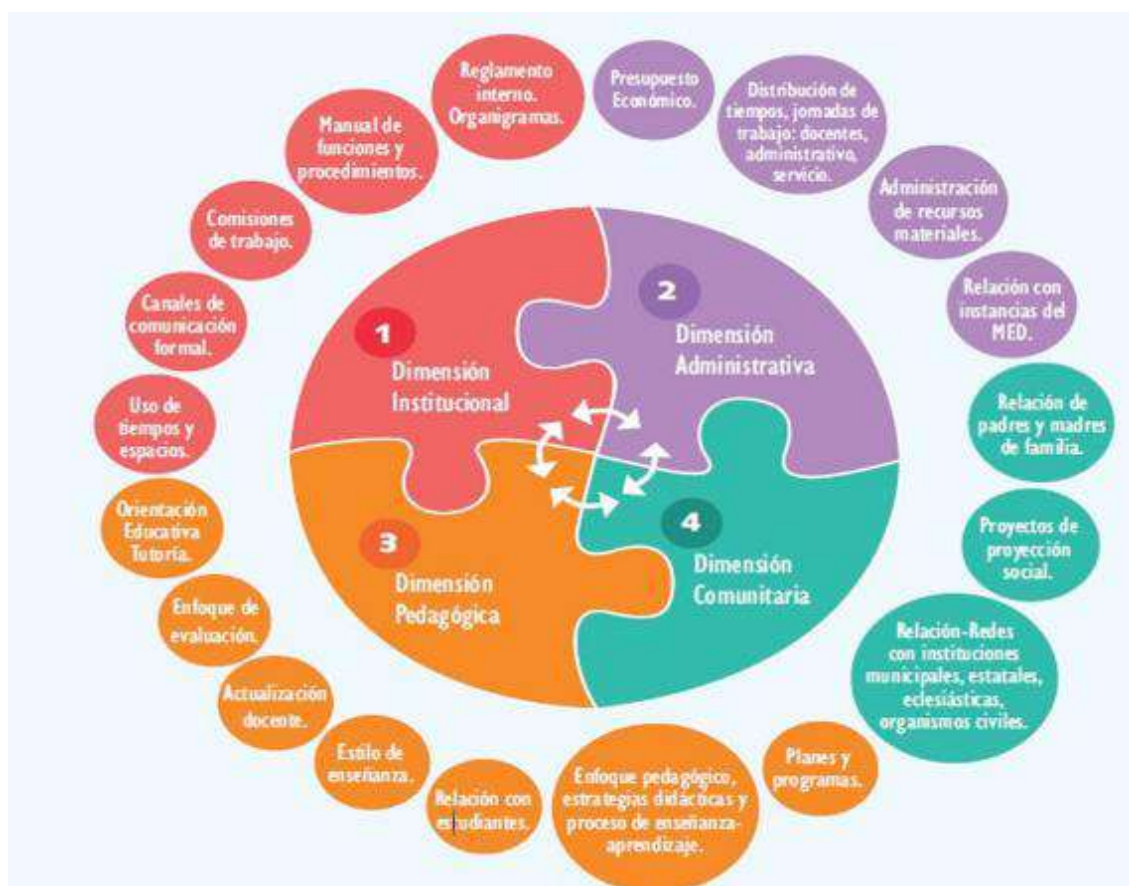


Figura 3
Dimensión Comunitaria.

Fuente: Educativas. Ministerio de Educación 2011, p. 35

2.2.3. Gestión pedagógica

Según Farro (2001), la gestión pedagógica constituye un proceso participativo, planificado y organizado, mediante el cual el director, en su rol de líder pedagógico y administrador de la institución educativa, orienta, impulsa y compromete a la comunidad

educativa para alinear esfuerzos y voluntades, con el propósito fundamental de que todos los estudiantes alcancen aprendizajes significativos y relevantes para su vida.

Por su parte, Miranda (2002) la define como el conjunto articulado de acciones y procesos relacionados con la planificación curricular, la organización académica, la ejecución de prácticas pedagógicas, así como el control y evaluación de estos procesos. Estas acciones deben dirigirse al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Proyecto Curricular de Centro (PCI), con el fin de optimizar el servicio educativo y elevar su calidad.

El Ministerio de Educación (2012) conceptualiza la gestión pedagógica como el conjunto de prácticas sistemáticas que permiten a la institución educativa garantizar la coherencia entre su propuesta curricular, el PEI, las políticas educativas nacionales y las demandas de aprendizaje del estudiantado. Este enfoque abarca desde el diseño curricular hasta su implementación en el aula, incluyendo la evaluación, retroalimentación y la reflexión colectiva basada en la observación y experiencia docente.

Finalmente, Miranda (2002) enfatiza que la gestión pedagógica asegura la coordinación, orientación, regulación y evaluación de las acciones didácticas y socio-psicopedagógicas realizadas por el colectivo docente. Este proceso se desarrolla mediante estrategias metodológicas y un acompañamiento personalizado, reflejando un carácter consciente, sistémico e integrador en la formación integral de los estudiantes.

2.2.3.1. Calidad de la gestión pedagógica

La calidad de la gestión pedagógica se refiere al conjunto de procesos estratégicos que orientan, supervisan y fortalecen el quehacer educativo, desde la planificación curricular hasta la evaluación del aprendizaje, con el objetivo de asegurar la mejora continua en los resultados académicos y formativos de los estudiantes. Este concepto implica una articulación eficiente entre liderazgo directivo, prácticas docentes y recursos institucionales, en función del desarrollo integral del educando (Murillo y Krichesky, 2015, p. 41). En ese sentido, una gestión pedagógica de calidad promueve una cultura de reflexión permanente, colaboración profesional y toma de decisiones pedagógicas fundamentadas en evidencia.

Desde una perspectiva epistemológica, la calidad de la gestión pedagógica se sustenta en enfoques del pensamiento sistémico y la teoría del liderazgo transformacional. El pensamiento sistémico permite comprender la escuela como una organización compleja e interdependiente, en la cual cada componente (docente, estudiante, currículo, comunidad, recursos) influye en el logro de los objetivos institucionales (Senge, 2006, citado en Ávalos, 2019, p. 127). Esta visión implica que la mejora educativa no es el

resultado de acciones aisladas, sino de la coherencia y alineación entre los diferentes elementos que conforman el ecosistema escolar.

Asimismo, el liderazgo transformacional, planteado por autores como Bass y Avolio, ofrece una base epistemológica para entender la gestión pedagógica como un proceso que moviliza a los actores educativos hacia el cambio y la innovación pedagógica. Este modelo valora la motivación, la inspiración compartida y el compromiso profesional como pilares para el desarrollo de comunidades de aprendizaje efectivas (Ávalos, 2019, p. 143). En consecuencia, una gestión pedagógica eficaz no solo regula lo técnico y administrativo, sino que construye sentido, identidad profesional y mejora sostenida desde una ética del cuidado y el aprendizaje colaborativo.

En el contexto peruano, el Marco del Buen Desempeño Directivo del MINEDU (2022) resalta que la calidad de la gestión pedagógica se traduce en acciones sistemáticas que fortalecen el liderazgo pedagógico, fomentan la actualización docente, optimizan la planificación institucional y consolidan prácticas inclusivas y pertinentes al entorno. De esta manera, se promueve una escuela que aprende, innova y responde a los desafíos sociales y educativos con pertinencia y equidad (Ministerio de Educación del Perú, 2022, p. 18).

2.2.3.2. Dimensiones de la Calidad de gestión pedagógica

Miranda (2002) menciona como dimensiones de la Gestión Pedagógica:

- a) Planificación Curricular.
- b) Recursos Didácticos.
- c) Capacidades Didácticas.

Baldoceda (2008) señala como dimensiones de la gestión pedagógica del docente las siguientes:

- a) Metodología.
- b) Motivación.
- c) Evaluación
- d) Reforzamiento.
- e) Empatía.
- f) Valores.

Miranda (2002) señala las siguientes dimensiones:

- a) El trabajo Metodológico.
- b) El trabajo educativo personalizado.

Por su parte Lemus (1998) señala que la gestión pedagógica comprende cinco dimensiones:

- a) Gestión Pedagógica preparatoria.
- b) Gestión pedagógica de dominio de la materia.
- c) Gestión pedagógica didáctica
- d) Gestión Pedagógica del clima organizacional.
- e) Gestión pedagógica de la Evaluación.

Por otro lado, Dean (2002) manifiesta las dimensiones de la gestión pedagógicas son las siguientes:

- a) La formación Docente
- b) La capacitación Docente
- c) El curricular

Por otro lado, el Ministerio de Educación del Perú (2012) señala como dimensiones de la Gestión Pedagógica:

a) El Currículo

- Programaciones sistematizadas en el Proyecto Curricular Institucional.
- Adecuación y contextualización del currículo
- Competencias, capacidades, actitudes, su organización, secuenciación y diversificación curricular.

b) Estrategias metodológicas y didácticas

- Diseño de estrategias.
- Planeación didáctica
- Capacitación y actualización de docentes, directores.

c) Evaluación de los aprendizajes

- Instrumentos, procedimientos, y criterios de evaluación

- Seguimiento de los aprendizajes.
- Decisiones para la mejora de los aprendizajes.

d) Uso de Materiales y recursos didácticos.

- Medios didácticos (Visuales, audiovisuales).
- Equipamiento de aulas con tecnologías de la información y la comunicación.

e) Participación de los agentes educativos en las actividades de la Institución

- Departamentos y órganos colegiados.
- Tutoría y orientación del alumnado.
- Integración y atención a las familias.
- Comunicación y sistema de relaciones con la comunidad educativa.
- Trabajo en equipo.
- Conocimiento y cumplimiento de normativa

2.2.3.3. Teorías que sustentan la calidad de la gestión pedagógica

Desde una perspectiva epistemológica constructivista, la calidad de la gestión pedagógica se fundamenta en las siguientes teorías:

a) Teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel.

La cual postula que el conocimiento nuevo se asimila de forma eficaz cuando se relaciona con estructuras cognitivas ya existentes. Esta concepción respalda una gestión centrada en procesos pedagógicos que consideran las necesidades previas del estudiante y promueven la reorganización del currículo, así como la intervención activa del docente como mediador. En ese sentido, una gestión eficaz no solo debe administrar, sino también generar entornos de aprendizaje donde el conocimiento tenga sentido para el estudiante (Ausubel, 2002, p. 37). De este modo, el liderazgo pedagógico debe promover estrategias y metodologías alineadas con esta visión epistemológica, fortaleciendo la capacidad institucional para favorecer aprendizajes significativos y duraderos.

b) Teoría del liderazgo transformacional educativo, desarrollada por Bass y Avolio

Sustenta epistemológicamente la gestión pedagógica como un proceso de influencia estratégica en el cambio y mejora de la práctica docente. Desde esta perspectiva, la

calidad de la gestión se expresa en la capacidad de los líderes escolares para inspirar, motivar y desarrollar profesionalmente a sus equipos, orientándolos hacia metas comunes con compromiso ético y visión pedagógica compartida. El liderazgo transformacional, al centrarse en valores, innovación y empoderamiento, se convierte en un eje estructural de una gestión pedagógica que aspira no solo a resultados, sino también al desarrollo de culturas organizativas centradas en el aprendizaje (Bass & Avolio, 2004, p. 21). Esta fundamentación permite comprender que el liderazgo en educación no es un acto administrativo, sino una construcción epistemológica basada en el cambio educativo y el desarrollo humano.

c) Teoría socio-crítica de la gestión educativa, inspirada en los planteamientos de Habermas y Freire

Propone una visión reflexiva y participativa de la gestión pedagógica. Desde esta posición epistemológica, la gestión educativa debe promover procesos dialógicos, democráticos y emancipadores, en los que la comunidad educativa docentes, estudiantes y padres participen activamente en la toma de decisiones pedagógicas. Freire (1997) sostiene que todo acto educativo es un acto político, y por tanto, una gestión de calidad implica no solo eficacia técnica, sino también conciencia crítica y compromiso social (p. 90). Esta teoría sustenta una gestión orientada a la transformación social, reconociendo la diversidad cultural, las desigualdades estructurales y el rol del educador como agente de cambio.

d) La teoría de la gestión por competencias de Tobón

Representa un enfoque contemporáneo que sostiene la calidad de la gestión pedagógica desde una base epistemológica funcional y adaptativa. Este modelo parte del reconocimiento de que tanto docentes como directivos deben poseer y desarrollar competencias profesionales específicas —cognitivas, procedimentales y actitudinales— que respondan a contextos cambiantes y necesidades educativas complejas. Según Tobón (2013), una competencia no se reduce a conocimientos aislados, sino que implica la integración de saberes para resolver situaciones problemáticas en escenarios reales de la práctica pedagógica (p. 43). Así, una gestión por competencias prioriza la formación continua, la evaluación basada en desempeño y la planificación estratégica que articula metas institucionales con el desarrollo humano de los actores educativos. Desde esta perspectiva, la calidad de la gestión pedagógica se vincula directamente con la capacidad de liderazgo, autonomía profesional, innovación didáctica y ética del desempeño docente.

e) El enfoque sistémico de la gestión educativa de Bertalanffy

Concibe a la institución escolar como un sistema dinámico compuesto por múltiples subsistemas interrelacionados: pedagógico, administrativo, organizacional, social y cultural. Esta concepción epistemológica se apoya en los postulados de Bertalanffy (1981), quien sostiene que todo sistema abierto se caracteriza por su interacción con el entorno y por la interdependencia de sus partes, lo cual permite comprender los fenómenos educativos como estructuras complejas que requieren una gestión coherente y articulada (p. 59). En el ámbito pedagógico, este enfoque favorece una visión holística de la escuela, en la cual las decisiones de gestión deben considerar las conexiones entre currículo, evaluación, formación docente, liderazgo, recursos institucionales y participación de la comunidad. Por tanto, una gestión pedagógica de calidad, desde la mirada sistémica, debe promover procesos integrados que respondan a los fines educativos y al contexto específico en el que se desenvuelve la institución.

2.2.4. Desempeño laboral de los docentes

2.2.4.1. Definición

Montenegro (2003) conceptualiza el desempeño docente como el cumplimiento integral de las funciones educativas, determinado por factores inherentes al educador, al estudiante y al contexto donde se desenvuelve. Este desempeño se manifiesta en múltiples dimensiones: el ámbito sociocultural, el entorno institucional, el espacio áulico y en el plano personal mediante procesos de reflexión crítica. Su evaluación se orienta a mejorar la calidad educativa y profesionalizar la labor docente, para lo cual resulta fundamental establecer estándares consensuados que sustenten dicho proceso evaluativo.

Chiroque (2006) lo define como el conjunto de prácticas profesionales vinculadas a las obligaciones propias del cargo, organizadas en tres categorías fundamentales: el manejo cognitivo, la aplicación de procedimientos operativos y los comportamientos manifestados en el ejercicio de la función.

La UNESCO (2005) amplía esta noción al considerarlo un proceso de movilización de capacidades profesionales, compromiso personal y responsabilidad social para establecer conexiones significativas entre los componentes formativos. Incluye la participación en la gestión educativa, el fortalecimiento de una cultura institucional democrática y la intervención en el diseño e implementación de políticas educativas, con el fin de promover aprendizajes significativos y desarrollar competencias para la vida en los estudiantes.

Avolio (2008) destaca que el desempeño docente trasciende la interacción directa con los estudiantes, abarcando tareas de planificación, análisis de resultados y propuestas de mejora. Incluye además la participación activa en equipos de trabajo institucionales y la capacidad de modelar en su propia práctica las competencias que busca enseñar, mediante procesos basados en la resolución de problemas y la reflexión sistemática sobre la práctica educativa.

Tudesco (2002) sitúa la discusión en una perspectiva histórica que reconoce tres principios estructurantes de la profesión: la concepción vocacional-asistencial, la dimensión laboral y el carácter profesional basado en competencias técnicas. Plantea además la necesidad de comprender las transformaciones sociales contemporáneas - cambios familiares, demandas del mercado laboral, exclusión social y desarrollo tecnológico- que reconfiguran constantemente el quehacer docente.

Desde una visión contemporánea, se concibe al docente como agente de transformación social e intelectual, cuya práctica debe caracterizarse por un carácter investigativo y capacidad de evaluación sistemática de sus intervenciones pedagógicas.

Esta conceptualización se complementa con Díaz y Hernández (2006), quienes enfatizan los aspectos técnico-metodológicos del desempeño, incluyendo la planificación curricular, aplicación de estrategias didácticas, utilización de recursos educativos y sistemas de evaluación, cuyo adecuado diseño y ejecución determinan los resultados en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El desempeño laboral docente puede ser entendido como el conjunto de comportamientos profesionales, competencias pedagógicas, actitudes éticas y resultados obtenidos por el educador en el ejercicio de su función, en relación con los objetivos del sistema educativo. Este desempeño no se limita a la transmisión de contenidos, sino que incluye la planificación didáctica, el manejo del aula, la evaluación formativa, la relación con los estudiantes y la contribución al desarrollo institucional (Tobón, 2020, p. 92). Desde esta mirada, un buen desempeño implica no solo conocimiento disciplinar, sino también compromiso con la mejora continua, innovación pedagógica y trabajo colaborativo.

La fundamentación epistemológica del desempeño docente se encuentra en el paradigma socioconstructivista, que considera al docente como un mediador activo del aprendizaje, capaz de generar entornos formativos significativos, interactivos y contextualizados. Según Vygotsky (1979) el proceso de enseñanza y aprendizaje ocurre en la interacción social, lo cual requiere que el maestro desempeñe un rol facilitador, creativo y ético. En ese sentido, el desempeño laboral se concibe como un proceso

dinámico que articula saberes teóricos, habilidades prácticas y disposiciones afectivas para influir positivamente en el desarrollo de los estudiantes.

Asimismo, las teorías del aprendizaje situado, como las desarrolladas por Lave y Wenger (1991) ofrecen una base para comprender que el desempeño docente no puede evaluarse de forma aislada, sino dentro del contexto sociocultural en el que se ejerce la práctica educativa. Estas teorías sostienen que el conocimiento y las habilidades profesionales se construyen a través de la participación activa en comunidades de práctica, donde el aprendizaje es producto de la experiencia compartida. Bajo esta premisa, el desempeño laboral se mejora cuando el docente forma parte de redes profesionales que promuevan la reflexión y el aprendizaje colaborativo.

En el ámbito normativo peruano, el Marco del Buen Desempeño Docente establece que el desempeño laboral debe evaluarse en función de cuatro dominios: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión escolar y desarrollo de la profesionalidad (Ministerio de Educación del Perú, 2022, p. 7). Este marco destaca que el ejercicio docente debe ser reflexivo, inclusivo, ético y orientado a resultados, lo cual exige un compromiso constante con la formación continua y la transformación de la práctica pedagógica.

2.2.4.2. Modelos de evaluación desempeño docente

Los modelos de evaluación docente constituyen representaciones simplificadas de la realidad educativa que organizan y priorizan los elementos susceptibles de valoración. Según Valdés (2004), estos esquemas conceptuales cumplen una función interpretativa y ordenadora, seleccionando aspectos específicos para su análisis. A continuación, se presentan cuatro modelos fundamentales:

Modelo basado en el perfil docente: Evalúa el desempeño mediante la comparación con un perfil ideal predefinido, construido a partir de percepciones de diversos actores educativos (estudiantes, padres, directivos) o mediante observación sistemática. Si bien valora la participación colectiva en la definición del perfil, ha recibido críticas por establecer estándares inalcanzables y por la posible desconexión entre las características identificadas y los logros reales de aprendizaje.

Modelo centrado en resultados: Orienta la evaluación hacia los aprendizajes alcanzados por los estudiantes, priorizando los productos educativos sobre los procesos. Si bien enfatiza la responsabilidad docente en los resultados, presenta limitaciones al omitir otros factores que inciden en el rendimiento académico y reducir la complejidad educativa a mediciones cuantitativas.

Modelo de observación en el aula: Evalúa conductas docentes específicas vinculadas a la creación de ambientes favorables para el aprendizaje. Aunque utiliza instrumentos sistemáticos de observación, es criticado por la subjetividad inherente del observador, cuyas percepciones personales pueden influir en la valoración final.

Modelo de práctica reflexiva: Concibe la evaluación como un proceso formativo centrado en la mejora continua, mediante la reflexión guiada sobre la práctica pedagógica. Combina observación, diálogo profesional y seguimiento colaborativo, requiriendo sistemas de supervisión adecuados para su implementación efectiva.

2.2.4.3. Dimensiones del desempeño laboral docente

En correspondencia con esta perspectiva, el Ministerio de Educación (2008) establece las siguientes dimensiones para la evaluación docente: dominio de contenidos, planificación y organización académica, competencia pedagógica y didáctica, evaluación de aprendizajes, y actitudes y valores. Para efectos de esta investigación, se adoptan estas dimensiones como marco de referencia.

a) Dominio de contenidos

Capacidad del docente para manejar y transmitir los saberes propios de su disciplina, en consonancia con las directrices curriculares institucionales y sectoriales. Se manifiesta mediante:

- Demostración de conocimientos actualizados en su área
- Aplicación de métodos y herramientas disciplinares
- Implementación de estándares y orientaciones curriculares
- Articulación interdisciplinaria del conocimiento
- Propuestas de actualización curricular fundamentadas

b) Planificación docente

Habilidad para diseñar procesos de enseñanza-aprendizaje coherentes con el proyecto educativo institucional, definiendo objetivos, metodologías, recursos y sistemas de evaluación. Se evidencia mediante:

- Elaboración de planes anuales organizados
- Programación sistemática de actividades
- Optimización del tiempo instruccional

c) Mediación de aprendizajes

Competencia para implementar estrategias didácticas diversificadas e innovadoras, adaptadas a las características y necesidades estudiantiles. Se concreta mediante:

- Empleo de variedad de estrategias de enseñanza
- Flexibilidad para ajustar metodologías
- Utilización de diversos escenarios educativos

d) Evaluación del aprendizaje

Capacidad para aplicar sistemas de evaluación coherentes con los objetivos de aprendizaje. Se demuestra mediante:

- Dominio de métodos e instrumentos evaluativos
- Programación y comunicación oportuna de evaluaciones
- Diseño de actividades pedagógicas pertinentes

e) Integración teoría-práctica

Habilidad para vincular fundamentos teóricos con la práctica educativa, contextualizando el conocimiento en situaciones reales.

f) Actitudes y valores

Internalización de principios éticos y de convivencia democrática que se manifiestan en comportamientos coherentes con el proyecto educativo institucional, promoviendo relaciones interpersonales basadas en el respeto, la tolerancia y la responsabilidad.

Dominios del Desempeño Docente

El Marco de Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2012) constituye un acuerdo técnico-social que define los ámbitos de actuación profesional docente, con los siguientes propósitos:

- Establecer un lenguaje común sobre la enseñanza
- Promover la reflexión sobre la práctica pedagógica
- Revalorizar la profesión docente
- Orientar políticas de desarrollo profesional

Los cuatro dominios establecidos son:

Dominio I: Preparación para el aprendizaje

Comprende la planificación curricular contextualizada y el conocimiento integral de los estudiantes. Incluye las competencias:

1. Comprensión de características estudiantiles y contextos
2. Planificación colegiada y coherente del proceso educativo

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje

Abarca la conducción del proceso de enseñanza en ambientes inclusivos. Engloba las competencias:

3. Creación de climas propicios para el aprendizaje
4. Dirección del proceso enseñanza-aprendizaje
5. Evaluación permanente y formativa

Dominio III: Participación en la gestión escolar

Involucra la contribución a la gestión democrática institucional. Comprende las competencias:

6. Participación activa en la gestión escolar
7. Vinculación con familias y comunidad

Dominio IV: Desarrollo profesional docente

Concierne al crecimiento profesional continuo y la identidad docente. Incluye las competencias:

8. Reflexión sistemática y aprendizaje permanente
9. Ejercicio ético de la profesión

Estos dominios, sustentados en una base ética, orientan la práctica docente hacia el logro de aprendizajes significativos y el desarrollo integral de los estudiantes.

2.2.4.4. Teorías que sustentan el desempeño laboral de los docentes

El desempeño laboral de los docentes como variable educativa se fundamenta epistemológicamente en diversas teorías que explican el comportamiento profesional del educador dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, entre ellas tenemos:

a) Teoría del aprendizaje social de Bandura

Sostiene que las conductas de los individuos se moldean a través de la observación, la imitación y la retroalimentación del entorno. En el contexto docente, esto implica que el desempeño se configura no solo por competencias adquiridas, sino también por la autoeficacia percibida y la influencia del clima institucional. Según Bandura (2001) los profesores con una alta percepción de eficacia tienden a comprometerse más, utilizar estrategias innovadoras y persistir frente a los desafíos (p. 17). Esta teoría proporciona una base sólida para comprender cómo los factores personales e interpersonales inciden en la calidad del desempeño profesional del docente.

b) Teoría de la autorrealización de Abraham Maslow

Aporta elementos esenciales para interpretar el desempeño docente. Maslow plantea que todo ser humano busca alcanzar su máximo potencial una vez que ha satisfecho sus necesidades básicas. Aplicado al contexto educativo, esto significa que los docentes logran desempeñarse con excelencia cuando su entorno laboral favorece la motivación, el reconocimiento y el desarrollo profesional continuo. En palabras del autor, “un trabajador motivado y autorrealizado encuentra sentido en su tarea, lo que se refleja en un mayor compromiso con su labor” (Maslow, 2006, p.120). De este modo, el desempeño del docente no puede analizarse únicamente desde una perspectiva técnica, sino también desde sus aspiraciones humanas y vocacionales.

c) Teoría del capital humano

Desarrollada inicialmente por Becker (1993) que plantea que la inversión en educación y formación continua del personal docente mejora su productividad y, por ende, su desempeño profesional. Desde esta perspectiva económica y social, el rendimiento del docente está directamente vinculado con su nivel de preparación académica, experiencia acumulada, y actualización en metodologías pedagógicas. Según Becker (1993), el capital humano se traduce en habilidades aplicadas que generan mayor eficiencia en el ejercicio de una profesión (p. 27). En el campo educativo, esta teoría respalda políticas públicas que promueven la formación continua, la evaluación formativa y los incentivos para el buen desempeño docente.

d) Teoría del desarrollo profesional docente

Formulada por Darling-Hammond y Lieberman (2012) destaca la importancia de la formación situada, el trabajo colaborativo y la reflexión crítica como pilares del desempeño eficaz. Estas autoras sostienen que los docentes mejoran su desempeño cuando participan activamente en comunidades de aprendizaje profesional,

intercambian experiencias pedagógicas y son acompañados por líderes educativos que valoran su crecimiento (p. 45). Esta visión transforma la noción de desempeño en un proceso continuo y dialógico, más allá de evaluaciones estandarizadas, y con una profunda raíz epistemológica en la mejora permanente.

CAPÍTULO III

ATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito de la investigación

3.1.1. Contexto de la investigación

El estudio se desarrolló en las instituciones educativas públicas de la red educativa la Unión, ubicadas en el distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, región San Martín, durante el año 2022. Este escenario fue seleccionado por representar una realidad educativa diversa, en la que se identifican desafíos en la gestión pedagógica y el desempeño laboral docente, aspectos clave para el fortalecimiento de la calidad educativa en contextos rurales y multigrado.

3.1.2. Periodo de ejecución

Se plasmó en el cronograma de actividades teniendo una duración de 8 meses.

3.1.3. Autorizaciones y permisos

Para llevar a cabo la aplicación del instrumento de investigación, se solicitó formalmente la autorización correspondiente al director, con la finalidad obtener el permiso institucional necesario para desarrollar el estudio en dicho centro educativo.

3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad

Por ser una investigación exclusivamente educativa no se existió un daño ambiental ni se establecieron protocolos de bioseguridad.

3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales

El presente estudio se realizó respetando el principio de la autoría intelectual de las fuentes de información, citando adecuadamente a los autores.

3.2. Sistema de variables

3.2.1. Variable independiente: Calidad de la gestión pedagógica

a) Definición conceptual

La calidad de la gestión pedagógica se refiere al conjunto articulado de procesos estratégicos, organizativos y pedagógicos que desarrolla la institución educativa con el fin de optimizar el aprendizaje de los estudiantes. Esta calidad se evidencia en la planificación curricular, la organización de los recursos, la supervisión académica y el

liderazgo educativo, orientados a la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje (Murillo & Krichesky, 2015, p. 63). Asimismo, implica la capacidad de los directivos para tomar decisiones informadas, promover la innovación pedagógica y generar condiciones favorables para el trabajo colaborativo entre docentes (UNESCO, 2021, p. 45).

a) Definición operacional

La calidad de la gestión pedagógica se midió mediante un cuestionario estructurado, diseñado con escalas tipo Likert, que abordó las siguientes dimensiones: del dominio de contenidos, planificación curricular, organización académica, ejecución de procesos pedagógicos, control y evaluación del aprendizaje, actitudes y valores.

Variable dependiente: Desempeño laboral de los docentes

a) Definición conceptual

El desempeño laboral docente se define como el grado en que el maestro cumple eficazmente con sus funciones profesionales dentro del aula y en la comunidad educativa, expresado en su capacidad para planificar, ejecutar y evaluar procesos pedagógicos, mantener relaciones interpersonales adecuadas, y contribuir al desarrollo integral de sus estudiantes. Este desempeño está determinado por factores como la preparación pedagógica, el compromiso profesional, la ética laboral y los resultados obtenidos en el aprendizaje de los alumnos (Ávalos, 2019, p. 112; Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2022, p. 18).

b) Definición operacional

El desempeño laboral docente fue evaluado mediante una rúbrica institucional y un cuestionario estructurado que abarcarán dimensiones como planificación y ejecución de clases, evaluación de aprendizajes, gestión del clima del aula, compromiso institucional y desarrollo profesional continuo. Cada dimensión incluirá indicadores observables y medibles, permitiendo cuantificar el nivel de desempeño en una escala ordinal, de acuerdo con los estándares establecidos por el MINEDU.

Tabla 1*Descripción de variables por objetivo específico*

Objetivo específico № 1: Describir la calidad de la gestión pedagógica a nivel de las dimensiones del dominio de contenidos, planificación curricular, organización académica, ejecución de procesos pedagógicos, control y evaluación del aprendizaje, actitudes y valores en las instituciones educativas de la Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Se considera la elaboración de un instrumento para medir la calidad de la gestión educativa.	Selección de las dimensiones de la calidad de la gestión educativa.	Instrumento de recolección de datos.	Ordinal
	Definición y delimitación de las dimensiones.	Ficha, validada por expertos y con confiabilidad	
	Descripción de los indicadores a considerar en cada dimensión.	mayor a 60% para diagnosticar el nivel de calidad la gestión educativa en la Unión.	
	Construcción del instrumento con sus respectivos ítems.		

Objetivo específico № 2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en las dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes en las instituciones educativas de la Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Elaboración del instrumento de valoración para medir el desempeño laboral de los docentes.	Se dimensionará correctamente el desempeño laboral de los docentes.	Ficha de recolección de datos (Encuesta) sobre el desempeño laboral docente.	Ordinal
	Se cumplirá con describir cada uno de los indicadores respecto a las dimensiones.	El instrumento estructurado será validado y confiable para medir la variable de estudio.	
	La elaboración del instrumento derivará de los indicadores con sus respectivos ítems.		

Objetivo específico № 3: Establecer la relación entre la calidad de la Gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Se considera la relación entre La calidad la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de La Unión.	Ficha de recolección de datos de la calidad de gestión educativa y del desempeño laboral docente.	Base de datos de la variable Calidad de la gestión educativa y el desempeño laboral docente. Comparación mediante tratamiento estadístico.	Ordinal

3.3. Procedimientos de la investigación

3.3.1. Diseño de la Investigación

El estudio pertenece al nivel Descriptivo Correlacional porque se buscó describir, conocer y determinar la relación entre la calidad de la gestión pedagógica en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas multigrado en la red educativa la Unión, del distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, en el año 2022.

Según Sampieri (1997):

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente para así describir lo que se investiga (p.49).

En este estudio, la población se refiere a los directivos y docentes de las instituciones educativas de la red educativa la Unión, del distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja.

La muestra de estudio corresponde a la denominada muestra probabilística simple proporcional para los estudiantes. Según Sampiere (1995) este tipo de muestras resulta cuando todas las unidades que componen el universo son conocidas y tienen igual probabilidad de ser seleccionadas

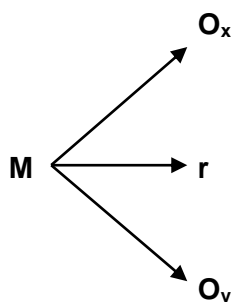
La muestra fue representativa y adecuada porque cumplió con los requisitos para serla y estuvo conformada por los directivos y docentes de las Instituciones Educativas de La Unión, del distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, UGEL Rioja, en el año 2022. Tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 2
Muestra de estudio

Estratos	Muestra		
	Mujeres	Varones	Total
Directivos	4	5	9
Docentes	7	7	14

Fuente: Oficina de informática UGEL-Rioja

Se utilizó el diseño Descriptivo Correlacional en donde se midió el grado relacional que existe entre las variables: calidad de la gestión pedagógica y el desempeño laboral docente. Este diseño tiene en la bibliografía especializada (Sánchez, y Reyes 1985, p. 78) la gráfica que a continuación explicamos:



Dónde:

M = Representa a la muestra

Ox = Información sobre la “calidad de la gestión pedagógica”.

Oy = Información sobre el “desempeño laboral de los docentes”

r = Posible relación entre las variables de estudio

3.3.2. Objetivo específico 1

Describir la calidad de la gestión pedagógica a nivel de las dimensiones del dominio de contenidos, planificación curricular, organización académica, ejecución de procesos pedagógicos, control y evaluación del aprendizaje, actitudes y valores en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022

Actividades y tareas: Se aplicó el cuestionario para medir la calidad de la gestión educativa en las dimensiones el Currículo, eestrategias metodológicas y didácticas, evaluación de los aprendizajes, uso de materiales y recursos didácticos y participación de los agentes educativos en las actividades de las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022.

Descripción de procedimientos: Se realizó el procesamiento de los datos obtenidos con el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación existente, haciendo uso del programa estadístico informático SPSS V. 27.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Se realizó usando la técnica: tabulación, medición y síntesis del cuestionario para medir la calidad de la gestión educativa, la misma que fue validada y confiable a través de una prueba piloto y se procesarán con el programa SPSS, Alfa Cronbach, versión 28.

3.3.3. Objetivo específico 2

Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en las dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de

los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022

Actividades y tareas: Se aplicó el cuestionario a los docentes para evaluar su desempeño laboral en las dimensiones de dominio de contenidos, planificación docente, mediación de aprendizajes, evaluación del Aprendizaje, integración de teoría y práctica y actitudes y valores.

Descripción de procedimientos: Se realizó el procesamiento de los datos obtenidos con el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación existente, haciendo uso del programa estadístico informático SPSS V. 28.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se realizó usando la técnica: tabulación, medición y síntesis del cuestionario a través del programa estadístico SPSS, versión 28. El mismo que fue objetivo para recopilar los datos objetivamente.

3.3.4. Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la calidad de la Gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022.

Actividades y tareas: Se midió la relación del cuestionario de la calidad de gestión educativa y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas de La Unión-Nueva Cajamarca.

Descripción de procedimientos: Se realizó el procesamiento de los datos obtenidos con el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación existente, haciendo uso del programa estadístico informático SPSS V. 28.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Se realizó usando la técnica: tabulación, medición y síntesis. Para el procesamiento de nuestros datos se procesaron con el programa SPSS, versión 28. Tablas de frecuencia: cuando la información presentada necesita ser desagregada en categorías o frecuencias. Gráficos: son formas visibles de presentar los datos. Permiten que en forma simple y rápida se observen las características de los datos o las variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultado específico 1

Describir la calidad de la gestión pedagógica a nivel de las dimensiones del dominio de contenidos, planificación curricular, organización académica, ejecución de procesos pedagógicos, control y evaluación del aprendizaje, actitudes y valores en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022

Tabla 3

Valoración de la dimensión dominio de contenidos

	Escala de medición	fi	%
Incipiente	[10-18]	0	0
No Eficiente	[19-27]	0	0
Regular	[28-36]	4	17.39
Eficiente	[37-45]	15	65.22
Altamente eficiente	[46-50]	4	17.39
Total		23	100.0
	□ – D. E		39.70 - 4.03
	CV%		10.12

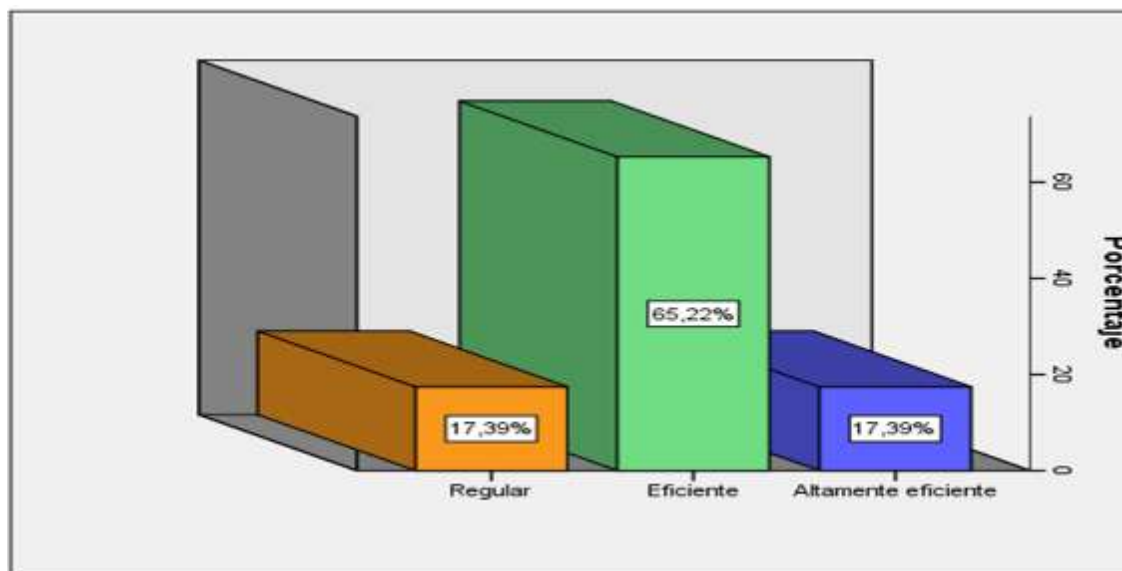


Figura 4

Dimensión dominio de contenidos.

De acuerdo con la Tabla 3, la mayoría de los docentes evaluados (65.22%) se ubican en el nivel eficiente, lo que indica un manejo sólido y pertinente de los contenidos curriculares. Asimismo, un 17.39% alcanza el nivel altamente eficiente, evidenciando un dominio sobresaliente. Por otro lado, se observa que un 17.39% de los docentes se

sitúan en el nivel regular, lo cual sugiere la necesidad de fortalecer ciertas competencias específicas en el manejo de contenidos, aunque sin representar deficiencias críticas. La media aritmética alcanzada fue de 39.70 puntos con una desviación estándar de 4.02, lo que indica una tendencia hacia los niveles superiores de desempeño. Además, el coeficiente de variación (CV%) de 10.12% refleja una dispersión moderadamente baja, lo que implica una consistencia significativa en los resultados obtenidos por los docentes.

Tabla 4
Valoración de la dimensión planificación curricular

	Escala de medición	fi	%
	[9-16]	0	0
No eficiente	[17-24]	1	4.35
Regular	[25-32]	1	4.35
Eficiente	[33-40]	20	86.96
Altamente eficiente	[41-45]	1	4.35
Total		23	100.0
	\bar{X} - D. E		35.52 - 4.03
	CV%		11.35%

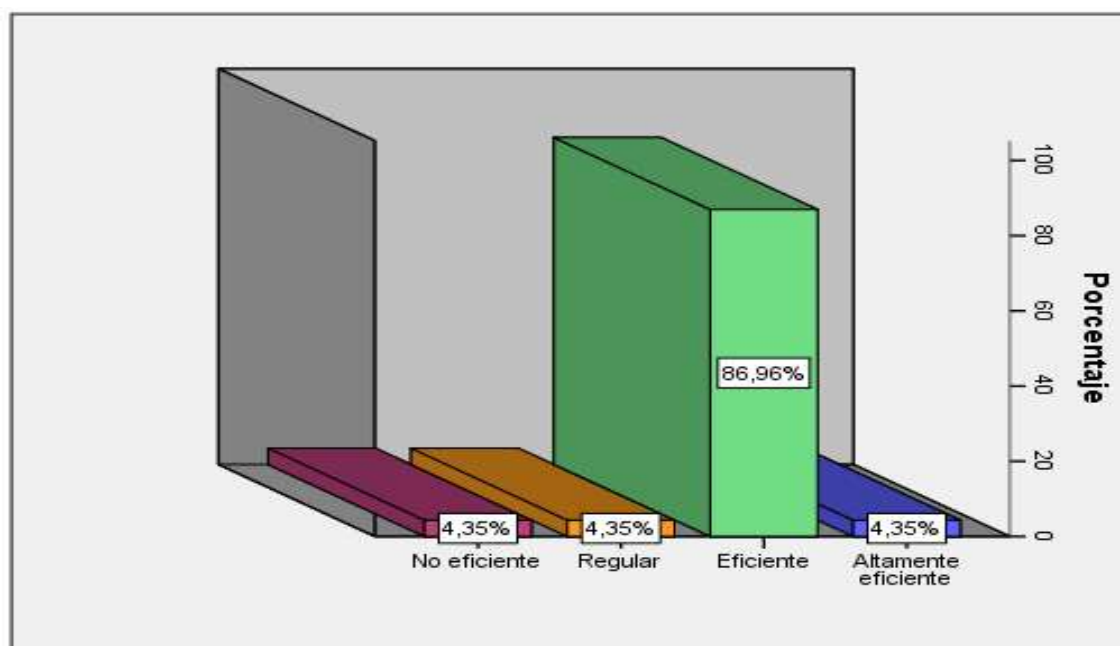


Figura 5
Valoración de la dimensión planificación curricular.

Tal como se evidencia en la Tabla 4, el 86.96% de los docentes evaluados se sitúan en el nivel eficiente, lo que refleja una planificación adecuada, una distribución coherente de actividades académicas. Asimismo, un 4.35% alcanza el nivel altamente eficiente, No obstante, también se identificó que el 8.7% de los docentes se distribuye entre los niveles regular (4.35%) y no eficiente (4.35%), lo que indica la existencia de áreas de mejora que requieren atención. El promedio obtenido en esta dimensión fue de 35.52

puntos con una desviación estándar de 4.03, lo cual refleja una tendencia hacia niveles elevados de desempeño. El coeficiente de variación (CV%) fue de 11.35%, lo que denota una dispersión relativamente baja entre los puntajes obtenidos, garantizando consistencia en los resultados.

Tabla 5
Valoración de la dimensión organización académica

	Escala de medición	fi	%
Incipiente	[9-16]	0	0
No Eficiente	[17-24]	0	0
Regular	[25-32]	3	13.04
Eficiente	[33-40]	19	82.61
Altamente eficiente	[41-45]	1	4.35
Total		23	100.0
	□ – D. E	35.83 - 3.13	
	CV%	8.73%	

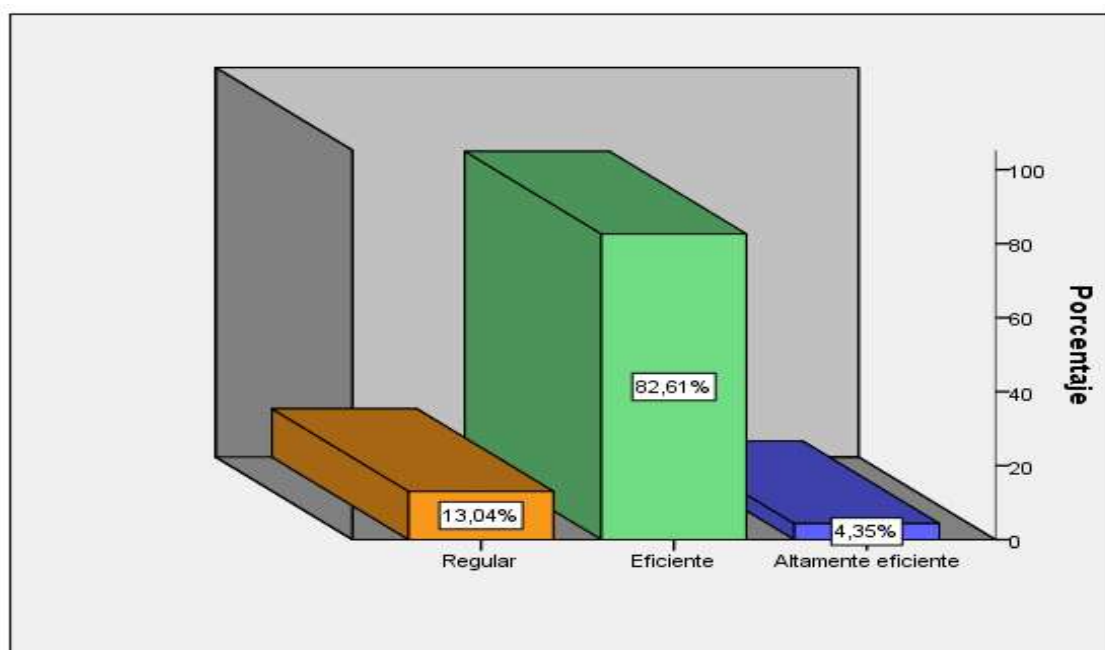


Figura 6
Dimensión organización académica.

Según los datos presentados en la Tabla 5, el 82.61% de los docentes se ubican en el nivel eficiente, un 4.35 % alcanzó el nivel altamente eficiente. Por otro lado, el 13.04 % de los docentes se sitúa en el nivel regular. El promedio general fue de 35.83 puntos, con una desviación estándar de 3.13, lo que señala una tendencia sólida hacia niveles óptimos de ejecución. Además, el coeficiente de variación (CV%) se ubicó en 8.73%, lo que representa una baja dispersión de los puntajes, confirmando homogeneidad y consistencia en los resultados.

Tabla 6*Valoración de la dimensión ejecución de los procesos pedagógicos*

	Escala de medición	fi	%
Incipiente	[11-19]	0	0
No Eficiente	[20-28]	0	0
Regular	[29-37]	1	4.35
Eficiente	[38-46]	20	86.96
Altamente eficiente	[47-55]	2	8.70
Total		23	100.0
	□ – D. E		41.87 - 3.72
	CV%		8.89%

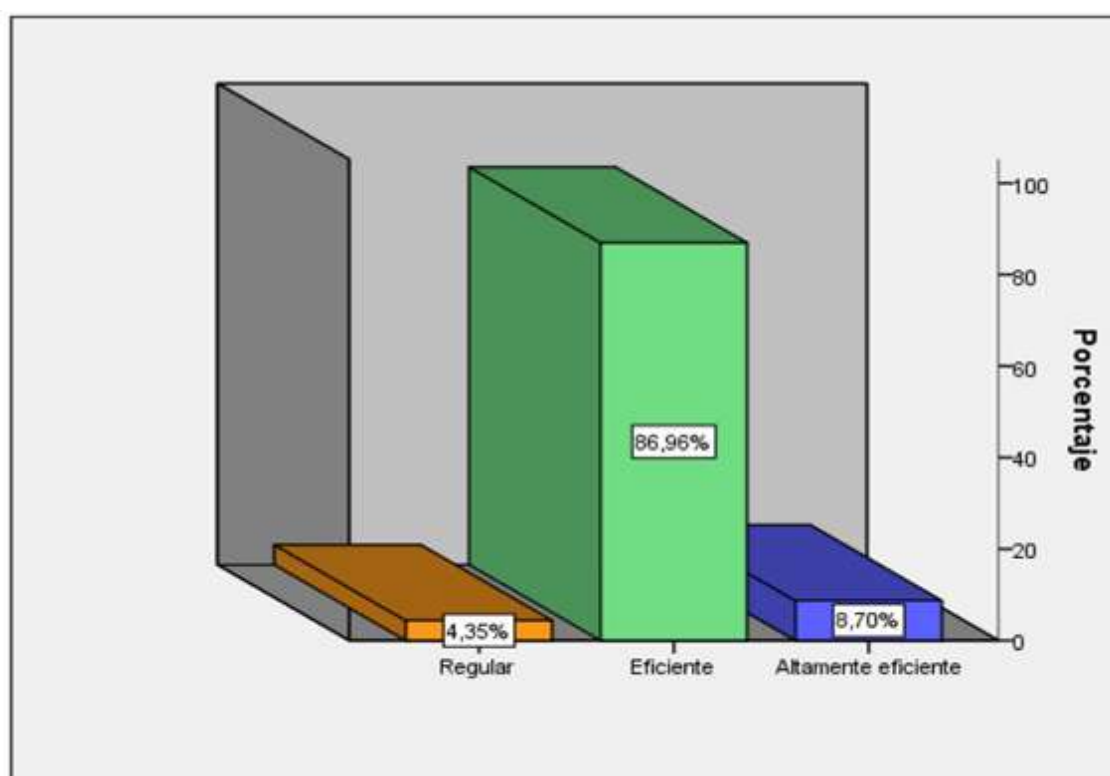
**Figura 7***Dimensión ejecución de los procesos pedagógicos.*

Tabla 6, el 86.96 % de los docentes se encuentra en el nivel eficiente, asimismo, el 8.70% de los docentes alcanzó el nivel altamente eficiente, solo el 4.35% de los docentes se sitúa en el nivel regular. La media aritmética obtenida fue de 41.87 puntos, con una desviación estándar de 3.72, reflejando una tendencia clara hacia niveles altos de desempeño. Además, el coeficiente de variación (CV%) fue de 8.89%, lo cual indica una baja dispersión en los puntajes, lo que refuerza la consistencia y homogeneidad en los resultados.

Tabla 7
Valoración de la dimensión control y evaluación del aprendizaje

	Escala de medición	fi	%
Incipiente	[7-12]	0	0
No Eficiente	[13-18]	0	0
Regular	[19-24]	1	4.35
Eficiente	[25-30]	20	86.96
Altamente eficiente	[31-35]	2	8.70
Total		23	100.0
\bar{X} - D. E		27.39 - 1.92	
CV%		7.03%	

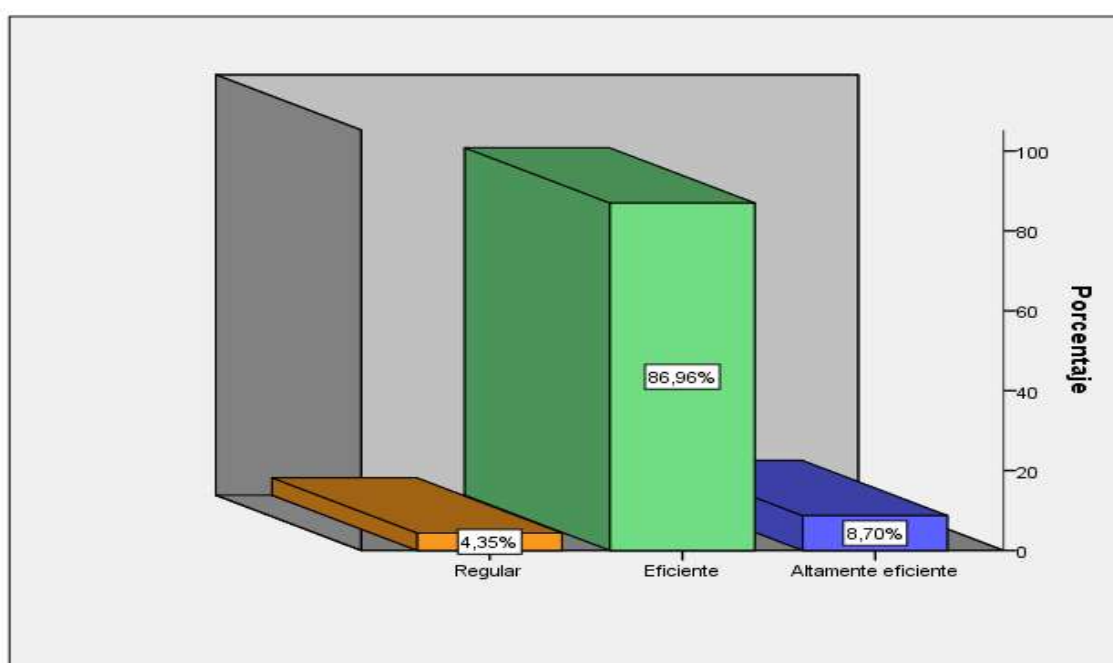


Figura 8
Valoración de la dimensión control y evaluación del aprendizaje.

Según los datos de la Tabla 7, no se registraron docentes en los niveles incipiente (0%) ni no eficiente (0%), lo que indica que todos los evaluados superan los estándares mínimos esperados en esta dimensión. En el nivel regular se encuentra el 4.35 % de los docentes, el 86.96% de los docentes se ubica en el nivel eficiente, lo que evidencia un dominio adecuado en la implementación de procesos de evaluación continua, pertinente y alineada a los objetivos de aprendizaje. Finalmente, el 8.70% alcanzó el nivel altamente eficiente, lo cual demuestra prácticas evaluativas destacadas, caracterizadas por la diversidad de estrategias. La media aritmética obtenida fue de 27.39 puntos, con una desviación estándar de 1.92, mientras que el coeficiente de variación (CV%) fue de 7.03%, lo que denota una baja dispersión en los resultados, y por ende, una consistencia notable entre los desempeños observados.

Tabla 8
Valoración de la dimensión actitudes y valores

	Escala de medición	fi	%
Incipiente	[19-34]	0	0
No Eficiente	[35-50]	0	0
Regular	[51-66]	5	21.74
Eficiente	[67-82]	12	52.17
Altamente eficiente	[83-95]	6	26.09
Total		23	100.0
□ – D. E		74.04 - 9.44	
CV%		12.74%	

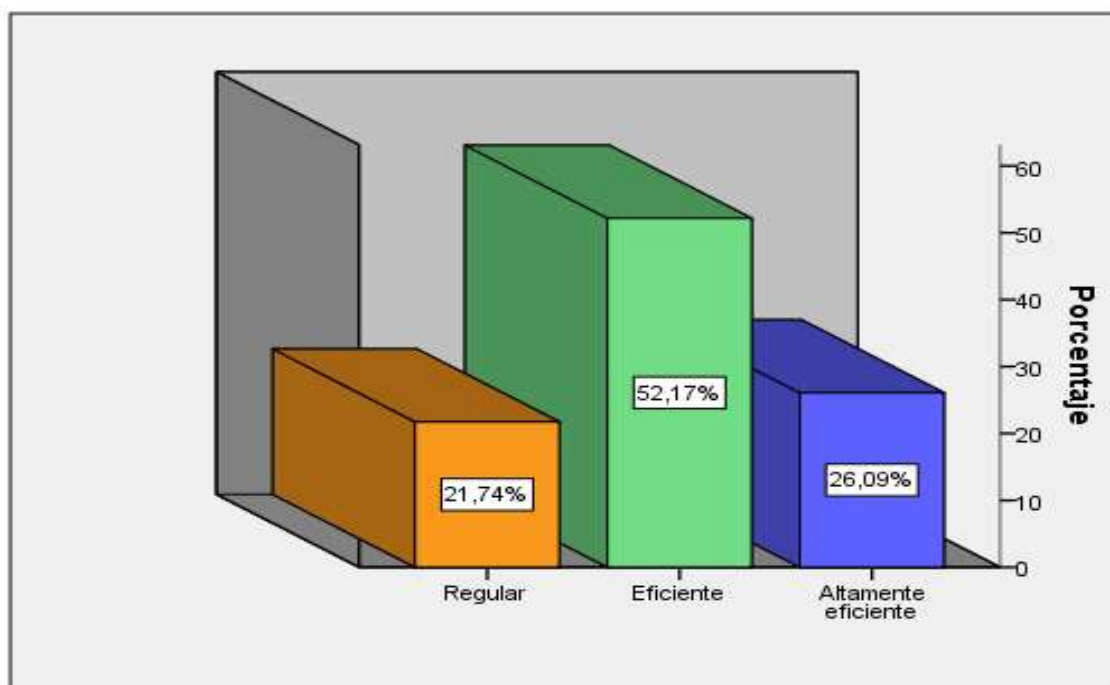


Figura 9
Dimensión actitudes y valores.

En la tabla 8, la dimensión actitudes y valores se evidencia que no se registraron docentes en los niveles incipiente (0%) ni no eficiente (0%), lo que indica que todos los evaluados presentan, al menos, un nivel aceptable en cuanto a actitudes y valores en el ejercicio de su labor pedagógica. En el nivel regular se encuentra el 21.74% de los docentes; por otro lado, el 52.17% de los docentes se ubica en el nivel eficiente; finalmente, el 26.09% de los docentes alcanza el nivel altamente eficiente. La media aritmética registrada fue de 74.04 puntos con una desviación estándar de 9.44, mientras que el coeficiente de variación (CV%) fue de 12.74 %, lo cual refleja una dispersión moderada en los puntajes obtenidos.

4.2. Resultado específico 2

Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en las dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022

Tabla 9

Valoración de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

	Escala de medición	fi	%
Inicio	[10-18]	0	0
Proceso	[19-27]	0	0
Regular	[28-36]	0	0
Desarrollado	[37-45]	9	39.13
Muy desarrollado	[46-50]	14	60.87
Total		23	100.0
	□ – D. E		37.43 - 2.19
	CV%		5.85%

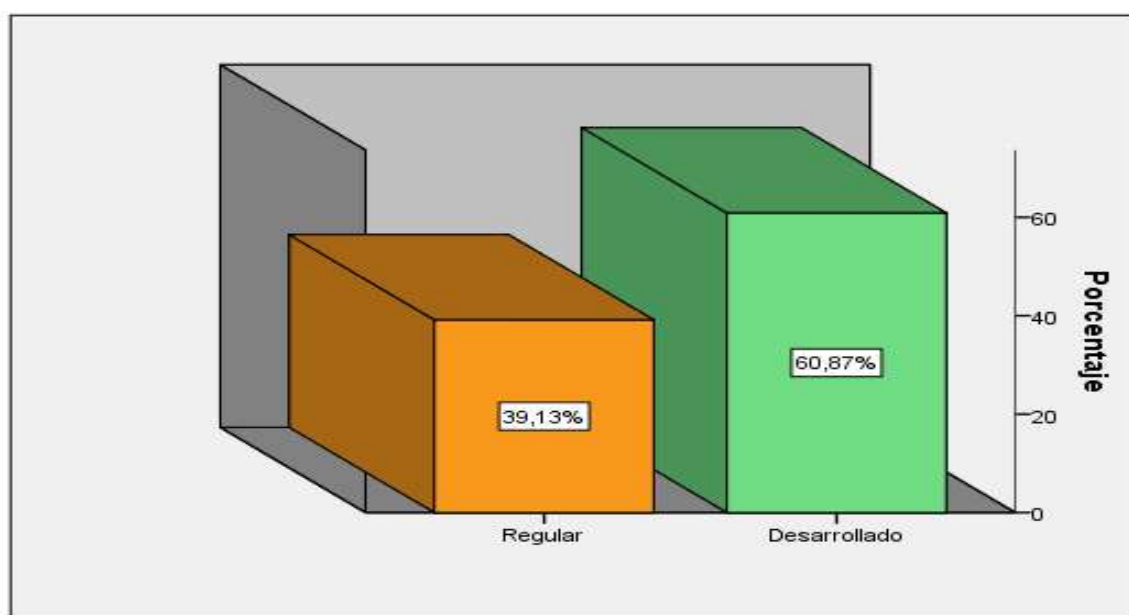


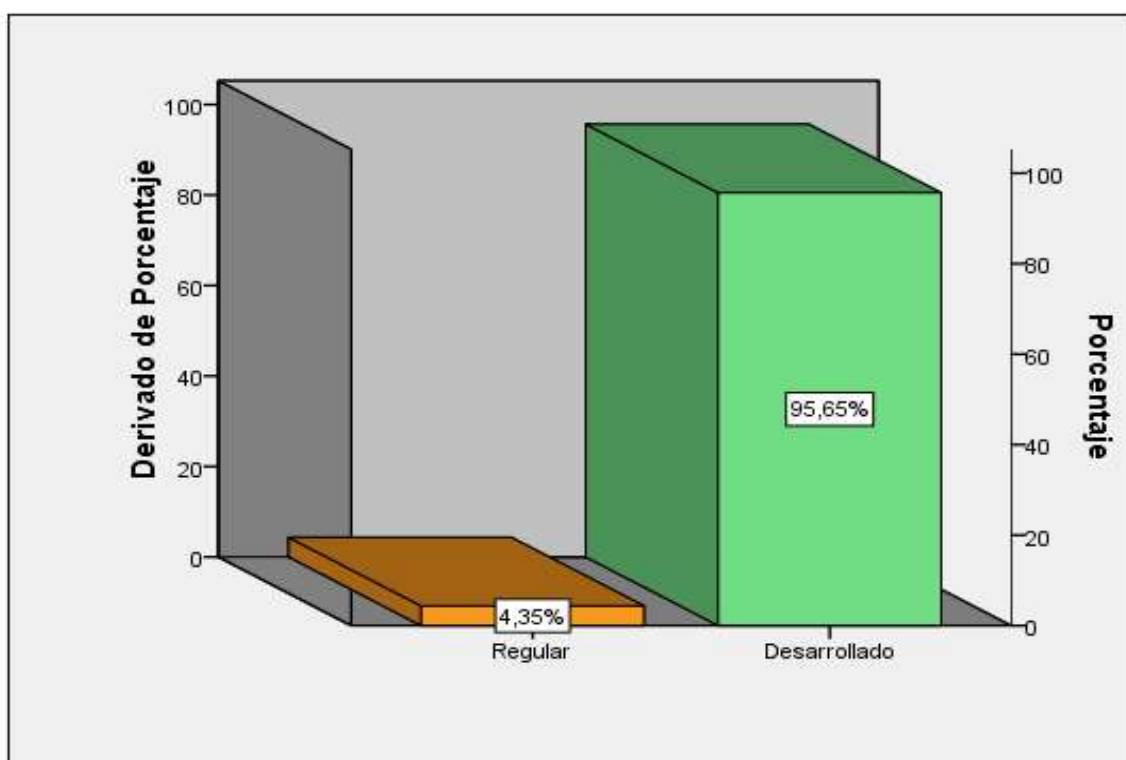
Figura 10

Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Según los resultados presentados en la Tabla 9, no se registraron docentes en los niveles de inicio (0%), proceso (0%) ni regular (0%), en el nivel desarrollado se encuentra el 39.13% de los docentes, por su parte, el 60.87% de los docentes se ubica en el nivel muy desarrollado, lo cual refleja un desempeño altamente competente en esta dimensión. La media aritmética obtenida fue de 37.43 puntos, con una desviación estándar de 2.19, y un coeficiente de variación (CV%) de 5.85%, lo cual indica una muy baja dispersión en los resultados y, por ende, una notable uniformidad en el nivel de desempeño alcanzado.

Tabla 10*Valoración de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

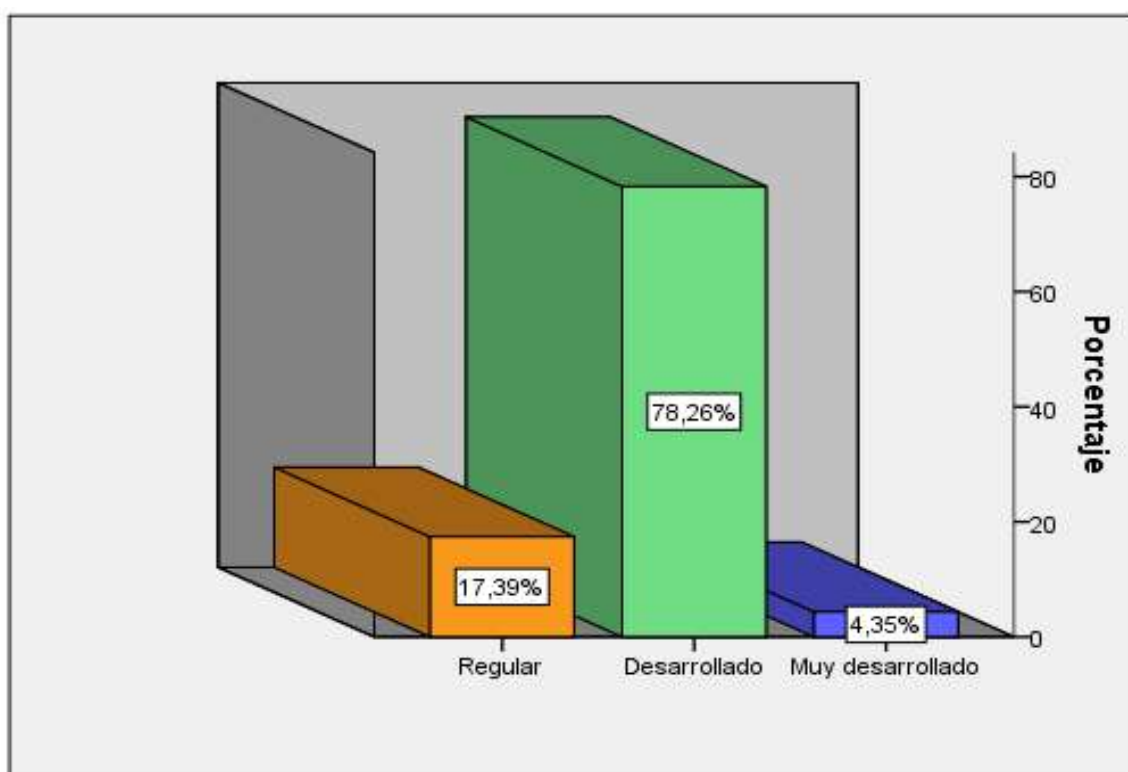
	Escala de medición	fi	%
Inicio	[19-34]	0	0
Proceso	[35-50]	0	0
Regular	[51-66]	1	4.350
Desarrollado	[67-82]	22	95.65
Muy desarrollado	[83-95]	0	0
Total		23	100.0
	□ – D. E	73.48 - 4.37	
	CV%	5.94%	

**Figura 11***Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.*

De acuerdo con la Tabla 10, no se registraron docentes en los niveles de inicio (0%), proceso (0%) ni regular (0%), en el nivel regular se ubica solo el 4.35% de los docentes; por otro lado, el 95.65% de los docentes alcanzó el nivel desarrollado, lo que refleja una actuación pedagógica de alta calidad. La media obtenida fue de 73.48 puntos, con una desviación estándar de 4.37, y un coeficiente de variación (CV%) de 5.94%, lo cual indica una baja dispersión de los puntajes y una alta consistencia entre los resultados obtenidos.

Tabla 11*Valoración de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

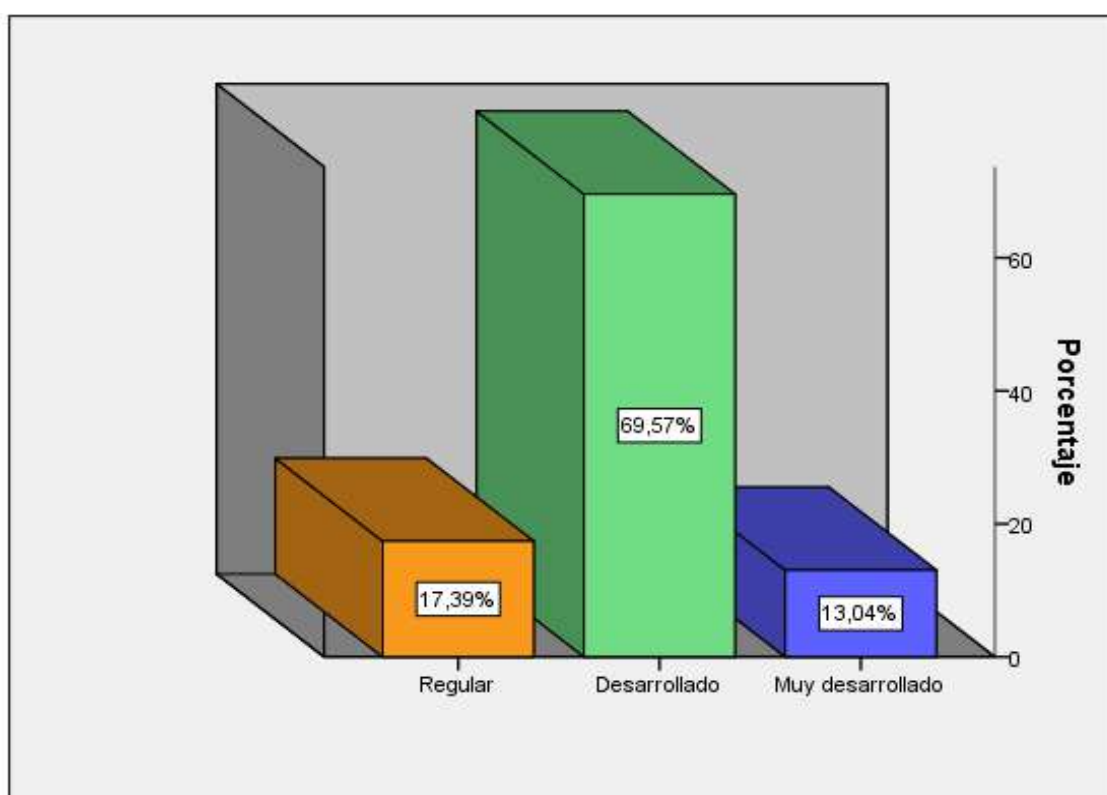
	Escala de medición	fi	%
Inicio	[6-10]	0	0
Proceso	[11-15]	0	0
Regular	[16-20]	4	17.39
Desarrollado	[21-25]	18	78.26
Muy desarrollado	[26-30]	1	4.35
Total		23	100.0
	□ - D. E		22.35 - 2.04
	CV%		9.11%

**Figura 12***Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.*

De acuerdo con la Tabla 11, no se registraron docentes en los niveles de inicio (0%) ni en proceso (0%), en el nivel regular se encuentra el 17.39% de los docentes; por su parte, el 78.26% de los docentes se ubica en el nivel desarrollado; finalmente, el 4.35% de los docentes alcanzó el nivel muy desarrollado. La media aritmética obtenida fue de 22.35 puntos, con una desviación estándar de 2.04, mientras que el coeficiente de variación (CV%) fue de 9.11%, lo que indica una baja dispersión en los resultados y una consistencia aceptable en los niveles de participación.

Tabla 12*Valoración de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

	Escala de medición	fi	%
Inicio	[5-9]	0	0
Proceso	[10-14]	0	0.00
Regular	[15-18]	4	17.39
Desarrollado	[19-22]	16	69.57
Muy desarrollado	[23-25]	3	13.04
Total		23	100.0
	□ – D. E		20.04 - 2.06
	CV%		10.26%

**Figura 13***Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.*

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 11, no se registraron docentes en los niveles de inicio (0%) ni en proceso (0%), en el nivel regular se encuentra el 17.39% de los docentes, el 69.57% de los docentes se ubica en el nivel desarrollado, lo que evidencia una apropiada consolidación de su identidad profesional; por último, el 13.04% de los docentes alcanzó el nivel muy desarrollado. La media obtenida fue de 20.04 puntos con una desviación estándar de 2.06, mientras que el coeficiente de variación (CV%) fue de 10.26%, reflejando una dispersión moderadamente baja entre los resultados, lo que sugiere un desempeño profesional relativamente uniforme.

4.3. Resultado específico 3

Establecer la relación entre la Calidad de la Gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022.

Tabla 13

Relación entre la Calidad de la Gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes

Prueba	Relación V ₁ → V ₂ (D1, D2, D3, D4)	Coefficiente	n	Sig. (Bilateral)	Criterio de decisión
Rho de Spearman	(V1) Calidad de Gestión pedagógica				
	(D1) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (V2).	0.435		0.038	Positiva media
	(V1) Calidad de Gestión pedagógica				
	(D2) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (V2).	0.602		0.002	Positiva considerable
	(V1) Calidad de Gestión pedagógica		23		
	(D3) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (V2).	0.288		0.018	Positiva media
	(V1) Calidad de Gestión pedagógica				
	(D4) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (V2).	0.540		0.008	Positiva considerable

La correlación de Rho de Spearman aplicada en el presente estudio tuvo como propósito determinar el grado de relación entre la variable gestión pedagógica y las distintas dimensiones del desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas de La Unión, distrito de Nueva Cajamarca. Los resultados obtenidos evidencian relaciones estadísticamente significativas y de carácter positivo en todas las dimensiones analizadas, lo que demuestra que una Calidad de gestión pedagógica fortalecida se asocia con un mayor nivel de desempeño laboral de los docentes.

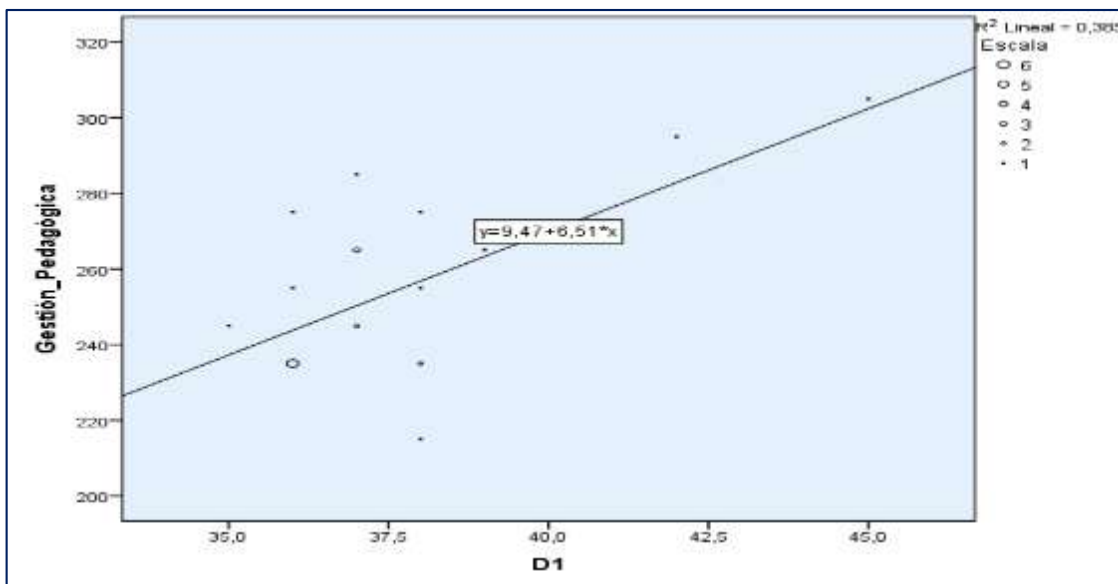


Figura 14
Gráfico de dispersión X_1 e Y_{D1} .

En la primera dimensión del desempeño laboral de los docentes, correspondiente a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se encontró un coeficiente de correlación de 0.435 con un nivel de significancia de 0.038, lo que indica una relación positiva media. Esto sugiere que una adecuada organización y planificación previa a la enseñanza por parte del docente se relaciona directamente con una calidad de gestión pedagógica eficiente.

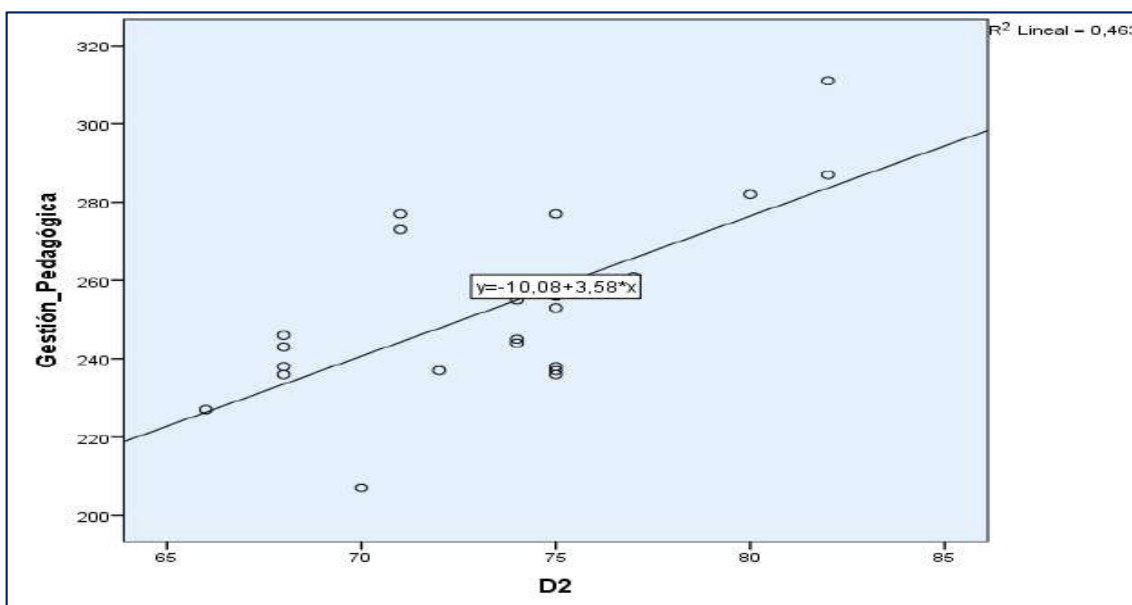


Figura 15
Gráfico de dispersión X_1 e Y_{D2} .

En la segunda dimensión, referida a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se obtuvo un coeficiente de 0.602 y un valor de significancia de 0.002, evidenciando una correlación positiva considerable. Este resultado destaca que las

estrategias pedagógicas empleadas en el aula, como parte del proceso de enseñanza, son uno de los factores más influyentes en la calidad de la gestión pedagógica.

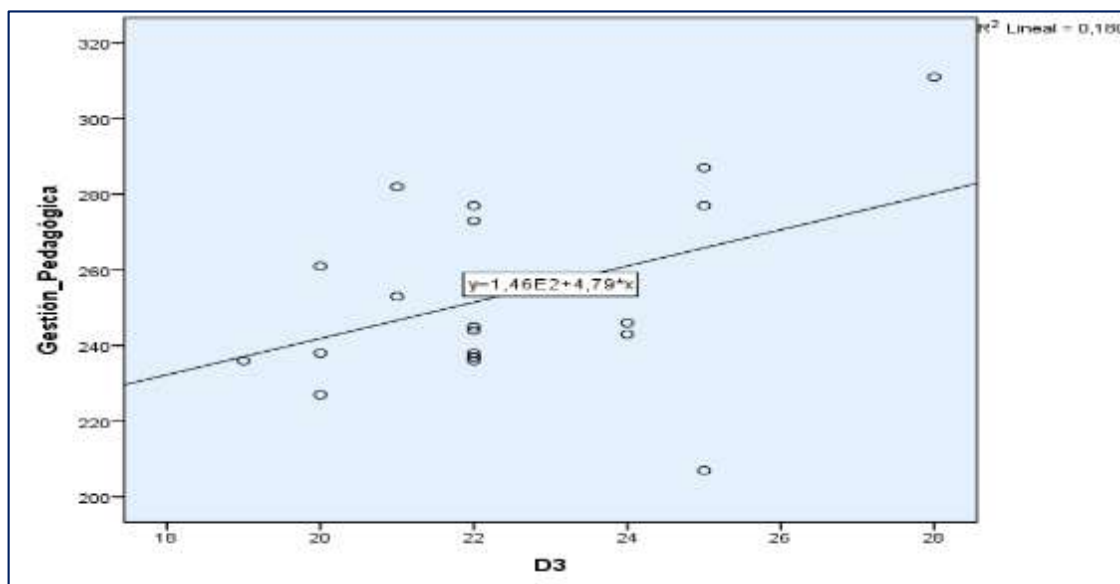


Figura 16

Gráfico de dispersión X_1 e Y_{D3} .

Respecto a la tercera dimensión, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se registró un coeficiente de 0.288 con una significancia de 0.018, lo cual representa una correlación positiva media. Si bien de menor magnitud, este resultado confirma que la vinculación del docente con los actores comunitarios y su participación en acciones institucionales también guarda relación con una calidad de gestión pedagógica efectiva.

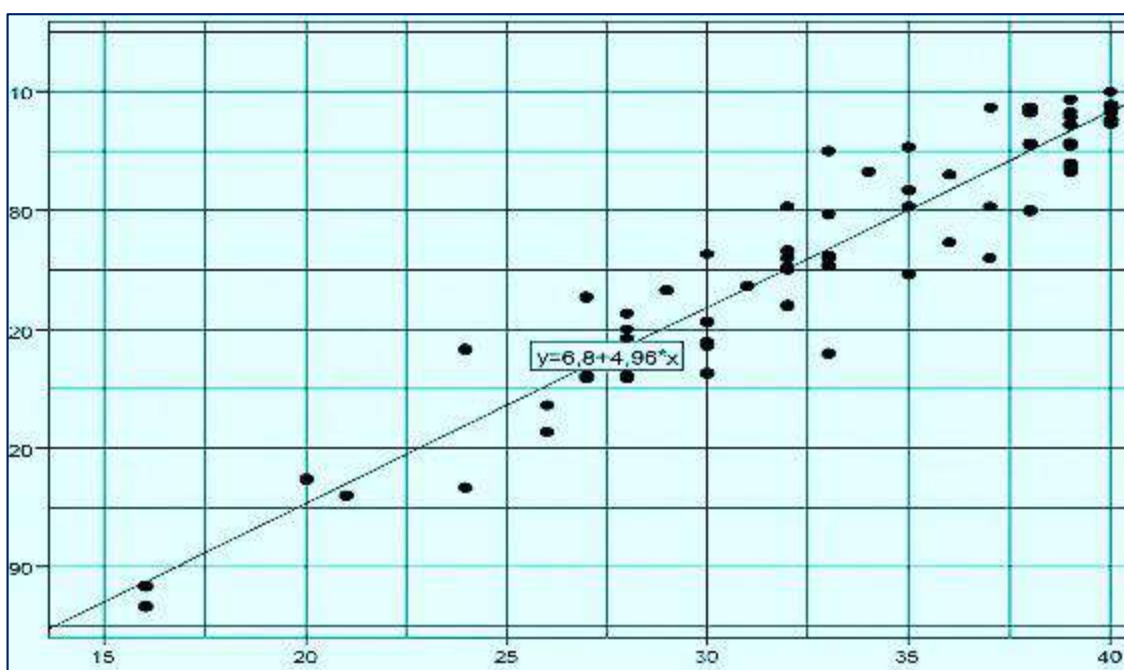


Figura 17

Gráfico de dispersión X_1 e Y_{D4} .

Finalmente, en la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se identificó una correlación de 0.540 y una significancia de 0.008, lo que se interpreta como una relación positiva considerable. Este hallazgo refuerza la importancia del compromiso ético, la formación continua y la identidad profesional en la consolidación de una calidad de gestión pedagógica eficiente.

Los resultados confirman que la gestión pedagógica influye de manera significativa en todas las dimensiones del desempeño laboral de los docentes, siendo particularmente determinante en las áreas de enseñanza y desarrollo profesional.

4.4. Resultado general

Determinar la relación que existe entre la calidad de la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de La Unión, del distrito de Nueva Cajamarca, en el año 2022.

Tabla 14

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de Gestión Pedagógica	.949	23	.285
Desempeño laboral docente	.845	23	.002

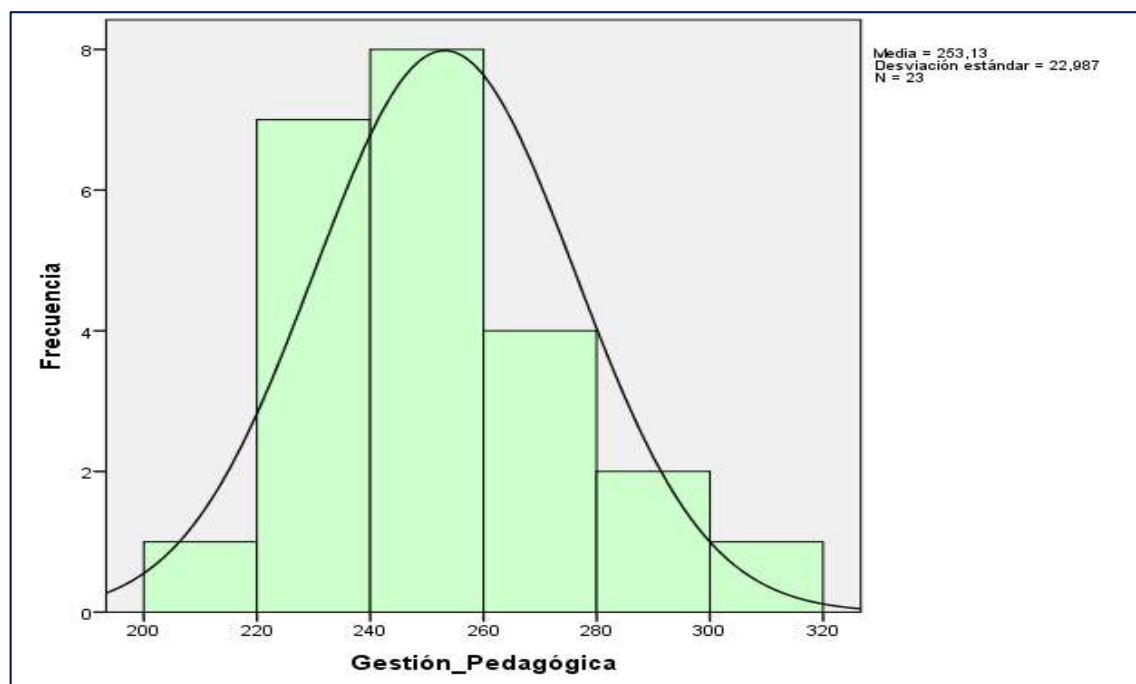
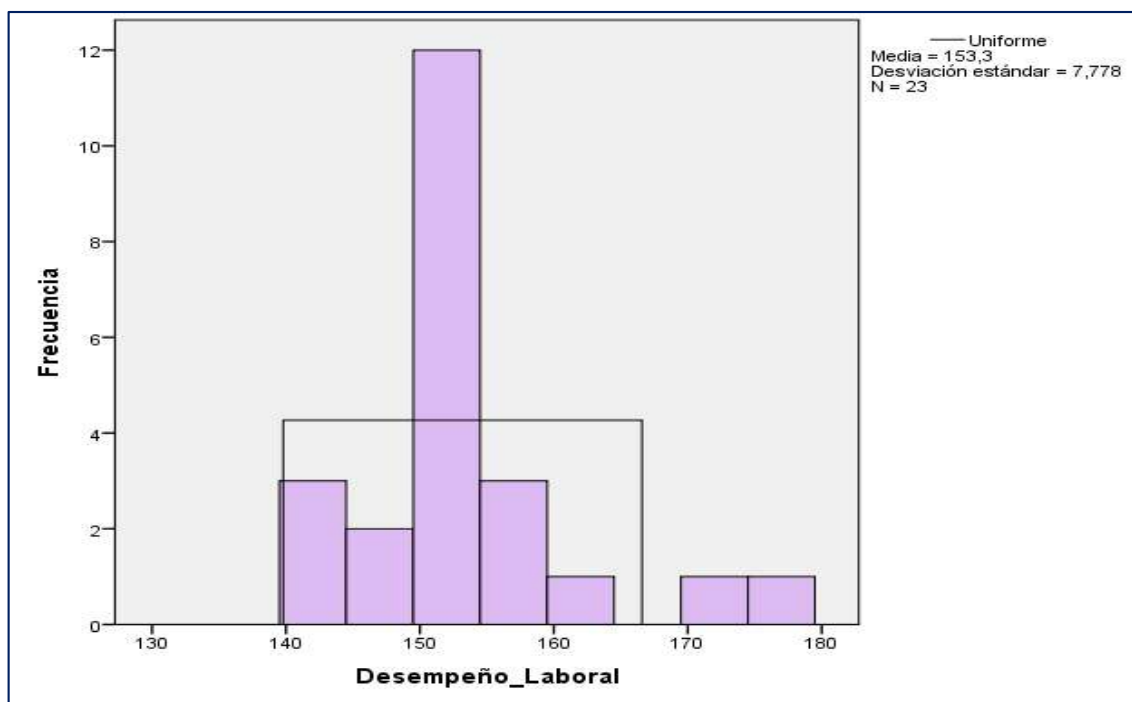


Figura 18

Distribución de datos de la Calidad de gestión pedagógica.

**Figura 19**

Distribución de datos del desempeño laboral de los docentes

Los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk evidencian que la variable calidad de gestión pedagógica presenta una distribución normal ($p = .285 > .05$), mientras que la variable desempeño laboral docente no cumple con este supuesto ($p = .002 < .05$). En consecuencia, al no garantizarse la normalidad en al menos una de las variables analizadas, se opta por utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman, una prueba no paramétrica adecuada para determinar la relación entre variables.

Tabla 15

Valoración de la variable gestión pedagógica

	Escala de medición	fi	%
Incipiente	[65-117]	0	0
No Eficiente	[118-170]	0	0
Regular	[171-223]	0	0.00
Eficiente	[224-276]	18	78.26
Altamente eficiente	[277-325]	5	21.74
Total		23	100.0
	□ - D. E		254.35 - 21.10
	CV%		8.29%

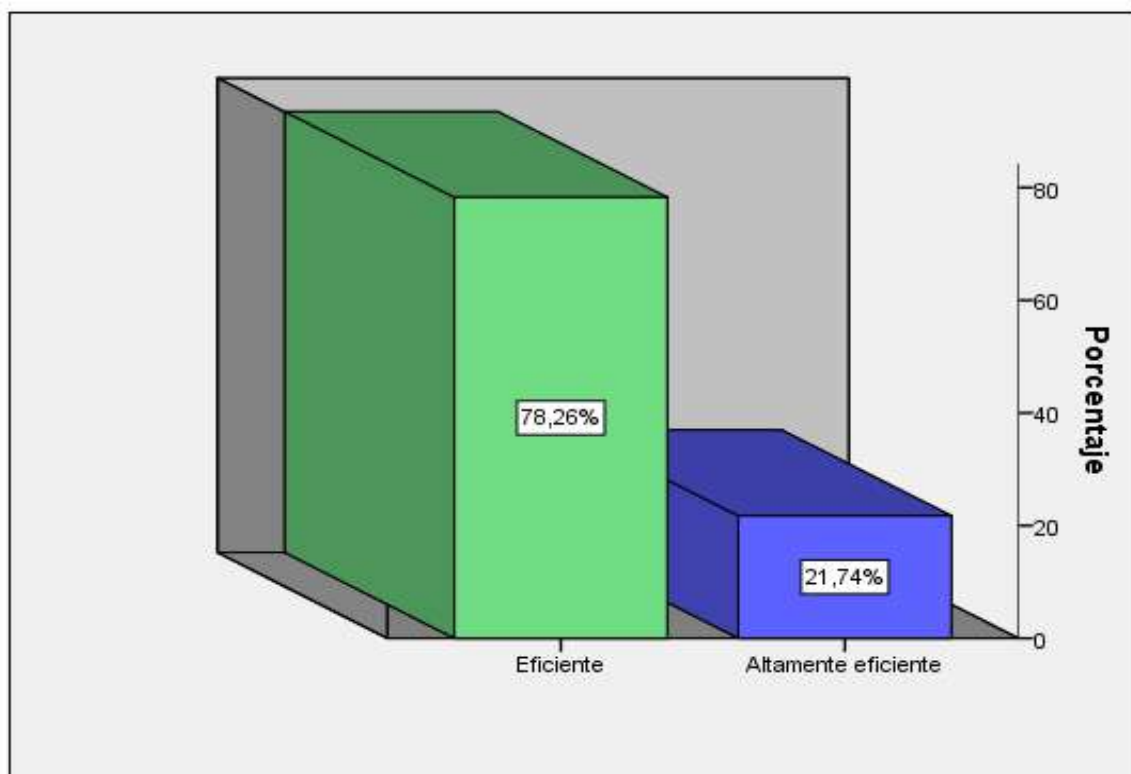


Figura 20
Variable gestión pedagógica.

De acuerdo con la información mostrada en la Tabla 8, no se identificaron docentes en los niveles incipiente (0%), no eficiente (0%) ni regular (0%), en el nivel eficiente se encuentra el 78.26% de los docentes. Por su parte, el 21.74% se ubica en el nivel altamente eficiente, lo que indica una destacada capacidad para integrar de forma articulada y coherente todas las dimensiones de la calidad de gestión pedagógica. La media aritmética alcanzada fue de 254.35 puntos con una desviación estándar de 21.10, y un coeficiente de variación (CV%) de 8.29%, lo que indica una baja dispersión de los puntajes y, por tanto, una homogeneidad aceptable en los niveles de desempeño.

Tabla 16
Valoración de la variable desempeño laboral

	Escala de medición	fi	%
Inicio	[40-72]	0	0
Proceso	[73 -105]	0	0.00
Regular	[106 - 138]	0	0.00
Desarrollado	[139 -171]	22	95.65
Muy desarrollado	[172 - 200]	1	4.35
Total		23	100.0
	\bar{X} - D. E		153.30 - 7.78
	CV%		5.07%

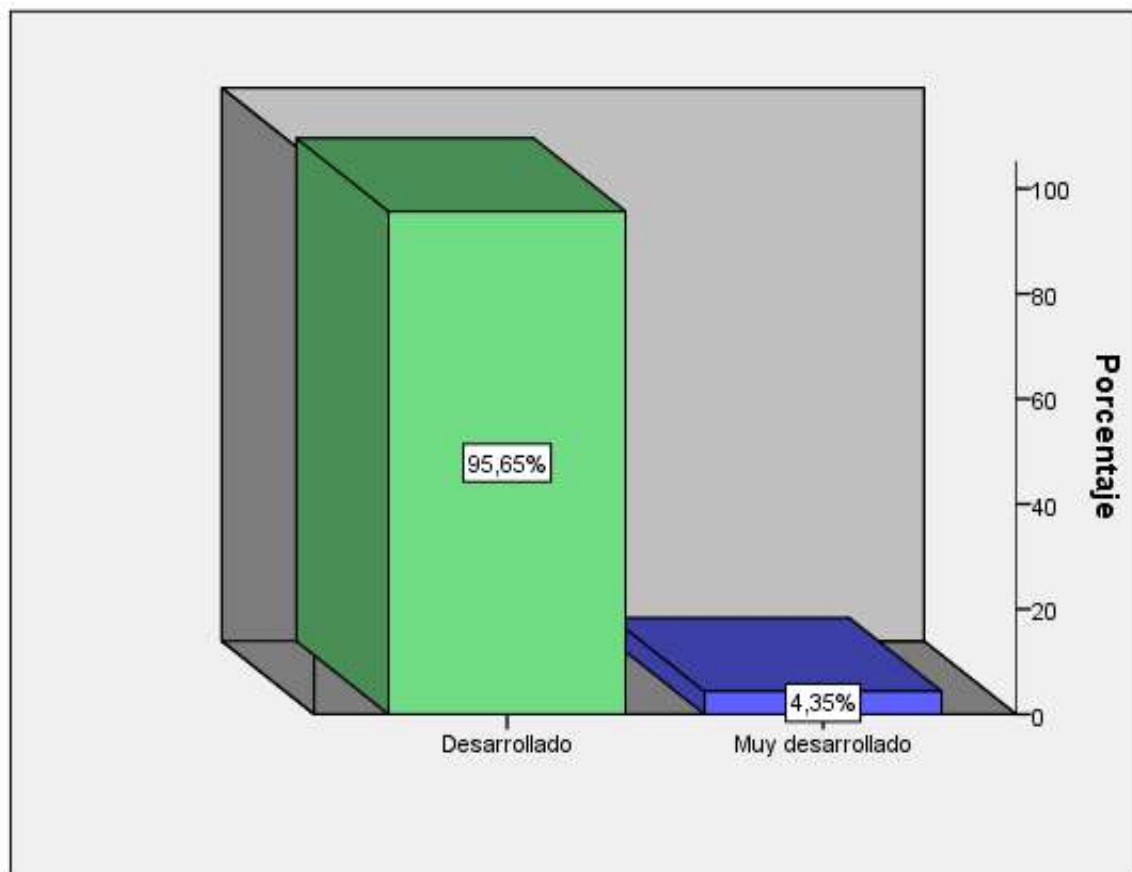


Figura 21

Valoración de la variable desempeño docente.

De acuerdo con la información contenida en la Tabla 15, no se identificaron docentes en los niveles de inicio (0%), proceso (0%) ni regular (0%), el 95.65% de los docentes se ubica en el nivel desarrollado, lo cual indica un ejercicio profesional sólido, caracterizado por la responsabilidad, el cumplimiento efectivo de las funciones pedagógicas; por otro lado, el 4.35% de los docentes alcanzó el nivel muy desarrollado, lo que evidencia un desempeño laboral docente altamente competente. La media aritmética obtenida fue de 153.30 puntos, con una desviación estándar de 7.78, y un coeficiente de variación (CV%) de 5.07%, lo cual indica una muy baja dispersión en los puntajes y, por tanto, una notable uniformidad en el nivel de desempeño laboral docente evaluados.

Comprobación de la hipótesis

Existe una relación positiva y significativa entre la Calidad de la Gestión Pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022.

Tabla 17

Comprobación de la hipótesis por medio de la correlación de Rho de Spearman

		Gestión_Pedagógica	Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	Calidad de Gestión Pedagógica	1,000	0,455*
	Sig. (bilateral)	.	0,029
	N	23	23
	Desempeño laboral de los docentes	0,455*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,029	.
	N	23	23

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

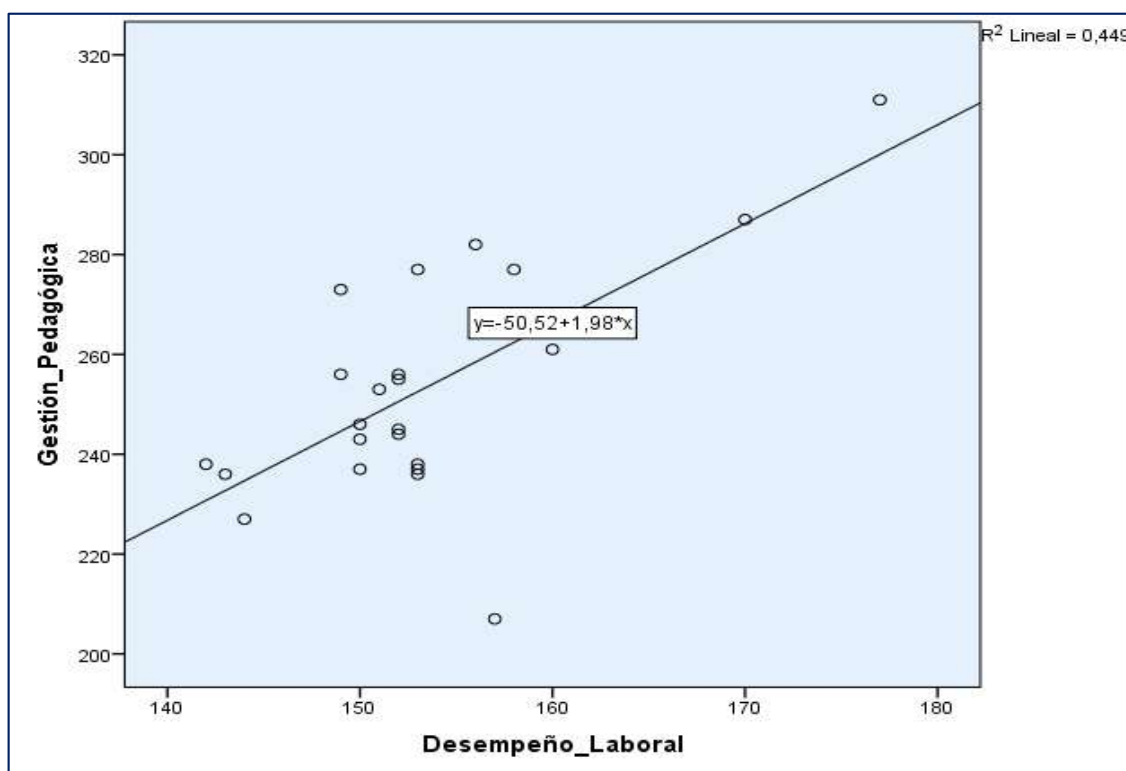
**Figura 22**

Gráfico de dispersión X_1 y Y_2 .

La Tabla 16 muestra los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, donde se observa que el coeficiente de correlación entre ambas variables es de 0.455, lo que indica una relación positiva de magnitud moderada. Además, el valor de significancia bilateral asociado a esta correlación es de 0.029, el cual es menor al nivel de significancia establecido (0.05), lo que permite afirmar que la correlación es significativa; en conclusión, se confirma la hipótesis planteada: existe una relación positiva y significativa entre la calidad de la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022.

Discusión

En las Tablas 3, 4, 5, 6, 7, 8 y figuras 2, 3, 4, 5 y 6, la mayoría de los docentes evaluados se ubican en el nivel Calidad de Gestión Pedagógica eficiente (CGPE), en las dimensiones dominio de contenidos, planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación del aprendizaje, actitudes y valores.

De acuerdo con la información mostrada en la Tabla 8 y figura 16, la variable Calidad de gestión pedagógica, alcanzo un nivel de eficiente (CGPE), lo que indica una destacada capacidad para integrar de forma articulada y coherente todas las dimensiones de la gestión pedagógica.

Estos resultado son similares a lo reportado por Riva López de Maguiña (2024) quien señala que el 74 % de los casos presentó un nivel alto de gestión pedagógica y el 71 % desempeño docente alto; y con Núñez (2021) al precisar que el desempeño docente va en relación a la gestión institucional pues mientras mejor sea la gestión mejor resultado o formas de proceder por parte de los profesores va existir, es decir, si se implementa adecuadamente la gestión comunitaria, pedagógica, administrativa e institucional hay un mejor desenvolvimiento de los maestros en su quehacer educativo.

A nivel de las Tablas 9, 10, 11, 12 y figuras 7, 8, 9, 10, la mayoría de los docentes evaluados alcanzaron un nivel de Desempeño laboral de los docentes muy desarrollado (DLDMD) en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes; y un nivel de Desempeño laboral docente desarrollado (DLDD) en las dimensiones de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

De acuerdo con la información contenida en la Tabla 15 y figura 18 relacionado a la variable desempeño laboral docente se ubica en el nivel desarrollado (DLDD), lo cual indica un ejercicio profesional sólido, caracterizado por la responsabilidad, el cumplimiento efectivo de las funciones pedagógicas.

Estos hallazgos son similares a lo señalado Pérez Quispe, Valdiviezo Palacios y Miranda Castillo (2022) quienes concluyeron que un acompañamiento pedagógico bien estructurado potencia el desempeño de los maestros en contextos multigrado; pero difiere con Mas y Flores (2022) quienes encontraron que a nivel de la competencia digital como el desempeño docente los resultados son regulares o bajos; lo cual demuestra que hay una correlación positiva, directa y significativa; es decir, que mientras mejor

dominio o desarrollado tengan la competencia digital los docentes mejor se van a desempeñar en la Institución donde laboran y de no ser el caso sucede lo contrario.

A nivel de la Tabla 13, 16 se observa que el coeficiente de correlación entre ambas variables es $r = 0.455$, lo que indica una relación positiva de magnitud moderada, con una significancia bilateral asociado de 0.029, menor al nivel de significancia establecido (0.05), en donde se confirma la hipótesis que existe una relación positiva y significativa entre la calidad de la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas multigrado en la red educativa la Unión, del distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, en el año 2022.

En las figuras 11 y 13 se observa que la dimensión la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se encontró un coeficiente de correlación de $r = 0.435$ con un nivel de significancia $p = 0.038$, lo que indica una relación positiva media; y en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se registró un coeficiente de $r = 0.288$ con una significancia de $p = 0.018$, lo cual representa una correlación positiva media.

En cambio, en las figuras 12 y 14, se observa que la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, obtuvo un coeficiente de 0.602 y un valor de significancia de $p = 0.002$, evidenciando una correlación positiva considerable; y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se identificó una correlación de $r = 0,540$ y una significancia de $p = 0.008$, lo que se interpreta como una relación positiva considerable.

Nuestros hallazgos son confirmados por Hualca (2022) quien concluye que hay una muy buena y directa relación entre las variables; es decir, la gestión pedagógica hace posible que tanto la preparación de clases, la forma de realizar el proceso de enseñanza aprendizaje, la participación en la gestión y el desarrollo de una personalidad comprometida con la labor sea muy productiva y benéfica para todos los actores educativos y la comunidad; con Díaz Lazo (2024) quien encontró una correlación positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de $r = 0,804$ y un nivel de significancia $p = 0,000$, evidenciando que una gestión educativa adecuada, centrada en la planificación, organización y ejecución de proyectos pedagógicos, influye de manera directa en el desempeño laboral de los docentes; y con Riva López de Maguiña (2024) quien halló una correlación fuerte y significativa ($Rho = 0,740$; $p = 0,00$), concluyendo que una gestión pedagógica sólida por parte de los directivos está significativamente vinculada con un mejor desempeño docente (Riva López de Maguiña, 2024).

CONCLUSIONES

Al contrastar nuestros resultados con la literatura especializada, se arriba a las siguientes conclusiones:

1. La mayoría de los docentes de las instituciones educativas de la Unión, Nueva Cajamarca, alcanzaron un nivel de Calidad de Gestión Pedagógica eficiente (CGPE), así como en las dimensiones dominio de contenidos, planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación del aprendizaje, actitudes y valores.
2. La mayoría de los docentes de las instituciones educativas de la Unión, Nueva Cajamarca, alcanzaron un nivel de Desempeño laboral de los docentes desarrollado (DLDD), las dimensiones de preparación para el aprendizaje de estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y en el desarrollo de profesionalidad e identidad docente; y Desempeño laboral de docentes muy desarrollado (DLDD) la dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes.
3. Existe una relación positiva moderada entre la calidad de la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Unión, Nueva Cajamarca, obteniéndose un coeficiente de correlación $r = 0.455$, con una significancia bilateral asociado de $p = 0.029$, menor al nivel de significancia establecido $p = 0.05$.
4. Existe una relación positiva media entre la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño laboral de los docentes y la calidad de gestión pedagógica, obteniéndose un coeficiente de correlación de $r = 0.435$, con un nivel de significancia $p = 0.038$, y en la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño laboral docente con la Calidad de gestión pedagógica con un coeficiente de correlación de $r = 0.288$ con una significancia de $p = 0.018$.
5. Existe una relación positiva considerable entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño laboral de los docentes con la calidad de gestión pedagógica, obteniéndose un coeficiente de correlación $r = 0.602$, con un nivel de significancia de $p = 0.002$, y en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño laboral de los docentes con la calidad de gestión pedagógica, obteniéndose una correlación de $r = 0,540$ y una significancia de $p = 0.008$.

RECOMENDACIONES

Al término de la presente investigación, se sugieren implementar las siguientes recomendaciones:

1. Fortalecer el liderazgo pedagógico institucional mediante programas de formación continua dirigidos a directivos y coordinadores académicos, orientados al monitoreo efectivo de la planificación, ejecución y evaluación de los procesos pedagógicos.
2. Implementar estrategias de acompañamiento docente que promuevan la reflexión sobre la práctica pedagógica, fomentando el trabajo colaborativo, la innovación didáctica y la mejora continua del desempeño profesional.
3. Diseñar mecanismos de evaluación formativa de la gestión pedagógica, que integren indicadores cualitativos y cuantitativos, asegurando que las decisiones institucionales se basen en evidencias para elevar la calidad del aprendizaje.
4. Promover una cultura organizacional centrada en el aprendizaje, articulando los objetivos institucionales con las necesidades contextuales de los estudiantes, a fin de garantizar pertinencia y equidad educativa.
5. Articular políticas de desarrollo profesional docente con incentivos y reconocimiento institucional, que estimulen el compromiso, la responsabilidad y la identidad profesional del magisterio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, F. (2010). *Gestión educativa*. Lima – Perú: Editorial San Marcos.
- Almeyda, O. (2007). *Supervisión educativa*. Lima: Editorial Nuevo Milenio
- Alvarado, O. (2002). *Supervisión educativa orientada al control de calidad*. Lima, Derrama Magisterial.
- Aravena, M y Garín. J. (2021). *Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias acreditadoras*. Revista de currículum y formación del profesorado. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/8302/20261>
- Ausubel, D. (2002). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo* (2.ª ed.). Editorial Trillas.
- Ávalos, B. (2019). *Docencia y desarrollo profesional: Claves para mejorar la calidad educativa*. Fondo de Cultura Económica.
- Avolio de Cols, S. (2008). *Propuestas para la enseñanza en la formación profesional*. Buenos Aires: Marymar Ediciones.
- Baldoceda, M. (2008). *La gestión Pedagógica y el mejoramiento de la calidad académica de los estudiantes de la Institución Educativa Sor Ana de los Ángeles, en el área de ciencias Sociales durante el año 2006*. Tesis para optar el grado Académico de Magister en ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional. Universidad Nacional de Educación-Lima.
- Bandura, A. (2001). *Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Desclée De Brouwer.
- Bass, B. & Avolio, B. (2004). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). The University of Chicago Press.
- Bertalanffy, L. (1981). *Teoría general de los sistemas*. Fondo de Cultura Económica.
- Briggs, L (2000). *La Supervisión*. Editorial Mc. Graw Hill - México.
- Broadwell, M. (2005). *El supervisor como instructor*. México: Fondo Educativo Interamericano.

- Cabarcas, D y Contreras, Y. (2019). *Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*. [tesis de maestría, Universidad de la Costa, Colombia].
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5174/Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o%20Docente%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20las%20dimensiones%20del%20%C3%8Dndice%20Sint%C3%A9tico>
- Cabarcas, G., & Contreras, J. (2019). *Indicadores de desempeño docente y calidad educativa en instituciones oficiales de Colombia*. Universidad de Cartagena.
- Calero, M. (2003). *Supervisión educativa integral*. Tercera edición. Lima: Editorial San Marcos.
- Calvo, B. (2002). *La supervisión escolar de la educación primaria en México: prácticas, desafíos y reformas*. IIEPE, UNESCO, París.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. UNESCO.
- Chadwick, C. (1992). *Tecnología Educativa para el Docente*. Madrid, España: Tercera Edición. Editorial Paidós, Ibérica, S.A.
- Chiavenato, A. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe Bogotá: MC Graw – Hill Interamericana, S.A.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeño docente*. Informe 45. Lima
- CIE (2010). *Pedagógica Capítulos de Libros* - Centro de Investigaciones en Educación – CIE www.ucinf.cl
- Consejo Nacional de Educación (2006). *Proyecto Educativo Nacional al 2021. La educación que queremos para el Perú*. Propuesto por el Consejo Nacional de Educación y asumido como desarrollo de la décimo segunda política de Estado por el Foro del Acuerdo Nacional
- Córdova, M. (2001). *Estadística descriptiva e inferencial*. Edit. Moshera
- CPEIP (2003) *Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigación pedagógica “Marco para la buena enseñanza”*. Chile.
- Crisólogo, A. (1994). *Conceptos, métodos y modelos de la investigación científica*. Edit. Abedul. Lima – Perú.

- Cuenca, R. (2006). *No existe cultura de evaluación en Perú*. Tarea Informa, 5 (54). PROEDUCA – GTZ. Lima
- Cuenca, R. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Impreso por CECOSAMI. Lima.
- Darling-Hammond, L., & Lieberman, A. (2012). *Teacher education around the world: Changing policies and practices*. Routledge.
- Dean, J. (2002). *Supervisión y asesoramiento. Manual para inspectores, asesores y profesorado asesor*. Madrid: Ed. La Muralla,
- Díaz, A., y Hernández, G. (2006). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Colombia: Edit. Nomos S.A.
- Díaz, C. (2024). *Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas multigrado de la provincia de Huancayo* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10628>
- Echeverry, J. (2011). *Evaluación docente integral con fines de mejoramiento, EDIFICANDO: el modelo general, los criterios, descriptores, perspectivas e instrumentos de evaluación*. Vicerrectoría Académica. Universidad Nacional de Colombia
- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de calidad*. Primera Edición Lima, Perú.
- Fierro – Johanna, C. (2003). *La práctica docente y sus dimensiones*. Valores UC. Fichas. Pdf
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Universidad Complutense de Madrid, España.
- Freire, P. (1997). *Pedagogía del oprimido* (30.ª ed.). Siglo XXI Editores.
- Gago, H. (2002). *Apuntes acerca de la evaluación educativa. Colección Innovación y Calidad*. SEP. México.
- García, F. (1997). *Organización Escolar y Gestión de Centros Educativos*. Granada: Edit. Ajibe

- GIEAR (2008). *Acompañamiento pedagógico para escuelas unidocentes y multigrado*. Documento de trabajo. Octubre 2008
- González, E. (2007). *Un modelo de supervisión educativa*. Laurus, Vol. 13, Núm. 25, septiembre-diciembre.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6b14606-3a92-4677-9793-4712889724c0/content>
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. PREAL, N° 43.
- Imbernón, F. (1994). *La formación del profesorado. El reto de la reforma*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Ivancevich, J. (2008). *Gestión calidad y competitividad*. Madrid: Irwin
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.
- Lemus, L. (1998). *Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas*. Buenos Aires. Argentina: Editorial Kapelusz.
- Letelier, M. y Otros (2008). *Evaluación del desempeño docente*. Fondo de desarrollo institucional. Meneduc.
- Mas, A. y Flores, (2022). *La competencia digital y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Técnico Industrial Bagua, Amazonas, 2022*. [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín].
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/4834/1/Maest.%20Gest.%20Educativa%20-%20Keny%20Arnold%20Mas%20Villanueva.pdf>
- Maslow, A. H. (2006). *Motivación y personalidad*. (3.^a ed.). Ediciones Díaz de Santos.
- Materán, M. (1999). *Supervisión Académica y el mejoramiento para el desempeño del docente en el Liceo "Rómulo Gallegos" del nivel de Educación Media Diversificada y Profesional del Distrito Escolar N° 1 Estado Yaracuy*. Trabajo de grado de maestría. Universidad de Carabobo
- Ministerio de Educación (2010). *Lineamientos y estrategias generales para la Supervisión Pedagógica*. Lima – Perú.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima - Perú.

- Ministerio de Educación (2013). *Rutas del Aprendizaje “Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas”*. Fascículo 1. Lima - Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del buen desempeño docente*.
<https://www.minedu.gob.pe>
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Currículo Nacional de la Educación Básica*.
<https://www.minedu.gob.pe>
- Ministerio de Educación del Perú. (2022). *Marco de buen desempeño docente*.
<https://www.minedu.gob.pe>
- Miranda, E. (2016). *La supervisión escolar y el cambio educativo. Un modelo de supervisión para la transformación, desarrollo y mejora de los centros. Profesorado*. Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado, 6(1), 15.
- Mogollón de González, A. (2008). *Modelo para la supervisión educativa en Venezuela*. Revista Ciencias de la Educación. Año 4 • Vol. 1 • Nº 23 • Valencia.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montero, C. (2010). *Buen desempeño y acompañamiento docente*. La Libertad – Perú: Instituto de Estudios Peruanos – IEP.
- Muñoz, C. (2006). *La equidad y la calidad de la educación básica en América Latina: un desafío impostergable*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4(1), 32–44. <https://www.rinace.net/reice/numeros/vol4->
- Murillo, F. & Krichesky, G. (2015). *La mejora de la escuela: Un cambio de mirada*. Editorial Graó.
- Nérici, I. (1998). *Introducción a la Supervisión Escolar*. Buenos Aires: Editorial Kapelusz.
- Núñez, M. (2021). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” de Arequipa, 2020*. [tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa].
- Paez, H., y Ramos, M. (2000). *Evaluación de las competencias profesionales del docente de la maestría en desarrollo curricular de la Universidad de Carabobo: opinión de los estudiantes*. Universidad Carabobo, Valencia-Venezuela,
- Paiba, M. (2007). *Carrera Pública Magisterial. Luces y sombras de la norma aprobada (Ley N° 20962)*. Lima: TAREA.

- Pavié, A. (2011). *Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente*. REIFOP, 14 (1), 67-80. (Enlace web: <http://www.aufop.com> Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado).
- Pérez, A., Valdiviezo, G. & Miranda, L. (2022). *Teaching performance and pedagogical accompaniment in multigrade educational institutions* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82835>
- Pérez, R., López, F., Peralta, D., Municio, P. (2001). *Hacia una educación de calidad: Gestión, instrumentos y evaluación*. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones,
- Pfeffer, J. (2005). *Nuevos Rumbos en la Teoría de la Organización*. Oxford University Press México
- Proyecto Educativo Nacional. (2006). *El Perú en educación al 2021*. Consejo Nacional de Educación.
- Riva, N. (2024). *La gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/154560>
- Rivero, J. y Otros (2003). *Propuesta: Nueva Docencia en el Perú*. Lima: Ministerio de Educación.
- Robbins, S. (2009). *Administración teórica y práctica*. Editorial Prentice Hall
- Ruetter, I. y Conde, M. (1998). *Supervisión Educativa, Gerencia y Pedagogía*. S.R.L Lima – Perú.
- Sampieri, R., y Otros. (1997). *Metodología de la investigación*. 1era. edición Colombia: Edit. McGraw-Hill
- Sanchez, H., y Reyes, C. (1985). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Aplicada a la Psicología, Educación y Ciencias Sociales. Primera edición Lima – Perú.
- Schmelkes, S. (1997). *La calidad de la educación: una perspectiva desde América Latina*. UNESCO/Instituto Internacional de Planificación de la Educación. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114148>
- Schmelkes, S. (2002). *La calidad de la educación y gestión escolar*.
- Schón, D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos*. Madrid: Paidós-MEC.

- Schwab, J. (1999). *Un enfoque práctico como lenguaje para el currículum*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Senge, P. (2005). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Granica
- Sovero, F. (2012). *Gestión de la educación y calidad del aprendizaje*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional de Educación.
- Sovero, F. (2012). *Monitoreo y Supervisión*. Lima: Edit. San Marcos.
- Stenhouse, L. (1987) *La investigación como base de la enseñanza*. Morata.
- Tobón, S. (2013). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, currículo y didáctica*. ECOE Ediciones.
- Tobón, S. (2020). *Gestión curricular por competencias: Formación integral y evaluación auténtica*. Ecoe Ediciones.
- Tobón, S. (2020). *Modelos por competencias: De la teoría a la práctica*. Ecoe Ediciones.
- Tudesco, J, y Tenti, E. (2002). *Instituto internacional de planeamiento de la educación de la UNESCO*. Documento presentado en conferencia Regional “desempeño de los docentes en América latina y Caribe”
- Turpo, O. (2012). *Concepciones y prácticas docentes sobre la evaluación del aprendizaje en el Área Curricular de CTA. En las Instituciones de Educación Secundaria del Sector Público de la provincia de Arequipa*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- UNESCO (2005). *Protagonismo docente en el cambio educativo*. Revista PRELAC. Proyecto regional de educación para América latina y el Caribe,
- UNESCO. (2021). *Reimaginar juntos nuestros futuros: Un nuevo contrato social para la educación*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://unesdoc.unesco.org/>
- UNESCO. (2021). *Transformar la enseñanza: Un imperativo para el siglo XXI*. <https://unesdoc.unesco.org>
- Ushiñahua, K. (2023). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021*. [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/5274/1/MAEST.%20GESTI%c>

- Vaillant, D. (2008). *Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América latina*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.
- Valdés, H. (2004). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Versión preliminar.
- Villalobos, C. (2007). *La supervisión en el acompañamiento al docente en la escuela básica*. Tesis de maestría en la Universidad Rafael Urdaneta.
- Vygotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores* (2.^a ed.). Editorial Crítica.
- Wiles, K. (2000). *Técnicas de supervisión para mejorar escuelas*. México: Editorial Trillas.
- Zabalza, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid, España: Narcea.
- Zúñiga, L. (2005). *Supervisión educativa realizada por las unidades de gestión educativa local (UGEL) en las instituciones educativas del nivel secundario de la región Cusco - Perú: Una percepción de los actores educativos*. Tesis presentada para optar el Grado de Magíster en Ciencias de la Educación, con mención en Administración Educacional en la Pontificia Universidad Católica de Chile.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Calidad de la gestión pedagógica y desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas de la Unión, Nueva Cajamarca-2022.

Autor: Bach. Norbil Tello Torres.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS
¿Qué relación existe entre la calidad de la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022?	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la calidad de la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir la calidad de la gestión pedagógica a nivel de las dimensiones del dominio de contenidos, planificación curricular, organización académica, ejecución de procesos pedagógicos, control y evaluación del aprendizaje, actitudes y valores en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022 	<p>H_i Existe una relación positiva y significativa entre la calidad de la gestión pedagógica y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022.</p> <p>H_o No existe ninguna relación entre calidad de la gestión pedagógica y el</p>	<p>Calidad de gestión pedagógica. MINEDU (2012) es el “nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida”</p> <p>Desempeño laboral de los docentes Díaz y Hernández (2006) manifiestan que el desempeño</p>	<p>Es descriptivo correlacional. ESQUEMA:</p> <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> <p>Donde: M: Representa la muestra O₁: Información de la calidad de la gestión educativa. O₂: Información del desempeño laboral.</p>	<p>Será una población muestral y estará conformada por todos los docentes y directivos de las instituciones educativas de La Unión-Nueva Cajamarca.</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p> <p>Tablas de Excel y coeficiente Chi cuadrado.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Describir Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en las dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022. • Establecer la relación entre la calidad de la gestión pedagógica y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022 	<p>desempeño laboral docente en las instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca, en el año 2022</p>	<p>docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación.</p>	<p>r: Posible relación entre las variables de estudio.</p>		
--	---	---	---	--	--	--

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variable X	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA	Dominio de contenidos	Dominio académico	Ordinal
		Dominio metodológico	
	Planificación curricular	Programaciones sistematizadas en el Proyecto Curricular Institucional	
		Adecuación, contextualización y diversificación del currículo	
	Organización académica	Competencias, capacidades, actitudes	
		Organización, secuenciación y normatividad académica	
	Ejecución de los procesos pedagógicos	Planeación didáctica	
		Diseño de estrategias	
	Control y evaluación del aprendizaje	Instrumentos, procedimientos, y criterios de evaluación	
		Seguimiento de los aprendizajes	
Decisiones para la mejora de los aprendizajes			
Actitudes y valores	Actitudes		
	Valores		

Variable Y	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral	Ordinal
		Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales	
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de			

		problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	
		Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad	
		Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional	
		Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	

Anexo 3. Evaluación de la calidad de la gestión pedagógica en instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca

Nombre de tu I.E:.....
 Turno de trabajo:
 Edad: Sexo: M () F ()
 ESTIMADO(A) COLEGA(A):

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (x) el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

DIMENSIÓN 1: DOMINIO DE CONTENIDOS						
A	Dominio académico					
1	La organización que da a los contenidos expuestos en clase es la más adecuada	1	2	3	4	5
2	Imparte una secuencia lógica a los contenidos desarrollados	1	2	3	4	5
3	Expone con claridad los conceptos planteados en la guía de clase	1	2	3	4	5
4	Da las instrucciones con claridad antes de comenzar una actividad	1	2	3	4	5
5	Demuestra una relación y coherencia en el desarrollo de sus clases con el plan de estudios previamente establecidos	1	2	3	4	5
B	Dominio metodológico					
6	Recurre a lo aprendido para dar origen a nuevos aprendizajes	1	2	3	4	5
7	Relaciona un concepto nuevo con otro concepto ya trabajado	1	2	3	4	5
8	Recurre a la elaboración de preguntas con la intención de enriquecer el aprendizaje con las explicaciones que da en su actividad	1	2	3	4	5
9	Explica el concepto dado con los ejemplos que utiliza en clase	1	2	3	4	5
10	Se evidencia que con los ejemplos que da el profesor, los estudiantes comprenden mejor los conceptos	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN CURRICULAR						
C	Programaciones sistematizadas en el Proyecto Curricular Institucional					
11	La programación curricular anual del grado a su cargo surge del diagnóstico del contexto.	1	2	3	4	5
12	Planifica su programación curricular de su especialidad considerando las competencias y capacidades de las rutas de aprendizaje.	1	2	3	4	5
13	Programa las competencias, capacidades, distribuidas en el proyecto curricular institucional PCI.	1	2	3	4	5
14	Programa sus actividades curriculares utilizando el sentido común, y trabajo en equipo docente.	1	2	3	4	5
D	Adecuación, contextualización y diversificación del currículo					
15	Elabora las unidades didácticas en equipo de docentes considerando el grupo etario.	1	2	3	4	5
16	Elabora las unidades didácticas, que impulsen actividades retadoras y desafiantes.	1	2	3	4	5

17	Planifica las unidades de aprendizaje teniendo en cuenta demandas y necesidades de los estudiantes.	1	2	3	4	5
18	Elabora la matriz de evaluación de la unidad o proyecto de aprendizaje.	1	2	3	4	5
19	Considera los elementos de la planificación al programar sus unidades o proyectos de aprendizaje.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN3: ORGANIZACIÓN ACADÉMICA						
E	Competencias, capacidades, actitudes					
20	Cuenta con el cartel curricular de capacidades contextualizadas del área de su cargo	1	2	3	4	5
21	Cuenta con su planificador curricular semanal de capacidades y conocimientos de su área	1	2	3	4	5
22	Organiza los sectores del aula de acuerdo a los conocimientos, capacidades y competencias de la unidad de aprendizaje.	1	2	3	4	5
F	Organización, secuenciación y normatividad académica					
23	En su organización curricular se evidencia una secuencia lógica entre una actividad y otra	1	2	3	4	5
24	Organiza los materiales y recursos didácticos para la objetividad de los aprendizajes de los estudiantes.	1	2	3	4	5
25	En la organización del proyecto de aprendizaje, unidad de aprendizaje considera como resultado el producto.	1	2	3	4	5
26	Organiza su horario de clase del área de acuerdo al plan de estudio aprobado	1	2	3	4	5
27	Organiza las normas de convivencia de acuerdo a la unidad de aprendizaje o proyecto de aprendizaje.	1	2	3	4	5
28	Organiza a los padres de familia como aliados para reforzar los aprendizajes de los estudiantes	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN4: EJECUCIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS						
G	Planeación didáctica					
29	Se considera un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
30	Desarrolla la concreción curricular de las áreas en procesos pedagógicos de la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
31	Ejecuta la sesión de aprendizaje respetando los momentos, de inicio, proceso y cierre.	1	2	3	4	5
32	Desarrolla la sesión de aprendizaje vivenciando las actividades para construir nuevos conocimientos	1	2	3	4	5
33	Ejecuta en las sesiones de aprendizaje aplicando métodos pedagógicos cognitivos y afectivos.	1	2	3	4	5
H	Diseño de estrategias					
34	Facilita materiales y recursos didácticos a los estudiantes en el momento oportuno, para desarrollar correctamente las actividades pedagógicas.	1	2	3	4	5
35	En el desarrollo de los procesos pedagógicos los recursos son usados de forma más adecuada	1	2	3	4	5
36	Comparte con sus colegas los métodos de aprendizaje que han favorecido que sus estudiantes alcancen logros	1	2	3	4	5
37	Ejecuta las diversas estrategias y técnicas en el desarrollo de la sesión de aprendizaje para lograr capacidades y competencias.	1	2	3	4	5
38	Desarrolla en los estudiantes capacidad de resolver los problemas que enfrenta en situaciones reales de su entorno.	1	2	3	4	5
39	Hace uso eficiente del tiempo para lograr aprendizajes esperados	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 5: CONTROL Y EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE						
I	Instrumentos, procedimientos, y criterios de evaluación					
40	Evalúa para comprobar los avances de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
41	Aplica la evaluación diagnóstica, formativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	1	2	3	4	5
J	Seguimiento de los aprendizajes					
42	Luego de evaluar los aprendizajes, confronta con la meta planteada.	1	2	3	4	5
43	Reformula las estrategias docentes innovadoras a partir de los resultados de evaluación para los estudiantes con dificultad.	1	2	3	4	5
44	Logra obtener los mejores resultados académicos de los estudiantes con la mínima inversión de recursos	1	2	3	4	5
K	Decisiones para la mejora de los aprendizajes					
45	La auto evaluación permite que los estudiantes reflexionen sobre su propio aprendizaje.	1	2	3	4	5
46	Utiliza la evaluación para valorar los aprendizajes y tomar decisiones para mejorar los aprendizajes	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 6: ACTITUDES Y VALORES						
L	Actitudes					
47	Reconoce la individualidad de las personas	1	2	3	4	5
48	Tolera las diferencias en los demás	1	2	3	4	5
49	Promueve en los estudiantes un ambiente de aceptación	1	2	3	4	5
50	Cumple con eficiencia las responsabilidades delegadas	1	2	3	4	5
51	Es tolerante frente a las diferencias que se presentan con los demás	1	2	3	4	5
52	Se acomoda con facilidad al desarrollo del grupo	1	2	3	4	5
53	Dentro de la comunidad educativa sus relaciones interpersonales se caracterizan por ser siempre respetuosas	1	2	3	4	5
54	En relación con el quehacer pedagógico se le conoce por tener una actitud positiva	1	2	3	4	5
55	Cuando se presentan cambios y se trazan metas en el currículo buscando mejoras, el profesor, es receptivo y apoya dichas propuestas	1	2	3	4	5
56	Muestra interés por las actividades pedagógicas propuestas por la institución	1	2	3	4	5
57	Acata el manual de convivencia	1	2	3	4	5
58	Cumple y busca hacer cumplir las normas concertadas por la institución	1	2	3	4	5
LL	Valores					
59	Es el respeto el fundamento que utiliza para relacionarse	1	2	3	4	5
60	Es cooperativo con los demás	1	2	3	4	5
61	Cumple con la hora de llegada y salida establecidas por la institución	1	2	3	4	5
62	Los resultados de su trabajo dan muestra de la eficacia con la que se desempeña	1	2	3	4	5
63	Participa activamente de las actividades pedagógicas	1	2	3	4	5
64	Empieza y termina sus clases a la hora indicada	1	2	3	4	5
65	Su trabajo va en la misma dirección del planteado por la institución	1	2	3	4	5

Fuente: Adaptado de "La evaluación docente en la pedagogía Montessori. propuesta de un instrumento" de Bermúdez-Jaimes, Milton Eduardo; Mendoza-Páez, Ana María, 2008

ESCALA DE MEDICIÓN

Categoría	Cualitativa	Cuantitativa
Calidad de la Gestión Pedagógica Altamente Eficiente	CGPAE	[277-325]
Calidad de la Gestión Pedagógica Eficiente	CGPE	[224-276]
Calidad de la Gestión Pedagógica Altamente Regular	CGPR	[171-223]
Calidad de la Gestión Pedagógica No Eficiente	CGPNE	[118-170]
Calidad de la Gestión Pedagógica Incipiente	CGPI	[65-117]

Anexo 4. Evaluación del desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas de La Unión, Nueva Cajamarca

Nombre de tu I.E:

Turno de trabajo:

Edad: Sexo: M () F ()

ESTIMADO(A) COLEGA(A):

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (x) el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
A	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.					
	1 Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	2	3	4	5
	2 Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	2	3	4	5
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	1	2	3	4	5
B	Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.					
	4 Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	2	3	4	5
	5 Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	1	2	3	4	5
	6 Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	2	3	4	5
	7 Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
	8 Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	2	3	4	5
	9 Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5

10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
C	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales					
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	2	3	4	5
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	2	3	4	5
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	2	3	4	5
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4	5
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	2	3	4	5
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	2	3	4	5
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	1	2	3	4	5
D	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	1	2	3	4	5
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4	5
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	2	3	4	5
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	2	3	4	5
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	1	2	3	4	5
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	1	2	3	4	5
E	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5

26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	2	3	4	5
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	3	4	5
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	2	3	4	5
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.						
F	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad					
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	2	3	4	5
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	1	2	3	4	5
G	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	2	3	4	5
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	2	3	4	5
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
H	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional					
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	2	3	4	5
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	2	3	4	5
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	2	3	4	5
I	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social					
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	1	2	3	4	5
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	1	2	3	4	5

Fuente: MINEDU (2022): Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.

ESCALA DE MEDICIÓN

Categoría	Cualitativa	Cuantitativa
Desempeño Laboral de los Docentes Muy Desarrollado	DLDM	[172 - 200]
Desempeño Laboral de los Docentes Desarrollado	DLDD	[139 -171]
Desempeño Laboral de los Docentes Regular	DLDR	[106 - 138]
Desempeño Laboral de los Docentes en Proceso	DLDP	[73 -105]
Desempeño Laboral de los Docentes en Inicio	DLDI	[40-72]

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento “Calidad de la gestión pedagógica”

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, teniendo como muestra a 15 sujetos; y del análisis de los 65 ítems del instrumento de evaluación se obtuvo como resultado un índice de **0,976** que se encuentra dentro del rango “**Excelente confiabilidad**”, por lo tanto, el instrumento de medición es muy confiable para el siguiente proceso.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.976	65

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: George y Mallery (2003).

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS ver 28.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	192.27	3905.067	.643	.976
P2	192.67	3902.095	.674	.976
P3	192.40	3907.971	.524	.976
P4	192.67	3904.810	.636	.976
P5	192.93	3906.495	.523	.976
P6	193.00	3894.571	.701	.976
P7	192.47	3908.410	.604	.976
P8	192.67	3897.952	.614	.976
P9	193.07	3890.210	.693	.976
P10	192.73	3897.067	.664	.976
P11	192.73	3900.067	.627	.976
P12	192.80	3900.743	.579	.976
P13	192.67	3920.810	.499	.976
P14	192.80	3889.743	.633	.976
P15	193.00	3896.714	.645	.976
P16	193.13	3894.552	.626	.976
P17	192.67	3901.952	.631	.976
P18	193.20	3898.743	.767	.976
P19	192.27	3896.638	.716	.976
P20	192.40	3904.114	.671	.976
P21	193.00	3905.143	.721	.976
P22	192.53	3904.124	.545	.976
P23	193.67	3896.238	.683	.976
P24	192.40	3919.114	.498	.976
P25	193.40	3899.400	.579	.976
P26	192.80	3910.171	.548	.976
P27	192.53	3912.838	.532	.976
P28	192.60	3894.829	.608	.976
P29	192.60	3899.400	.620	.976
P30	193.40	3888.971	.665	.976
P31	192.87	3906.981	.628	.976
P32	193.00	3907.571	.588	.976
P33	193.47	3895.838	.582	.976
P34	193.40	3897.400	.622	.976
P35	192.60	3906.829	.692	.976
P36	192.93	3894.781	.625	.976
P37	192.93	3909.924	.674	.976
P38	193.20	3899.171	.600	.976
P39	192.93	3898.638	.574	.976
P40	193.13	3896.981	.614	.976
P41	193.20	3908.171	.589	.976
P42	192.87	3895.552	.669	.976
P43	193.27	3911.638	.607	.976
P44	192.67	3921.238	.528	.976
P45	193.07	3906.352	.527	.976
P46	192.47	3906.552	.635	.976
P47	193.20	3907.886	.609	.976
P48	193.33	3890.238	.679	.976
P49	192.40	3907.400	.589	.976
P50	192.73	3893.210	.626	.976
P51	193.07	3901.352	.679	.976
P52	192.07	3917.924	.661	.976
P53	192.67	3907.524	.582	.976

Instrumento “Desempeño laboral Docente”

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, teniendo como muestra a 15 sujetos; y del análisis de los 40 ítems del instrumento de evaluación se obtuvo como resultado un índice de **0,954** que se encuentra dentro del rango “**Excelente confiabilidad**”, por lo tanto, el instrumento de medición es muy confiable para el siguiente proceso.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.954	40

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: George y Mallery (2003).

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS ver 28.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	122,87	1326,838	,569	,953
P2	123,00	1318,571	,647	,952
P3	123,80	1307,886	,648	,952
P4	123,67	1324,524	,498	,953
P5	123,27	1318,352	,659	,952
P6	122,93	1316,067	,806	,952
P7	123,60	1318,686	,524	,953
P8	123,53	1315,695	,588	,953
P9	123,60	1317,829	,562	,953
P10	123,73	1313,638	,715	,952
P11	123,33	1319,810	,584	,953
P12	123,20	1322,029	,643	,952
P13	123,27	1322,781	,504	,953
P14	123,33	1315,238	,627	,952
P15	123,47	1315,410	,537	,953
P16	123,20	1320,029	,593	,953
P17	123,07	1316,495	,602	,953
P18	122,93	1333,210	,391	,954
P19	123,13	1323,838	,477	,953
P20	123,93	1317,924	,500	,953
P21	123,27	1327,638	,491	,953
P22	122,60	1329,114	,511	,953
P23	123,60	1317,829	,546	,953
P24	123,67	1320,810	,625	,952
P25	123,67	1321,810	,592	,953
P26	123,60	1323,829	,510	,953
P27	123,80	1312,029	,724	,952
P28	122,60	1324,543	,574	,953
P29	123,80	1311,600	,616	,952
P30	123,67	1309,381	,553	,953
P31	123,67	1310,095	,640	,952
P32	123,20	1327,743	,460	,954
P33	123,33	1311,381	,642	,952
P34	123,47	1311,267	,585	,953
P35	123,00	1325,429	,692	,952
P36	123,20	1323,457	,525	,953
P37	123,20	1328,457	,575	,953
P38	123,53	1322,124	,489	,953
P39	123,73	1323,781	,547	,953
P40	123,33	1324,238	,583	,953

El análisis de fiabilidad del instrumento "Desempeño laboral" evidencia una consistencia interna alta, con un coeficiente alfa de Cronbach global de ,954. Este valor indica que los 40 ítems que conforman el instrumento presentan una adecuada homogeneidad en la medición del constructo evaluado, cumpliendo con los estándares psicométricos aceptables para instrumentos en contextos sociales y educativos. La mayoría de las correlaciones ítem-total corregidas se sitúan por encima de ,50, lo que demuestra una adecuada capacidad discriminativa de los ítems, destacando el ítem P27 con una correlación de ,724 como uno de los más representativos del constructo. A su vez, la estabilidad del coeficiente alfa si se elimina cualquier ítem, con valores entre ,952 y ,954, ratifica que ninguno de los ítems afecta negativamente la fiabilidad del instrumento. Por tanto, se concluye que el cuestionario presenta propiedades psicométricas satisfactorias para evaluar el desempeño laboral de manera válida y confiable.

Microsoft Excel 2007 - [Book1] - Microsoft Excel 2007

Inicio | Datos | Referencias | Formato | Enviar a | Herramientas de Datos | Revisión | Herramientas de Texto | Herramientas de Referencia | Herramientas de Cálculo | Herramientas de Diagrama | Herramientas de Desarrollo | Herramientas de Programación | Herramientas de Seguridad | Herramientas de Administración | Herramientas de Personalización | Herramientas de Otros

Mostrar 41 de 41 celdas

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	3	2	3	5	5	4	1	2	2	4	2	1	1	2
2	6	4	4	1	2	4	1	1	1	2	4	4	1	3	6
3	5	5	5	4	4	5	2	1	4	2	6	4	2	1	2
4	4	5	2	1	2	2	2	1	3	3	2	4	5	3	5
5	4	3	3	1	1	4	5	2	1	1	1	4	1	2	5
6	2	1	1	6	2	2	1	2	3	2	1	4	7	1	1
7	4	4	1	2	4	4	4	1	5	2	4	1	4	3	3
8	4	3	1	5	1	3	5	1	4	2	2	2	2	4	1
9	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
10	1	1	1	5	6	1	1	1	6	6	1	1	5	6	6
11	3	2	2	2	3	2	1	5	4	1	1	5	2	4	6
12	2	5	2	2	2	3	2	4	1	1	3	3	5	4	2
13	4	2	3	2	4	2	1	1	5	3	1	5	5	5	1
14	1	4	2	2	4	4	1	1	6	3	1	4	1	1	5
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															
24															
25															
26															
27															
28															
29															
30															
31															
32															
33															
34															
35															
36															
37															
38															
39															
40															
41															
42															

Inicio | Datos | Referencias | Formato | Enviar a | Herramientas de Datos | Revisión | Herramientas de Texto | Herramientas de Referencia | Herramientas de Cálculo | Herramientas de Diagrama | Herramientas de Desarrollo | Herramientas de Programación | Herramientas de Seguridad | Herramientas de Administración | Herramientas de Personalización | Herramientas de Otros

Mostrar 41 de 41 celdas

Microsoft Excel 2007 - [Book1] - Microsoft Excel 2007

Inicio | Datos | Referencias | Formato | Enviar a | Herramientas de Datos | Revisión | Herramientas de Texto | Herramientas de Referencia | Herramientas de Cálculo | Herramientas de Diagrama | Herramientas de Desarrollo | Herramientas de Programación | Herramientas de Seguridad | Herramientas de Administración | Herramientas de Personalización | Herramientas de Otros

	Nombre	Tipo	Asociar	Señalar	Flujo	Valor	Operación	Columna	Asociar	Método	Rel
13	F13	Numerico	1	2		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
14	F14	Numerico	1	2		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
15	F15	Numerico	1	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
22	F22	Numerico	3	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
23	F23	Numerico	3	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
24	F24	Numerico	1	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
25	F25	Numerico	1	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
26	F26	Numerico	3	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
27	F27	Numerico	3	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
28	F28	Numerico	1	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
29	F29	Numerico	1	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
30	F30	Numerico	1	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
31	F31	Numerico	3	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
32	F32	Numerico	3	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
33	F33	Numerico	1	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
34	F34	Numerico	1	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
35	F35	Numerico	1	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
36	F36	Numerico	3	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
37	F37	Numerico	3	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
38	F38	Numerico	1	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
39	F39	Numerico	1	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
40	F40	Numerico	1	1		Negativo	Negativo	1	Desvcha	Excepción	Entrada
41											
42											

Inicio | Datos | Referencias | Formato | Enviar a | Herramientas de Datos | Revisión | Herramientas de Texto | Herramientas de Referencia | Herramientas de Cálculo | Herramientas de Diagrama | Herramientas de Desarrollo | Herramientas de Programación | Herramientas de Seguridad | Herramientas de Administración | Herramientas de Personalización | Herramientas de Otros

Mostrar 41 de 41 celdas

Anexo 6. Validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autores del Instrumento
M.Sc. García Sánchez, Percy	C docente de la FEH - Ríofa	Desempeño laboral de los docentes	Natali Tello Torres

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Los ítems están relacionados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades con los sujetos muestrales.					✓
2. OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
3. ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y					✓
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permitan hacer inferencia en función a las hipótesis, problema y objetivo de la investigación.					✓
5. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis, y variable de estudio, metodología fina.					✓
7. CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
8. COHERENCIA	Los ítems del instrumento explicitan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					✓
9. METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
10. PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						4.7

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Ríofa, 14 de octubre del 2024



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Mg. Vera Azurm-Laura Epifania	Docente de la FEH-Riña	Desempeño laboral de los docentes	Norbil Tello Torres

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
11. CLARIDAD	Los ítems están relacionados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades con los sujetos muestrales.					✓
12. OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
13. ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y					✓
14. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencia en función a las hipótesis, problema y objetivo de la investigación.					✓
15. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
16. INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis, y variable de estudio, motricidad fina.					✓
17. CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
18. COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					✓
19. METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
20. PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						47

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN

47

[Firma]
Mag. Norma Vera Azurm-Laura

Riña, 14 de octubre del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y nombre del Informante	Cargo o institución donde Labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autores del instrumento
Mg Carme Corrales Luzmila	Docente de la FEH - Rioja	Desempeño laboral de los docentes	Nobli Tello Torres

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Los ítems están relacionados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades con los sujetos muestrales.					✓
2. OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
3. ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y					✓
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencia en función a los hipótesis, problema y objetivo de la investigación.					✓
5. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis, y variable de estudio, motricidad fina.					✓
7. CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
8. COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					✓
9. METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
10. PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						47

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN

47



Rioja, 14 de octubre del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del informante	Cargo o institución donde Labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autores del instrumento
M.Sc. García Sánchez Percy	Docente de la FEH - Roja	Calidad de la gestión pedagógica	Norbi Tello Torres

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Los ítems están relacionados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades con los sujetos muestrales.					✓
2. OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
3. ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y					✓
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencia en función a las hipótesis, problema y objetivo de la investigación.					✓
5. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis, y variable de estudio, motivación fina.					✓
7. CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
8. COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					✓
9. METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
10. PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						47

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN

4.7



Roja, 14 de octubre del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autores del Instrumento
Mg. Vera Azurín Laura Epitania	Docente de la FERI - Roja	Calidad de la gestión pedagógica	Notari Tello Torres

II. ASPECTOS DE VALUACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Los ítems están relacionados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades con los sujetos muestrales.					✓
2. OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
3. ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de interés que permiten hacer inferencia en función a las hipótesis, problema y objetivo de la investigación.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de interés que permiten hacer inferencia en función a las hipótesis, problema y objetivo de la investigación.					✓
5. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis, y variable de estudio, motricidad fina.					✓
7. CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
8. COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					✓
9. METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
10. PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						47

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN

47

Roja, 14 de octubre del 2024

Sigfredo
Mg. Sigfredo Vera Azurín

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autores del Instrumento
Mg Corina Coronel Luamía	Docente de la FEH-Rioja	Calidad de la gestión pedagógica	Nordil Tello

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

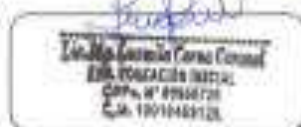
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Los ítems están relacionados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades con los sujetos muestrales.					✓
2. OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
3. ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y					✓
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencia en función a las hipótesis, problema y objetivo de la investigación.					✓
5. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis, y variable de estudio, motricidad fina.					✓
7. CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
8. COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					✓
9. METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
10. PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						47

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN

47



Rioba, 14 de octubre del 2024

Anexo 7. Constancia de ejecución



CONSTANCIA

LA COORDINACIÓN DE LA RED EDUCATIVA "LA UNIÓN" DEL DISTRITO DE NUEVA CAJAMARCA PROVINCIA DE RIOJA REGIÓN SAN MARTÍN.

HACE CONSTAR:

Que el Bachiller, **Norbil Tello Torres** con DNI N° 40798600, ha realizado; encuestas a los docentes integrantes de esta Red Educativa y los resultados obtenidos, servirán para elaborar un proyecto de tesis denominado "Calidad de la gestión pedagógica y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas multigrado en la red educativa La Unión, del distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja"

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada y para los fines que estime conveniente.

La Unión ,17 de junio del 2025

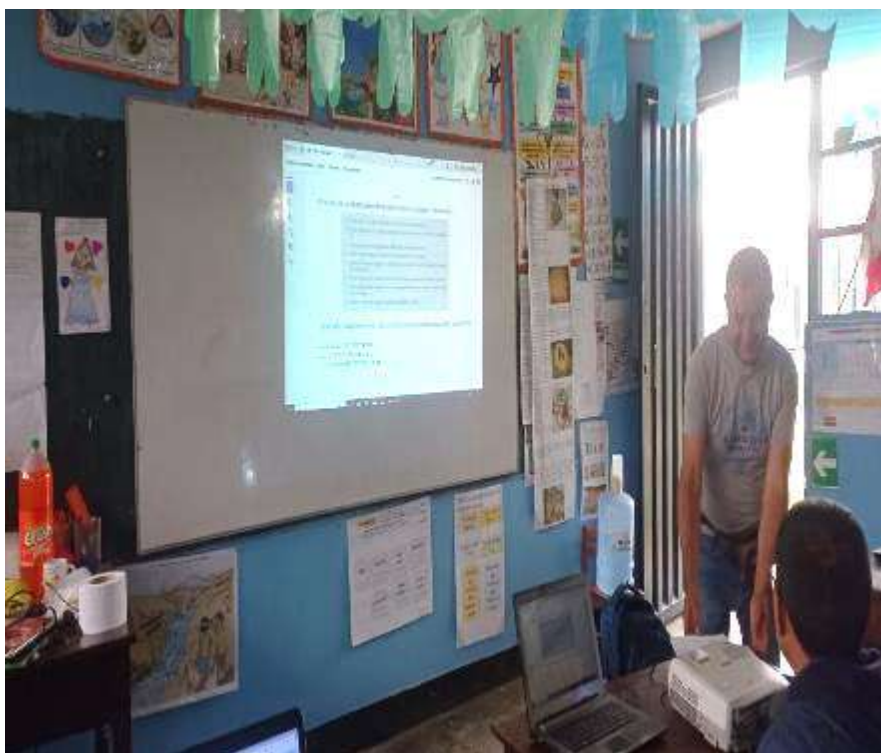
Atentamente,




Prof. Aura Luz Zumbardo
DIRECTORA
C.M. 101878788

Anexo 8. Iconografía





Norbil Tello Torres

Calidad de la gestión pedagógica y desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas de la Unión, Nueva Caja...

 Revisión Repositorio Institucional de la UNSM

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:534795681

Fecha de entrega

1 dic 2025, 11:54 GMT-5

Fecha de descarga

1 dic 2025, 11:59 GMT-5

Nombre del archivo

Maest. Gest.Educ. - Norbil Tello Torres.pdf

Tamaño del archivo

1.8 MB

105 páginas

23.642 palabras

138.879 caracteres




18% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 13%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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