



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la
institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Flores Santillan, Mercedes (ORCID: 0000-0003-0536-122X)

ASESORA:

Mg. Casaverde Carmona, Lisette (ORCID: 0000-0002-9573-6365)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Carlos Alberto, mi esposo, compañero y amigo, por quererme, por darme ánimo para poder terminar la tesis.

A Luciana, mi hija, fuente de inspiración para seguir adelante con mis proyectos académicos.

Mercedes

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Tarapoto que en cada clase cambiaron nuestra perspectiva de la realidad educativa, cuyos resultados se plasman en la presente investigación.

A los docentes de la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos por brindar todas las facilidades para ejecutar mi investigación.

El autor

Página del jurado

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

La bachiller Flores Santillán Mercedes, para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, ha sustentado la tesis titulada:

"Estilos de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Wilfredo Ezequiel Ponce Chirino de Yorongos Rioja 2019"

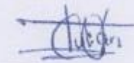
El Jurado evaluador emitió el dictamen de

Aprobado por unanimidad

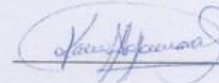
Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

[Empty box for recommendations]

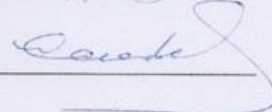
Dra. Rosa Mabel Contreras Julian -Presidente



Dra. Katia Dávalos La Torre - Secretario/a



Mag. Lisette Karem Casaverde Carmona -Vocal



Tarapoto 9 de enero 2020

Declaratoria de autenticidad

Yo, Mercedes Flores Santillan, estudiante de la Unidad de Posgrado del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: *Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa "Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos" de Yorongos, Rioja, 2019*, en 67 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Tarapoto, 10 de diciembre de 2019.



Mercedes Flores Santillan
DNI N° 16786771

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dictamen de la sustentación.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	16
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
2.2 Operacionalización de variables.....	17
2.3 Población, muestra y muestreo.....	18
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.5 Procedimientos.....	22
2.6 Métodos de análisis de datos.....	22
2.7 Aspectos éticos.....	24
III. RESULTADOS.....	25
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	39
Matriz de consistencia.....	40
Instrumentos de recolección de datos.....	42
Validación de instrumentos.....	47
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.....	53
Autorización de publicación de tesis al repositorio.....	54
Acta de aprobación de originalidad.....	55
Autorización final del trabajo de investigación.....	57

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	17
Tabla 2. Población.....	18
Tabla 3. Baremación de la variable de estilo de gestión pedagógica del director.....	20
Tabla 4. Baremación de la variable de desempeño docente.....	20
Tabla 5. Validez de instrumentos de investigación.....	21
Tabla 6. Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson.....	23
Tabla 7. Estilo de gestión pedagógica del director que predomina en la Institución Educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”-Yorongos.....	25
Tabla 8. El nivel de desempeño docente que predomina en la Institución Educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”-Yorongos.....	26
Tabla 9. Relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”-Yorongos.....	27
Tabla 10. Relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”-Yorongos.....	28
Tabla 11. Relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”-Yorongos.....	29
Tabla 12. Relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desarrollo de la personalidad y la identidad docente en la I.E. “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”-Yorongos.	30
Tabla 13. Relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desempeño docente en la I.E. “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”-Yorongos.....	31

Índice de figuras

Figura 1. Estilo de gestión pedagógica del director que predomina en la Institución Educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”-Yorongos.....	25
Figura 2. El nivel de desempeño docente que predomina en la Institución Educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”-Yorongos.....	26

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito establecer la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desempeño docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019. Los estilos de gestión del directivo se sustentaron en las teorías de Bastías (2013) y Sánchez (2007), y el desempeño docente se fundamenta en Hidalgo, B. & Orbegoso, V. (2019) y el Ministerio de Educación (2012). El estudio corresponde a un diseño correlacional, con una muestra de 19 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, una para el estilo de gestión pedagógica con 22 preguntas y otra para el desempeño docente con 40 preguntas, ambos sometidos a un proceso de validez (4.7) y confiabilidad (0,8038 y 0,9637 respectivamente). Las conclusiones de la investigación fueron que el estilo de gestión pedagógica del director con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes no se relaciona significativamente, puesto que obtuvo un coeficiente de correlación positiva débil de $r = 0.246$, al igual que el estilo de gestión pedagógica del director con la enseñanza para el aprendizaje, pues obtuvo un coeficiente de $r = 0.096$. Caso contrario pasa con el estilo de gestión pedagógica del director con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se relacionan significativamente porque se obtuvo un coeficiente de correlación positiva media de $r = 0.050$, del mismo modo, el estilo de gestión pedagógica del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, debido a que obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.507$.

Palabras claves: Estilos de gestión, estilo de gestión pedagógica, desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of this research was to establish the relationship between the director's pedagogical management style with the teaching performance at the “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” educational institution in Yorongos, Rioja, 2019. The manager's management styles were based on theories of management Bastías (2013) and Sánchez (2007), and the teaching performance is based on Hidalgo, B. & Orbegoso, V. (2019) and the Ministry of Education (2012). The study corresponds to a correlational design, with a sample of 19 teachers, to whom two questionnaires were applied, one for the pedagogical management style with 22 questions and another for the teaching performance with 40 questions, both undergoing a validity process (4.7) and reliability (0.8038 and 0.9637 respectively). The research conclusions were that the director's pedagogical management style with the students' preparation for learning is not significantly related, since he obtained a weak positive correlation coefficient of $r = 0.246$, as well as the pedagogical management style of the director with teaching for learning, because he obtained a coefficient of $r = 0.096$. Otherwise, the director's pedagogical management style with the participation in the management of the school articulated to the community is significantly related because an average positive correlation coefficient of $r = 0.050$ was obtained, in the same way, the pedagogical management style of the director and the development of professionalism and teaching identity, because he obtained a correlation coefficient of $r = 0.507$.

Keywords: Management styles, pedagogical management style, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial los diferentes gobiernos han decidido realizar cambios sustanciales en educación, pero existe aún problemas para ejecutarlas, tal es el caso de Guatemala, que casi todas las escuelas, según Ortiz, A. (2014, p. 18), aplican liderazgo pedagógico con procesos convencionales que habitualmente se delimitan a modelos con ausencia de sentido pedagógico, los cuales no conllevan a procesos de mejoría en la generación de los procesos de aprendizaje de los educandos. Estos aspectos reducen el accionar del líder pedagógico en la toma de decisiones, delegación, comunicación, aptitudes, actitudes, cualidades, competencias y el perfil.

En esta misma línea, Valles, M. y otros (2017, p. 5) analizó que las prácticas pedagógicas de los docentes venezolanos, más preciso el desempeño docente, son muy convencionales y básicas, pues estas no incorporan el aspecto motivacional del directivo hacia lo que el maestro realiza en las aulas, menos aún con el cumplimiento de su función de monitor o supervisor. Junto a ello, el equipo directivo en la gestión educativa no encamina en los docentes el reconocimiento de las necesidades de los estudiantes, en la promoción de la equidad de oportunidades. Así mismo, se muestra el poco interés por alcanzar los objetivos o competencias para reforzar el proceso enseñanza aprendizaje.

El sector educativo peruano, en la última década, se ha apreciado cambios sustanciales en su conducción, que por ley recae en el equipo directivo, tal como lo implanta la Ley General de Educación N° 28044 (2003), los directivos son los encargados de desarrollar las organizaciones educativas como colectividad de aprendizaje que procura lograr una excelente calidad educacional y el uso adecuado de liderazgos democráticos, asimismo, velar por la organización, dirección y valoración de los procesos de gestión institucional y pedagógica.

Es por ello que, en el análisis de Pérez, E. (2017) a una institución educativa del distrito de Acostambo de Huánuco mostró dificultades como la falta de liderazgo de los educadores, existe celo profesional por ocupar los cargos directivos, situaciones que afectan la unicidad organizacional, el adecuado trabajo de los profesores y el logro del aprendizaje de los educandos. (p. 11).

Las mismas características presentadas líneas arriba, también se muestran en la institución educativa en estudio, y estos son: Liderazgo directivo vertical y permisivo, poco eficiente, enfrentamientos entre docentes, reuniones tensas por no llegar a acuerdos; y deficiente desempeño docente de los profesores porque no están comprometidos con su tarea, principalmente, no planifican ni retroalimentan el aprendizaje de los escolares.

Los **antecedentes**, a nivel internacional, se tiene a Martínez, M. (2014). En su tesis denominada: *El liderazgo del directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 – 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Abierta, República Bolivariana de Venezuela, se propuso el tipo de investigación descriptivo; la muestra estuvo constituida por 27 personas. El estudio concluyó que el liderazgo que presenta el directivo es esencial, ya que este influye en la práctica del docente, pues opta por un estilo de democracia, que considera como el más adecuado; aunque en varios momentos el directivo use un estilo con rasgos autoritarios que en nada favorece la concordia y el clima institucional del plantel.

Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). En su tesis titulada: *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. (Tesis de maestría). Corporación Universidad de la Costa. Barranquilla, Colombia, se formuló la metodología con un paradigma positivista y la orientación es cuantitativa; el tipo es no experimental, con énfasis en el estudio correlacional; el esquema es transversal; la muestra fue de 47 personas (docentes, directivos docentes, coordinadores, y psicorientadoras). Las conclusiones a que llegaron fue: En la medida que se ejerza un liderazgo orientado a lo democrático se seguirá un patrón en la gestión de calidad, el liderazgo de los directivos de las instituciones involucra un dinamismo encaminado hacia la promoción y desarrollo, que se ven reflejado a la hora de gestionar, al combinar estas dos variables se produce un impacto en cuanto al logro de los objetivos presentados y por ende a la mejora.

A nivel nacional, Zarate, D. (2011). En su tesis denominada: *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia*,

Lima. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se propuso el modelo no experimental, con esquema descriptivo relacional; la muestra es de 935 personas y concluye que: El liderazgo directivo y sus lazos con la labor del maestro es aceptable según los maestros, pues los resultados del Chi cuadrada es de 27.13 que se considera alta, los profesores y estudiantes están de acuerdo con las distintas formas de liderazgo autocrático, democrático y contextual que el directivo cumple en su función.

Mestanza, S. (2017). En su investigación titulada: *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de La Vega. Lima, Perú, se formuló el estudio descriptivo con diseño transaccional relacional-causal. La muestra de estudio fue de 58 docentes. Las conclusiones a que llegó son los siguientes: el 46,04% de los docentes considera que el directivo oficia con eficiencia la escuela, el 55,1% cuenta con la capacidad en la administración de los recursos y 44,9%, que ostenta competitividad en la ordenación de los procesos pedagógico-didácticos. Sin embargo, su práctica educativa aún no corresponde a un directivo con liderazgo pedagógico. Los docentes de la escuela son competitivos en su labor. El 87,76% son muy buenos en la configuración de la programación del currículo y en el uso del aspecto didáctico; y, el 57,14% son buenos en la ejecución de un sistema de evaluación. Finalmente, no hay vínculos entre el liderazgo directivo y la práctica del maestro.

Luza, A. (2017). En su tesis denominada: *Estilos de gestión en el aprendizaje organizacional de la Institución Educativa Parroquial Nuestra Señora de Copacabana, Rímac-2017*. (Trabajo de maestría). Universidad César Vallejo, Lima; se propuso la investigación descriptiva con esquema relacional causal; la muestra es de 83 profesores que trabajan en la escuela; la técnica es la encuesta y los instrumentos son los cuestionarios; concluye que: los estilos de gestión repercuten en el conocimiento organizacional del colegio. Asimismo, los tipos de gestión influyen en la cultura de aprendizaje, en una estratégica clara y el proceso de aprender en equipo de la institución educativa.

Martos, R. (2018). En su tesis titulada: *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú, se planteó el modelo de estudio es descriptivo con esquema relacional, cuya muestra es 24 profesores y concluye que: En el liderazgo de director se evidenció que el 16,7% de los profesores de la escuela, obtuvieron una escala de bueno, en tanto que la escala regular alcanzó el 33,3% y la escala insuficiente el 50%. Se estableció que el liderazgo del directivo en la escuela se encontró en una escala deficiente (50%); la escala de la labor docente, se evidenció que el 33,3% de los profesores están en una escala media con respecto a la práctica del maestro, el 45,8% consiguió una escala baja y el 20,8% logró una escala alta. Se determinó que la labor del maestro en la escuela se ubica en el nivel bajo (45,8%); y existe una relación significativa, pues el coeficiente de Spearman (R) es igual a 0,883 con una escala significativa de $p = 0,000$ es menor que 5% ($p < 0.05$) lo cual permite muestra que el liderazgo del directivo se correlaciona de modo significativo con la labor del maestro en el colegio.

A nivel local, Sandoval, M. (2019). En su investigación denominada: *Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa del nivel primario N° 00537 "Matilde Del Águila Velásquez" de la ciudad de Rioja en el año 2014.* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto. San Martín, Perú, se planteó el modelo y diseño de estudio descriptivo correlacional, con muestra de 19 maestros y concluye que: El tipo de gestión del directivo es represivo y severo regularmente, y con dirección, afiliación, democracia y formativo de manera aceptable; la labor del profesor se presenta de manera regular; y la relación entre ambas variables es significativa y se presentan de modo regular, porque el coeficiente de relación $\gamma = 0.6938$ es considerable.

Antes de conceptualizar el estilo de gestión pedagógica del director, se analiza algunas categorías como gestión educativa, que Ramírez (2007), citado por Valles, M. y otros (2017, p. 5), precisa que es conjunto de procesos sistemáticos que permiten lograr sus objetivos y metas en una institución. La consecución de logros pasa por una gestión apropiada que cumple momentos necesarios: diagnóstico, planificación, construcción,

seguimiento y evaluación que se influyen entre sí y conducen al logro de las metas definidas por la plana jerárquica.

La gestión pedagógica, según De La Cruz, E. (2017, p. 325), lo define como un proceso que en condiciones adecuadas beneficia en la adquisición de habilidades y de aprendizajes, así como el desempeño de los escolares y profesores. Del mismo modo, Pacheco, Ducoing, Navarro (2010, p. 1) entiende como una táctica de incidencias en la eficiencia de los procesos de educativos, congregan las funciones que juegan las organizaciones escolares en su colectividad y unicidad, local y regional para agregar, favorecer y ejecutar actividades en la mejora de las prácticas educativas actuales.

La importancia de la gestión pedagógica, según Rivera, J. y Cavazos, J. (2015, p. 3), citando a Alfaro (2010), radica en que es básica para la eficiencia institucional de cualquier organización educativa, más aún si está relacionada al liderazgo que son sustanciales para el desarrollo de las escuelas respecto al logro de aprendizajes, al desempeño de sus profesores, al desarrollo curricular y a sus contenidos, que permite se logre la ansiada calidad educativa de las investigaciones. Ahora, el término liderazgo es la actividad de mover e influir en otros individuos para desarrollar interpretaciones y conocimientos participativos acerca de los logros a conseguir por la organización educativa. Establecer una meta común e incidir en otros para compartirla definen inicialmente el liderazgo (Leithwood y Louis, 2011, citado por Bolívar, A., 2015, p. 18).

El estilo de gestión pedagógica, según Bastías, M. (2013, p. 13) está asociado a ciertas capacidades individuales específicas, en ese sentido cada persona establece su propio estilo de proceder ante su entorno, actividades o estrategias u orientación que es el resultado de factores personales como, por ejemplo, la propia práctica estudiantil, la formación profesional docente, edad, género y experiencia. Finalmente, si el directivo se aproxima a la actividad del profesor, este no es estática, ya que evoluciona y cambia. El estilo de gestión marca la pauta de los procesos institucionales, por ello, Gamarra, I. (2011, p. 52) indica que los estilos de gestión están relacionadas al modo de liderazgo que ejercen los directivos.

El estilo de gestión es la forma en que los directivos orientan su ejercicio funcional; es la manera de gestionar el personal y seguir la normatividad con procesos señalados, que legitiman la distribución institucional con el fin de alcanzar las metas organizacionales (Correa, Álvarez y Correa, 2010, p. 1).

En las dimensiones del estilo de gestión pedagógica del director, Sánchez, I. (2007) lo siguiente:

- a) Estilo indiferente. Los directivos son de carácter permisivo y no realizan ningún esfuerzo por laborar, ya que no establece metas y acciones a realizar, tampoco emiten normas que permitan crear procesos para su cumplimiento. Esto origina que las disposiciones no son de exclusivas al directivo dado que no le es significativo, por esta razón, los profesores adoptan decisiones desde un enfoque restringido y sin visión. De esta manera, la toma de decisiones está basada en opiniones de los maestros especialistas con mayor práctica en la temática que demandan los acontecimientos (Sánchez, 2007, p. 14).
- b) Estilo tecnicista. Los directores son muy dictadores, se impacientan mayormente por precisar metas, tareas, acciones y normas que le permite controlar su cumplimiento. Las tomas de decisiones están sistematizadas y es excluyente al directivo; en otros términos, las disposiciones tomadas no respetan o valoran los juicios de los demás; no obstante, las decisiones influyen directamente en los docentes, quienes perciben que son afectados (Sánchez, 2007, p. 16).
- c) Estilo sociable. Los directivos son participativos, pero su carácter popular descuida el cumplimiento de sus actividades y logros institucionales, ya que no están definidas ni organizadas; y peor aún, no implantan reglas que permitan que los profesores ordenen sus actividades, ya que su enfoque es social e interpersonal que resultadista; de esta manera, las determinaciones son establecidas por el resto, y no se preocupa por instituir pautas que inquieren la consecución de objetivos de manera concreta. Las decisiones se toman colectivamente, y consideran como imperiosa la cooperación u opinión de los maestros a responsabilizarse, ante todo los que han sido desfavorecidos (Sánchez, 2007, p. 18).

d) Estilo sinérgico. Los directivos son inmensamente participativos y están encauzados a los resultados que puedan lograr los profesores como componente. Asimismo, se preocupa en consumir sus metas, trabajos, acciones y a su vez instituye reglas y patrones para que se efectúe; por otro lado, las tareas son establecidas de modo autónomo por los educadores, pero respeta las pautas establecidas por la plana jerárquica. Las decisiones se admiten en consenso, y considera las opiniones de los maestros y, por encima de todo, a los que se consideran perjudicados con las decisiones; sólo en situaciones excepcionales el director toma decisiones de manera personal. (Sánchez, 2007, p. 20).

El desempeño docente, en términos de Hidalgo, B., & Orbegoso, V. (2019, p. 366) son en las diferentes comportamientos y aptitudes del maestro, son visibles, objetivos, que permiten la medición de la práctica educativa y está presente en el proceso evaluativo y en la enseñanza. Además, Romero, A. (2014, p. 36) la define cómo el profesor despliega sus funciones técnico pedagógicas y didácticas, el dominio de los saberes específicos de la especialidad que desarrolla, la programación, organización y ejecución de sus asignaturas, su rol como tutor, la evaluación que realiza a los estudiantes, su comportamiento y el compromiso con su institución educativa, los cuales ocasionarán satisfacciones en las exigencias y de las perspectivas de los escolares y de la comunidad.

El Ministerio de Educación del Perú (2012, p. 17) determina que la buena práctica docente se exige a todo maestro del país. Es un compromiso pedagógico entre la Nación, el profesor y la comunidad junto a las ocupaciones que se espera que los educadores cumplan en periódicas fases de su formación, con el fin de alcanzar los aprendizajes de todos los escolares.

Los propósitos de la labor del profesor, según el Ministerio de Educación (2012, p. 17), precisa los siguientes fines: Instaurar una comunicación entre los que se desenvuelven en la carrera pedagógica y los estudiantes para informarse de los diferentes procesos de la educación; suscitar que los maestros analicen sobre su experiencia pedagógica, asimilen la labor que identifican a la carrera profesional y funden un enfoque participativo del

proceso de enseñanza; originar la revaloración socio-profesional de los maestros, que fortifique la imagen de profesionales competentes y perfeccionen la experiencia de la educación; guía y proporciona cohesión al esbozo y ejecución de políticas del proceso formativo, valorar, reconocer al profesional y mejorar las situaciones de trabajo del profesor.

La verificación de la labor del docente pasa por evaluarla, es así que su evaluación cumple las siguientes funciones, según Estrada, L. (2003, p. 13):

- a) La función de diagnóstico describe la labor docente en una fase establecida y precisa, que constituye el resumen de sus aciertos y errores, tal cual como se muestran en el contexto objetivo, de manera que les ayude a los directivos o coordinaciones de área, y al propio maestro valuado, de guía para la reflexión de las actividades, de habilidades y progreso profesional y personal, para que supere sus deficiencias.
- b) La función de instrucción analiza el proceso de valoración propia, y produce los principales indicadores de la labor docente. Por lo tanto, los maestros involucrados son capaces de instruirse, aprender del proceso evaluativo, agregan una nueva experiencia de aprendizaje como educadores y como individuos.
- c) La función educativa evalúa la labor docente de modo adecuado. El maestro aprecia que existe una correspondencia esencial entre los resultados de la valoración de la labor y sus motivaciones y comportamientos hacia su tarea educadora. Por lo tanto, el maestro conoce cómo es apreciada su labor profesional por la plana jerárquica, compañeros de trabajo y escolares, tiene la libertad de delinear estrategias didácticas para eliminar sus deficiencias que le han sido señaladas.
- d) La función desarrolladora es importante para los profesores evaluados, pues incrementa su proceso de madurez; es decir, el profesor es idóneo de evaluar de modo crítico y constante su labor; y, en efecto, minimiza el miedo a sus deslices y limitaciones; sino, que asimila de sus mismas acciones, y obtiene un nuevo comportamiento que le ayude a ser reflexivo de su desempeño. En consecuencia, reflexiona, concientiza y entiende que todo no lo conoce y requiere aprender; y como producto de este desarrollo de maduración, la exigencia de mejora se transforma en su quehacer profesional y personal.

Los cuatro componentes del marco del desempeño del maestro que establece el Ministerio de Educación del Perú (2012, p. 18), se circunscribe en el escenario de la experiencia del profesor que aglomera una serie de labores técnico-pedagógicas que repercuten de manera beneficiosa los aprendizajes de los escolares. En la totalidad de los componentes está implícito el factor ético en los procesos de enseñar, enfocada en la asistencia en favor del público y mejora global de los escolares.

En este escenario, el Ministerio de Educación (2012, p 18) ha distinguido cuatro dominios:

Primer dominio: Disposición para que los escolares aprendan. Consiste en planificar del trabajo pedagógico, a través del diseño de los programas curriculares, los bloques didácticos y las sesiones de clase. Este marco se refiere al saber de los contenidos pedagógico-disciplinar, al saber de la importancia de la particularidad social, cultural y cognitiva de los escolares, y a la elección de los materiales formativos, tácticas de enseñar y evaluar los aprendizajes.

- a) Segundo dominio: Enseñar para el aprender de los educandos. Es el proceso de educación con mediación didáctico-pedagógica del profesor en la mejora de una situación que contribuye a la formación, el uso de los contenidos, la motivación constante de sus educandos, la realización de diferentes métodos didácticos y de evaluación, así como el uso de recursos. Incluye el uso de distintos instrumentos para facilitar la identificación de los logros y los retos en los procesos del aprender, además de los componentes de la educación que es puntual perfeccionar.
- b) Tercer dominio: Colaboración en la gestión escolar relacionada a la sociedad. Es configurar la colectividad de aprendizaje. Para ello, se utiliza la interacción comunicativa segura con los diferentes actores de la colectividad educativa, la colaboración en la preparación, actuación y valoración de los planes educativos, así mismo el establecer de un entorno propicio en la institución. Contiene la evaluación y respeto a la sociedad y sus caracteres y la responsabilidad familiar en los resultados de los logros de aprendizaje.
- c) Cuarto dominio: Mejora profesional y la identidad del profesor. Comprende una experiencia que caracteriza los aspectos de formación y progreso del colectivo profesional de los profesores. Es la reflexión crítico-sistémico de la experiencia pedagógica, la de sus compañeros, el quehacer en equipo, la cooperación y su

cooperación en acciones en la mejora de su carrera. Contiene el compromiso en los procedimientos y los productos en los aprendizajes y el uso adecuado de los conocimientos sobre el esbozo e ejecución de las políticas de educación a nivel de la nación y de las regiones.

En las competencias para el desempeño docente, el Ministerio de Educación (2012, p. 24-41), establece lo siguiente:

- a) En la planificación para que los escolares aprendan: Competencia uno: Conocimiento y comprensión de las particularidades de todos los alumnos y sus ámbitos contextuales, el conocimiento científico-disciplinar que instruye, las orientaciones y procedimientos educativos, con el fin de originar las capacidades altas y su formación íntegra. Los desempeños que consta son la configuración de las relaciones interpersonales con todos los educandos en modo adecuado; muestra saberes actualizados y comprenden las nociones esenciales de las disciplinas de las áreas curriculares que se imparten; manifiesta saberes actuales y comprende las teorías y experiencias didáctico-pedagógicas del área a su cargo. Competencia dos: Proyecta la enseñanza con coherencia entre el aprendizaje que logran los alumnos, los procesos didáctico-pedagógicos, el uso de los medios aprovechables y la valoración, en un programa curricular en constante estudio. Los desempeños son: Dominio actualizado de los conocimientos teórico-prácticos de la pedagogía y la didáctica del área que imparte; selecciona la información para enseñar en función al aprender que la currícula del estado, la institución educativa y la sociedad indagan implementar en los escolares; delinea procesos educativos que despierten inquisición, logro y responsabilidad en los educandos, para el aprendizaje; contextualiza la enseñanza para reconocer los intereses, niveles de mejora, modos de aprender de sus educandos; inventa, elige y sistematiza recursos para los escolares como pilar de sus procesos de aprender; evalúa de modo sistemático, constante, formativo y diferenciada en correspondencia con los procesos de aprender; y delinea la continuidad y organiza las situaciones de clase y distribuye apropiadamente el tiempo.
- b) El enseñar para el aprender de los educandos, se tiene a la competencia tres: Instaurar un clima para el aprender, la concordia en democracia y el vivir de la variedad en cualesquiera de sus manifestaciones, con miras a educar pobladores interculturales con

sentido crítico. Los desempeños que posee son: Funda relaciones interpersonales con todos los educandos, fundados en la afectividad, la equidad, la cordialidad, el respeto recíproco y la cooperación; ubica su experiencia para conseguir resultados favorables en todos sus alumnos, y notifica las altas perspectivas de sus potencialidades para aprender; suscita un contexto agradable de la variedad, se manifieste y se valore con solidez y sea oportuno a fin de conseguir aprendizajes; forja interrelaciones de consideración, colaboración y apoyo de los educandos; soluciona conflictos en la interacción comunicativa con los escolares con razonamientos éticos, reglas acordadas de convivencia, simbólico-cultural y elementos pacíficos; estructura orgánicamente el salón de modo seguro, asequible y adecuado para la labor didáctica y el aprendizaje y atiende lo diverso; y reflexión crítica con sus escolares de las prácticas de discriminación y no inclusión, y ejecuta comportamientos y capacidades para hacerlas frente. Competencia cuatro: Canaliza procedimientos de enseñanza enmarcado en el saber disciplinar, usa estrategias y medios oportunos para que los escolares aprendan de modo crítico reflexivo la resolución de las dificultades relacionadas con las prácticas, con interés en ambientes culturales. El desempeño que posee son: Control en la aplicación del programa y verifica su nivel de impacto en los educandos como en el aprendizaje e introduce modificaciones oportunas y flexibles para que se adecúe a escenarios imprevistos; favorece la oportunidad para que los educandos usen los saberes en la resolución de conflictos objetivos con un comportamiento crítico-reflexivo; verifica que los escolares entiendan los fines de la clase y las perspectivas de la labor docente y desarrollo; desarrolla saberes teórico-disciplinarios de modo actualizado, riguroso y comprensible para los alumnos; desarrollen estrategias técnico-didácticos y acciones de aprendizaje que originan criticidad y creatividad en los escolares y los causen al educarse; usa medios con tecnología distinta y asequible, y la temporalidad necesaria en función de la intención de la situación de clase; y utiliza distintos planeamientos metodológicos para la atención en modo individualizado a los escolares. Competencia cinco: Evalúa continuamente los aprendizajes para la decisión y retroalimentación de los alumnos y a la colectividad educacional y cuenta con las individualidades y los ambientes culturales. Los desempeños de esta competencia son: Usa distintos metodologías que permitan valorar en modo diferenciado los estudios; diseña instrumentos para valorar el progreso de los procesos de aprender particularmente y en equipo de los escolares; organiza los resultados alcanzados en las

valoraciones que conllevan a decidir y retroalimentar oportunamente; valora los aprendizajes en función de indicadores establecidos y supera experiencias de despotismo de la autoridad; y comunica los resultados de la valoración con los escolares, la familia y plana jerárquica educativa y autoridades sociales, para forjar responsabilidades sobre sus aprendizajes.

c) La colaboración para gestionar la escuela relacionada a la sociedad: Competencia seis: Colabora con comportamiento democrático, crítico y cooperativo en la gestión de la organización y ayuda a la construcción y progreso continuo de los procedimientos de gestión para que conciba aprendizajes con indicadores cualitativos. Los desempeños que posee son la interacción entre con sus compañeros y con decisión para interrelacionar prácticas educativas, sistematizar la labor pedagógica, perfeccionar el enseñar y la construcción de modo sostenible un clima con democracia en el colegio; colabora con la gestión de las herramientas educativas, del currículo y de la planificación educativa, se involucra en modo activo en grupos de trabajo; y desarrollar, particular y conjuntamente, planes investigativos, invención pedagógica para mejorar el servicio educacional cualitativamente. Competencia siete: Establece interrelaciones de deferencia, participación y consciente con la familia, la sociedad y las escuelas del Estado y la comunidad. Beneficia el conocer y medios en los procedimientos educacionales y notificar los resultados. Los desempeños de la competencia son: Fomentar el respeto el trabajo participativo de la familia en el aprendizaje de los alumnos y reconoce las aportaciones; integrar de modo crítico los conocimientos culturales y los medios de la sociedad y su ambiente; y colabora con los padres de familia de los alumnos, representantes de la localidad y sociedad, los desafíos de su labor de maestro y proporciona información de sus progresos y consecuencias.

d) El desenvolvimiento de la profesión e identidad del maestro: Competencia ocho: Reflexiona sobre su estilo en la institución y desarrolla procedimientos de aprender incesante particular y colectivamente, para la construcción de la identidad y responsabilidad en la profesión. Los desempeños que posee son: Reflexionar de la práctica pedagógica y la institución y los procesos de aprender de los escolares; colabora en situaciones de desarrollo de la profesión relacionada con los

requerimientos de los educandos y del colegio; y colabora en generar políticas educativas de nivel de la localidad, región y nación, que exprese una opinión con conocimientos actuales, en los lineamientos de su labor profesional. Competencia nueve: Desarrolla su carrera éticamente en consideración de los derechos esenciales de los individuos, que demuestre decencia, rectitud y obligación con su ocupación en la sociedad. Los desempeños son: Procede en relación a los lineamientos de la ética del profesor y soluciona dudas reguladas en la vida escolar, interviene y decide con respeto sobre los derechos de las personas y el principio del bien superior del estudiante.

La formulación del problema general es ¿Cuál es la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desempeño docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019?, y los específicos son: (i) ¿Qué estilo de gestión pedagógica del director predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos?, (ii) ¿Qué nivel de desempeño docente predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos?, (iii) ¿Cuál es la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos?, (iv) ¿Cuál es la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos?, (v) ¿Cuál es la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos?, (vi) ¿Cuál es la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos?

El estudio se evidencia por las razones subsiguientes: Conveniencia. El estudio sirve para analizar qué estilos de gestión pedagógica aplica el director para generar desempeño adecuado en el docente durante su práctica pedagógica. Relevancia social. El estudio es relevante para la comunidad educativa porque se analiza la labor del directivo y de los profesores como los responsables de los aprendizajes de los escolares, por ello, los beneficiarios directos son los educandos. Valor teórico porque los resultados encontrados

aportan al progreso de la ciencia educacional, específicamente en la labor del maestro y el estilo de gestión pedagógica del directivo para que cumpla con sus objetivos delineados en el currículo escolar del estado. Utilidad metodológica porque se diseñará instrumentos que recabarán información sobre el estilo de gestión pedagógica que utiliza el director para fortalecer el desempeño docente. Implicancias prácticas porque se generan alternativas que coadyuven a mejorar continuamente la educación en las diversas escalas y peculiaridades del sistema educacional, que permita optimizar la labor del profesor eficiente, que logre la calidad educativa en los procesos educativos de los escolares.

El objetivo general es establecer la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desempeño docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019. Los objetivos específicos son: (i) Analizar el estilo de gestión pedagógica del director que predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, (ii) Analizar el nivel desempeño docente que predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, (iii) analizar la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos; (iv) analizar la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos; (v) analizar la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos; (vi) analizar la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desarrollo de la personalidad y la identidad docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos.

Adicionalmente, contiene la hipótesis general que plantea Existe relación significativa entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desempeño docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019; y específicas son: (i) El estilo de gestión pedagógica del director predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos es el tecnicista y sociable, (ii) El nivel de desempeño docente predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos es medio, (iii) Existe relación significativa entre

el estilo de gestión pedagógica del director con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos; (vi) existe relación significativa entre el estilo de gestión pedagógica del director con la enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos; (v) existe relación significativa entre el estilo de gestión pedagógica del director con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos; y (vi) Existe relación significativa entre el estilo de gestión pedagógica del director con la con el desarrollo de la personalidad y la identidad docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos.

II. MÉTODO

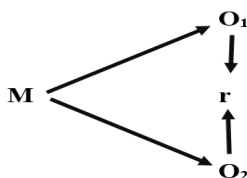
2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 165) el tipo de indagación es el no experimental, porque no existe manipulación de las categorías, definiciones, variables de hechos, que ya sucedieron sin que intervenga el estudioso. En este caso, la indagación trató de sentar la correlación entre el estilo de gestión pedagógica y la labor del profesor.

Diseño de investigación

El estudio, según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 152), es de tipo no experimental, descriptivo correlacional – transversal porque no manipula de manera arbitraria las variables. Es descriptivo debido a que mide determinados sucesos; en este caso observa las variables del estilo de gestión pedagógica del directivo y la labor docente. Es correlacional porque analiza y explica la correlación entre las variables, y expresa la dirección efectiva o no, además de mostrar la dimensión de la relación. Es transversal porque está relacionada con la temporalidad, ya que se recolectó información y se aplicó los instrumentos en un período dado. El esquema es:



M: Muestra

O1: Observación del Estilo de gestión pedagógica del director.

O2: Observación del Desempeño docente.

r: Correlación entre las variables O₁ y O₂

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLES:

Variable 1: Estilo de gestión pedagógica.

Variable 2: Desempeño docente.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estilo de gestión pedagógica del director	Forma en que el directivo ejerce sus funciones, el que gestiona su personal y sigue normas, procesos fijados y que legitiman la estructura institucional con el propósito de conseguir las metas organizacionales (Correa, Álvarez y Correa, 2010, p. 1).	Consiste en que el director utiliza diversos estilos para llevar a cabo su gestión los cuales serán medidos mediante un cuestionario.	Indiferente	Deja al grupo resolver Grupo formula su dirección Evita confrontación Deja al grupo No interviene No define acciones	Escala nominal
			Tecnicista	Aplica procedimientos Enfatiza plazos Supervisa cambios Dirige trabajo Actúa rápido	
			Sociable	Se esfuerza por el grupo Apoya los esfuerzos Involucra a los colaboradores Permite el cambio Participa en la discusión Establece metas. Promueve interacción.	
			Sinérgico	Recoge sugerencias. Grupo participa en decisiones. Interacción amistosa Prácticas en consenso.	
Desempeño docente	Es el convenio entre la Nación, los profesores y la sociedad en relación a los dominios, competencias y desempeños que los profesores del país cumplan, en periódicas fases de sus estudios profesionales, con el propósito de alcanzar los	Consiste en que el profesor delinea la enseñanza para lograr los aprendizajes, colabora en la gestión escolar y desarrollar su profesionalidad	Planificación para el aprender de los escolares	Sabe y entiende las propiedades de los escolares. Planifica la enseñanza y certifica la coherencia entre los procesos de aprender. Instaura un ambiente favorable para el aprender. Orienta el proceso de enseñar con saberes disciplinares, usa metodologías y medios.	Escala nominal

logros de aprender de los escolares (Ministerio de Educación, 2012, p. 17)

Colabora en la gestión escolar vinculada a la sociedad

Mejora la profesionalidad y la identidad del profesor

Evalúa los procesos de aprender.
Participa con comportamiento democrático, crítico y colaborativo en la gestión del colegio.
Instituye interrelaciones de deferencia, colaboración y responsabilidad.
Reflexiona sobre su práctica en el colegio.
Ejerce su carrera éticamente considerando los derechos esenciales de los individuos.

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Carrasco (2009) define como: el conjunto de todos los elementos que corresponden al escenario espacial donde se investiga (p. 237). La población se constituye por 19 docentes, que se configura de modo siguiente:

Tabla 2

Población de la institución educativa Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos

Institución educativa/ personal docente	Estudiantes		Total
	Hombres	Mujeres	
N° 00561 Docentes	13	6	19
Total	13	6	19

Muestra

Según Carrasco (2009), es una sección que representa a la población, cuyos caracteres objetivos de ella, de tal manera que los resultados logrados puedan ser generalizadas a todos los componentes que forman la población (p. 237). La muestra se configura de 19 profesores.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

La técnica en términos de Bisquera (1990) son instrumentos para buscar informaciones para su procesamiento (p. 28).

El estudio usó la técnica de la encuesta, según (Canales, F.; Alvarado, E. y Pineda, E., 1994 p. 122) es para conseguir datos acerca de las personas, sobre apreciaciones, comportamientos. Existe dos maneras para conseguir los datos información por medio de los cuestionarios” (p. 163).

Instrumentos

Según Hurtado (2000) señala que los instrumentos recolectan datos para establecer por cuáles procedimientos el investigador obtiene la información requerida para adquirir los fines propuestos (p. 164).

El cuestionario

En la investigación se utilizó como instrumento el cuestionario, según Canales, F.; Alvarado, E. y Pineda, E. (1994) que obtiene información de primera mano del investigado acerca de su fenómeno situacional. El cuestionario se emplea para recolectar datos, o puede remitirse por correo electrónico a los participantes seleccionados (p. 132).

El cuestionario de estilo de gestión pedagógica del director con 22 ítems y cuatro componentes: indiferente (6 ítems), tecnicista (5 ítems), sociable (5 ítems) y sinérgico (6 ítems). El instrumento consigna tres elecciones de respuesta: Nunca (1), a veces (2), siempre (3).

Tabla 3*Baremación de la variable de estilo de gestión pedagógica del director*

Niveles	Estilo de gestión pedagógica del director	Indiferente	Tecnicista	Sociable	Sinérgico
Bajo	22 – 36	6 – 9	5 – 8	5 – 8	6 – 9
Medio	37 – 51	10 – 14	9 – 11	9 – 11	10 – 14
Alto	52 – 66	15 – 18	12 – 15	12 – 15	15 – 18

Fuente: Elaboración propia

La segunda variable utilizó el cuestionario de desempeño docente compuesta por 40 ítems y cuatro componentes: Planificación para los procedimientos de aprender de los educandos (10 ítems), enseñar para el aprender de los escolares (19 ítems), participa en los procesos de gestión del colegio articulado a la sociedad (6 ítems) y mejora de la profesión y la identidad docente (5 ítems), y los informantes son 27 individuos entre docentes y administrativos. El cuestionario consta de tres alternativas de respuesta: Nunca (1), a veces (2), siempre (3).

Tabla 4*Baremación de la variable de desempeño docente*

Niveles	Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Bajo	40 – 66	10 – 16	19 – 31	6 – 9	5 – 8
Medio	67 – 93	17 – 23	32 – 44	10 – 14	9 – 11
Alto	94 – 120	24 – 30	45 – 57	15 – 18	12 – 15

Fuente: Elaboración propia**Validez**

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 200) refiere que es el grado del instrumento que intenta medir la variable estudiada, conforme a “voces calificadas” (p. 204).

Tabla 5*Validez de instrumentos de investigación*

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1:	1	Educador	4.7	Existe idoneidad
Estilo de gestión pedagógica del director	2	Educador	5.0	Existe idoneidad
	3	Educador	4.8	Existe idoneidad
Variable 2:	1	Educador	4.6	Existe idoneidad
Desempeño docente	2	Educador	4.6	Existe idoneidad
	3	Educador	4.7	Existe idoneidad

Fuente: Elaboración propia

Los instrumentos fueron sometidos a la apreciación de tres especialistas aludidos; los cuales asumieron el trabajo de comprobar la cohesión y congruencia de los componentes de las variables. El resultado en promedio fue de 4.7, que representa el 94% de correspondencia entre los expertos y que es válido altamente y reúne las suficientes condiciones para su empleado.

Confiabilidad

La confiabilidad está estimada mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach (Brown, 1980, p.105), cuando estos no son valorados con dicotomía. Para la evaluación de los instrumentos de estilos de gestión pedagógica del director posee una escala de fiabilidad de 80.38% y para el cuestionario de desempeño del profesor posee una escala de fiabilidad de 96.37%.

2.5 Procedimientos

El estudio se inició con el acopio de datos teóricos para plantear el problema, los referentes precedentes, la base teórica, así como los elementos dimensionales de las variables. En la ejecución, los instrumentos utilizados fueron viables y fiables. La viabilidad fue por medio de juicio de experimentados y la fiabilidad por el Alpha de

Cronbach. Asimismo, los datos obtenidos se procesaron y analizaron, a través de los estadígrafos descriptivos y relacionales, utilizando el software estadístico SPSSv25 para posteriormente generar las conclusiones y recomendaciones.

2.6 Métodos de análisis de datos

La información recolectada continuó el siguiente procedimiento estadístico descriptivo e inferencial:

Se formularon las Hipótesis Estadística:

$H_0 : \rho = 0$: No existe relación significativa entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desempeño docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019.

$H_1 : \rho \neq 0$: Existe relación significativa entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desempeño docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019.

Donde:

ρ : Es el grado de relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desempeño docente.

Se instauró una escala de confianza del $\beta = 95\%$, esto quiere decir, que el error estadístico es de 5% (α).

El coeficiente de relación de Pearson es:

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

El coeficiente de relación de Pearson utilizó las siguientes escalas:

Tabla 6

Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson

Niveles Criteriales	Estimación
Correlación negativa perfecta	- 1.00
Correlación negativa muy fuerte	- 0.90
Correlación negativa considerable	- 0.75
Correlación negativa media	- 0.50
Correlación negativa débil	- 0.10
No existe correlación alguna entre variables	0.00
Correlación positiva débil	+ 0.10
Correlación positiva media	+ 0.50
Correlación positiva considerable	+0.75
Correlación positiva muy fuerte	+0.90
Correlación positiva perfecta	+1.00

Además, se utilizó los siguientes estadígrafos:

La media aritmética se fijó de la información no agrupada, cuyo formulario es el subsiguiente:

$$\bar{x} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Dónde:

\bar{x} : Promedio

$\sum x$: Sumatoria de las calificaciones

n: Número de unidades de análisis

Desviación estándar enuncia las unidades de mediación de la disposición en relación de su media.

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

Coefficiente de variación midió a un grupo homogéneo u heterogéneo de una población, en un régimen porcentual.

$$CV = \frac{s}{x} \times 100$$

La información fue tabulada y se construyeron figuras de acuerdo al modelo del estudio.

2.7 Aspectos éticos

En el factor ético se mantuvo en secreto a los docentes informantes, es un estudio novedoso que contó con el permiso de los directivos y profesores del colegio; no hubo juzgamientos de las afirmaciones que ofrecieron los profesores; se asignó en la bibliografía a todos los autores que contribuyeron con los fundamentos teórico-científico.

III. RESULTADOS

Primer objetivo específico:

Analizar el estilo de gestión pedagógica del director que predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos.

Tabla 7

Estilo de gestión pedagógica del director que predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos

Niveles	Indiferente		Tecnicista		Sociable		Sinérgico	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	1	5.3	2	10.5	3	15.8	2	10.5
Medio	18	94.7	2	10.5	6	31.6	9	47.4
Alto	0	-	15	78.9	10	52.6	8	42.1
Total	19	100	19	100	19	100	19	100

Fuente: SPSS. v25. Elaboración propia 2019

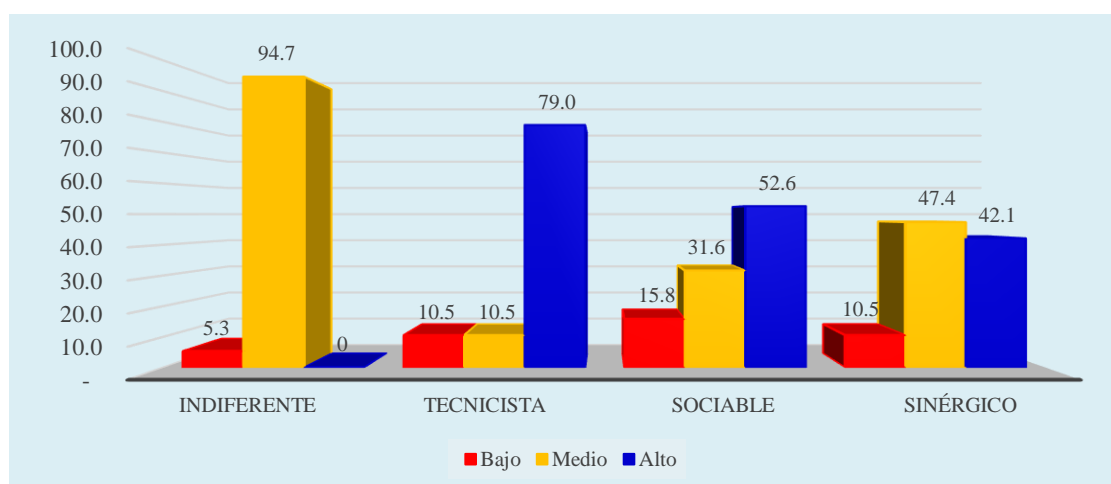


Figura 1. *Estilo de gestión pedagógica del director que predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos*

Fuente: SPSS. v25. Elaboración propia 2019.

Interpretación

En la tabla 7 y figura 1 se observa que los profesores perciben que el estilo pedagógico indiferente del director es bajo en un 5.3% (1 docente) y medio en un 94.7% (18 docentes); el estilo tecnicista es bajo y medio en un 10.5% (2 docentes) y alto en un 79% (15 docentes); el estilo sociable es bajo en un 15.8% (3 docentes) y medio en un 31.6% (6 docentes) y alto en un 52.6% (10 docentes); y el estilo sinérgico es bajo en un 10.5% (2 docentes) y medio en un 47.4% (9 docentes) y alto en un 42.1% (8 docentes). Esto quiere decir, que los estilos que predominan son el tecnicista y sociable.

Segundo objetivo específico:

Analizar el nivel desempeño docente que predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos

Tabla 8

El nivel desempeño docente que predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos

Nivel de desempeño docente	n°	%
Bajo (40-66)	2	10.5
Medio (67-93)	11	57.9
Alto (94-120)	6	31.6
Total	19	100.0

Fuente: SPSS. v25. Elaboración propia 2019.

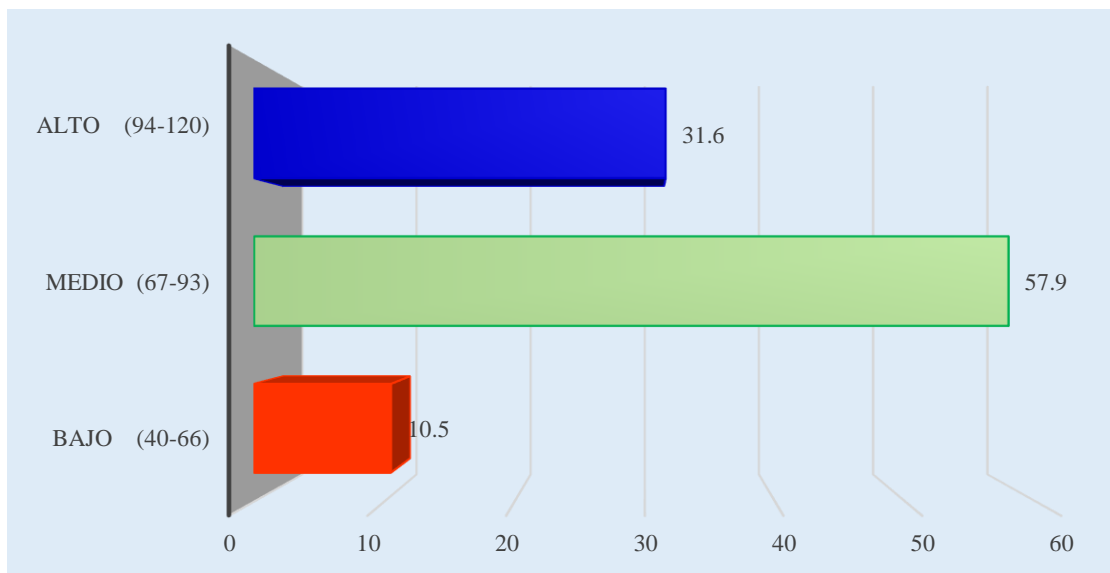


Figura 2. *El nivel desempeño docente que predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos.*

Fuente: SPSS. v25. Elaboración propia 2019.

Interpretación

En la tabla 8 y figura 2 se observa que el 10.5% que representa 2 profesores se hallan en la escala baja en la labor del maestro, el 57.9% que simboliza 11 maestros se localizan en la escala media, y el 31.6% que constituye 6 profesores se localizan en la escala alta; esto quiere decir que predomina el nivel medio en desempeño docente.

Tercer objetivo específico:

Analizar la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos.

Tabla 9

Relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”-Yorongos

		Estilo de gestión pedagógica del director.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
Estilo de gestión pedagógica del director	Correlación de Pearson	1	,246
	Sig. (bilateral)		,309
	N	19	19
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	,246	1
	Sig. (bilateral)	,309	
	N	19	19

Fuente: SPSS. v25. Elaboración propia 2019.

Interpretación

En la tabla 9 observamos la inexistencia de una relación con significación entre el estilo de gestión pedagógica del directivo con la preparación para el aprender de los escolares en la escuela “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, porque “p” es superior al 5% ($0.309 > 0.05$). También, se logró una relación positiva débil (0.246).

Asimismo, el 68.4% (13 docentes) tienen una escala media en la planificación del aprender para los escolares, seguido de un nivel alto 26.3% (5 docentes) y bajo el 5.3% (1 docente). Con una media de 22.2 ± 4.6 y bajo grado de variación 9.2%.

Se nota que el desempeño del docente en las competencias sabe y entiende las características de los escolares, así como planea el proceso de enseñar y garantizar la coherencia entre los aprendizajes es medio.

Cuarto objetivo específico:

Analizar la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos.

Tabla 10

Relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”-Yorongos

		Estilo de gestión pedagógica del director.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
Estilo de gestión pedagógica del director	Correlación de Pearson	1	,096
	Sig. (bilateral)		,695
	N	19	19
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	,096	1
	Sig. (bilateral)	,695	
	N	19	19

Fuente: SPSS. v25. Elaboración propia 2019.

Interpretación

En la tabla 10 observamos la inexistencia de una relación con significancia entre el estilo de gestión pedagógica del directivo con el enseñar para el aprender de los escolares en la escuela “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, porque el valor de “p” está por encima del 5% ($0.695 > 0.05$). Asimismo, la relación es positiva débil (0.096).

Asimismo, el 52.6% (10 docentes) tienen un nivel medio en cuanto a la enseñanza para el aprender de los escolares, seguido de un nivel alto 31.6% (6 docentes) y bajo el 15.8% (3 docentes). Con un promedio del 41.8 ± 8.9 y bajo grado de variación 18%.

Notando que el desempeño del profesor en las competencias de crear un ambiente favorable para el aprender, crear los procesos de enseñar con saberes disciplinares, uso metodológico y medios de evaluación permanente del aprendizaje, es medio.

Quinto objetivo específico:

Analizar la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos

Tabla 11

Relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”-Yorongos

		Estilo de gestión pedagógica del director.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
Estilo de gestión pedagógica del director.	Correlación de Pearson	1	,456*
	Sig. (bilateral)		,050
	N	19	19
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Correlación de Pearson	,456*	1
	Sig. (bilateral)	,050	
	N	19	19

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

Fuente: SPSS. v25. Elaboración propia 2019.

Interpretación

En la tabla 11 observamos la existencia de una relación con significancia entre el estilo de gestión pedagógica del directivo con la colaboración en la gestión del colegio articulado a la sociedad en la escuela “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, porque el valor de “p” está por debajo al 5% ($0.456 < 0.05$). Aparte de que, la relación es positiva media (0.050).

Asimismo, el 47.4% (9 docentes) tienen una escala media en la colaboración en la gestión del colegio articulado a la sociedad, seguido de un nivel alto 36.8% (7 docentes) y bajo el 15.8% (3 docentes). Con un promedio del 13.5 ± 3.5 y bajo grado de variación de 7.2%.

Se nota que el desempeño del docente en las competencias de participación con comportamiento democrático, crítico y colaborativo en la gestión del colegio e instaura interrelaciones de deferencia, cooperación y compromiso con los familiares, sociedad y la colectividad civil es medio.

Sexto objetivo específico:

Analizar la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desarrollo de la personalidad y la identidad docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos.

Tabla 12

Relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desarrollo de la personalidad y la identidad docente en la I.E. “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”- Yorongos

		Estilo de gestión pedagógica del director.	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Estilo de gestión pedagógica del director	Correlación de Pearson	1	,507*
	Sig. (bilateral)		,027
	N	19	19
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Correlación de Pearson	,507*	1
	Sig. (bilateral)	,027	
	N	19	19

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

Fuente: SPSS. v25. Elaboración propia 2019.

Interpretación

En la tabla 12 observamos la existencia de una relación con significancia entre el estilo de gestión pedagógica del directivo con el progreso en la profesión y la identidad del maestro en el colegio “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, porque el valor de “p” es menor al 5% ($0.027 < 0.05$). Al mismo tiempo, la relación es positiva media (0.507).

Asimismo, el 47.4% (9 docentes) tienen una escala media en el desarrollo de la profesión y la identidad del maestro, seguido de una escala alta de 42.1% (8 docentes) y bajo el 10.5% (2 docentes). Con un promedio del 11.8 ± 2.9 y bajo grado de variación de 5.9%. Se nota que el desempeño del docente en las competencias de reflexión sobre la práctica y experiencia institucional, así como el ejercer su carrera profesional desde una ética de deferencia a los derechos esenciales de los individuos es entre medio y alto aproximadamente.

Objetivo general

Establecer la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desempeño docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019

Tabla 13

Relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desempeño docente en la I.E. “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”-Yorongos

		Estilo de gestión pedagógica del director	Desempeño docente
Estilo de gestión pedagógica del director	Correlación de Pearson	1	,279
	Sig. (bilateral)		,248
	N	19	19
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,279	1
	Sig. (bilateral)	,248	
	N	19	19

Fuente: SPSS. v25. Elaboración propia 2019.

Interpretación

En la tabla 13 observamos la inexistencia de una relación con significancia entre el estilo de gestión pedagógica del directivo con la labor docente en la escuela “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019, porque el valor de “p” es mayor al 5% ($0.248 > 0.05$). También, la relación es positiva débil (0.279). Así mismo, el 47.4% (9 docentes) manifestaron que los estilos de gestión pedagógica de parte del director son de nivel medio, seguido del 42.1% (8 docentes) que afirman que es alto y el 10.5% (2 docentes) bajo. Con una media de 49.5 ± 7.9 y bajo grado de variación de 15.9%.

Notando que, la información de parte de los docentes sobre los estilos de gestión pedagógica que desarrolla el director en sus dimensiones de indiferente, tecnicista, sociable y sinérgico en su mayoría es medio, con aproximación a alto. En igual forma, el 63.2% de los docentes (12 de ellos), presentan un nivel medio respecto a su desempeño, seguido de un nivel alto en un 26.3% (5 docentes) y el 10.5% (2 de ellos) en nivel bajo. Con una media de 89.2 ± 18.2 y alto grado de variación de 36.8%. Teniendo que, la preparación del docente para los procesos de aprender de los escolares, el enseñar para el aprender, la colaboración en la gestión del colegio y el desarrollo de su profesionalidad es medio.

IV. DISCUSIÓN

El estilo pedagógico del director que predomina fue el tecnicista que está asociado al estilo autoritario y sociable al participativo, pero que no cumple metas, estos son parecidos a los descubiertos por Zarate, D. (2011) y Sandoval, M. (2019) al manifestar que los docentes están de conforme con el modo autocrático, democrático, coercitivo y exigente del directivo para que cumpla sus metas; y el desempeño docente que se presenta es medio, cuyos resultados son similares a Martos (2018) y Sandoval, M. (2019) quienes sostienen que se presentaron de forma regular.

El estilo de gestión pedagógica del directivo se articula con la labor del maestro en el componente planificar el aprender de los escolares en la escuela “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos”-Yorongos se logró un coeficiente de relación positiva débil ($r = 0.246$) y sus competencias sabe y entiende los rasgos de los estudiantes, así como planea la enseñanza y certifica la pertinencia entre los aprendizajes es medio; en el componente enseñar para el aprender de los escolares se alcanzó un coeficiente de relación positiva débil ($r = 0.096$) y sus competencias de crear un entorno que beneficie el aprender, innovar el proceso de enseñar con autoridad los saberes disciplinares, empleo de metodologías, recursos y valuación permanente de los aprendizajes, es medio. En síntesis, no existe una relación significativa. Estos resultados concuerdan con los reportados por Mestanza, S. (2017), al sostener la inexistencia una relación con significatividad entre el liderazgo del directivo con la labor profesional de los maestros.

El estilo de gestión pedagógica del directivo y su relación con la labor docente en el componente colabora en la gestión del colegio articulada a la sociedad adquirió una correlación positiva media ($r = 0.050$) y sus competencias cooperativas con comportamiento democrático, crítico y colaborativo en la gestión del colegio e instaura lazos de deferencia, apoyo y responsabilidad con la familia, sociedad civil es medio; en la dimensión mejora la personalidad e identidad del maestro se consiguió una correlación positiva media ($r = 0.507$) y sus competencias de reflexiona sobre la experiencia institucional, así como el ejercer su carrera profesional desde una ética de consideración de los derechos esenciales de las individuos es entre medio y alto aproximadamente. En síntesis, existe una relación significativa. Estos resultados son

similares a los conseguidos por Acuña, A. y Bolívar, C. (2019), al indicar que el liderazgo de los directivos involucra un dinamismo encaminado hacia la promoción y desarrollo de su gestión. Igualmente, Zarate, D. (2011), cuando señala la presencia de una interrelación aceptable entre el tipo de líder directivo y la labor del maestro. Asimismo, Martínez, M. (2014), afirmó que el tipo de líder aplicado por el directivo es importante porque influye en la labor del profesor.

El estilo de gestión pedagógica del directivo y su relación con la labor docente consiguió una correlación positiva débil ($r = 0.279$), pues no existe una relación significativa. Se nota que la información de parte de los docentes sobre los estilos de gestión pedagógica que desarrolla el director en sus dimensiones de indiferente, tecnicista, sociable y sinérgico en su mayoría es medio; y la labor del maestro que comprende las competencias de planificación del docente para los procesos de aprender de los escolares, el enseñar para aprender, la colaboración de la gestión escolar y la mejora profesional es medio. Estos resultados se aproximan a los encontrados por Luza, A. (2017), al expresar que los estilos de gestión repercuten en la organización del aprendizaje, en la cultura de aprendizaje, en la claridad estratégica y en el aprendizaje en equipo; de igual manera, Martos, R. (2018), al argumentar que el liderazgo del directivo se articula con significancia con la labor del profesor; y finalmente, Sandoval, M. (2019), al manifestar que la correspondencia entre estilo de gestión del directivo con la labor del maestro es significativa.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. El estilo de gestión pedagógica del directivo con la labor docente en la escuela “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019, no se relacionan significativa, porque se logró un coeficiente de relación positiva débil ($r = 0.279$).
- 5.2. Los estilos pedagógicos del director que predominan en la escuela “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos con niveles altos son el Tecnícista con un 79% y el sociable con un 52.6% y con niveles medio aparecen el indiferente con un 94.7% y el sinérgico con un 47.4%.
- 5.3. El nivel desempeño docente que predomina en la escuela “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos es medio con un 57.9%.
- 5.4. El estilo de gestión pedagógica del director y la planificación para los procesos de aprender de los escolares en la escuela “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos no se relacionan significativamente, puesto que logró una correlación positiva débil ($r = 0.246$).
- 5.5. El estilo de gestión pedagógica del director y la enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos no se relacionan significativamente, pues logró una correlación positiva débil ($r = 0.096$).
- 5.6. El estilo de gestión pedagógica del directivo y la colaboración en la gestión del colegio articulado a la sociedad se relacionan significativamente porque se alcanzó una corelación positiva media ($r = 0.050$).
- 5.7. El estilo de gestión pedagógica del directivo y mejora en la carrera profesional y la identidad del maestro se relacionan significativamente, pues se consiguió una corelación positiva media ($r = 0.507$).

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. A los directivos mejorar sus estilos de gestión escolar para gestionar el desempeño de los maestros en los colegios.
- 6.2. A los directivos capacitarse en estilos de gestión escolar sinérgica para reducir los estilos: indiferente y tecnicista.
- 6.3. A los profesores de los colegios secundarios mejorar su labor docente para lograr aprendizajes importantes en los escolares, a través de una práctica pedagógica eficiente.
- 6.4. A los docentes establecer estrategias para la planificación para los procesos de aprender de los escolares en las escuelas.
- 6.5. A los docentes establecer estrategias para los procesos de enseñar para el aprender en las escuelas.
- 6.6. A los docentes establecer prácticas pedagógicas para la colaboración en la gestión escolar relacionada a la colectividad en los centros educativos.
- 6.7. A los docentes capacitarse en la escuela relacionada de la sociedad en los colegios.

REFERENCIAS

- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. (Tesis de maestría). Corporación Universidad de la Costa. Barranquilla, Colombia. Recuperado de: <http://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5172>
- Bastías, M. (2013). *Estilos de gestión pedagógica presentes en profesores de escuelas de la Región Metropolitana*. Estudios pedagógicos (Valdivia), 39(2), 7-24. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052013000200001>
- Bisquerra, J. (1999). *Métodos de investigación educativa*. Guía Práctica. Barcelona.
- Bolívar, A. (2015). *Evaluar el Liderazgo Pedagógico de la Dirección Escolar. Revisión de Enfoques e Instrumentos*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 2015, 8(2), 15-39. ISSN: 1989-0397. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5308046.pdf>.
- Brown, F. (1980). *Principios de la medición en psicología y educación*. México: Editorial El Manual Moderno.
- Canales, F.; Alvarado, E. y Pineda, E (1994). *Metodología de investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud*. Segunda edición.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Correa, Álvarez y Correa (2008). *Mi estilo de gestión*. Colombia-Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó. Recurado de: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/20miestilodegestion.pdf>
- De La Cruz, E. (2017). *Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística*. Propósitos y Representaciones, 5(2), 321-357. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>
- Estrada, L. (2003). *El desempeño docente*. Venezuela: Universidad de Carabobo – Facultad de Ciencias de la Educación.
- Gamarra, I. (2011). *Estilos de gestión de los directivos y su relación con la calidad de la conducción de las instituciones educativas de ex variante técnica de la UGEL N° 03 de Lima*. (Tesis de maestría). Unidad de Post-Grado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: Mc Graw Hill Interamericana S.A.

- Hidalgo, B., & Orbegoso, V. (2019). *Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente*. LEX, 17(23), 361-376. Recuperado de: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682/1826> doi: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>
- Hurtado, J. (2000). *El Proyecto de Investigación*. Segunda edición. Caracas, Venezuela.
- Ley N° 28044 (2003). *Ley general de educación*. Gobierno del Perú.
- Luza, A. (2017). *Estilos de gestión en el aprendizaje organizacional de la Institución Educativa Parroquial Nuestra Señora de Copacabana, Rímac-2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Martínez, M. (2014). *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 – 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Abierta, Republica Bolivariana de Venezuela. Recuperado de: <http://biblio.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t39417.pdf>
- Martos, R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de La Vega. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Aprobada con Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED. Lima.
- Pacheco, T., Ducoing, P., Navarro, M. (2010). *La gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación*. Venezuela: Universidad de Carabobo. Recuperado de: http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista78_S2A4ES.pdf
- Pérez, E. (2017). *Estilos de liderazgo docente y su influencia con la gestión pedagógica en las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Acostambo de Pampas Huancavelica*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Huánuco, Perú.
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemezia Portillo y José*

Cecilio del valle, Municipio del Distrito Central. Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán”. Tegucigalpa, Guatemala. Recuperado de: <http://www.cervantesvirtual.com/obra/el-liderazgo-pedagogico-en-los-procesos-de-gestion-educativa-en-los-centros-de-educacion-basica-juan-ramon-molina-las-americas-nemecia-portillo-y-jose-cecilio-del-valle-municipio-del-distrito-central/>

Rivera, J. y Cavazos, J. (2015). *La importancia de la gestión y el liderazgo escolar en las instituciones de Educación Media Superior Tecnológica (CETIS y CBTIS) del estado de Tlaxcala*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo ISSN 2007 – 7467. Vol. 6, Núm. 11 Julio - diciembre 2015 RIDE. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5280215.pdf>.

Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares en Lima* (Tesis en maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado desde: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5786/ROMERO_HUAMAN_ALEXANDER_EVALUACION_DOCENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, H. y Reyes, C. (1984). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial INIDE.

Sánchez, I. (2007). *Los estilos de dirección y liderazgo en el área de gestión humana: Un proceso de caracterización*. Cuadernos de Administración /Universidad del Valle /N O.38 /jun.-dic. Recuperado: <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/2156/2/LOS%20ESTILOS%20DE%20DIRECCION.pdf>

Sandoval, M. (2019). *Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa del nivel primario N° 00537 “Matilde Del Águila Velásquez” de la ciudad de Rioja en el año 2014*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto. San Martín, Perú.

Valles, M. y otros (2017). *Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias*. Bogotá: Editorial Politécnico Grancolombiano, Panorama.

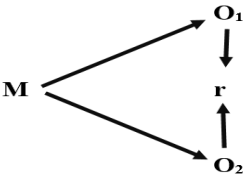
Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Anexos

Matriz de consistencia

Título: Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desempeño docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué estilo de gestión pedagógica del director predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos? ¿Qué nivel de desempeño docente predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos? ¿Cuál es la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos? ¿Cuál es la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la enseñanza para el aprendizaje en la</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desempeño docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Analizar el estilo de gestión pedagógica del director que predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos. Analizar el nivel desempeño docente que predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos. Analizar la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos. Analizar la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la enseñanza para el aprendizaje en la</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desempeño docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos, Rioja, 2019</p> <p>Hipótesis específicas El estilo de gestión pedagógica del director predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos es el tecnicista y sociable. El nivel de desempeño docente predomina en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos es medio Existe relación significativa entre el estilo de gestión pedagógica del director con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos. Existe relación significativa entre el estilo de gestión pedagógica del director con la enseñanza para el aprendizaje en la</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario de estilos de gestión pedagógica Cuestionario de desempeño docente</p>

<p>institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos?</p>	<p>institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos.</p> <p>Analizar la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos.</p> <p>Analizar la relación entre el estilo de gestión pedagógica del director con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos.</p>	<p>institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos.</p> <p>Existe relación significativa entre el estilo de gestión pedagógica del director con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos.</p> <p>Existe relación significativa entre el estilo de gestión pedagógica del director con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa “Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos” de Yorongos.</p>																																	
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																																	
<div style="text-align: center;">  </div> <p>M: Muestra. O₁: Estilo de gestión pedagógica del director. O₂: Desempeño docente. r: Relación entre variables</p>	<p>Población</p> <table border="1" data-bbox="745 836 1182 1059"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Institución educativa</th> <th colspan="2">Docentes</th> </tr> <tr> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos</td> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> </tbody> </table>	Institución educativa	Docentes		Hombres	Mujeres	Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos	13	6	Total	13	6	<table border="1" data-bbox="1256 802 1749 1315"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th colspan="2">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Estilo de gestión pedagógica del director</td> <td colspan="2">Indiferente</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Tecnista</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Sociable</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Sinérgico</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Desempeño docente</td> <td>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Enseñanza para el aprendizaje</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones		Estilo de gestión pedagógica del director	Indiferente		Tecnista		Sociable		Sinérgico		Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Institución educativa	Docentes																																		
	Hombres	Mujeres																																	
Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos	13	6																																	
Total	13	6																																	
Variables	Dimensiones																																		
Estilo de gestión pedagógica del director	Indiferente																																		
	Tecnista																																		
	Sociable																																		
	Sinérgico																																		
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes																																		
	Enseñanza para el aprendizaje																																		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad																																		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente																																		

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de estilos de gestión pedagógica del director

DATOS GENERALES

Institución educativa :

Sección :

Sexo : Edad :

Años de experiencia :

Objetivo: La encuesta busca información acerca del estilo de gestión pedagógica que utiliza el director y/o directora en la institución educativa que dirige.

Instrucciones:

Estimado(a) profesor(a): Lee detenidamente cada ítem y marca con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente.

ESTILOS DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
	Indiferente			
1.	<i>El director y/o directora deja que el grupo resuelva sus problemas.</i>	()	()	()
2.	<i>El director y/o directora permite que el grupo formule su propia dirección</i>	()	()	()
3.	<i>El director y/o directora evita la confrontación.</i>	()	()	()
4.	<i>El director y/o directora deja al grupo solo.</i>	()	()	()
5.	<i>El director y/o directora no interviene intencionalmente.</i>	()	()	()
6.	<i>El director y/o directora toma una acción definida</i>	()	()	()
	Tecnicista			
7.	<i>El director y/o directora enfatiza la aplicación de procedimientos uniformes.</i>	()	()	()
8.	<i>El director y/o directora enfatiza los plazos y las tareas.</i>	()	()	()
9.	<i>El director y/o directora supervisa cambios estrechamente.</i>	()	()	()
10.	<i>El director y/o directora dirige el trabajo de modo definido</i>	()	()	()
11.	<i>El director y/o directora actúa rápidamente para corregir y redirigir.</i>	()	()	()
	Sociable			
12.	<i>El director y/o directora se esfuerza para que el grupo se sienta bien.</i>	()	()	()
13.	<i>El director y/o directora apoya los esfuerzos del grupo.</i>	()	()	()
14.	<i>El director y/o directora involucra a los colaboradores en la toma de decisiones.</i>	()	()	()
15.	<i>El director y/o directora permite que el grupo implemente el cambio.</i>	()	()	()
16.	<i>El director y/o directora participa en la discusión del problema apoyando a los colaboradores.</i>	()	()	()
	Sinérgico			
17.	<i>El director y/o directora establece metas a alcanzar con los trabajadores docentes y administrativos.</i>	()	()	()
18.	<i>El director y/o directora promueve la interacción y las responsabilidades.</i>	()	()	()
19.	<i>El director y/o directora recoge sugerencias del grupo, pero dirige el cambio.</i>	()	()	()

20.	<i>El director y/o directora logra que el grupo participe en las decisiones</i>	()	()	()
21.	<i>El director y/o directora establece una interacción amistosa para la consecución de desempeños.</i>	()	()	()
22.	<i>El director y/o directora examina incorporar prácticas innovadoras en consenso.</i>	()	()	()

¡Gracias por su colaboración!

Niveles	Estilo de gestión pedagógica del director	Indiferente	Tecnicista	Sociable	Sinérgico
Bajo	22 – 36	6 – 9	5 – 8	5 – 8	6 – 9
Medio	37 – 51	10 – 14	9 – 11	9 – 11	10 – 14
Alto	52 – 66	15 – 18	12 – 15	12 – 15	15 – 18

Cuestionario de desempeño docente

DATOS GENERALES

Institución educativa :

Sección :

Sexo : Edad :

Años de experiencia :

Objetivo: La encuesta busca información acerca del desempeño docente que realizan los profesores de la institución educativa.

Instrucciones:

Estimado(a) profesor(a): Lee detenidamente cada ítem y marca con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente.

		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Conoce y comprende las características los estudiantes			
	1. <i>El/la docente demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.</i>	()	()	()
	2. <i>El/la docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.</i>	()	()	()
	3. <i>El/la docente demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.</i>	()	()	()
	Planifica la enseñanza y garantiza la coherencia entre los aprendizajes			
	4. <i>El/la docente elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.</i>	()	()	()
	5. <i>El/la docente selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.</i>	()	()	()
	6. <i>El/la docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</i>	()	()	()
	7. <i>El/la docente contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.</i>	()	()	()
	8. <i>El/la docente crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.</i>	()	()	()
9. <i>El/la docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.</i>	()	()	()	

	10. <i>El/la docente diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.</i>	()	()	()
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Crea un clima propicio para el aprendizaje			
	11. <i>El/la docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</i>	()	()	()
	12. <i>El/la docente orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</i>	()	()	()
	13. <i>El/la docente promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.</i>	()	()	()
	14. <i>El/la docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.</i>	()	()	()
	15. <i>El/la docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</i>	()	()	()
	16. <i>El/la docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</i>	()	()	()
	17. <i>El/la docente reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.</i>	()	()	()
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares, usa estrategias y recursos			
	18. <i>El/la docente controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.</i>	()	()	()
	19. <i>El/la docente propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</i>	()	()	()
	20. <i>El/la docente constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</i>	()	()	()
	21. <i>El/la docente desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</i>	()	()	()
	22. <i>El/la docente desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</i>	()	()	()
	23. <i>El/la docente utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</i>	()	()	()
	24. <i>El/la docente maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</i>	()	()	()
	Evalúa el aprendizaje			
	25. <i>El/la docente utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.</i>	()	()	()
	26. <i>El/la docente elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</i>	()	()	()
	27. <i>El/la docente sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</i>	()	()	()
	28. <i>El/la docente evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</i>	()	()	()
	29. <i>El/la docente comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</i>	()	()	()
	30.			

PARTICIPA EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Participa con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela			
	31. <i>El/la docente interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</i>	()	()	()
	32. <i>El/la docente participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.</i>	()	()	()
	33. <i>El/la docente desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</i>	()	()	()
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad			
	34. <i>El/la docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</i>	()	()	()
	35. <i>El/la docente integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</i>	()	()	()
36. <i>El/la docente comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</i>	()	()	()	
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional			
	37. <i>El/la docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</i>	()	()	()
	38. <i>El/la docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</i>	()	()	()
	39. <i>El/la docente participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</i>	()	()	()
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas			
	40. <i>El/la docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.</i>	()	()	()
	41. <i>El/la docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</i>	()	()	()

¡Gracias por su colaboración!

Niveles	Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Bajo	40 – 66	10 – 16	19 – 31	6 – 9	5 – 8
Medio	67 – 93	17 – 23	32 – 44	10 – 14	9 – 11
Alto	94 – 120	24 – 30	45 – 57	15 – 18	12 – 15

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Rafael Rodríguez López.
 Institución donde labora : N° 00623 –Azunguillo, Segunda Jerusalén.
 Especialidad : Educación: Matemática.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de estilos de gestión pedagógica del director.
 Autor del instrumento : Mercedes Flores Santillan.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niños y niñas.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Estilos de gestión pedagógica del director, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estilos de gestión pedagógica del director.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición respecto a la variable: Estilos de gestión pedagógica del director, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las variables, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estilos de gestión pedagógica del director.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando tiene un puntaje mínimo de 41" Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido y está apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tarapoto, 4 de noviembre de 2019.



Sello Personal y Firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Wilson Ricardo Quevedo Ortiz.
 Institución donde labora : Dirección Regional de Educación.
 Especialidad : Educación: Matemática.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de estilos de gestión pedagógica del director.
 Autor del instrumento : Mercedes Flores Santillan.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niños y niñas.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Estilos de gestión pedagógica del director, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estilos de gestión pedagógica del director.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición respecto a la variable: Estilos de gestión pedagógica del director, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las variables, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estilos de gestión pedagógica del director.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido y está apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 4 de noviembre de 2019.



Sello Personal y Firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Fausto Saavedra Hoyos.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.
 Especialidad : Educación: Ciencias Sociales.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de estilos de gestión pedagógica del director.
 Autor del instrumento : Mercedes Flores Santillan.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niños y niñas.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Estilos de gestión pedagógica del director, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estilos de gestión pedagógica del director.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición respecto a la variable: Estilos de gestión pedagógica del director, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las variables, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estilos de gestión pedagógica del director.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					4,8	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando tiene un puntaje mínimo de 41" Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido y está apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,8

Tarapoto, 4 de noviembre de 2019.

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
Escuela Profesional de Educación Inicial
DIRECCIÓN
Lic. M.Sc. FAUSTO SAAVEDRA HOYOS
DIRECTOR
Sello Personal y Firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Carlos Alberto Flores Cruz.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.
 Especialidad : Educación: Lengua y literatura.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño docente.
 Autor del instrumento : Mercedes Flores Santillan.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niños y niñas.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño docente, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño docente.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición respecto a la variable: Desempeño docente, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las variables, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño docente.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido y está apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,6

Tarapoto, 4 de noviembre de 2019.


 M. Sc. Carlos Alberto Flores Cruz
 Reg. 2316804870

Sello Personal y Firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Rossana Rocío Salvatierra Juro.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.
 Especialidad : Educación Inicial.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño docente.
 Autor del instrumento : Mercedes Flores Santillan.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niños y niñas.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño docente, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño docente.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición respecto a la variable: Desempeño docente, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las variables, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño docente.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						4,6

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando tiene un puntaje mínimo de 41" Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido y está apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,6

Tarapoto, 4 de noviembre de 2019.


 Mg. Rossana Rocío Salvatierra Juro
 Reg. 2309896061

Sello Personal y Firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Fausto Saavedra Hoyos.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.
 Especialidad : Educación: Ciencias Sociales.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño docente.
 Autor del instrumento : Mercedes Flores Santillan.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niños y niñas.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño docente, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño docente.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición respecto a la variable: Desempeño docente, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las variables, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño docente.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						4,7

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando tiene un puntaje mínimo de 41" Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

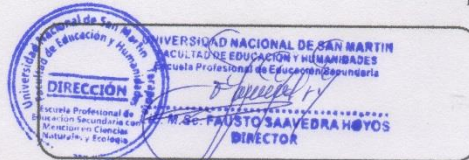
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido y está apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:



4,7

Tarapoto, 4 de noviembre de 2019.



Sello Personal y Firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

	<p>DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL RIOJA</p> <p>IE WILFREDO E. PONCE CHIRINOS-YORONGOS 2° puesto Nacional Juegos Florales 2015 "CON BONO ESCUELA" 1° puesto Reg. En Manejo del "SOFTWARE ENGLISH DISCOVERIES" Ganadores del Concurso Eonegocios Escolares de la Región San Martín 2017</p>	
CREADO CON R.D. USE-RIOJA N° 067 DEL 15 DE ABRIL DE 1990		C.M. 0707653
"EDUCAR, ACTUAR Y TRANSFORMAR"		

AUTORIZACIÓN


La Directora de la institución educativa "Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos" de Yorongos, Rioja, quien suscribe,

AUTORIZA:

A la profesora MERCEDES FLORES SANTILLAN a aplicar sus instrumentos de recolección de datos como requisito para el desarrollo de su tesis de maestría denominada: *Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa "Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos" de Yorongos, Rioja, 2019*, por lo cual, se pide que se le brinde las facilidades pertinentes.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado; para los fines correspondientes.

Yorongos, 11 de noviembre de 2019.



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL RIOJA
IE WILFREDO E. PONCE CHIRINOS
YORONGOS

Karym Snyth Chauca Gómez
DIRECTORA (a)
DNI-1012132856

Autorización de publicación de tesis al repositorio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Flores Santillan Mercedes

D.N.I. : 16786771

Domicilio : Jr. Santo Toribio 1308, Rioja

Teléfono : Fijo : 42 591421

Móvil : 952875237

E-mail : mechitaflres4@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Flores Santillan Mercedes

Título de la tesis:

Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa "Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos" de Yorongos, Rioja, 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Sí autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha: 11 de marzo de 2020.

Acta de aprobación de originalidad



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Mag LISETTE KAREM CASAVERDE CARMONA, ha revisado la tesis de la estudiante Br. FLORES SANTILLÁN MERCEDES “ESTILO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA WILFREDO EZEQUIEL PONCE CHIRINOS 2019” constato que la misma tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 24 de febrero del 2020


Lisette K. Casaverde Carmona
PSICOLOGA
CP&P 8159

Informe de originalidad del Turnitin

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

¹ Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa "Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos" de Yorongos, Rioja, 2019

² TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con mención en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Flores Santillan, Mercedes (ORCID: 0000-0003-0536-122X)

ASESOR:

Mg. Casaverde Carmona, Lisette (ORCID: 0000-0002-9573-6365)

³ LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TARAPOTO – PERÚ

2020

Match Overview

19%

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	11%	>
2	Submitted to Universid... Student Paper	3%	>
3	repositorio.uigv.edu.pe Internet Source	1%	>
4	repositorio.usanpedro... Internet Source	1%	>
5	Submitted to Universid... Student Paper	1%	>
6	Submitted to Universid... Student Paper	<1%	>
7	www.mspas.gob.sv Internet Source	<1%	>
8	docplayer.es Internet Source	<1%	>
9	cybertesis.unmsm.edu... Internet Source	<1%	>

Autorización final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE LA UNIDAD DE POSGRADO

Dra. Rosa Mabel Contreras Julián

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Bach. Mercedes Flores Santillan

INFORME TÍTULADO:

Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa "Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos" de Yorongos, Rioja, 2019

PARA OBTENER EL GRADO DE: Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 9 de enero de 2020.

NOTA O MENCIÓN: Unanimidad



Rosa Mabel Contreras Julián
Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARAPOTO