

Gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la I.E José María Arguedas – Cacatachi, 2022

por Roxana Tuanama Saavedra

Fecha de entrega: 04-ene-2024 12:26p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2266750273

Nombre del archivo: SEMPE_O_LABORAL_-_ROXANA_T._S_DOC-20231213-WA0055_19122023..docx
(665.64K)

Total de palabras: 13052

Total de caracteres: 75477



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](#)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



Obra publicada con autorización del autor



1

ESCUELA DE POSGRADO

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

Tesis

Gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la I.E José María Arguedas – Cacatachi, 2022

1

Para optar el grado académico de
Maestra en ciencias de la educación con mención en gestión educativa

Autora:

2 Roxana Tuanama Saavedra
<https://orcid.org/0000-0002-7109-6324>

Asesor:

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
<https://orcid.org/0000-0002-8113-6932>

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

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

Tesis

Gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la I.E José María Arguedas – Cacatachi, 2022

² Para optar el grado académico de Maestra en ciencias de la educación con mención en gestión educativa

Autora:

Roxana Tuanama Saavedra

Sustentada y aprobada el 16 de octubre del 2023, por los siguientes jurados:

Presidente de Jurado

Lic. Dr. Efrain de la Cruz Bardales
Zapata

Secretario de Jurado

Dr. Clay Peter Cabrera Tuanama

¹ **Vocal de Jurado**

Mg. Mónica Evelyn Juárez de la Cruz

² **Asesor**

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

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

Tesis

Gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la I.E José María Arguedas – Cacatachi, 2022

¹ Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa

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

.....
Roxana Tuanama Saavedra
Ejecutora

.....²
Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
Asesor

Tarapoto, Perú

2023

Declaratoria de autenticidad

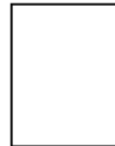
Roxana Tuanama Saavedra, con DNI N° 45894911, egresada de la Escuela Posgrado, "Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa", Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín, autora de la tesis titulada: **Gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la I.E José María Arguedas – Cacatachi, 2022.**

Declaro bajo juramento que:

1. La investigación expuesta es de mi autoría.
2. La redacción fue efectuada considerando las referencias y citas bibliográficas consultadas.
3. La información contenida de la tesis en su totalidad no ha sido auto plagiada.
4. Los resultados mostrados en los hallazgos son originales, no han sido cambiados ni replicados, por consiguiente, la indagación debe considerarse como contribución a la realidad investigada.

Por lo señalado previamente, asumo bajo responsabilidad las secuelas que provengan de mi accionar, teniendo en cuenta las leyes de nuestro país y la normatividad vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 16 de octubre del 2023.



.....
Roxana Tuanama Saavedra
DNI N° 45894911

Ficha de identificación

<p>Título del proyecto Gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la I.E José María Arguedas – Cacatachi, 2022</p>	<p>1 Area de investigación: Educación Línea de investigación: Sociodiversidad Sublínea de investigación: Modelo de gestión pedagógica y metodología del aprendizaje Tipo de investigación: Cuantitativa Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autora: Roxana Tuanama Saavedra</p>	<p>Facultad de 2 Educación y Humanidades Programa de estudios de maestría en ciencias de la educación con mención en Gestión educativa https://orcid.org/0000-0002-7109-6324</p>
<p>Asesor: Dr. Juan Rafael Juárez Díaz</p>	<p>3 Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades Departamento Académico de Humanidades y Ciencias Sociales Área de Psicología https://orcid.org/0000-0002-8113-6932</p>

Dedicatoria

A quien nos preserva la vida, la armonía familiar y nos da la persistencia para proseguir nuestros propósitos.

A mis padres, por su perspicacia y motivación para continuar.

Roxana

Agradecimientos

17

Agradezco a DIOS, por darme la vida y guiar mis pasos día a día.

A mis maestros por sus enseñanzas para desarrollarme profesionalmente y haberme brindado sus conocimientos.

A mis padres por su apoyo incondicional e inculcarme el espíritu de superación.

Roxana

2 Índice general

Ficha de identificación.....	7
Dedicatoria	8
Agradecimientos.....	9
Índice general	10
Índice de tablas	11
Índice de figuras	12
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
CAPITULO I	15
INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.1 Marco general del problema.....	15
1.2 Formulación del Problema de investigación.....	17
1.3 Hipótesis de investigación.....	18
1.4 Objetivos.....	18
1.4.1 Objetivo General.....	18
1.4.2 Objetivos Específicos	18
1.5 Justificación de la investigación	19
CAPITULO II	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.2 Fundamentos teóricos	24
2.3 Definición de términos básicos.....	28
CAPÍTULO III	30
MATERIALES Y MÉTODOS	30
3.1. Ámbito de la investigación	30
3.2 Sistema de variables	30
3.3. Diseño de la investigación.....	31
3.4 Procedimientos de la investigación	32
3.5 Técnicas de procesamiento de datos.....	33
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
4.1. Resultado específico 1	36
4.2. Resultado específico 2	37
4.3. Resultado específico 3	38
4.4. Resultado específico 4	38
4.5. Resultado específico 5	39
4.6. Resultado específico 6	39

CONCLUSIONES.....	42
RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de variables por objetivo específico	31
Tabla 2 Relación entre gestión pedagógica y desempeño laboral	35
Tabla 3 Nivel de gestión pedagógica.....	36
Tabla 4 Nivel del desempeño laboral.....	37
Tabla 5 Relación entre planificación y desempeño laboral.....	38
Tabla 6 Relación entre procesos estratégicos metodológicos y desempeño laboral. ..	38
Tabla 7 Relación entre recursos, medios y materiales y desempeño laboral.....	39
Tabla 8 Relación entre evaluación de aprendizajes y desempeño laboral.....	39

Índice de figuras

Figura 1. Gestión pedagógica.....	36
Figura 2. Desempeño laboral.....	37

RESUMEN

El propósito primordial de esta indagación fue establecer ⁴ la correlación entre el desempeño laboral en los docentes ³ de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022 y la gestión pedagógica, para ello se empleó el enfoque descriptivo correlativo, con una muestra de 30 docentes. Para evaluar la gestión pedagógica, se empleó una escala de 24 ítems, valorada de 0 a 5 puntos usando la escala de Likert. En cuanto a valorar la labor del profesor, se aplicó el formulario de rendimiento laboral que consta con 26 ítems que mide a través de tres dimensiones: personal, pedagógica y social. Se identificó nivel aceptable de la gestión pedagógica, como el de mayor porcentaje con 56,67% y el nivel eficiente se presenta con el menor porcentaje con 16,67%. A su vez, el desempeño laboral de tipo regular es el predominante con 43,33%, y el nivel bueno presenta tan solo el 26,67%. Las relaciones entre el desempeño laboral y las dimensiones de la gestión pedagógica, se presentan todas con algún nivel de conexión con el desempeño laboral, siendo la más significativa la conexión entre planificación y desempeño laboral, seguido de los procesos estratégicos metodológicos, recursos, materiales y medios y finalmente la evaluación de aprendizajes. Se concluye que el nivel de desempeño laboral y gestión pedagógica están relacionados de forma significativa.

Palabras clave: desempeño laboral, gestión, planificación, procesos estratégicos y recursos materiales.

ABSTRACT

The overarching goal of this research was to establish the connection between pedagogical leadership and the job performance of educators at the IE José María Arguedas - Cacatachi, 2022, using a descriptive correlational design with a sample of 30 teachers. To identify the level of management, a pedagogical management scale was applied, which includes 24 items and is valued from 0 to 5 points on a Likert scale, and to evaluate teaching performance, the work performance questionnaire was used, which consists of 26 items that are measured through three dimensions: personal, pedagogical and social. The acceptable level of pedagogical management was identified with the greatest proportion with 56.67% and the efficient level with the lowest percentage with 16.67%. In turn, regular work performance is the predominant with 43.33%, and the good level presents only 26.67%. The relationships between the dimensions of pedagogical management and job performance are all presented with some level of relationship with job performance, the most significant being the relationship between planning and job performance, followed by strategic methodological processes, resources, means and materials, and finally learning assessment. It is concluded that the level of pedagogical management and job performance are significantly related.

Keywords: work performance, management, planning, strategic processes and material resources.

1 **CAPITULO I**

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

1.1 Marco general del problema

En el ámbito global, el desmedido crecimiento de la información en el mundo, requiere retos en la gestión pedagógica porque a medida que cambia la sociedad exige que las distintas funciones se desarrollen con el propósito de brindar mejor servicio educativo con miras a formar ciudadanos competentes. Para ello, las organizaciones educativas cuentan con un conjunto de recursos económicos, materiales y de personal que se ponen para lograr los propósitos establecidos conforme a su responsabilidad social. Cualquier modificación en su estructura o funcionamiento puede dar lugar a una serie de eventos que tienen un efecto favorable o desfavorable en la labor de la institución. (Espinoza, Zuñiga y Calvas, 2019).

La administración y gestión educativa en Sudamérica presenta problemas sobre todo en la poca práctica de la planificación, si ésta se realiza los encargados de materializar la planificación curricular, así como de los demás instrumentos de gestión, lo archivan por la escasa cultura de manejar este instrumento como documento guía en las actividades. Es así, que las personas requeridas por la gestión deben proyectar, organizar, dirigir, controlar y coordinar la distribución de los recursos relacionados con el personal, las finanzas y materiales que conlleven a lograr las metas organizacionales programadas (Sánchez, 2021). Según lo mencionado, se encuentra que el personal que cumple la función docente desconoce las prácticas pedagógicas relacionadas al uso de las metodologías y los componentes del proceso didáctico. Siendo una difícil situación para lograr lo esperado en cuanto a la excelencia de la prestación de servicios educativos. (Álvarez, Ponce y Gómez, 2019).

Teniendo en cuenta estos aspectos, a nivel institucional, se considera indispensable se desarrollen una gestión que sea eficiente y eficaz, por ser un elemento esencial que facilitará una labor organizada y metódica para lograr los propósitos de la administración educativa. (Ñaña y Huaranga, 2020). En este sentido Gudiño, Acuña y Terán (2021) menciona que es necesario que las competencias del docente sean múltiples para brindar el servicio que conduzcan a transformar al individuo en exitoso. Es innegable que se ha adoptado una visión más competitiva de la educación que se aprecia en términos como «gestión del aprendizaje» o «gestión del conocimiento». Por encima de discusiones acerca de lo más apropiado para un ambiente educativo de alto nivel, es esencial comprender la gestión relacionada a la práctica pedagógica de los profesores (Caballero, 2019).

En la evaluación de desempeño para el ascenso 2018, realizado por el Ministerio de Educación del Perú, se obtuvo bajo nivel, desaprobando el 83% (Vega y Vasquez, 2021), considerando que la Reforma Magisterial ha implementado la política en base a la meritocracia, como tal se ha tenido en cuenta cuatro dominios principales para considerar la planificación, son los dos primeros dominios que tienen que ver con asegurar la asistencia de los estudiantes y la planificación, funciones de quienes son responsables de salvaguardar el cumplimiento de estas políticas involucrándose a la triada Compuesta por alumnos, profesores y padres con el fin de asegurar el derecho a un servicio educativo de calidad.

Este planteamiento por parte del estado se ha iniciado el 2016 con la jornada escolar completa que proponía trabajar más horas con el propósito de ofrecer más educación a sus estudiantes. Sin embargo, la falta de logística y la inadecuada atención a demanda de la entrega de materiales y capacitación a los pedagogos del programa no ha demostrado mejores resultados en la educación. Considerada en su totalidad, la reforma busca elevar el rendimiento en diversos sectores educativos: los métodos de aprendizaje, la actuación de los profesores, los estándares de evaluación y el desarrollo a nivel nacional. Sin duda, la propuesta fue innovadora, logrando transformar las estructuras y dinámicas de autoridad convencionales tanto en los educadores como en el Sistema Educativo. (Díaz Cano, 2019).

Es así que, el concepto de gestión pedagógica se basa en la inclusión del Crecimiento individual y laboral que se encuentra por encima de la función de la orientación educativa del pedagogo. Sin embargo, la labor del profesor implica una tarea o función construida mediante la interacción con los demás, que pueden ser alumnos, colegas o la comunidad; y que contribuye a la construcción de conocimientos nuevos mediante el uso de estrategias y materiales (Llancari y Alania, 2020), como resultado, el desempeño docente podría variar de un individuo a otro, por estar influenciada por las destrezas individuales de cada docente (Lara et al, 2022).

La opción de mejoramiento de la excelencia educativa es modernizar los servicios educativos, con base en evaluaciones cualitativas del desempeño docente en el salón de clase. Esta valoración se presenta con carácter para sancionar, y establecerse como proceso en el progreso individual y profesional (Córdor y Remache, 2019). Por tanto, terminantemente conviene impulsar la reforma dentro del enfoque de la administración del proceso de aprendizaje, donde predominen aspectos pedagógicos sobre los administrativos, las actividades participativas y reflexivas por encima de conveniencias individuales, y crear propuestas innovadoras (Córdor y Remache, 2019).

En el establecimiento educativo José María Arguedas, en cuanto a la gestión educativa en este último año, el constante cambio de directivos no permite que se realice una gestión sostenible basado en los instrumentos de gestión que no permite medir la actividad docente en base a compromisos asumidos en los instrumentos de gestión institucional por lo que se debe ser participativa, para que cada trabajador se involucre y asuma como parte de su labor y mejorar su desempeño en la institución. Mientras tanto, se evidencia que ciertos docentes persisten con igual metodología en el salón de clase, presentando poca empatía en lo académico, con los estudiantes y docentes; aspectos que les diferencia de los alumnos que fueron formados por docentes innovadores de metodologías (Jesús-Luján, 2018).

En cuanto a los docentes, los desempeños se vienen mejorando de forma limitada por la falta de una capacitación real, en el marco del trabajo efectivo se realiza cursos a través de la formación del docente en servicio mediante la plataforma, es mínimo la información que el docente puede recoger para mejorar su labor y contribuir a mejorar la educación de los alumnos de la localidad de Cacatachi.

1.2 Formulación del Problema de investigación

Problema general

¿Cuál es la relación entre gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de la gestión pedagógica más frecuente en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022?

¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de mayor incidencia en los profesores de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022?

¿Qué relación existe entre la dimensión planificación de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas?

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas y la dimensión procesos estratégicos metodológicos de la gestión pedagógica?

¿Cuál es la correlación entre la dimensión recursos, medios y materiales de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los educadores de la IE José María Arguedas?

¿Cuál es la asociación entre la dimensión evaluación de aprendizajes de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi?

1.3 Hipótesis de investigación

Hipótesis General

La relación entre gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022, es directa y significativa.

Hipótesis Específicas

La mayoría de los docentes en la IE José María Arguedas presentan un nivel aceptable de gestión pedagógica.

El nivel más incidente de desempeño laboral entre los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi es el regular.

Existe una conexión directa entre el desempeño laboral de los docentes en la IE José María Arguedas y la planificación en la gestión pedagógica.

La relación entre el desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas y la dimensión procesos estratégicos metodológicos de la gestión pedagógica es significativa.

Existe una conexión directa y significativa entre los recursos, medios y materiales en la gestión pedagógica y el rendimiento laboral de los docentes en la IE José María Arguedas.

Existe una relación significativa entre la evaluación de aprendizajes en la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en la IE José María Arguedas.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General.

Determinar la relación entre la gestión pedagógica y rendimiento laboral en docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022.

1.4.2 Objetivos Específicos

Identificar el nivel de la gestión pedagógica más frecuente en los docentes de la IE José María Arguedas.

Examinar el nivel del rendimiento laboral de mayor incidencia en los docentes de la IE José María Arguedas.

Determinar la relación entre la dimensión planificación de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas.

Establecer la asociación entre la dimensión procesos estratégicos metodológicos de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los educadores de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022.

Establecer la correlación entre la dimensión recursos, medios y materiales de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los educadores de la IE José María Arguedas.

Determinar la relación de la dimensión evaluación de aprendizajes con la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas.

1.5 Justificación de la investigación

El estudio que se realizará busca dotar de información que permita comprender cuál es la situación de la institución educativa así como también explicar cuáles son los aspectos o problemas que hay que mejorar para lograr una gestión eficiente que esté acorde con los principios actuales que enmarcan la sociedad actual, Mediante este estudio se busca identificar las opiniones de cada uno de los agentes que labora en esta institución que nos permitan indicar cuál es el nivel de gestión de esta institución así como la ejecución de los instrumentos de administración dentro del sistema educativo.

Es de entender que identificado los agentes y los problemas que radican tanto en la gestión como en el desempeño docente permitirá recibir una mejora en la planificación para brindar un servicio adecuado y ordenado a todo al contexto educativo mejorando la calidad del servicio y aceptación en la comunidad, por otro lado nos servirá, para mejorar los conocimientos así como también las habilidades tanto documental como su uso dentro de la gestión de una manera científica con información que será trabajada de manera creíble asegurando la confianza y por ende la productividad en base a la mejora de las habilidades de los líderes y maestros.

1 **CAPITULO II**

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Se recopilan datos previos relacionados a las variables indagadas.

En el ámbito internacional tenemos a Vega (2020), quien menciona que es necesario reestructurar los intensos y continuos cambios socioeconómicos de la gestión educativa y la estructuración de los colegios. Debido a los actuales retos por optimizar el producto educativo, y adaptarse a los nuevos aspectos exigidos por la comunidad. A nivel educativo, el docente como mediador, donde el individuo manifiesta sus progresos transformándose en conocimientos. Así mismo, se evidencia la implicancia de la administración en educación relacionado con el rendimiento de los educadores. También como factor primordial para la efectividad docente. Mientras que la práctica relacionada a las políticas de liderazgo, prueba su contribución con el empoderamiento.

A su vez Paz (2020), señala que la gestión a nivel educativo y la ejecución en el trabajo de los profesores, es de relevancia actual y entrañablemente tiene relación con la calidad educativa, mientras, actuales indagaciones y evaluaciones efectuadas en diversos países, de preferencia los latinoamericanos expresan la urgencia de mejorar la excelencia en el rendimiento laboral, donde la posible optimización que depende de programas de capacitación continua orientadas a contribuir en el desarrollo profesional. Así mismo, en el Proyecto de Educación Básica para mayores de edad, tiene por finalidad la valoración entre la administración en el entorno educacional y la optimización de la ejecución laboral de los maestros. La metodología empleada es cuantitativa, de diseño descriptivo correlacional. Concluye que, hay una relación positiva.

Mientras que, Tóala-Palma, Vallejo-Valdivieso y Rodríguez-Gómez (2020) en Ecuador, encontraron que el desempeño de los docentes relacionados a evaluar las dinámicas de instrucción-aprendizaje, constatando el uso de métodos y estrategias de medición tradicionales, evidenciando que los productos cognitivos presentan un panorama fragmentado en el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje. Tuvo como objetivo indagar los procesos del servicio de calidad de la enseñanza y las consecuencias en la evaluación que promueven el aprendizaje diagnosticando la calidad del mismo a través de la revisión bibliográfica. El estudio fue de tipo revisión documental y análisis crítico bibliográfico documental, haciendo uso de metodología descriptiva con enfoque cualitativo. Según el análisis, la propuesta parte del origen de una perspectiva de contenidos (conocimiento, habilidad, valor) y objetivos en todo nivel de enseñanza,

mientras que el procedimiento metodológico involucra el desempeño de los maestros, la evaluación es reconocida por facilitar una aproximación al aprendizaje real, lo que permite ampliar los resultados, reflexionando, analizando y valorando de forma exhaustiva como la manifestación del resultado en función a los procesos de calidad. Lo encontrado en este estudio, revela los retos en busca de la perfección de las estrategias evaluativas, Según las normas de calidad determinados por el Ministerio de competencia.

Por su parte, Gorozabel-Quiñonez et al (2020), en Ecuador analizaron las formas de la administración en el ámbito educativo y su contribución a la enseñanza nacional. Desarrollaron un estudio documental bibliográfico. Evidenciando que, desde la percepción de los alumnos se generan una alta comprensión a través del modelo no tradicional, por lo que cabe la posibilidad para aplicar diferentes métodos referenciados en el alumno, viabilizando principalmente el proceso de empoderarse del conocimiento. Actualmente, cabe la necesidad de proyectar el diseño de un sistema educativo basado en múltiples disciplinas con el fin de crear sinergia focalizada en el alumno con un panorama reflexivo integral, capacitado para tomar desafíos sociológicos de la sociedad del conocimiento.

Según, Martínez, Esparza y Gómez (2020), en México mencionan que la investigación se realizó siguiendo un enfoque pragmático, utilizando la metodología mixta, exploratorio correlacional, secuencial. Esta metodología se fundamenta en el resultado de la fase cuantitativa y en la comparación de 2 etapas, basados en la intención propuesta de entender la conexión entre la evaluación del rendimiento del profesor en su desempeño laboral y la medición del conocimiento docente mediante una prueba estandarizada. Se encuentra un excelente desempeño docente en solo el 2.4% de la muestra, mal desempeño en el 7.3% y predominando el buen desempeño en el 39%. La conexión entre el rendimiento del docente y la duración de su empleo en el mismo establecimiento educativo se relaciona en -0.416 y una significancia menor 0.05 ; Así mismo el grado académico del docente en relación a su desempeño, no se encuentran asociados. Tampoco, entre la práctica profesional y el desempeño evaluado mediante la prueba estandarizada, obteniendo una correlación de 0.099 , con significancia (0.686), por lo tanto, no se encuentra relacionada. Finalmente llegan a concluir que, es indispensable evaluar el desempeño del profesional que brinda el servicio educativo en el aula, por la mejor aproximación que se obtiene de esta práctica; además permite retroalimentar en las áreas detectadas; se debe aclarar que esta evaluación no manifiesta el desempeño del maestro en relación con las situaciones que se presentan en el día a día.

La investigadora Joya (2020), realizó la investigación en el nivel secundaria en el establecimiento educativo Sor Querubina de San Pedro, Lima. Donde valora los conocimientos, la didáctica y herramientas de valoración formativa en la labor pedagógica de los maestros. La investigación fue cualitativa, el diseño de- Acción; Para revisar los resultados, se empleó el programa ATLAS.ti 7 y la triangulación para determinar las categorías: herramientas de evaluación y mejora de los aprendizajes. Se concluyó que los profesores fomentan y valoran la implementación de la evaluación formativa en sus sesiones de enseñanza, ya que esto conduce a una mejora en las competencias de los estudiantes debido a la evaluación constante y a un mayor compromiso por parte de los alumnos en las tareas de la clase. También, en gran parte, utilizan, herramientas de La valoración formativa incluye intervenciones verbales, evaluaciones prácticas, participación activa y el uso de rúbricas para valorar las exposiciones grupales de los educandos.

Así mismo, Chávez y Oseda (2021), En un estudio realizado en la UGEL de Santiago de Chuco, se investigó la influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño de los educadores. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo y se llevó a cabo utilizando un diseño no experimental transversal descriptivo correlacional causal. La muestra consistió en un total de 24 profesores. Los resultados, basados en el estadístico de Rho de Spearman, indicaron que el valor de p ($0,183 > 0,010$) llevó a aceptar la hipótesis nula (H_0) y rechazar la hipótesis alternativa (H_1). En resumen, se determinó que el apoyo educativo no tuvo una influencia significativa en el desempeño de los profesores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Santiago de Chuco durante el año 2020.

Alanya, Collantes, Chambi y Rojas (2021) desarrollaron un estudio en el establecimiento educativo N° 7259, Pachacamac, sobre la actuación de los educadores y la gestión del talento humano. La investigación fue básica, no experimental y transversal, cuantitativo, descriptivo correlacional. La muestra incluyó a un total de 84 profesores. En ambas variables analizadas, se identificó una relación directa, con un coeficiente Rho de Spearman muy alto, que alcanzó un valor de 0.851. Se acepta la hipótesis alterna: La administración del capital humano y la actuación del profesorado. están relacionadas.

En Lima, Rivera et al. (2021), en el centro educativo Glorioso Húsares de Junín; estudiaron la cultura organizacional y la administración educativa. Según el estudio de tipo descriptivo, transversal y correlacional; Se concluyó que hay una relación entre las variables analizadas. La población muestral estuvo conformada por 71 profesores. Los hallazgos evidencian relación entre ambas variables. Concluyen que, en cuanto exista más cultura organizacional la gestión pedagógica también será mayor.

Vásquez et al (2021), Se realizó mediante la elección de investigaciones, incluyendo tesis y artículos científicos, cuya lectura detallada y análisis sistemático han contribuido a construir un conjunto de conocimientos teóricos que abarcan diversos conceptos, la relevancia, estrategias de desarrollo y dimensiones. Las múltiples fuentes consultadas y analizadas respaldan la conclusión teórica de que las habilidades interpersonales son de suma relevancia para el rendimiento de los educadores, ya que fortalecen el liderazgo, la comunicación efectiva, la empatía, la responsabilidad, las relaciones interpersonales y la convivencia saludable en el entorno escolar.

Meza, Torres y Mamani-Benito (2020), investigaron la influencia de la gestión educativa en la eficacia de los docentes de Educación Básica Regular en la región de Puno durante la crisis de COVID-19. Este estudio cuantitativo, y diseño no experimental, involucró a 650 profesores de 10 UGELs. Se utilizó una escala para valorar la gestión pedagógica y un formulario para la autoevaluación de la eficacia educativa, ambos instrumentos válidos y confiables. Los resultados muestran una relación positiva y significativa entre gestión educativa y la eficacia docente, así como con los componentes de gestión institucional ($r = .523$), gestión comunitaria ($r = .514$), gestión pedagógica ($r = .499$) y gestión administrativa ($r = .611$). Además, el modelo de regresión lineal compuesto ilustra el efecto de la gestión educativa y sus componentes sobre la eficacia docente en Puno. Se concluye que la gestión educativa, vista como el fortalecimiento de los Proyectos Educativos y la mejora de los procesos pedagógicos para cubrir las necesidades formativas locales y regionales, es un elemento clave en el nivel de eficacia alcanzado por los docentes de Educación Básica Regular de Puno.

De acuerdo con Ledesma et al. (2020), quienes intentaron determinar el vínculo existente entre la administración educativa y la eficacia de los profesores en escuelas primarias inclusivas públicas de la Red 14, Ugel 05 en Lima Metropolitana. Esta investigación fue de naturaleza básica, centrado en educadores, con una muestra de 126, seleccionada de manera intencional no probabilística; de diseño relacional. Para obtener la información se utilizó el método de encuesta y se utilizaron cuestionarios para cada variable, cada uno con 30 preguntas, validadas en contenido por peritos y en confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach. Estas herramientas proporcionaron datos cruciales que fueron analizados con el software estadístico SPSS. La investigación revela que existe una relación importante entre la gestión educativa y la efectividad de la enseñanza en las escuelas inclusivas examinadas. Esto es relevante, puesto que en un entorno donde se aplican políticas para potenciar y fortalecer las competencias de gestión educativa de los directivos de escuelas inclusivas, se evidenció que dichas

medidas influyeron positivamente en el aumento de la productividad laboral de los maestros.

Cerramos este acápite de antecedentes con un estudio realizado en la localidad permitiendo de este modo enriquecer esta investigación:

Castro y Delgado (2020), se enfocaron en discernir las dinámicas de gestión del capital personal y su efecto en el performance laboral. Basándose en teorías que refuerzan un marco conceptual ya establecido, el objetivo era desarrollar un modelo para mejorar la eficiencia laboral, con atención particular en el Proyecto Huallaga Central y Bajo Mayo. Se adoptó una orientación de investigación básica, de diseño no experimental, descriptivo y transversal. La recopilación de datos se realizó mediante encuestas y cuestionarios específicos para cada variable. Los resultados indican una gestión efectiva del capital humano y un nivel satisfactorio de eficiencia laboral entre los empleados del PEHCBM. Se concluye que una gestión mejorada del capital humano, especialmente a través de capacitaciones y recompensas por rendimiento ofrecidas por la institución, lleva a un incremento en la eficiencia laboral.

2.2 Fundamentos teóricos

Se hizo una revisión de información generada por revistas indexadas para recopilar información acerca de ambas variables.

2.2.1. Gestión pedagógica

Diseñado para lograr objetivos dentro de un marco de tiempo determinado. En este sentido, la gestión pedagógica posibilita que el personal comprenda cada uno de los roles que debe desempeñar en cada uno de sus aspectos, con el objetivo de competir por los servicios que ofrece el establecimiento educativo. Por lo tanto, es fundamental que cada meta institucional se cumpla dentro de los plazos determinados. Según Ledesma et al. (2020) para el proceso de transformación es fundamental; ya que forma el eje primordial que se requiere optimizar para interactuar con los alumnos, es en él, donde se forman las situaciones subjetivas y objetivas de la actividad del profesor, a través de las transformaciones sistemáticas de gestión educativa y política, funcionando con eficiencia la capacidad de organización (Tineo-zaga et al. , 2021).

La administración implica una serie de operaciones referidas a la solución de una dificultad en una institución, y ayudar en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. Estas acciones también están integradas para que las metas se cumplan a breve, intermedio y extenso período. De igual manera, estas acciones sirven de nexo entre la planificación y las metas a cumplir. Es todo un proceso que se coordina con el

equipo directivo institucional y gira en torno a metas y objetivos institucionales que se vinculan con las metas nacionales. Es un proceso cíclico que renueva o modifica constantemente a medida que se alcanzan las metas y los propósitos. (Maza, 2021) es un proceso que conduce a la mejora curricular mediante la eficacia educativa; persigue el progreso y renovación programática, así como el avance profesional y personal de los docentes (Quispe-Pareja, 2020). A su vez, (Rivera et al., 2021) afirma que la administración educativa promueve la adquisición de conocimientos de los alumnos, maestros y del público en general a través del desarrollo de una comunidad educativa en la que todos interactúan, coexisten y colaboran para optimizar la asimilación de conocimientos de los alumnos. (Quispe-pareja, 2020).

De acuerdo a Jiménez-Cruz (2019), La administración facilita el crecimiento y la participación de todos los participantes implicados en el establecimiento educativo para transformar la realidad y edificar nuevas situaciones de intervención que se enfoquen en los propósitos educativos. Es la acción del maestro la que está relacionada con las responsabilidades del maestro y su rol de servicio. Se define como un conjunto de actividades y esfuerzos estratégicos guiados mediante métodos y estrategias apropiadas para ayudar a las instituciones a lograr sus fines, objetivos y metas educativas, considerando que la elección de alternativas es un acto en el que el individuo se encuentra inmerso constantemente en su existencia, y debe integrar los componentes y materiales esenciales. (Yangali et al, 2018).

Al identificar sus componentes, encontramos que la gestión pedagógica se dimensiona en:

Planificación. Es el proceso utilizado para prevenir restricciones en el programa anual o semestral que puedan amenazar la implementación de las actividades pedagógicas, tanto en lo administrativo como en lo educativo (Rivera et al., 2021), es el rasgo que determina los pautas generales y específicas a seguir en la institución. Al respecto, Castillo (2014) sostiene que la existencia de planificar permite el logro de las siguientes metas: genera motivación, elimina la improvisación, armoniza criterios, mantiene la coherencia, coordina todos los esfuerzos hacia las metas académicas, promueve el crecimiento personal, fomenta la disciplina, y maneja eficientemente la organización cognitiva (García, León y Rosales, 2021).

Procesos estratégicos metodológicos. Permite estructurar, sistematizar, orientar y conjugar el periodo de la actividad para identificar prioritariamente todos los esfuerzos posibles, estableciendo un soporte correcto, con el fin de facilitar o guiar una labor eficaz, consiguiendo los logros, propósitos y meta (García et al., 2021). Se enfoca en

optimizar los rendimientos educativos de los alumnos, con maestros que guían y dirigen la planificación educativa. Esto tendrá una influencia en los rendimientos educativos de los alumnos y la calidad educativa (Tineo-zaga et al., 2021).

Recursos, medios y materiales. Se diseñan y desarrollan diferentes tipos de dispositivos con el fin de simplificar el proceso de instrucción-aprendizaje. Contribuyen a los profesores con sus tareas de enseñanza, por un lado, y asisten a los alumnos en alcanzar sus metas educativas, por el otro (Palomo, 2021).

Evaluación de aprendizajes. Proceso sistemático de recabado de información acerca de los logros, inexactitudes y problemas dentro del proceso educativo, la valoración no solo se utiliza para emitir un veredicto positivo o negativo, sino también para reajustar, rectificar y guiar los procedimientos educativos hacia la meta para los que fueron diseñados (Rivera et al., 2021).

2.2.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral es un reflejo de práctica lo que se evidencia en el contexto del desarrollo profesional. En consecuencia, un maestro que carezca o enfrente problemas en el desarrollo profesional, enfrentará problemas en la realización de su trabajo. Como resultado, el docente requiere el apoyo necesario dentro del contexto de desarrollo profesional para consolidar las competencias profesionales y ponerlas en práctica en las comunidades educativas (Chávez y Oseda, 2021). Según, Álvarez-Indacochea, et al (2018) Esto se traduce en la conexión entre la labor efectuada y los resultados logrados en pro del beneficio de la organización. Esta relación depende no solo de quién realiza las tareas y funciones asociadas con un determinado trabajo, sino también de factores fuera de su control.

La calidad de la eficacia educativa se enfoca ante todo en el docente como ser humano, en la reflexión continua sobre cómo enseñar y en la generación de requerimientos externos e internos para perfeccionar la praxis pedagógica. Dicho de otro modo, en la formación de una dedicación personal y social apta para dismantelar los obstáculos conformistas, una actitud de confort hacia la indagación y el perfeccionamiento constante. (Córdor y Remache, 2019).

La evaluación laboral docente es el reconocer la multidimensionalidad de la labor docente (Acosta et al, 2018), siendo este de elevada relevancia. en la complejidad del proceso de aprendizaje, para que los sistemas educativos mejoraren cuando cuenten maestros que tengan un nivel alto de preparación para las actividades docentes y que crean que sus alumnos pueden aprender de manera efectiva (Vega y Vasquez, 2021),

se define como el uso de las capacidades y habilidades profesionales para desarrollar ambientes favorables para el aprendizaje, la capacitación y evolución de la enseñanza, el uso de herramientas de evaluación y el desempeño del maestro (Tocto Oblitas, 2019).

Sin embargo, una evaluación estandarizada , homogeneizadora de docentes y alumnos y basada en situaciones hipotéticas , no es la mejor herramienta para evaluar todo lo que hace un docente en su aula (Martínez et al., 2020). Hay aspectos discernibles asociados a la pertenencia en el desempeño de cada individuo en la organización. El éxito de cada empleado está vinculado a su nivel de compromiso, que se mide a través de la evaluación de los factores clave de compromiso (More y Morey, 2021).

Por su parte, Guartán, Torres y Ollague (2019) señala que la valoración de la eficacia se caracterizó por brindar un análisis respecto a la aporte de cada posición laboral que brinda la organización, así como también cómo los resultados se relacionan con un nivel de eficacia en la posición. En este sentido, el proceso de valoración de la eficacia de los trabajadores no es nuevo, como tampoco lo son los sistemas formales de valoración del rendimiento. (Álvarez-Indacochea et al., 2018).

Respecto a los resultados, son insumos valiosos para elaborar un análisis educativo, desde el cual se generan sugerencias de progreso personal y profesional; además, un programa de asistencia pedagógica que promueva transformaciones en los centros educativos e implemente innovadoras y más efectivas estrategias para la obtención de conocimientos valiosos para la formulación de un diagnóstico educativo, a partir del cual surjan iniciativas para el crecimiento personal y profesional; igualmente, un esquema de apoyo educativo que impulse modificaciones en las organizaciones educativas y ponga en práctica novedosas y superiores formas de enseñanza y aprendizaje. (Cóndor y Remache, 2019). Como resultado, es la motivación, creatividad, y preparación educativa; es decir, dominar el saber en el desarrollo y consecución de los niveles educativos (Alanya et al., 2021).

Dimensión personal. Es la evaluación del desempeño docente según el perfil profesional previamente determinado (Martínez et al., 2020) Las competencias solo adquieren contorno a través de la ejecución, ya que no se pueden evaluar de manera directa, sino a través de la acción. El desempeño es un concepto derivado de la administración empresarial y, en particular, de la administración de personal. (Vega, 2020).

Dimensión pedagógica. Este aspecto se refiere al proceso educativo que se lleva a cabo en toda institución y los individuos que la integran: la instrucción-aprendizaje. Dentro de este ámbito, es crucial tener en cuenta el trabajo de los docentes, las

metodologías educativas, la habilidad para diseñar planes y programas, la implementación de innovadoras perspectivas pedagógicas y técnicas de enseñanza, las técnicas didácticas empleadas, la interacción con los estudiantes, y la formación y actualización constante de los profesores para mejorar sus competencias profesionales. (Yangali et al., 2018).

Dimensión social. Significa que la organización debe analizar los logros educativos y promover un liderazgo compartido que estimule la colaboración, la participación de todos los responsables y la creación de enfoques novedosos adecuados al entorno cultural y social. (Jiménez-Cruz, 2019).

2.3 Definición de términos básicos

Aprendizaje. Es el éxito que los alumnos logran conectando su conocimiento y experiencia, pasado y presente, con el futuro (Sánchez y Delgado, 2020), busca conjugar la educación con la realidad social y con la cooperación de los estudiantes y sus pares, con quienes pueden intercambiar experiencias que pueden ser habilidades para resolver problemas; El entorno de aprendizaje depende del nivel de carga de trabajo (Gorozabel-Quiñonez et al., 2020).

Competencia. La capacidad de trabajar con eficacia en una situación particular. La competencia se sustenta en el conocimiento, pero no se limita a él (Tocto, 2019).

Currículo. Esta es una parte importante del proceso educativo. A principios del siglo XXI, Las estructuras educativas deben enfrentar los desafíos contemporáneos de la globalización y el saber adelantado en el campo de la tecnología (Marcillo-Zambrano y Tomalá-Leal, 2021).

Desempeño. Es una medida que se hace de acuerdo a la estructura de la organización y se utiliza como un plan, considerando la eficacia, eficiencia y calidad de las metas de la organización, así como mostrar la competencia y las oportunidades de trabajo (Guartán, Torres y Ollague, 2019).

Gestión educativa. Esto significa acompañar el cambio y la organización de las diferentes áreas de liderazgo, como la educación, la gestión y la sociedad, de modo que la misión, visión, metas, fundamentos y modelos sean coherentes con las necesidades de la organización educativa con el fin de elevar la calidad a través de una buena educación. (Romero-Vela y Santa-María, 2021).

Habilidad. Capacidad para realizar tareas de trabajo con facilidad y eficiencia. Se encuentran en un corto período de tiempo, son determinados, muchas veces se asocian

con trabajos físicos o eléctricos y dependen de un trabajo en particular (Tocto Oblitas, 2019).

Motivación. Es parte importante del clima organizacional y un factor que determina el desempeño del sistema; Se trata de la energía, el enfoque y la persistencia de los esfuerzos realizados por una persona para lograr una meta. Este es un estado de esfuerzo o entusiasmo. Desde la perspectiva del centro educativo, se entiende como todo aquello que motiva a una persona a mejorar sus actividades (More y Morey, 2021).

Planificación. Este es el método que, a partir de la realidad presente, facilita descubrir la ruta hacia el futuro anhelado; y que la administración de la excelencia es una nueva perspectiva para dirigir las organizaciones educativas en sus diversas esferas, con el fin de alcanzar la perfección en la formación, este informe debe ser una recurso de referencia para los gerentes, directivos y docentes en su labor de enseñar en definitiva, medio y largo tiempo (Vergara, 2021).

Proceso dinamizador. Es un proceso en el que los gerentes desarrollan procesos y métodos que hacen posible no solo administrar corporaciones y organizaciones educativas, sino también dotarlas de los métodos idóneos para su continuo cambio técnico: la gestión es un proceso organizado; ya que los métodos, métodos, herramientas y estrategias del liderazgo educativo son un conjunto de cosas que se encuentran conectadas y relacionadas para lograr los resultados deseados y propósitos de los centros educativos. (Yangali et al., 2018) .

Proceso flexible. Es un sistema de ideas, métodos y habilidades, con altos niveles de flexibilidad, teniendo que ajustarse a las diferentes tendencias culturales y sociales del entorno educativo. Se fundamenta más en la colaboración que en la imposición; La coordinación es un factor importante en la gestión y administración de los centros educativos, por lo que un buen sistema basado en este concepto tendrá más éxito que aquellos que aceptan la instalación y la mala gestión como norma (Yangali et al. 2018).

25 CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. **Ámbito de la investigación**

El centro educativo “José María Arguedas” se localiza en la comunidad de Cacatachi, provincia de Cacatachi. Este centro educativo forma parte de la UGEL SAN MARTÍN, que supervisa la prestación de servicios educativos y está bajo la jurisdicción de la Gerencia Regional de Educación DRE SAN MARTIN.

Se localiza a una distancia de 12 kilómetros de Tarapoto, a lo largo de la carretera “Fernando Belaunde Terry”. Su altitud alcanza los 295 metros sobre el nivel del mar, con coordenadas geográficas de 6°29'40" de latitud sur y 76°27'57" de longitud oeste.

El centro educativo “José María Arguedas” es de naturaleza mixta, con ambos turnos en. Se ubica en el Jr. Adriana Delgado s/n, limitado por el Jr. Independencia en su lado izquierdo, el Jr. San Martín en el lado derecho y José Inga Sánchez en la parte posterior. Su estructura está construida mayormente con materiales resistentes de hasta 2 pisos, y presenta un espacio limitado de áreas verdes. Dispone de una cancha deportiva para las actividades recreativas de estudiantes.

3.2 **Sistema de variables**

Variable 01: Gestión pedagógica

Quispe-Pareja (2020) Es un procedimiento que conduce a la consecución de mejoras en el plan de estudios mediante la actuación de los docentes, con el objetivo de promover la mejora y la innovación en el plan de estudios, así como el desarrollo profesional y personal de los educadores.

Variable 02: Desempeño Laboral

Llancari y Alania (2020) Es una actividad o función que se basa en relaciones interpersonales; es decir, que se desarrolla mediante la interacción con otros, ya sean los estudiantes, los compañeros de trabajo e incluso la comunidad; todas estas interacciones contribuyen a generar nuevos conocimientos a través del uso de recursos y estrategias específicas.

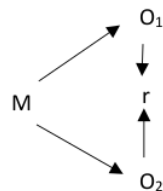
1
Tabla 1
 Descripción de variables por objetivo específico

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Objetivo específico N° 1: Precisar el nivel de la gestión pedagógica más frecuente en educadores			
Gestión pedagógica	Es medida a través de las dimensiones de planificación, procesos estratégicos metodológicos, recursos, medios y materiales y evaluación de aprendizajes.	Escala de gestión pedagógica	Docentes de la I.E. José María Arguedas
3 Objetivo específico N° 2: Estimar el nivel del desempeño laboral de mayor incidencia en los docentes			
Desempeño laboral	Comprende el desarrollo adecuado de capacidades referidas al cargo a nivel individual, pedagógico y social	Cuestionario de desempeño laboral	Docentes de la I.E. José María Arguedas.

34
3.3. Diseño de la investigación

En el marco de este estudio, emerge la exigencia de formular una conjetura donde se sugiera una conexión entre dos o más elementos. A nivel cuantitativo, aparece la implementación de métodos estadísticos inferenciales que pretenden generalizar los hallazgos del análisis en bienestar de la colectividad. (Ramos-Galarza, 2020). El diseño de investigación seguirá el siguiente patrón:

Donde:



- M** : Docentes de la I.E. José María Arguedas.
O₁ : Gestión Pedagógica
O₂ : Desempeño docente
r : Relación entre ambas variables.

26
Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación.

De acuerdo al propósito

Presenta un enfoque básico, ya que basado en los hallazgos, se podrá identificar una posible resolución de la dificultad observada entre las variables desempeño laboral y gestión pedagógica (Chavarry Arenas, 2020).

En función de la importancia otorgada a la naturaleza de los datos.

Cuantitativa: Los estudios de naturaleza cuantitativa siguen un procedimiento predecible y organizado (el proceso), y es fundamental recordar que las elecciones cruciales sobre la metodología se realizan previo a la recolección de información. En una investigación cuantitativa, el objetivo es extrapolar los hallazgos obtenidos en un conjunto o subgrupo (muestra) de una población más amplia (población o universo). Asimismo, se pretende que las investigaciones realizadas sean replicables. (Baptista Lucio. Pilar and Hernandez Sampieri, Fernández Collado,2014,).

Nivel de investigación.

Descriptiva Este es el primer nivel de investigación significativa, que se enfoca en la descripción del fenómeno y en la identificación de sus características en su estado actual. Esto conduce a la elaboración de caracterizaciones y diagnósticos descriptivos.(H. Sánchez, Reyes, and Mejía, 2018)

Población y muestra

6

Población

Estuvo comprendida por 30 docentes de la institución educativa de Cacatachi.

Muestra

Estuvo conformada por 30 educadores de la institución educativa.

Varones: 14

Mujeres: 16

3.4 Procedimientos de la investigación

Técnica a utilizar: Se empleo la encuesta como técnica, así como la entrevista directa a los educadores del centro educativo.

Los Instrumentos. - Se usarón dos cuestionarios: uno de desempeño laboral y otra de gestión pedagógica.

Escala de gestión pedagógica

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento	:	Escala de gestión pedagógica
Administración	:	Individual y colectiva
Objetivo	:	Medir las percepciones de educadores
Duración	:	30 minutos

Descripción El instrumento está conformado por cuatro dimensiones: Planificación (06 ítems), procesos estratégicos metodológicos (06 ítems), recursos, medios y materiales

(06 ítems) y evaluación de aprendizajes (06 ítems). En conjunto, el cuestionario consta de 24 preguntas.

Niveles y categorías de la variable gestión pedagógica

Niveles	Planificación	Procesos estratégicos metodológicos	Recursos, medios y materiales	Evaluación de aprendizajes	Total
Deficiente	05 - 13	05 - 13	05 - 13	05 - 13	24 - 56
Aceptable	14 - 22	14 - 22	14 - 22	14 - 22	57 - 89
Eficiente	23 - 30	23 - 30	23 - 30	23 - 30	90 - 120

13 Normas de calificación

La evaluación de la prueba se llevó a cabo sumando todas las puntuaciones obtenidas en ella, que permita analizar la percepción de la gestión pedagógica

Cuestionario de desempeño laboral

El instrumento comprende tres dimensiones: personal (7 ítems), pedagógica (11 ítems), y social (8 ítems). En total el cuestionario cuenta con 26 ítems.

3 Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento	:	Cuestionario de desempeño laboral
Administración	:	Individual y colectiva
Objetivo	:	Evaluar las apreciaciones de los profesores.
Duración	:	30 minutos

Niveles y rangos de la variable desempeño laboral

Niveles	Rangos
Malo	26 - 43
Regular	43 - 60
Bueno	61 - 78

13 Normas de calificación

La puntuación de la prueba se determinará mediante la sumatoria del puntaje obtenido en la misma, que permita analizar la percepción del desempeño laboral.

3.5 Técnicas de procesamiento de datos

En relación al análisis estadístico, se procederá con la información obtenida de los cuestionarios para construir una base de datos en Excel y en SPSS versión 25 y procesar así la información.

Se llevó a cabo un análisis extensivo de todos los datos con el objetivo de obtener resultados sólidos que respalden el desarrollo de una base de información que cumpla con los requisitos necesarios para poner a prueba las hipótesis. Se realizó una exploración inicial de la base de datos, prestando atención a la información faltante. Posteriormente, se efectuó un análisis representativo de los datos, que se presentarán en forma de tablas y gráficos. La hipótesis se contrastará mediante la prueba de correlación chi cuadrado, una prueba no paramétrica con un nivel de seguridad de 95%. Finalmente, se procedió a la discusión de los resultados, la formulación de conclusiones y la presentación de sugerencias en función de los hallazgos obtenidos.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se presentan los resultados conseguidos en función de los objetivos y las hipótesis de establecidas previamente, como se explica a continuación:

Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

De acuerdo con el análisis de correlación, consideramos el propósito general “determinar la relación entre la gestión pedagógica y desempeño laboral en docentes de la IE José María Arguedas”.

Las hipótesis se plantean de la siguiente manera con el propósito de contrastarla:

H₀: El nivel de gestión pedagógica y desempeño laboral en docentes, están relacionados.

Y la hipótesis alterna

H_a: El nivel de gestión pedagógica y desempeño laboral en docentes no tienen independencia. Es decir, están asociados.

Tabla 2

Relación entre gestión pedagógica y desempeño laboral

	Valor	gl	Significancia (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,218 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	28,568	4	,000
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,00.

Según los datos presentados en la tabla anterior, se observa una relación significativa entre el nivel de gestión pedagógica y desempeño laboral. Este hallazgo revela que ambas variables muestran un patrón análogo, cuando la gestión es planificada y evaluada, el desempeño es bueno.

4.1. Primer resultado

Primera hipótesis

Para efectuar el proceso descriptivo, tendremos en consideración el proposito 01: "Identificar el nivel de la gestión pedagógica más frecuente en educadores de la IE José María Arguedas".

4 A continuación, se presenta la tabla con los niveles de gestión.

Tabla 3
Nivel de gestión pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	08	26,67%
Aceptable	17	56,67%
Eficiente	05	16,67%
Total	30	100,00%

Extraído del SPSS

32 En la tabla 3, se puede observar el nivel de gestión pedagógica en los docentes, siendo el nivel "aceptable" el que presenta el mayor porcentaje con un 56,67%, mientras que el nivel "eficiente" tiene la menor presencia con un 16,67%.

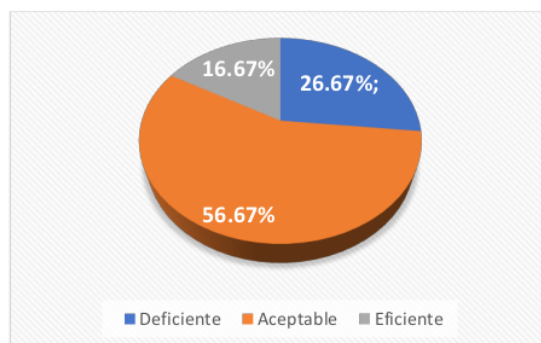


Figura 1.
Gestión pedagógica

2 En el Figura N° 1. se identifica el nivel aceptable es el de mayor porcentaje con 56,67% en relación a la gestión pedagógica; que nos indica que el proceso que va desde la proyección hasta el control se encuentre en nivel regular.

4.2. Segundo resultado

Segunda hipótesis específica

El análisis del objetivo específico 02 planteado como "Analizar el nivel del desempeño laboral de mayor incidencia en los docentes de la IE José María Arguedas".

Tabla 4
Nivel del desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	09	30,00%
Regular	13	43,33%
Bueno	08	26,67%
Total	30	100,00%

En la tabla 4, se puede identificar el nivel del desempeño docente, donde el nivel "regular" tiene el mayor porcentaje con un 43,33%, mientras que el nivel "bueno" presenta la menor presencia con un 26,67%.

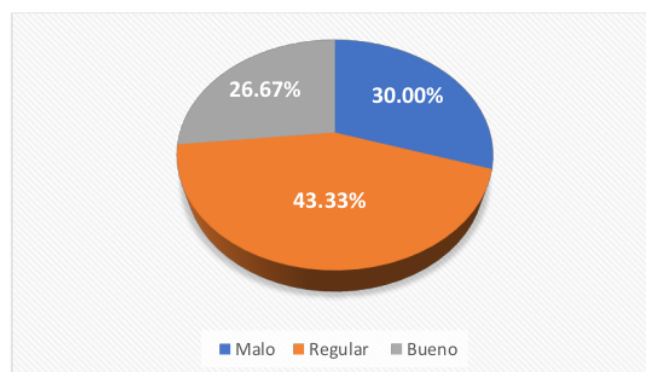


Figura 2.

Desempeño laboral

En el Figura N° 2. se identifica el nivel regular con el más alto porcentaje con 43,33%; que indica que el performance de los docentes es medio.

4.3. Tercer resultado

Tercera hipótesis

En el análisis de inferencia, señalamos: “Determinar la relación entre la dimensión planificación de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los educadores de la IE José María Arguedas”.

Luego presentamos la siguiente tabla.

Tabla 5.
Relación entre planificación y desempeño laboral

	Valor	gl	Significación (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,728 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	23,957	4	,000
N de casos válidos	30		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,17.

Se evidencia en la tabla 5, que la relación entre planificación y desempeño laboral, es significativa, dado que el aplicativo spss vs 26, nos genera un chi cuadrado calculado de 23,728 y el tabular 9,49.

4.4. Resultado específico 4

Cuarta hipótesis

En el análisis, establecemos el objetivo 04 “Establecer la relación entre la dimensión procesos estratégicos metodológicos de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022”.

Tabla 6.
Relación entre procesos estratégicos metodológicos y desempeño laboral

	Valor	gl	Significancia bilateral
Chi-cuadrado de Pearson	17,487 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	18,743	4	,001
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,67.

Observamos que la tabla 6, que nos indica la relación entre procesos estratégicos metodológicos y desempeño laboral, teniendo como sustento el valor de 17,487 como valor encontrado.

4.5. Resultado específico 5

Quinta hipótesis

El objetivo específico 05 “Establecer la relación entre la dimensión recursos, medios y materiales de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas”.

Tabla 7.
Relación entre recursos, medios y materiales y desempeño laboral

	Valor	gl	Significación bilateral
Chi-cuadrado de Pearson	15,389 ^a	4	,004
Razón de verosimilitud	15,976	4	,003
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,33.

Teniendo en consideración la tabla 7, señalar que existe relación entre recursos, medios y materiales y desempeño laboral, siendo el chi calculado establecido de 15,389.

4.6. Resultado específico 6

Sexta hipótesis

El objetivo específico 05 “Determinar la relación entre la dimensión evaluación de aprendizajes de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas”.

Tabla 8.
Relación entre evaluación de aprendizajes y desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,828 ^a	4	,012
Razón de verosimilitud	12,486	4	,014
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,67.

En la tabla 08, se determinó la correlación entre evaluación de aprendizajes con el desempeño laboral, siendo el chi calculado con 12,828.

Discusión de resultados

El nivel de desempeño laboral y gestión pedagógica están relacionados de forma significativa. Esto supone que las variables en mención se presentan de modo dependiente entre sí, por ello cuando hay eficiencia en la gestión pedagógica el desempeño es bueno. En ese sentido, Castro y Delgado (2020), encontraron que cuando una administración más efectiva del capital humano conlleva una mejora en el rendimiento laboral. Por su parte, Ledesma et al. (2020), indica que la gestión educativa está íntimamente vinculada con el éxito de la docencia en las escuelas de educación inclusiva, pues se ha demostrado que en el contexto de políticas dirigidas a aumentar y fortalecer la capacidad de muchos directores de escuelas inclusivas en el campo del liderazgo educativo, es acertada. ha influido en la mejora de la eficacia docente. A su vez Paz (2020), muestra que el sistema educativo y la eficacia de los educadores son, indudablemente temas importantes y están vinculados con la calidad de la educación, no obstante, estudios e investigaciones recientes realizados en diferentes países, especialmente en América Latina, muestran la relevancia de elevar el nivel de la enseñanza, habilidades técnicas, la mejora es posible mientras que la educación continua apunte a mejorar las habilidades técnicas.

³ Se encontró un nivel aceptable de la gestión, como el predominante con un porcentaje de 56,67%, lo que revela un trabajo administrativo medio e insatisfactorio desde la interpretación de los docentes, considerando además que el nivel eficiente se presenta con un porcentaje de 17,1%. Meza, Torres y Mamani-Benito (2020), en un estudio con profesores de educación básica de Puno, ⁸ encontró que la gestión educativa, que se comprende como el fortalecimiento de los proyectos institucionales y el mejoramiento de los procesos pedagógicos para abordar al reto educativo local y regional, es un elemento fundamental que justifica el nivel de rendimiento. Vega (2020), menciona que los incesantes e intensos cambios sociales y económicos han generado la urgencia de cambiar la administración educativa, así como las organizaciones educativas, descubriendo ³ la implicación de la administración educativa y el desempeño del profesorado. ³ La gestión educativa es un elemento importante en el éxito de los docentes. Se ha demostrado que algunos estilos de liderazgo nos empoderan.

Además, se halló que el desempeño laboral es de tipo regular con 43,33%, lo que indica un rendimiento promedio del docente en función a las acciones que buscan el aprendizaje de los alumnos, considerando que el nivel bueno presenta el 26,67%. En ese sentido, ³ Tóala-Palma, Vallejo-Valdivieso, y Rodríguez-Gómez (2020), ¹² encontraron que ³ el desempeño laboral del docente en función a la evaluación del proceso de

enseñanza aprendizaje, se verifica el uso de estrategias y métodos de evaluación convencionales que revelan una visión fraccionada de los resultados cognitivos del proceso de aprendizaje. A su vez, Gorozabel-Quiñonez et al (2020), La evidencia de que los estudiantes tienen una mejor comprensión a través de modelos no tradicionales significa que se pueden usar diferentes estilos de estudiantes para mejorar el proceso de aprendizaje. Hoy es importante mirar el sistema educativo elaborado sobre la base de la diversidad con el fin de crear sinergia para enfocar al estudiante con una cosmovisión que sea capaz de asumir los problemas sociales de la sociedad del conocimiento. Por su parte, Martínez, Esparza y Gómez (2020) concluyen que es importante evaluar la efectividad de la enseñanza en el aula, que muestra una visión realista del proceso de aprendizaje, sin dar sugerencias para mejorar las áreas de oportunidad seleccionadas, debido a que la evaluación no muestra efectividad de la enseñanza ante el escenario que se manifiesta en la vida cotidiana.

Las relaciones de los componentes de la gestión pedagógica relacionadas con el desempeño laboral, siendo la más relevante la correlación entre planificación y desempeño laboral, seguido de los procesos estratégicos metodológicos y recursos, y finalmente la valoración de aprendizajes. Por su parte, Rivera et al(2021), establecieron una relación o correspondencia entre la cultura de la organización y la gestión de los docentes, lo mismo se observó por ejemplo. Las estadísticas que respaldan este estudio se basan en hallazgos y materiales. Los resultados revelan que existe una relación entre los valores estudiados, relacionada con la hipótesis nula que se rechaza, luego de examinar la hipótesis general y la específica. Por el contrario, Chávez y Oseda (2021), señala que El apoyo educativo no Tiene una influencia considerable en la actuación de los docentes en la UGEL de Santiago de Chuco, 2020. Sin embargo, Joya (2020), mostró que los docentes valoran y fomentan la evaluación del aprendizaje en su aula porque mejora el conocimiento de los alumnos mediante la valoración constante y la participación activa en el aula. Además, utilizan principalmente herramientas de evaluación comparativa como presentaciones orales, prácticas evaluadas, trabajo colaborativo y rúbricas para evaluar las presentaciones grupales de los estudiantes.

CONCLUSIONES

Se concluye que ⁵ el nivel de gestión pedagógica y desempeño laboral están relacionados de forma significativa. Esto implica que ambas variables tienen un comportamiento dependiente entre sí, por ello cuando la gestión pedagógica es eficiente tenemos un desempeño bueno.

Se identificó al nivel aceptable de la gestión pedagógica, como el de mayor porcentaje con 56,67%, lo que indica un trabajo administrativo bastante mediocre e insatisfactorio desde la percepción de los docentes, considerando además que el nivel eficiente se presenta con el menor porcentaje con 16,67%.

En relación al nivel de desempeño laboral el tipo regular es el predominante con 43,33%, lo que indica un performance mediocre del docente en función a las actividades que buscan el logro de aprendizaje de los educandos, considerando además que el nivel bueno presenta tan solo el 26,67%.

Las relaciones de las dimensiones de gestión pedagógica con el desempeño profesional, se presentan todas con algún nivel de asociación con el desempeño, siendo la más significativa con la planificación, seguido de los procesos estratégicos metodológicos, recursos y materiales y finalmente la estimación de los aprendizajes.

RECOMENDACIONES

Promover en docentes habilidades de gestión con el fin de optimizar el desempeño laboral, fortaleciendo habilidades necesarias para la planificación, la organización, el uso de recursos y los procesos evaluativos. A su vez, proporcionar estrategias y mecanismos individuales que permitan lograr estos procesos

Orientar acciones de participación en los procesos de planificación institucional para implementar en la gestión pedagógica recursos y objetivos académicos en las diferentes actividades que desarrollen los docentes con sus estudiantes.

Planificar actividades de fortalecimiento de competencias para el desarrollo de las acciones académicas de los docentes que tengan como objetivo mejorar el rendimiento del profesorado e involucrar el compromiso individual de mejorar continua con el propósito de alcanzar la calidad educativa.

Emplear todos los recursos que proporciona la gestión pedagógica para optimizar el desempeño docente considerando la relación directa entre ambas variables. Además, teniendo en cuenta el beneficio que esto proporciona a la comunidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, A., Jiménez, L., Pulido, E., and Redondo, M. (2018). Occupational stress and evaluation of performance in university professors of the Departamento del Cesar, Colombia/Estrés Ocupacional Y Evaluación De Desempeño En Docentes Universitarios Del Departamento Del Cesar. *Revista Encuentros*, 17(01). <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Alanya, J., Collantes, Y., Chambi, A., and Rojas, N. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Propuestas Educativas*, 3(6), 129–139. Retrieved from <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/706/1870>
- Álvarez-Indacochea, B. V., Indacochea-Ganchozo, B. S., Álvarez Indacochea, A. A., Yoza-Rodríguez, N. R., and Figueroa-Soledispa, M. L. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de Las Ciencias*, 4(1), 362. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i1.749>
- Álvarez, L., Ponce, D., and Gómez, C. (2019). Instrumento contextual del modelo de gestión pedagógica para la formación profesional en la universidad UNIANDÉS QUEVEDO. *Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología*. Retrieved from <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/bcdfa032a16b5fe1fa887824b1cf52d0.pdf>
- Caballero Pacheco, L. B. (2019). Comprendiendo el ámbito de la comunicación organizacional interna y el desempeño docente en instituciones educativas. *Boletín de La Academia Peruana de La Lengua*, 2019(66), 65–82. <https://doi.org/10.46744/bapl.201902.003>
- Castro, K., and Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 684–703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chavarry Arenas, R. E. (2020). Comunicación organizacional y conflictos

laborales en la IEP Santísima Virgen de Cocharcas, Villa el Salvador - 2020.
Universidad Autonoma Del Perú.

- Chavez, M., and Oseda, D. (2021). Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la unidad de gestión educativa local de Santiago de Chuco, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5329–5341. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.692
- Cóndor-Quimbita, B., and Remache-Bunci, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116–131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- Díaz Cano, F. (2019). La evaluación obligatoria del desempeño docente y su sentido para el profesorado de telesecundarias: entre el temor, control y sometimiento / The Required Evaluation for the Teacher's Performance and His Understanding of the Tele-Secondary Professorship: . *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 423–455. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.431>
- Espinoza, E., Zuñiga, G., and Calvas, M. G. (2019). Las competencias para la gestión científico-pedagógica del profesional de la educación. *Opuntia Brava*, 11(3), 292–306. <https://doi.org/https://doi.org/10.35195/ob.v11i3.814>
Volumen:
- García Huerta, M., León Moncayo, E., and Rosales Zambrano, A. (2021). Componentes de la gestión educativa aplicables por el equipo directivo. *Revista Disciplinaria En Ciencias Económicas y Sociales*, 3(2021), 1–20. <https://doi.org/www.doi.org/10.47666/summa.3.1.19>
- Gorozabel-Quiñonez, J. E., Alcívar-Cedeño, T. G., Moreira-Morales, L. L., and Zambrano-Delgado, M. F. (2020). Los modelos de gestión educativa y su aporte en la educación ecuatoriana. *Episteme Koinonia*, 3(5), 238. <https://doi.org/10.35381/e.k.v3i5.774>
- Guartán, A., Torres, K., and Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(4), 13–26.

<https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

- Gudiño, A., Acuña, R., and Terán, V. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 6. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2583>
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., and Baptista Lucio, Pilar. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill, Education (Vol. 6a edición).
- Jesús-Luján, 1 Nadia Lizbeth. (2018). Desempeño Docente Y Calidad De Formación Profesional En Los Estudiantes Del X Semestre Académico De La Universidad Nacional “ José. In *Crescendo*, 9(4), 575–588. Retrieved from <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1946/1496>
- Jimenez-Cruz, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, 15(2), 223–235. <https://doi.org/10.21676/23897856.2646>
- Joya, M. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Científica*, 5(16). <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.9.179-193> Disponible
- Lara Reimundo, J. J., Campaña Romo, E. J., Villamarín Maldonado, A., and Balarezo Tirado, C. (2022). Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 58–70. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- Ledesma, M., Tejada, R., Ludeña, G., Rodríguez, J., Cárdenas, M., Alberto, M., and Manrique, L. (2020). Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria. *Gestión I+D*, 05, 58–83. Retrieved from https://redib.org/Record/oai_articulo2588671-gestión-educativa-y-desempeño-docente-en-instituciones-educativas-inclusivas-de-primaria

- Llancari, R. A., and Alania, R. D. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1), 22–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/sl.v4i1.45>
- Marcillo-Zambrano, S., and Tomalá-Leal, E. (2021). La gestión educativa y su influencia en los nuevos desafíos del desarrollo curricular en la Unidad Educativa Bartolomé Garelli. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2–1), 76–93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-1.490>
- Martínez, G. I., Esparza, A. Y., and Gómez, R. I. (2020). *El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* (Vol. 11). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Maza Sócola, C. D. (2021). Gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de Castilla, 2015. *Revista Peruana de Educación*, 3(5), 11–24. <https://doi.org/10.33996/repe.v3i5.273>
- Meza, L. F., Torres, J. S., and Mamani-Benito, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- More, R., and Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución. *Revista Dilemas Contemporaneos*, 3(1). Retrieved from <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Ñaña, J., and Huaranga, H. V. (2020). Gestión directiva y desempeño docente en el distrito de Callería. *Sendas*, 1(4), 29–37. <https://doi.org/10.47192/rcs.v1i4.50>
- Palomo, N. (2021). El Desempeño Docente Y La Gestión Pedagógica De Los Profesores De La Institución Educativa “San Pedro”, En Distrito De Coris Provincia De Aija- Año 2021. *Uladech*, 1–63.
- Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral en los docentes. *Ciencia y Educación*, 1(4), 5–24. Retrieved from <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21>

- Quispe-pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*. <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601> Disponible
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rivera, C. N., Montes, A., Bernardo, C. E., and Mancilla, B. S. (2021). Cultura Organizacional Y Gestión Pedagógica En Una Institución Educativa Estatal Del Perú. *Revista Iberoamericana de La Educación*. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.124>
- Romero-Vela, S., and Santa-María, H. (2021). Factores que intervienen en la gestión educativa. *Revista Varela*, 21(58), 77–85. Retrieved from <http://revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/view/110/255>
- Sánchez Armas, M., and Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión Educativa En El Desarrollo Del Aprendizaje En Las Instituciones Educativas. *Hacedor - AIAPÆC*, 4(2), 83–96. <https://doi.org/10.26495/rch.v4i2.1492>
- Sánchez, E. (2021). Estilo de liderazgo y su relación con la gestión pedagógica de una institución pública. *Revistas.Unitru.Edu.Pe*, 24(2), 97–102. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2021.010>
- Sánchez, H., Reyes, C., and Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Bussiness Support Aneth*. Retrieved from <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tineo-zaga, Y., Casa-coila, M., and Huanca-Arohuanca, J. (2021). Gestión pedagógica y cultura organizacional en la Institución Educativa Andrés Bello de Yunguyo , Perú. *Educación y Sociedad*, 19(1). Retrieved from <https://revistas.unica.cu/index.php/edusoc/article/view/1695>

- Tóala-Palma, J., Vallejo-Valdivieso, P., and Rodríguez-Gámez, M. (2020). Proceso de calidad: Impacto cognitivo del desempeño docente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 6(2), 1007–1035. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1265>
- Tocto Oblitas, G. (2019). El desempeño docente y su relación con el desarrollo de capacidades en estudiantes de secundaria. *Revista de Investigaciones (Puno) - Escuela de Posgrado de La UNA PUNO*, 8(1), 903–914. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2019.1.112>
- Vásquez, S., Vásquez, C., Vásquez Campos, S., and Vásquez, L. (2021). Habilidades blandas: su importancia para el desempeño docente. *Paidagogo. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 3(2), 4–16.
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18–28. <https://doi.org/10.48169/ecuatesis/0102202008>
- Vega, P. G., and Vasquez, C. Y. (2021). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en educación primaria. *Espacios*, 42(21), 1–10. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n19p01>
- Vergara, E. (2021). Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 42–53. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.162>
- Yangali, J. S., Rodríguez, J. L., Vásquez, M. R., and Chahuara, J. G. (2018). La relación de la toma de decisiones y la gestión educativa en docentes gestores de la universidad. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 60–76. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.758>

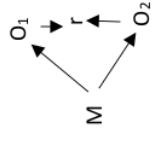
ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

ANEXO 2: Escala de gestión pedagógica

ANEXO 3: Cuestionario de desempeño laboral

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Escala Valorativa	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022?</p> <p>Preguntas específicas</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión procesos estratégicos metodológicos de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión recursos, medios y materiales de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión evaluación de aprendizajes de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión planificación de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión procesos estratégicos metodológicos de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión recursos, medios y materiales de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión evaluación de aprendizajes de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La relación entre actitud y La relación entre gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022, es directa y significativa.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>La relación entre la dimensión planificación de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022 es directa</p> <p>La relación entre la dimensión procesos estratégicos metodológicos de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022 es significativa</p> <p>La relación entre la dimensión recursos, medios y materiales de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022 es directa y significativa</p> <p>La relación entre la dimensión evaluación de aprendizajes de la gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022 es significativa.</p>	<p>Gestión pedagógica</p>	<p>Planificación</p> <p>Procesos estratégicos metodológicos</p> <p>Recursos, medios y materiales</p> <p>Evaluación de aprendizajes</p> <p>Personal</p> <p>Pedagógica</p> <p>Social</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>	<p>Tipo de investigación.</p> <p>Esta investigación es de tipo aplicada, debido que en función a los resultados encontrados se podrá tomar una alternativa de solución al problema percibido entre las variables gestión pedagógica y desempeño laboral (Chavarry, 2020).</p> <p>Cuantitativa: En una investigación cuantitativa se intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). También se busca que los estudios efectuados puedan replicarse (Herrández Sampier et al., 2014).</p> <p>Diseño de investigación</p>  <p>Donde: M = Docentes de la IE José María Arguedas. O1 = Gestión pedagógica O2 = Desempeño laboral r= Coeficiente de correlación entre variables.</p>

Anexo 2: Instrumento validado

ESCALA DE GESTION PEDAGOGICA

INTRODUCCIÓN. Estimados profesores reciban el saludo cordial de un egresado de la Universidad Nacional de San Martín, que viene desarrollando una investigación, por la cual le solicitamos ser partícipe de este cuestionario de encuesta contestando de manera sincera y objetiva, marcando con una equis (X) en la alternativa que cree por conveniente.

ALTERNATIVAS

Siempre : S (5)
 Casi siempre : CS (4)
 A veces : AV (3)
 Casi nunca : CN (4)
 Nunca : N (1)

N°	Ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	Planificación					
1.	La planificación curricular se desarrolla considerando la normatividad del Ministerio de educación y la capacitación de la dirección de la institución educativa					
2.	La planificación y Programación Curricular Anual se realiza en trabajo de equipo					
3.	Elaboro técnicamente y oportunamente las unidades de aprendizaje					
4.	Los docentes elaboran técnicamente los Proyectos de Aprendizaje					
5.	Preparo los módulos educativos para el aprendizaje de los estudiantes					
6.	Los docentes diseñan y planifican la sesión de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos del área					
	Procesos estratégicos metodológicos					
7.	El manejo del proceso didáctico del área educativo es fundamental para desarrollar la enseñanza-aprendizaje					
8.	Los docentes realizan la motivación permanentemente en el proceso de enseñanza-aprendizaje					
9.	Los docentes realizan la recuperación e saberes previos haciendo uso de estrategias didácticas					
10.	Elabora y aplica las estrategias y metodologías de acuerdo a la temática ha desarrollarse					
11.	Aplica las estrategias metodológicas considerando los procesos pedagógicos					
12.	Las transferencias cognitivas se realizan considerando los estilos y ritmos de aprendizaje					
	Recursos, medios y materiales					
13.	Los docentes elaboran y aplican los instrumentos y los medios y materiales educativos concretos para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.					
14.	Los docentes elaboran y aplican los instrumentos y los medios y materiales educativos audio-visuales para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes					

15.	Los docentes elaboran y aplican los instrumentos y los medios y materiales educativos virtuales sincrónicos y asincrónicos					
16.	Los medios y materiales son de ayuda y apoyo para desarrollar procesos de aprendizaje virtual y remoto					
17.	Los docentes hacen uso de materiales educativos del contexto en el proceso de aprendizaje de los estudiantes					
18.	Los docentes manejan técnica y didácticamente el uso de materiales educativos					
Evaluación de aprendizajes						
19.	La evaluación es un juicio crítico que permite ayudar y mejorar el aprendizaje de los estudiantes					
20.	Los docentes tienen en cuenta los fundamentos técnicos de cómo y con qué evaluar					
21.	Demuestran los docentes eficiencia en la formulación de criterios e indicadores de la evaluación					
22.	Elaboran, diseñan y hacen uso con eficiencia los instrumentos de evaluación					
23.	Los docentes realizan la retroalimentación frente a la dificultad de aprendizaje de los estudiantes					
24.	La evaluación de los estudiantes necesariamente se realiza haciendo uso de los instrumentos de evaluación					

Anexo 3: Instrumento validado

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INTRODUCCIÓN. Estimados profesores reciban el saludo cordial de un egresado de la Universidad Nacional de San Martín, que viene desarrollando una investigación, por la cual le solicitamos ser partícipe de este cuestionario de encuesta contestando de manera sincera y objetiva, marcando con una equis (X) en la alternativa que cree por conveniente.

ALTERNATIVAS

Siempre : S (3)
 A veces : AV (2)
 Nunca : N (1)

N°	Ítems	Respuestas		
		1	2	3
	Personal			
1.	Los docentes muestran vocación, actitud y entrega en el desempeño de sus funciones			
2.	Los docentes muestran cultura hacia la formación permanente; capacitación y actualización			
3.	La actuación docente muestra mediante ejemplo, responsabilidad y vocación de servicio			
4.	Los docentes muestran autoestima y resiliencia en su actuación profesional			
5.	Me esfuerzo por comprender las motivaciones, los pensamientos y sentimientos de los demás			
6.	Reflexiono permanentemente sobre experiencias de los estudiantes sin discriminación, exclusión y comparación			
7.	Práctica valores de responsabilidad, respeto y empatía frente a los demás			
	Pedagógica			
8.	La Programación Curricular Anual se elabora bajo normas y se trabaja en equipo.			
9.	Elaboran técnica y oportunamente sus unidades, proyectos de aprendizaje			
10.	Las sesiones de aprendizaje están elaboradas considerando procesos pedagógicos y didácticos			
11.	Todos los docentes diseñan, elaboración y hacen uso de medios materiales concretos y virtuales en el proceso de aprendizaje de los estudiantes			
12.	Las sesiones de aprendizaje se realizan con estrategias y metodologías según nivel y ritmo de aprendizaje de los estudiantes			
13.	Orienta los aprendizajes de los estudiantes con novedosas propuestas pedagógicas de trabajo			
14.	Promueve y desarrolla el conflicto cognitivo en base a situaciones problema.			

15.	Fomenta el trabajo en equipo y colaborativo reconociendo mi aporte			
16.	En el proceso de evaluación los docentes hacen uso de criterios e indicadores en el proceso de evaluación			
17.	Los docentes hacen uso de diferentes instrumentos para el proceso de evaluación			
18.	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje			
Social				
19.	Los docentes de esta institución participan de manera democrática en la gestión de la institución.			
20.	Expresa sus opiniones y sentimientos de manera libre y sin agredir a otros.			
21.	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración			
22.	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad para fortalecer y dar oportunidad para el logro de aprendizajes			
23.	Los docentes manejan una comunicación fluida y dialógica con las autoridades de la institución			
24.	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes			
25.	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje de los estudiantes			
26.	Trabajo en un clima institucional favorable con mis estudiantes			

Gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la I.E José María Arguedas – Cacatachi, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad de León Trabajo del estudiante	1%
8	www.grafiati.com Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	dominiodelasciencias.com Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
15	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.conacyt.gov.py Fuente de Internet	<1 %
17	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %

20	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
21	indteca.com Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Escuela de Posgrado Newman Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Nacional de San Martín Trabajo del estudiante	<1 %
26	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
28	conrado.ucf.edu.cu Fuente de Internet	<1 %
29	explore.openaire.eu Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Clarkston Community Schools Trabajo del estudiante	<1 %
31	apirepositorio.unh.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

32

idoc.tips

Fuente de Internet

<1 %

33

portal.reunid.eu

Fuente de Internet

<1 %

34

utcj.edu.mx

Fuente de Internet

<1 %

35

www.lanbide.net

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo