

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva de la
Institución Educativa Inicial N° 164 Jean Piaget Horacio Zevallos, 2018**

Presentada por

Miriam del Pilar CRESPO VASQUEZ

Asesor

William Alberto HUAMANI ESCOBAR

Para optar al Grado Académico de
Maestro en Ciencias de la Educación
Con mención en Gestión Educativa

Lima-Perú

2018

**Desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva de la
Institución Educativa Inicial N° 164 Jean Piaget Horacio Zevallos, 2018**

Dedico esta tesis a mi esposo e hijos y por ser mi
motivo para cumplir mis metas

Reconocimientos

A Dios, A la Universidad, por la preparación y
formación brindada

A mi familia, por su apoyo constante en toda mi etapa
profesional

Tabla de contenidos

Título	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I. Planteamiento del problema	15
1.1. Determinación del problema	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivos.....	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Importancia y alcances de la investigación	19
1.5. Limitaciones de la investigación	21
Capítulo II. Marco teórico	22
2.1. Antecedentes del estudio	22
2.1.1. Antecedentes internacionales	22
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	25
2.2. Bases Teóricas	26

2.2.1. Desempeño profesional docente	26
2.2.1.1. Conceptualizaciones	26
2.2.1.2. Evaluación del desempeño docente	27
2.2.1.3. Funciones del desempeño docente.	30
2.2.2. Gestión pedagógica directiva.....	31
2.2.2.1. Gestión.....	31
2.2.2.2. Gestión pedagógica	32
2.2.2.3. Liderazgo pedagógico participativo	33
2.2.2.4. Monitoreo y acompañamiento pedagógico.....	33
2.2.2.5. Los cuatro dominios del Marco	34
2.2.2.6. Bases filosóficas, psicológicas, epistemológicas.....	36
2.3. Definición de términos básicos.....	38
Capítulo III. Hipótesis y variables	40
3.1. Hipótesis	40
3.1.1. Hipótesis general	40
3.1.2. Hipótesis específicas.....	41
3.2. Variables.....	41
3.3. Operacionalización de las variables	43
Capítulo IV. Metodología.....	45
4.1. Nivel de investigación	45
4.2. Tipo de investigación	45
4.3. Método.....	45
4.4. Diseño de la investigación.....	46
4.5. Población y muestra	47
4.5.1. Población	47

4.6. Técnicas de recolección de datos.....	48
4.6.1 Técnicas	48
4.6.2. Instrumentos	48
Selección de los instrumentos.....	49
4.7. Tratamiento estadístico e interpretación de datos.....	49
Capítulo V. Resultados	51
5.1. Validez y confiabilidad.....	51
5.1.1. Validez.....	51
5.1.2. Confiabilidad	52
5.2. Presentación y análisis de resultados.....	56
5.2.1. Nivel descriptivo	56
5.2.2. Nivel inferencial	68
5.2.3. Contraste de prueba de hipótesis	70
5.2.3.1. Hipótesis general	70
5.2.3.2. Hipótesis específicas.....	73
5.3. Discusión de resultados	85
Conclusiones.....	88
Recomendaciones	91
Referencias	92
Apéndices	96
Apéndice A. Matriz de consistencia	97
Apéndice B. Encuesta: Desempeño profesional docente	99
Apéndice C. Encuesta de: La Gestión Pedagógica Directiva.....	102
Apéndice D. Validación de expertos	105

Lista de tablas

Tabla 1. Desempeño profesional docente.....	43
Tabla 2. La gestión pedagógica directiva	44
Tabla 3. Población	47
Tabla 4. Muestra	48
Tabla 5. Promedios de juicio de expertos.....	51
Tabla 6. Criterios de confiabilidad Según George y Mallery (2003)	52
Tabla 7. Resumen del procesamiento de los casos	53
Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad.....	53
Tabla 9. Resumen del procesamiento de los casos	54
Tabla 10. Estadísticos de fiabilidad.....	54
Tabla 11. Desempeño profesional docente.....	55
Tabla 12. Gestión pedagógica directiva	55
Tabla 13. Baremo	56
Tabla 14. Análisis de frecuencia del variable desempeño profesional docente dimensión: Preparación académica.....	56
Tabla 15. Análisis de frecuencia del variable desempeño profesional docente dimensión: Enseñanza profesional.....	58
Tabla 16. Análisis de frecuencia del variable desempeño profesional docente dimensión: Participación en la comunidad	60
Tabla 17. Análisis de frecuencia del variable desempeño profesional docente dimensión: Potencialidad profesional	61
Tabla 18. Análisis de frecuencia de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión: Liderazgo participativo	63

Tabla 19. Análisis de frecuencia de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión: Procesos Curriculares.....	65
Tabla 20. Análisis de frecuencia de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión: control y monitoreo	67
Tabla 21. Prueba de normalidad	69
Tabla 22. Prueba de chi-cuadrado desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva.....	71
Tabla 23. Distribución Chi Cuadrado.....	72
Tabla 24. Prueba de chi-cuadrado desempeño profesional docente dimensión preparación académica y la gestión pedagógica directiva	74
Tabla 25. Distribución Chi Cuadrado.....	75
Tabla 26. Prueba de chi-cuadrado desempeño profesional docente dimensión Enseñanza profesional y la gestión pedagógica directiva	77
Tabla 27. Distribución Chi Cuadrado.....	78
Tabla 28. Prueba de chi-cuadrado el desempeño profesional docente dimensión participación en la comunidad y la gestión pedagógica directiva.....	80
Tabla 29. Distribución Chi Cuadrado.....	81
Tabla 30. Prueba de chi-cuadrado desempeño profesional docente dimensión Potencialidad profesional y la gestión pedagógica directiva	83
Tabla 31. Distribución Chi Cuadrado.....	84

Lista de figuras

Figura 1. Análisis porcentual de desempeño profesional docente dimensión: Preparación académica.....	57
Figura 2. Análisis porcentual de la variable desempeño profesional docente dimensión: Enseñanza profesional.....	59
Figura 3. Análisis porcentual de la variable desempeño profesional docente dimensión: Participación en la comunidad	60
Figura 4. Análisis porcentual de la variable desempeño profesional docente dimensión: Potencialidad profesional	62
Figura 5. Análisis porcentual de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión Liderazgo participativo	64
Figura 6. Análisis porcentual de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión procesos curriculares.....	66
Figura 7. Análisis porcentual de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión control y monitoreo	68

Resumen

La investigación busca conocer las relaciones existentes entre el desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva de la Institución Educativa Inicial N° 164 Jean Piaget Horacio Zevallos, 2018. La metodología empleada es de corte cuantitativo, tipo no experimental y el diseño es descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 20 docentes de la institución Educativa inicial N° 164 "Jean Piaget" Horacio Zevallos, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para conocer el nivel de desempeño profesional docente y el nivel de gestión pedagógica directiva. Para determinar la validez de los instrumentos se hizo una evaluación mediante juicio de expertos cuyo promedio fue de 83% y la confiabilidad mediante la técnica estadística alfa de cronbach, cuyos resultados fueron de 0,82 y 0,83, respectivamente para cada uno de los instrumentos. Para el contraste de la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Chi cuadrado de Pearson con un nivel de confianza al 95% y nivel de significancia de 5%. Según los resultados obtenidos, el sig bilateral (p-value) fue de 0,00 y menor que el valor de significancia 0,05, por lo que se rechazó las hipótesis nulas. Por la cual concluimos que existe relación significativa entre desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa Inicial N° 164 Jean Piaget Horacio Zevallos.

Palabras claves: Desempeño profesional docente, gestión pedagógica directiva.

Abstract

The research seeks to know the relationship between the professional performance of teaching and management pedagogical management in the Educational Institution of initial education N ° 164 "Jean Piaget" Horacio Zevallos, 2018. The methodology used is quantitative, non-experimental type and design is descriptive correlational. The sample consisted of 20 teachers from the initial educational institution N ° 164 "Jean Piaget" Horacio Zevallos, who were given two questionnaires to know the level of professional teaching performance and the level of pedagogical management directive. In order to determine the validity of the instruments, an evaluation was made by experts whose average was 83% and reliability using the statistical technique alpha de cronbach, whose results were 0.82 and 0.83, respectively, for each of the instruments. For the hypothesis test, the Pearson Chi square statistic was used with a 95% confidence level and a significance level of 5%. According to the results obtained, the bilateral sig (p-value) was 0.00 and less than the value of significance 0.05, so that the null hypotheses were rejected. By which we conclude that there is a significant relationship between professional teacher performance and management pedagogical management in the Educational Institution of initial education N ° 164 "Jean Piaget" Horacio Zevallos.

Keywords: Professional teacher performance, management pedagogical management

Introducción

La presente investigación tuvo como propósito obtener información que permitió analizar las relaciones existentes entre desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial N° 164 Jean Piaget Horacio Zevallos.

Los análisis estadísticos a los que fueron sometidos los instrumentos nos indican que son válidos y confiables. Estos instrumentos fueron aplicados a 20 docentes de la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 "Jean Piaget" Horacio Zevallos, es decir, a toda la población estudio. Así mismo, se demostró estadísticamente con el uso del estadístico chi cuadrado de Pearson las relaciones existentes entre el desempeño docente y la gestión pedagógica directiva. Se trabajó a un nivel de confianza del 95%.

En la Institución Educativa Inicial N° 164 "Jean Piaget" Horacio Zevallos se observó muchas deficiencias entre la gestión pedagógica de los directores y el desempeño profesional docente, esto se debe como causa a la escasa formación profesional de los directores, que para este cargo no han recibido la suficiente capacitación, especialmente capacitación sobre la gestión pedagógica directiva y así puedan ejercer un liderazgo efectivo y una gestión eficiente.

Por estas razones, se ha realizado esta investigación, con el fin de dar a conocer las relaciones entre desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva, espero que sea de gran importancia para todos y que sirva como base para futuras investigaciones y la mejora de la calidad educativa.

La investigación se desarrolla en V capítulos: Capítulo I se plantea el planteamiento del problema; el segundo Capítulo el Marco teórico; el capítulo III está referido a las Hipótesis y Variables; el Capítulo IV se refiere a la Metodología implementada y, finalmente, el Capítulo V sistematiza los instrumentos de investigación y los Resultados.

La Autora

Capítulo I.

Planteamiento del problema

1.1. Determinación del problema

En la actualidad se observa en nuestro Perú una baja calidad educativa en todos los niveles y modalidades con poca tendencia de mejora gobierno tras gobierno prometen cambios en la educación pero todo queda en palabras, también se observa la indiferencia y desinterés de algunos políticos de turno en crear proyectos de leyes educativas que permitan mejorar nuestra educación del país. Ante la necesidad de lograr una mejor calidad educativa, debemos determinar la eficiencia y eficacia en la gestión de las instituciones educativas primordialmente en las instituciones educativas de educación inicial precisando los factores más acuciosos que lo generan. Asimismo, la observación empírica evidencia que el tipo de gestión pedagógica directiva se relaciona directamente con el desempeño profesional docente, al mismo tiempo se refleja en el nivel de logros de aprendizajes de los estudiantes.

Una buena educación la sociedad cambia y se transforma, los hombres se forman y transforman tanto así mismo como el medio social y natural que los rodea; haciendo su vida

más cómoda y duradera. Por este motivo, uno de los objetivos más anhelados de un país es la educación de sus habitantes. Sin embargo, cuando dentro de un proceso educativo uno de sus componentes falta, entonces nos encontramos con situaciones problemáticas, que deben resolverse de manera técnica y científica.

Por otro lado, es importante señalar que la gestión pedagógica directiva de la institución Educativa de educación inicial n° 164 "JEAN PIAGET" Horacio Zevallos, se efectiviza en una disciplina humana, ejecutada e implementada por la persona que está a cargo de la dirección de la institución, esa persona es la directora. Una de las características de perfil del director eficiente en la gestión es su capacidad de liderazgo pedagógico. Para contar con este perfil es importante el conocimiento y aplicación de la gestión pedagógica directiva.

En la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 "Jean Piaget" Horacio Zevallos se observa muchas deficiencias entre la gestión pedagógica de los directores y el desempeño profesional docente, esto se debe como causa a la escasa formación profesional de los directores, que para este cargo no han recibido la suficiente capacitación, especialmente capacitación sobre la gestión pedagógica directivo y así puedan ejercer un liderazgo efectivo y una gestión eficiente.

No obstante que existe conciencia entre directores y docentes de la institución educativa de educación inicial n° 164 "JEAN PIAGET" Horacio Zevallos, de estas deficiencias en la gestión pedagógica, es evidente la falta de liderazgo de parte de algunos directores como los responsables a mejorar esta situación. En consecuencia, consideramos enfrentar esta problemática, planteando alternativas a partir del conocimiento de los factores reales que se presentan en la gestión pedagógica de los directores y la labor fructífera de los docentes de educación inicial.

Después de señalar las problemáticas y causas en los párrafos anteriores, el presente proyecto de investigación trata de: Desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, 2018, para esto cuenta con varias investigaciones que lo relacionan en forma directa y bajo un enfoque técnico psicológico- pedagógico.

1.2. Formulación del problema

En tal sentido nuestra pregunta para la investigación queda formulada de la siguiente manera:

1.2.1. Problema general

Pg. ¿De qué manera se relaciona el desempeño profesional docente con la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos?

1.2.2. Problemas específicos

PE1 ¿Qué relación existe entre el desempeño profesional docente dimensión Preparación académica y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos?

PE2 ¿Qué relación existe entre el desempeño profesional docente dimensión Enseñanza profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos?

PE3 ¿Qué relación existe entre el desempeño profesional docente dimensión participación en la comunidad y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos?

PE4 ¿Qué relación existe entre el desempeño profesional docente dimensión Potencialidad profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Og. Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

1.3.2. Objetivos específicos

OE1 Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional docente dimensión Preparación académica y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

OE2 Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional docente dimensión Enseñanza profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

OE3 Conocer la relación que existe entre el desempeño profesional docente dimensión participación en la comunidad y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

OE4 Precisar la relación que existe entre el desempeño profesional docente dimensión Potencialidad profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

1.4. Importancia y alcances de la investigación

El estudio denominado: “Desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, 2018 a ejecutar es importante porque permitirá incrementar el conocimiento existente en torno a mejorar el desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva. Por lo tanto, se ayudará al logro eficaz de una calidad educativa con eficiencia y eficacia.

Los datos a obtener con este estudio nos permitirán contribuir con información relevante sobre desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva, para luego aplicarlos en las diferentes instituciones que carecen de una pésima administración y gestión de calidad.

El estudio que se presenta asume una doble importancia en la medida que los datos a obtener aportarán información empírica relevante tanto a nivel teórico como práctico.

A nivel teórico:

La revisión de la literatura pertinente y actualizada sobre las variables Desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva que sirva como un inicio para posteriores investigaciones aplicadas en los campos de la educación y la gestión

A nivel práctico:

El estudio de investigación proporciona datos importantes para la elaboración y aplicación eficiente de una educación de calidad educativo y el mejoramiento de una gestión pedagógica que permitirá conseguir una deseada calidad educativa, que en los últimos años viene siendo cuestionado en la medida que refleja la crisis del sistema de la educación superior en nuestro país, como evidencia de una baja calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, como también la pésima administración de gestión institucional pública que se imparte en las aulas de educación básica, especialmente en las instituciones educativas de educación inicial.

A nivel metodológico:

El diseño seleccionado para la presente investigación constituye una alternativa metodológica viable y útil en la búsqueda de la relación de una de las variables con respecto a la otra. En nuestro caso el estudio a realizar entre las variables Desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva.

A nivel social:

Uno de los objetivos de la educación contemporánea es formar aprendices autónomos, estratégicos y autoeficaces. En tal sentido todo estudio que implique el conocimiento de los aspectos teóricos, metodológicos y de intervención especializada hacia la consecución de dicho objetivo reviste una importancia social en la medida que va a contribuir al desarrollo de un mejor ciudadano en una sociedad justa, democrática y sobre todo un clima institucional agradable.

La importancia del estudio resalta, que no solo se busca conocer las relaciones existentes entre ambas variables sino que permitirá contribuir significativamente a mejorar

dicha calidad educativa de la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget”

Horacio Zevallos

Alcances de la investigación

Nuestro estudio pretende dar un alcance teórico y práctico en base a una población constituida por el personal directivo, docentes y niños de la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos.

1.5. Limitaciones de la investigación

Entre las limitaciones que medianamente serán superadas en el desarrollo del presente estudio, señalaremos la poca información bibliográfica hallada con el problema planteado y la dificultad de acceso a esta información.

También es necesario indicar que esta investigación es de carácter correlacional, lo cual permitirá establecer resultados y conclusiones en términos de asociación de variables, sin llegar a conclusiones que impliquen relaciones de causalidad.

Señalamos, además, que la relativa posibilidad de acceso a la población en estudio y los bajos recursos económicos.

Por lo tanto, esta investigación tendrá los aportes esperados para lograr el estudio de: desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, 2018.

Capítulo II.

Marco teórico

2.1. Antecedentes del estudio

Existe información relacionada con esta investigación. En el proceso de búsqueda se recopilaron varios estudios, los mismos que presentamos a continuación.

2.1.1. Antecedentes internacionales

A nivel investigaciones internacionales tenemos los siguientes estudios que a continuación describo:

Materán (1999) realizó un estudio de investigación denominado: *Evaluar el proceso de supervisión académica*, que realiza el personal directivo, para el mejoramiento del desempeño

docente de los profesores de aula del Liceo Rómulo Gallegos, ubicado en la ciudad de San Felipe en el Distrito Escolar N° 1 del Estado Yzacuy; en cuanto a la población, la autora seleccionó como muestra a tres directivos y a cuarenta docentes de aula. El estudio se desarrolló a través de una investigación de campo evaluativo-descriptivo, que le permitió a la autora, ahondar acerca del desarrollo de la supervisión académica en función de un mejor desempeño docente de los profesores de aula. La autora inició la investigación, colocando como referencia conceptual, el deber ser de la tarea de supervisión de los directivos, con la finalidad de trascender la creencia de que supervisar se refiere solamente a un proceso de control y fiscalización

Roa, Moreno y Vacas (2001) realizaron un estudio de investigación en España y que tuvo como objetivo buscar unos perfiles profesionales a la labor del profesor. Estos perfiles se confeccionaron en función de la valoración que 300 alumnos de Educación Secundaria Obligatoria, para lo cual realizaron en un cuestionario de 21 ítems, sobre diversos aspectos del comportamiento de sus profesores. Los autores manifiestan que este nuevo interés surge porque nacen nuevos planteamientos ante la problemática de la calidad de la educación, que conlleva una reconsideración de la figura del profesor como elemento sustantivo en la relación didáctica. Por otro lado los autores presentaron el comportamiento ideal del perfil del profesor, basados en el Libro Blanco para la Reforma del Sistema Educativo (1989), publicado por el Ministerio de Educación y Ciencia de España, en donde se precisa el perfil ideal del profesor, en contra posición y muy diferente al profesor tradicional. Entre los elementos del perfil propuestos por el Ministerio de Educación y Ciencia (citado por Roa, Moreno y Vacas, 2001), se expresa lo siguiente: El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de de una enseñanza

para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los estudiantes.

Nora A. (2003), en su estudio de investigación titulada: *Prácticas de Gestión de Calidad del Equipo de Gestión Directiva Orientado por Estrategias de Liderazgo para una Gestión Directiva Efectiva*, para optar el Grado académico Magíster en Educación con Mención en Gestión Educacional, en la Universidad de Santiago de Chile. Facultad de Humanidades Departamento de Educación Programa de Magíster en Educación con Menciones concluye lo siguiente: 1. La presente tesis mostro el diseño de una estrategia de liderazgo, que puede ser empleada por los directores para una gestión directiva efectiva, basada en el liderazgo transformacional, cuyo objetivo fundamental es proporcionar una herramienta técnica y práctica que facilite y al mismo tiempo sea un referente para la acción directiva en una escuela. 2. El director lidera, comparte con los demás miembros de la organización sus ideas, sus proyecciones, su visión delegando responsabilidades, transformando la escuela en una verdadera comunidad escolar donde directivos, profesores, alumnos, padres y apoderados son grandes colaboradores y verdaderos partícipes de la gestión escolar, lo que permite una gestión efectiva. 3. Para lograr éxito en la gestión educativa es fundamental contar con un Proyecto Educativo Institucional con objetivos y metas claras, proponer acciones que apunten a la participación y el compromiso de todos, haciéndolos sentir involucrados en la gestión del establecimiento, compartiendo principios y valores que forman parte de la visión y visión del establecimiento impulsadas desde la dirección hacia los distintos estamentos que conforman la organización, tales como equipo directivo, administrativo, docente, padres, apoderados y alumnos los cuales cohesionados permiten la

efectividad en la gestión del líder transformacional y por ende el éxito del proceso de enseñanza aprendizaje.

2.1.2. Antecedentes nacionales

A nivel nacional encontramos las siguientes Tesis.

Manrique (2014), realizó la investigación de la tesis: “*Desempeño Docente y La Gestión Pedagógica*” en la RED N° 03 del distrito de Barranca, año 2012. Los resultados de la investigación presentaron una correlación alta y estadísticamente significativa a un alto nivel de significancia entre ambas variables. La relación de manera explícita nos indica que a mayor desarrollo de la variable independiente: Desempeño Docente, se evidenciará también mayor progreso en la variable dependiente: Gestión Pedagógica, estableciéndose una correlación directa, quedando confirmado de acuerdo a la correlación de Spearman.

Yataco (2015), realizó la investigación de la tesis titulada: “*Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057 “Soberana Orden Militar de Malta” Villa María del Triunfo 2013*”. fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 100 docentes, quienes nos brindaron información sobre las dos variables, y la muestra fue censal. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables y se empleó como instrumento un cuestionario de 26 ítems para la variable Gestión pedagógica y 15 ítems para el desempeño docente. Los resultados obtenidos señalan que existe una relación positiva con un nivel de correlación moderada a un nivel estadística significativa ($r= 0.561$ y $p<0,05$) entre la gestión pedagógica y desempeño docente, en docentes de la I.E. 7057, V.M.T, 2013. Es decir, el director ejerce liderazgo pedagógico para mejorar la calidad educativa y cuantificar la profesión docente.

Vargas (2010), realizó la investigación de la tesis: “*Gestión Pedagógica del trabajo docente a través de Grupos Cooperativos*”. Llegó a las siguientes conclusiones: 1. La Institución Educativa cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. 2. La política institucional y la estructura organizativa prioriza el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. 3. Los docentes de la Institución Educativa reconocen que el trabajo cooperativo promueve la colaboración la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa. 4. Los procesos de liderazgo, de comunicación, la solución de conflictos y la toma de decisiones en equipo contribuyen a la construcción de un clima organizativo- institucional positivo: el liderazgo participativo de las autoridades y de los coordinadores de grupo de trabajo docente que los motiva a desarrollar las tareas con creatividad para realizar innovaciones.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Desempeño profesional docente

2.2.1.1. Conceptualizaciones

Según Dolan, S y otros. (2003) el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa

Valdés (2000) consideró tres tipos de estándares de desempeño profesional docente: mínimos, competitivos y de desarrollo. Los estándares mínimos señalan los rendimientos estrictamente suficientes que deben alcanzar y mantener los profesores, lo cual permite mantener a los que no son competentes. Los estándares competitivos proporcionan incentivos

y compensaciones por un rendimiento superior, lo cual genera competitividad entre los profesores y afecta las relaciones personales entre ellos. Los estándares de desarrollo están diseñados para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores especificando las áreas de mejora

Según Torre (2012) es el conjunto que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador.

Por otro lado Chiavenato, I. (2010) conceptualiza el desempeño docente, como las acciones o comportamientos observados en los docentes que son relevantes en el logro de los objetivos de la institución. En efecto, afirma que un buen desempeño docente es la fortaleza más relevante con la que cuenta una institución educativa.

2.2.1.2. Evaluación del desempeño docente

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es una cacería de brujas, esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma. La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad.

Según Tejedor (1996), la evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos. En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

El proceso de evaluación, consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes. Dentro de una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente. De hecho, esta evaluación se convertiría en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje. Por esto, la evaluación del desempeño docente se plantea, como razón de ser, proponer hipótesis de mejora, sobre todo, a partir de un conjunto de datos e informes fundamentados en procesos de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución, y complejidad de las variables que conforman el desempeño docente objeto del estudio. Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni ser percibida por los profesores evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el

perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización.

Según Segura (2003), refiriéndose al perfil ideal del profesor universitario, desde su visión realista, afirmo lo siguiente: Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y el interés por enseñar, por cultivar. Evidentemente, resultaría absurdo, apelar a un modelo coercitivo de evaluación de desempeño docente, pues en todo caso, las transformaciones educativas deben ser logradas con la participación y colaboración de los docentes y no contra ellos. Menos, podría realizarse como una imposición institucional, debería ser un proceso natural y agradable. Por otra parte, debido a la función pública y social que realizan los educadores están sometidos frecuentemente a un sin fin de valoraciones, por todos aquellos que reciben directa o indirectamente sus servicios. Se plantea entonces el problema, de que estas valoraciones y opiniones que se producen en forma espontánea sobre el desempeño docente de los profesores, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad y de contradicciones, producidas por un alto nivel de subjetividad, que pueden ser causas de tomas de decisiones inadecuadas y de insatisfacción, desmotivación y baja autoestima de los docentes.

2.2.1.3. Funciones del desempeño docente.

Se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones

Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas. -

Función educativa: Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora: Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona

2.2.2. Gestión pedagógica directiva

2.2.2.1. Gestión

Para UNESCO (1997) la acción en una organización, es una acción deliberada, y toda acción deliberada tiene una base cognitiva, refleja normas, estrategias y supuestos o modelos del mundo en el cual se opera. Por ello, podemos decir que la gestión es la capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización.

La gestión trata de la acción humana, por ello, la definición que se dé de la gestión está siempre sustentada en una teoría - explícita o implícita - de la acción humana. Hay distintas maneras de concebir la gestión según sea el objeto del cual se ocupa y los procesos involucrados. En este marco, según sea el énfasis en del objeto o proceso contemplado, se obtienen definiciones las que, por una parte, ponen de relieve el hecho de que la gestión tiene que ver con los componentes de una organización en cuanto a sus arreglos institucionales, la articulación de recursos, los objetivos.

Una visión de la gestión focalizada en la movilización de recursos. En esta perspectiva, la gestión es "una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada.

Desde la perspectiva centrada en la interacción de los miembros de una organización, la gestión toma distintas definiciones. En esta perspectiva se percibe que las personas actúan en función de la representación que ellas tengan del contexto en el cual operan.

Finalmente otro enfoque, es el lingüístico, el cual focalizado en la comunicación, concibe que las personas se movilizan mediante compromisos adquiridos en la conversación. Así, la gestión es "la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción".

2.2.2.2. Gestión pedagógica

La gestión consiste en crear las condiciones para que el futuro educativo que queremos lograr se concrete. En consecuencia, es dinámica y flexible, no pierde el horizonte ni olvida la realidad, diferenciando el operar del gestionar, porque opera lo que existe, lo que está establecido y se ha definido, se gestiona lo que se quiere lograr en el tiempo previsto mediante un proceso que se conduce, creando las condiciones para ello, razón por la cual un buen enfoque de gestión requiere ser holístico.

Entonces podemos afirmar que la gestión pedagógica es el conjunto articulado de acciones de conducción de una institución educativa en términos de aprendizajes de los estudiantes orientados a lograr los objetivos educativos nacionales e institucionales.

Según Batista (2005), es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores, en colectivo, para direccionar su práctica para cumplir los objetivos. Es decir la práctica docente se direcciona a la gestión para el aprendizaje atención en objetivo de la institución.

2.2.2.3. Liderazgo pedagógico participativo

El liderazgo pedagógico participativo como la influencia que ejercen los miembros de una organización, guiados por los directivos y diversos grupos de interés, para avanzar hacia la identificación y el logro de los objetivos y la visión de la institución educativa.

Murillo (2006) señaló que el liderazgo pedagógico, en lugar de una dimensión transaccional, conlleva una labor “transformadora” pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino que va alterando aquellas condiciones del centro y del aula para que mejoren la educación ofrecida y las prácticas docentes en el aula.

Bolívar (2010) señaló que el liderazgo pedagógico en las escuelas se está constituyendo, en el contexto internacional, en un factor de primer orden en el mejoramiento de la educación y en una prioridad en las agendas de las políticas educativas. De acuerdo a lo referido por Bolívar (2010) un buen liderazgo educativo es un factor determinante de la calidad de la educación por lo que se deben seleccionar y formar excelentes directivos.

2.2.2.4. Monitoreo y acompañamiento pedagógico

Monitoreo Pedagógico (MINEDU 2015). En el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo, puede definirse como un

proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes. Según la directiva del año escolar 2014, el equipo directivo está constituido solo por el director, en los casos en que únicamente existe este, o por este, además de los subdirectores, el director administrativo y coordinadores, que se configuran como un equipo.

2.2.2.5. Los cuatro dominios del Marco

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características

sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

2.2.2.6. Bases filosóficas, psicológicas, epistemológicas

El sistema filosófico que orienta y fundamenta este trabajo de investigación es el Humanismo, entendido como la opción antropológica que coloca al hombre como centro, protagonista y razón de ser de todo proceso de aprendizaje, como fundamento de las opciones éticas y como horizonte desde el cual se le da sentido existencial a la vida.

Segura (2002), refiriéndose al caso de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad de Carabobo, planteó lo siguiente: El hombre en su constante búsqueda de conocimiento, ha rebasado límites geográficos, planteado nuevos paradigmas y definido diferentes estrategias, como una alternativa de alcanzar la sinergia que le permita hacer más eficiente el proceso de enseñanza y aprender.

Rodríguez (1987) afirmó la existencia es un convivir, un vivir con los otros. Se evidencia esta convivencia en la transformación del mundo, en las decisiones culturales, políticas, en el trabajo como condición fundamental de la existencia, en el lenguaje como comunicación. Dicho de otro modo, el ser humano no existe, ni puede desarrollarse como persona, sino en la intercomunicación personal. En efecto, el yo íntimo de la persona, sólo es tal en la medida en que se trasciende a sí mismo en la intersubjetividad. Sin duda, que la presencia dialogal del tú al yo es esencial en el proceso de ser persona, desde la misma

concepción biológica, hasta la el fin de la existencia, el hombre es en sí mismo efecto de la relación intersubjetiva; es decir, el hombre es relación con el otro.

Este estudio de investigación se fundamenta, desde la perspectiva cognoscitiva y constructivista del aprendizaje. De esta manera, cabe señalar que las corrientes cognoscitivas surgen como reacción a las teorías conductistas del aprendizaje. En este sentido, el conductismo, como teoría del aprendizaje proponía un modelo epistemológico objetivista, en donde el sujeto quedaba reducido a la pasividad, o a la no existencia de la subjetividad íntima.

Bigge (1986) hace referencia a la naturaleza teórica del conductismo, del modo siguiente: Para los teóricos conductistas o del condicionamiento, el aprendizaje es un cambio conductual. Se produce por medio de estímulos y respuestas que se relacionan de acuerdo con principios mecánicos. Así, implica la formación de relaciones de algún tipo entre series de estímulos y respuestas. Los estímulos las causas del aprendizaje son agentes ambientales que actúan sobre un organismo, ya sea para lograr que responda o para incrementar las probabilidades de que emita una respuesta de un tipo dado. Las respuestas efectos son las reacciones físicas de un organismo a la estimulación interna o externa. Ahora bien, el conductismo se presentaba como un sistema de pensamiento totalizador, que desde su teoría del aprendizaje, daba explicaciones antropológicas y educativas. De modo, que la teoría conductista del aprendizaje, fundamentada en el paradigma positivista, al igual que cualquier otra corriente de la psicología del aprendizaje, postula fundamentos filosóficos dentro de su propio sistema, que determinan la esencia de sus propuestas; es decir, las opciones en cuanto a las teorías del aprendizaje, implican opciones existenciales.

Rivas (1998) espuso lo siguiente: El paradigma positivista sostiene el realismo ontológico al decir que se puede descubrir cómo funciona la naturaleza y predecir los fenómenos naturales. El conocimiento se obtiene al formular las preguntas correctas a la naturaleza y dejar que esta responda. La metodología utilizada es manipulativa y experimental. El centro del problema científico es lo empírico, o sea, la naturaleza misma en cuanto es capaz de someterse a experimentación cuidadosamente controlada.

En la psicología de Skinner, la variable dependiente en una situación es la conducta de un organismo individual. La variable independiente consiste en las condiciones externas, de la que la conducta es una función. Esto significa que la conducta actúa sobre el medio, para generar consecuencias. Las leyes de la ciencia de la psicología son tan definidas como las de cualquier otra ciencia. Por esto, desde el punto de vista ontológico, desde el conductismo se interpreta el universo, como un sistema material; y al hombre, como un subsistema del universo material; de ahí pues, la posibilidad de establecer una relación de estímulo y respuesta entre el hombre y su mundo, porque a fin de cuenta, son una misma esencia, serían cosas, y no personas. Es por ello, que el conductismo reduce al ser humano a la pasividad absoluta; es decir, cada hombre se define en función de la calidad y cantidad de estímulos que ha recibido. Dicho de otro modo, el conductismo presenta al hombre como un ser esencialmente pasivo y sujeto a cualquier proceso de aprendizaje intencionado. De ahí pues, que la teoría conductista del aprendizaje, se basa profundamente en la estructuración de estímulos convenientes al logro de objetivos programados.

2.3. Definición de términos básicos

Desempeño.- Es el acto y la consecuencia de desempeñar cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea.

Docente.- Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino docens, que a su vez procede de docēre (traducido al español como “enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro

Gestión.- Conjunto de métodos, procedimientos y estrategias combinadas que se aplican para desarrollar los procesos de organización, planificación, dirección y control de instituciones educativas.

Desempeño docente.- Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Eficacia.- Virtud y facultad para lograr un efecto determinado; es hacer las cosas correctas; resultado provechoso de una acción o actividad.

Pedagogía.- Es la ciencia que tiene como objeto de estudio la educación con la intención de organizarla para cumplir con determinados fines, establecidos a partir de lo que es deseable para una sociedad, es decir, el tipo de ciudadano que se quiere formar. Pertenece al campo de las ciencias sociales y humanas.

Eficiencia.- Aptitud, competencia en el trabajo que se desempeña, indicador de la eficiencia intelectual de un adulto. Se obtiene al comparar la puntuación obtenida en la escala de inteligencia.

Flexible.- Se refiere a las modificaciones necesarias durante el proceso de ejecución en función a los intereses y necesidades de cada grupo etario y de las generaciones. Además de los cambios que la sociedad y la ciencia exigen.

La relevancia.- Se refiere a que los nuevos aprendizajes sean útiles y significativos en la vida diaria del alumno(a). Valor presente y anticipativo del currículo, es decir la escuela debe preparar al individuo no solo para el presente, sino para anticiparse y/o proyectarse al futuro.

Capítulo III.

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Hg. Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

3.1.2. Hipótesis específicas

- HE1. Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Preparación académica y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos
- HE2. Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Enseñanza profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos
- HE3. Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión participación en la comunidad y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos
- HE4. Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Potencialidad profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

3.2. Variables

Variable1: Desempeño profesional docente

Definición Conceptual

Se entiende por el desempeño profesional docente a la potencialidad del maestro lo que hace o puede hacer en un aula, constituye un eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes separados en base al currículo

Definición Operacional

De acuerdo a un buen desempeño docente como dimensiones tomaremos lo siguiente: preparación académica, enseñanza profesional, participación en la gestión y comunidad y potencialidad profesional.

Variable2: La gestión pedagógica directiva

Definición Conceptual

Reyes (1990). La gestión pedagógica directiva, es el conjunto articulado de acciones de conducción de una institución educativa en términos de aprendizajes de los estudiantes orientados a lograr los objetivos educativos nacionales e institucionales. Es el espacio de interacción con los estudiantes; es allí, donde se construyen las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo docente, aunque indudablemente bajo las múltiples determinaciones que provienen del sistema institucional y de la propia sociedad (p. 122)

Definición operacional

La Gestión Pedagógica Directiva está constituida por las siguientes dimensiones: liderazgo participativo, procesos curriculares y control y monitoreo

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Desempeño profesional docente

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Desempeño profesional docente	Preparación académica	-Dominio de los contenidos , didáctico y académico -Conocimiento del estudiante - Planificación colegiada	4	Cuestionario a docentes
	Enseñanza profesional	-Clima de aula -Dominio de contenidos -Uso de estrategias -Uso de recursos -Evaluación del aprendizaje -Dominio de TIC	7	
	Participación en la comunidad	-Participación democrática, crítica y reflexiva -Relaciones de respeto y colaboración con las familias y comunidad	5	
	Potencialidad profesional	-Dominio académico -Conocedor del sistema educativo -Resuelve situaciones problemáticas con eficacia y eficiencia	4	

Tabla 2.*La gestión pedagógica directiva*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumentos
Gestión Pedagógica directiva	Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"> - planteamiento adecuado para dirigir - Clima de motivación - Trabajo participativo y en equipo -Apoyo de los padres de familia en los procesos de aprendizajes. -Desarrollo profesional docente -Gestionar los procesos de enseñanza aprendizaje 	5	Cuestionario a docentes
	Procesos Curriculares	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño curricular (PEI- PCI) -Ejecución Curricular (Procesos Pedagógicos- Recursos) -Evaluación curricular(Retroalimentar) 	7	Cuestionario a Docentes
	Control y monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> -Planificación curricular -Estrategias y recursos para el aprendizaje - Evaluación y control de los aprendizajes 	8	Cuestionario a docentes

Capítulo IV.

Metodología

4.1. Nivel de investigación

El enfoque es cuantitativo, en tanto usará la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y luego se hará un análisis estadístico objetivo de los datos recogidos.

4.2. Tipo de investigación

Dadas las características de este estudio, el tipo será correlacional Bernal (2006) afirma que las investigaciones correlacionales pretenden examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación examina asociaciones pero no relaciones causales (p.113).

4.3. Método

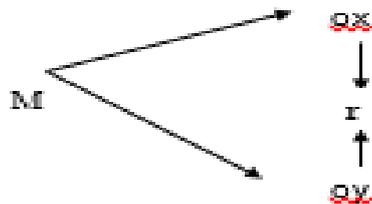
De acuerdo a Sánchez y Reyes, (2003) método a utilizar es el método descriptivo; este consiste en describir e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con

otros fenómenos tal como se dan en el presente. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural; por tanto las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio son mínimas. A través del método descriptivo se determina y conoce la naturaleza de una situación en la medida en que ella existe en el tiempo del estudio; por consiguiente no hay administración o control de un tratamiento específico.

4.4. Diseño de la investigación

Para la selección del diseño de investigación se ha utilizado como base el libro de Hernández, Fernández y Baptista (2006) titulado “Metodología de la Investigación” Según estos autores el diseño adecuado para esta investigación es de tipo descriptiva correlacional. "Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Por lo tanto los diseños correlacionales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad.

El diagrama representativo es el siguiente



En el esquema:

M = muestra de investigación

Ox, Oy = observaciones de las variables

r = relaciones entre variables

En nuestro estudio debemos medir los niveles de Desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva y luego conocer las relaciones posible que se dan entre ellos, el estudio se desarrollará en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, 2018 . Finalmente, se deberán hacer las conclusiones generales respectivas.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población está constituida 20 docentes y 320 estudiantes de la I.E.I 164 "Jean Piaget" En Horacio Zevallos

Tabla 3.

Población

E.I 164 "Jean Piaget" En Horacio Zevallos	N°
Docentes	19
Estudiantes	320
Directivo	1
Total	341
Población de estudio solo docentes y directivo	

4.5.2. Muestra

Por ser una población finita y pequeña la determinación de la muestra mediante el método estadístico no probabilístico, este método no necesita de fórmula para hallar la muestra. Se eligió la muestra en forma arbitraria e intencional.

Tabla 4.*Muestra*

E.I 164 "Jean Piaget" En Horacio Zevallos	N°
Docentes	19
Directivo	1
Total	20

4.6. Técnicas de recolección de datos

Para que nuestra investigación tenga un análisis verídico, confiable y que estén en función de nuestros objetivos e hipótesis planteados, es necesario aplicar las siguientes técnicas e instrumentos de datos con la finalidad de recoger y medir los diferentes resultados y que nos faciliten para la elaboración de su desarrollo y llegar a conclusiones óptimas referentes al presente trabajo de investigación.

4.6.1 Técnicas

Para la recolección de datos sobre la relación entre el Desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, 2018, se aplicará una encuesta para cada una de las variables a todos los docentes y directivos seleccionados como muestra de estudio.

4.6.2. Instrumentos

Se utilizarán dos cuestionarios; uno para medir el desempeño profesional docente y el otro para medir la gestión pedagógica directiva. Ambos serán elaborados de acuerdo a las dimensiones e indicadores de cada uno de las variables de estudio. Por otro lado se realizaran

los análisis estadísticos respectivos que aseguren la validez y confiabilidad de los mencionados instrumentos.

Selección de los instrumentos

Instrumento: Desempeño profesional docente

Técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario que se aplicó a los docentes, para indagar su opinión acerca de los indicadores de cada una de las dimensiones de la Variable del estudio. La encuesta tiene la estructura siguiente:

Desempeño profesional docente: constituida por 20 ítems.

Instrumento: Gestión pedagógica directiva

Técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario que se aplicó a los docentes, para indagar su opinión acerca de los indicadores de cada una de las dimensiones de la Variable del estudio. La encuesta tiene la estructura siguiente:

Gestión pedagógica directiva: constituida por 20 ítems.

4.7. Tratamiento estadístico e interpretación de datos

En el presente trabajo de investigación se realizará la codificación y se creará una base de datos con el programa de estadístico SPSS 22 última versión, Luego se procederá a realizar los cálculos con las técnicas para el análisis estadístico de los datos, para la confiabilidad de los instrumentos, para demostrar la normalidad de los datos y finalmente para la prueba de hipótesis.

Se validarán los instrumentos con este paquete estadístico. Para la prueba de hipótesis, relación entre la variable desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva, así como la confiabilidad del instrumento. Se pretenderá utilizar las siguientes formulas: alfa de cronbach y chi cuadrado de Pearson respectivamente.

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

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^K \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

K: número de ítems

O: frecuencia observada

E: frecuencia esperada

α : coeficiente de alfa de cronbach

x^2 : chi calculado

Σ : suma

Capítulo V.

Resultados

5.1. Validez y confiabilidad

5.1.1. Validez

La validez de los instrumentos, según Morles (2000): es el grado con el cual un instrumento sirve a la finalidad para la cual está definido. En función de ello en este estudio se realizó la validez de contenido mediante la técnica juicio de expertos, cuyos jueces dieron su veredicto obteniéndose un promedio de 83%, lo que indica que el instrumento deberá ser aplicado a toda la muestra.

Tabla 5.

Promedios de juicio de expertos

Expertos	Criterio	%
Dr. William Alberto Huamani Escobar	Muy buena	83%
Dr. Richard Santiago Quivio Cuno	Muy buena	83%
Dr. David Palpa Beto	Muy buena	84%
Dr. Lolo José Caballero Cifuentes	Buena	80%
Puntaje total		83%

5.1.2. Confiabilidad

Según Ander Egg (2002), confiabilidad se refiere a "la exactitud con que un instrumento mide lo que pretende medir. Es decir, que es equivalente a estabilidad y predictibilidad. En este estudio la confiabilidad de los instrumento se determina, en la presente investigación mediante el el coeficiente Alfa de Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, que requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Entendemos por confiabilidad el grado en que el cuestionario es consistente al medir las variables que mide. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 6.

Criterios de confiabilidad Según George y Mallery (2003)

Niveles	Rangos
No es confiable (es inaceptable)	0 a 0,49
No es confiable (es pobre)	0,50 a 0,59
Baja confiabilidad (es cuestionable)	0,60 a 0,69
Existe confiabilidad (aceptable)	0,70 a 0,75
Fuerte confiabilidad (bueno)	0,76 a 0,89
Alta confiabilidad (excelente)	0,90 a 1

La fórmula del estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach:

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

- K:** El número de ítems
- $\sum Si^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- r^2 : Varianza de la suma de los Ítems
- α Coeficiente de Alfa de Cronbach

Mediante la aplicación del Software estadístico SPSS V 22.0, se obtuvo la confiabilidad Alfa de Cronbach en el cuestionario aplicado a cada una de las variables.

Confiabilidad de Desempeño profesional docente

El cuestionario acerca del instrumento de Desempeño profesional docente que se aplicó a una muestra piloto de diez docentes de la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, 2018, se obtuvo el siguiente resultado de confiabilidad con la aplicación del programa SPSS versión 22.

Tabla 7.

Resumen del procesamiento de los casos

		n	%
	Válidos	10	100,0
Casos	Excluidos(a)	0	0
	Total	10	100,0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 8.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	n de elementos
0,82	20 Ítems

El resultado obtenido del coeficiente Alfa de Cronbach es igual a 0,82. Dicho instrumento presenta fuerte confiable por ser estar en la escala de criterios entre 0,76 a 0.89 . Demostrándose su consistencia interna.

Confiabilidad gestión pedagógica directiva

El instrumento cuestionario acerca de desempeño docente que se aplicó a una muestra piloto de diez docentes de la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, 2018, La Molina., se obtuvo el siguiente resultado de confiabilidad con la aplicación del programa SPSS versión 22.

Tabla 9.

Resumen del procesamiento de los casos

	n	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos(a)	0	0
Total	10	100,0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 10.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,83	20 ítems

El resultado obtenido del coeficiente Alfa de Cronbach es igual a 0,83. Dicho instrumento presenta fuerte confiable por ser estar en la escala de criterios entre 0,76 a 0.89. Demostrándose su consistencia interna.

Los datos de la muestra piloto que han sido considerados para la prueba de confiabilidad, está constituida por 20 ítems respectivamente para cada variable de estudio. La muestra piloto integrada por diez docentes de la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, 2018. Está resumida en las siguientes tablas.

Tabla 11.

Desempeño profesional docente

pilo to	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 0	p1 1	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0
1	3	4	3	4	1	4	4	2	4	5	5	4	1	4	4	3	4	4	5	2
2	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5
3	4	3	3	4	1	5	3	2	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5
4	3	2	4	2	3	5	4	1	4	3	3	2	4	5	4	5	3	3	3	2
5	3	4	4	3	4	5	3	5	3	3	1	4	4	5	5	3	3	3	5	4
6	3	2	2	4	5	4	3	5	3	4	3	2	3	2	3	5	3	4	3	5
7	5	3	3	3	2	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	5	5	1	4	3
8	2	3	3	3	5	3	3	2	4	3	2	3	5	3	3	2	4	3	2	3
9	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4
10	2	4	1	4	3	5	4	4	1	3	2	4	3	5	4	4	4	3	2	1

Tabla 12.

Gestión pedagógica directiva

pilo to	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 0	p1 1	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0
4	4	4	5	3	1	4	4	2	4	4	4	4	1	3	4	3	3	4	5	4
2	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	1	4	5	4	5
3	3	5	3	2	1	5	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	3
4	5	2	4	5	3	1	4	2	4	3	3	2	4	5	4	2	3	3	3	2
5	5	4	4	3	4	5	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	5	3	5	4
6	3	2	2	4	3	4	3	5	3	4	3	2	3	4	3	5	3	4	3	2
7	4	3	5	3	2	4	4	4	5	5	3	3	2	4	4	4	5	1	4	5
8	5	3	4	3	5	3	3	2	4	3	4	3	5	3	3	2	4	3	2	3
9	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	2	4	4	3	3	4	4	5	5
10	2	4	3	4	3	5	4	1	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3	2	3

5.2. Presentación y análisis de resultados

El análisis de frecuencia y al análisis porcentual de las puntuaciones alcanzadas después de aplicar el cuestionario a los docentes se tabuló, graficó e interpretó, luego se sometió a una normalización y, finalmente, se contrastó la hipótesis, que es como se muestra a continuación:

5.2.1. Nivel descriptivo

Tabla 13.

Baremo

Cualificación	Frecuencias	Niveles	Cuantificación
Baja	Nunca	Muy Deficiente	[0- 20]
	Casi nunca	Deficiente	[21-40]
Media	A veces	Regular	[41-60]
Alta	Casi siempre	Bueno	[61-80]
	Siempre	Excelente	[81-100]

Tabla 14.

Análisis de frecuencia del variable desempeño profesional docente dimensión: Preparación académica

Frecuencias	fi	Porcentajes
Nunca	2	10%
Casi nunca	1	5%
A veces	10	50%
Casi siempre	5	25%
Siempre	2	10%
Total	20	100%

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 9 que la distribución de frecuencias de la variable desempeño profesional docente dimensión: Preparación académica, notamos que 2 docentes afirman nunca, 1 docente dice casi nunca, 10 docentes afirman a veces, 5 docentes dicen casi siempre, 2 docentes afirman siempre. Predominando la opción a veces que indica que el desempeño profesional docente dimensión: Preparación académica se da en un nivel medio con tendencia a subir

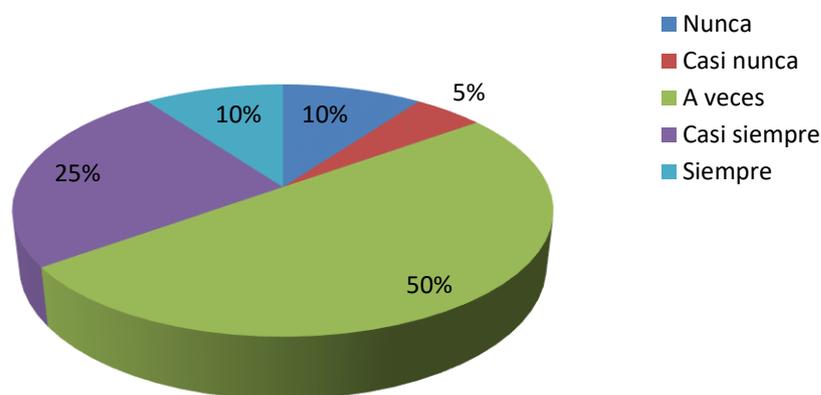


Figura 1. Análisis porcentual de desempeño profesional docente dimensión: Preparación académica

Interpretación

En la figura 1 sector circular, notamos que el 10% de los docentes dicen nunca, el 5% opinan casi nunca, 50% opinan a veces, el 25% dicen casi siempre, 10% dicen siempre. Observándose el mayor porcentaje de 50%, que mantiene su opinión a veces, seguido por casi siempre. Predominando la opción a veces en mayor porcentaje, esto indica que el desempeño profesional docente dimensión: Preparación académica se da en un nivel medio con tendencia a subir

Tabla 15.

Análisis de frecuencia del variable desempeño profesional docente dimensión: Enseñanza profesional

Frecuencias	fi	Porcentajes
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	10%
A veces	13	65%
Casi siempre	3	15%
Siempre	2	10%
Total	20	100%

Interpretación:

Según la tabla 10 puede observar que la distribución de frecuencias de la variable desempeño profesional docente dimensión: Enseñanza profesional, notamos que ningún docente dicen nunca, 2 docentes dicen casi nunca, 13 docentes afirman a veces, 3 docentes dicen casi siempre, 2 docentes afirman siempre. Predominando la opción a veces que indica que el desempeño profesional docente dimensión: Enseñanza profesional se da también en un nivel medio con tendencia a subir.

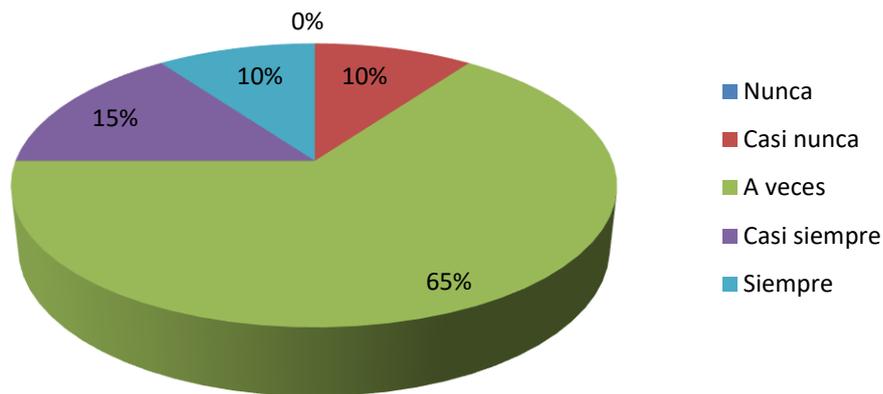


Figura 2 Análisis porcentual de la variable desempeño profesional docente dimensión: Enseñanza profesional

Figura 2. Análisis porcentual de la variable desempeño profesional docente dimensión: Enseñanza profesional

Interpretación:

De la figura 2, notamos que ningún docente dice nunca, el 10% manifiesta casi nunca, 65% opinan a veces, el 15% manifiestan casi siempre, 10% dicen siempre. Observándose el mayor porcentaje de 65%, que mantiene su opinión a veces, seguido por casi nunca. Predominando la opción a veces en mayor porcentaje que indica que el desempeño profesional docente dimensión: Enseñanza profesional se da también en un nivel medio con tendencia a subir.

Tabla 16.

Análisis de frecuencia del variable desempeño profesional docente dimensión: Participación en la comunidad

Frecuencias	fi	Porcentajes
Nunca	1	5%
Casi nunca	3	15%
A veces	13	65%
Casi siempre	2	10%
Siempre	1	5%
Total	20	100%

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 11 que la distribución de frecuencias de la variable desempeño profesional docente dimensión: Participación en la comunidad, notamos que 1 docente afirman nunca, 3 docentes dicen casi nunca, 13 docentes afirman a veces, y 2 docentes dicen casi siempre, 1 docente afirman siempre. Predominando la opción a veces que indica que el desempeño profesional docente dimensión: Participación en la comunidad se da en un nivel medio con tendencia a bajar.

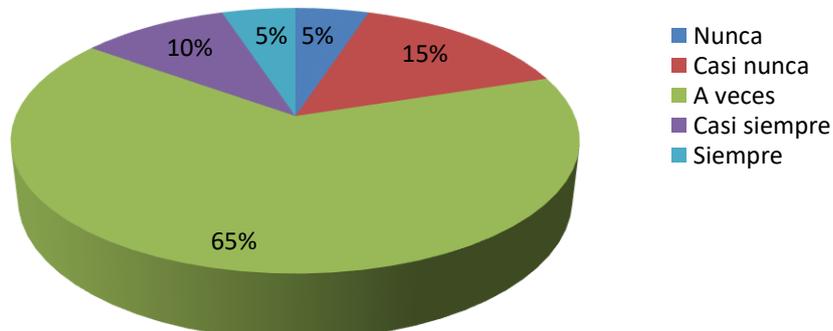


Figura 3. Análisis porcentual de la variable desempeño profesional docente dimensión: Participación en la comunidad

Interpretación:

De la figura 3, notamos que el 5% de los docentes dicen nunca, el 15% mantienen casi nunca, 65% opinan a veces, el 10% mantienen casi siempre, 5% dicen siempre.

Observándose el mayor porcentaje de 65%, que mantiene su opinión a veces, seguido por casi nunca. Predominando la opción a veces en mayor porcentaje que indica que el desempeño profesional docente dimensión: Participación en la comunidad se da en un nivel medio con tendencia a bajar.

Tabla 17.

Análisis de frecuencia del variable desempeño profesional docente dimensión: Potencialidad profesional

Frecuencias	Fi	Porcentajes
Nunca	1	5%
Casi nunca	1	5%
A veces	14	70%
Casi siempre	3	15%
Siempre	1	5%
Total	20	100%

Interpretación:

De la tabla 12 se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable desempeño profesional docente dimensión: Potencialidad profesional, notamos que 1 docente afirman nunca, 1 docente dice casi nunca, 14 docentes afirman a veces, 3 docentes dicen casi siempre, 1 docente afirman siempre. Predominando la opción a veces que indica que el desempeño docente en su dimensión: Potencialidad profesional se da también en un nivel medio con tendencia a subir.

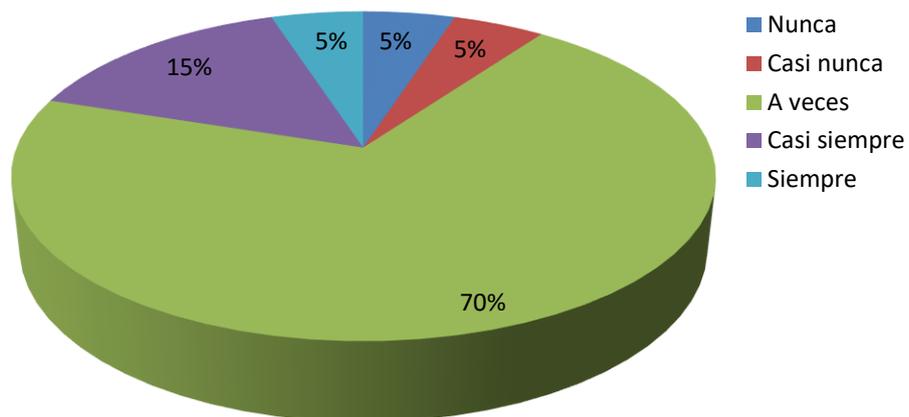


Figura 4. Análisis porcentual de la variable desempeño profesional docente dimensión:
Potencialidad profesional

Interpretación:

En la figura 4 se observa que el 5% de los docentes dicen nunca, el 5% mantienen casi nunca, 70% opinan a veces, el 15% mantienen casi siempre, 5% dicen siempre. Observándose el mayor porcentaje de 70 %, que mantiene su opinión a veces, seguido por casi siempre. Predominando la opción a veces en mayor porcentaje que indica que el desempeño docente en su dimensión: Potencialidad profesional se da también en un nivel medio con tendencia a subir.

Tabla 18.

Análisis de frecuencia de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión: Liderazgo participativo

Frecuencias	fi	Porcentajes
Nunca	1	5%
Casi nunca	3	15%
A veces	13	65%
Casi siempre	2	10%
Siempre	1	5%
Total	20	100%

Interpretación:

De la tabla 13 se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión liderazgo participativo, notamos que 1 docente afirma nunca, 3 docente dicen casi nunca, 13 docentes afirman a veces, 2 docentes dicen casi siempre, 1 docentes afirman siempre. Predominando la opción a veces que indica que la variable gestión pedagógica directiva dimensión liderazgo participativo, se da también en un nivel medio con tendencia a bajar

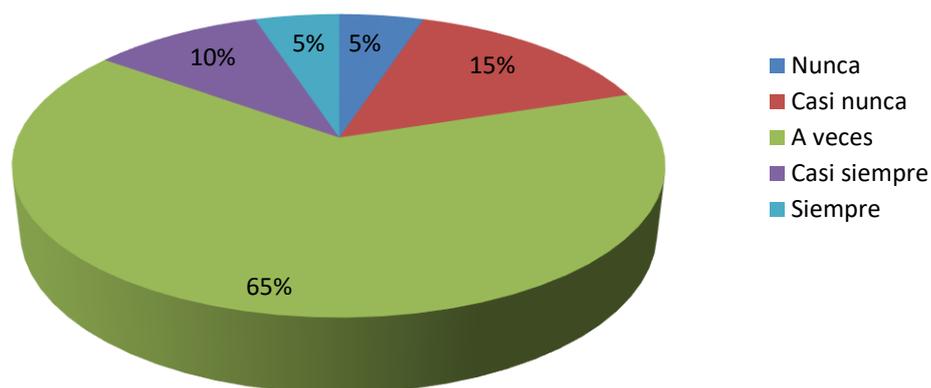


Figura 5. Análisis porcentual de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión Liderazgo participativo

Interpretación:

De la figura 5, notamos que el 5% de los docentes dicen nunca, el 15% manifiestan casi nunca, 65% opinan a veces, el 10% mantienen casi siempre, 5% dicen siempre. Observándose el mayor porcentaje de 65 %, que mantiene su opinión a veces, seguido por casi nunca. Predominando la opción a veces en mayor porcentaje que indica que la variable gestión pedagógica directiva dimensión liderazgo participativo, se da también en un nivel medio con tendencia a bajar

Tabla 19.

Análisis de frecuencia de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión: Procesos Curriculares

Frecuencias	Fi	Porcentajes
Nunca	2	10%
Casi nunca	1	5%
A veces	13	65%
Casi siempre	3	15%
Siempre	1	5%
Total	20	100%

Interpretación:

De la tabla 14 se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión Procesos Curriculares, notamos que 2 docentes afirman nunca, 1 docentes dicen casi nunca, 13 docentes afirman a veces, 3 docentes dicen casi siempre, 1 docentes afirman siempre. Predominando la opción a veces que indica que el Gestión Pedagógica directiva dimensión procesos curriculares se da también en un nivel medio con tendencia a subir.

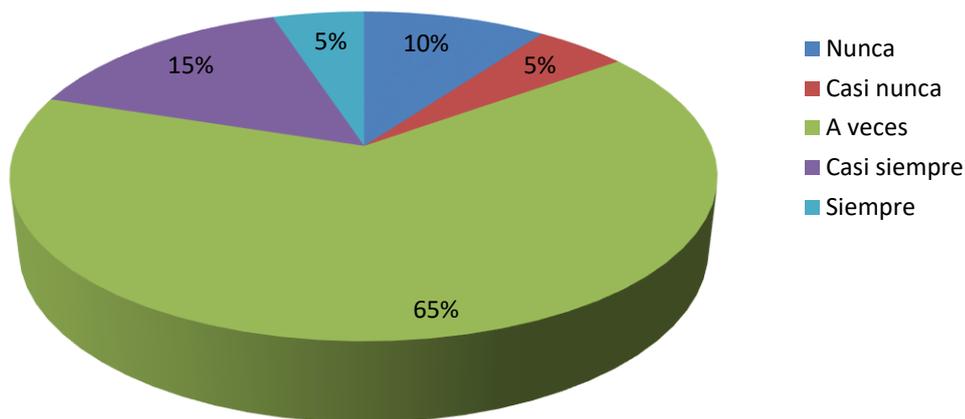


Figura 6. Análisis porcentual de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión procesos curriculares

Interpretación:

De la figura 6, notamos que el 10% de los docentes dicen nunca, el 5% mantienen casi nunca, 65% opinan a veces, el 15% mantienen casi siempre, 5% dicen siempre.

Observándose el mayor porcentaje de 65%, que mantiene su opinión a veces, seguido por casi siempre. Predominando la opción a veces en mayor porcentaje que indica que el Gestión Pedagógica directiva dimensión procesos curriculares se da también en un nivel medio con tendencia a subir.

Tabla 20.

Análisis de frecuencia de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión: control y monitoreo

Frecuencias	fi	Porcentajes
Nunca	1	5%
Casi nunca	1	5%
A veces	13	65%
Casi siempre	4	20%
Siempre	1	5%
Total	20	100%

Interpretación:

De la tabla 15 se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión control y monitoreo, notamos que 1 docente afirma nunca, 1 docente dicen casi nunca, 13 docentes afirman a veces, 4 docentes dicen casi siempre, 1 docentes afirman siempre. Predominando la opción a veces que indica que el Gestión Pedagógica directiva dimensión control y monitoreose da también en un nivel medio con tendencia a subir.

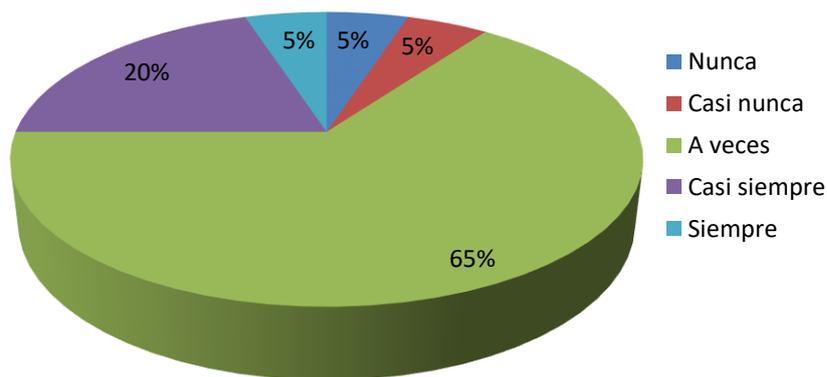


Figura 7. Análisis porcentual de la variable Gestión Pedagógica directiva dimensión control y monitoreo

Interpretación:

De la figura 6, notamos que el 5% de los docentes dicen nunca, el 5% mantienen casi nunca, 65% opinan a veces, el 20% mantienen casi siempre, 5% dicen siempre.

Observándose el mayor porcentaje de 65%, que mantiene su opinión a veces, seguido por casi siempre. Predominando la opción a veces en mayor porcentaje que indica que el Gestión Pedagógica directiva dimensión control y monitoreo se da también en un nivel medio con tendencia a subir.

5.2.2. Nivel inferencial

Pruebas de normalidad

Antes de realizar la prueba de hipótesis respectiva, determinaremos si hay una distribución normal de los datos (estadística paramétrica) o no, es decir una libre distribución (estadística no paramétrica). Para tal efecto, utilizaremos la prueba de normalidad de Shapiro Wilk ($n < 50$), con ayuda del software estadístico SPSS 22.

Tabla 21.*Prueba de normalidad*

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	n	Sig.
Desempeño profesional docente	0,143	20	0,573
Gestión pedagógica directiva	0,144	20	0,564

H0: Los datos de ambas variables provienen de una distribución normal.

Ha: Los datos de ambas variables no provienen de una distribución

Si y solo si: $\text{sig} > 0,05$ se rechazará la hipótesis nula

Sobre la variable desempeño profesional docente, el valor estadístico relacionado con la prueba nos indica un valor 0,143 con una muestra igual a 20 el valor de significancia es igual 0,573; como este valor es superior a 0,05, se infiere que hay razones suficientes para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

Sobre la variable gestión pedagógica directiva, el valor estadístico relacionado con la prueba nos indica un valor 0,144 con una muestra igual a 36, el valor de significancia es igual 0,564; como este valor es superior a 0,05, se infiere que hay razones suficientes para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

Conclusiones de la prueba de normalidad

Ambas variables presentan distribuciones asimétricas, por lo que para efectuar la prueba de hipótesis a alcance correlacional se deberá utilizar el estadígrafo de chi cuadrado de Pearson para ver las posibles relaciones entre las variables y sus dimensiones.

5.2.3. Contraste de prueba de hipótesis

5.2.3.1. Hipótesis general

Planteamiento de la hipótesis

HG: Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

H0: No existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

Estableciendo el nivel de confianza

95% de nivel de confianza

Estableciendo el nivel significancia

5% (p-valor < 0,05)

Elección del estadístico

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^K \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

O_{ij} : frecuencia observada de cada celda

E_{ij} : Frecuencia esperada de cada celda

χ_c^2 : Chi calculado

Realizando los cálculos con el software estadístico SPSS última versión, se obtiene:

Valor del Chi- Calculado

Tabla 22.

Prueba de chi-cuadrado desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,20	16	0,00
Razón de verosimilitudes	28,21	16	0,00
Asociación lineal por lineal	3,300	1	0,00
N de casos válidos	20		

Interpretación:

Según los resultados de la prueba de chi-cuadrado que se observa en la Tabla 16, el valor de significancia p-value (sig. Bilateral) es menor que 0,05, es decir (p-value=0,00<0,05), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la alterna

También, según Tabla 17 se observa que el valor de chi-cuadrado calculado es 28,20 y es mayor que el valor de chi-crítico de la tabla (26,30), a un nivel de significancia del 0,05 y grados de libertad igual a 16 (gl=16) (ver tabla 18 distribución chi cuadrado y ver figura 8).

Obtención del Chi- Crítico

$gl = (5-1)(5-1) = 16$ como $\alpha = 0,05$, entonces en la tabla de chi-cuadrado se obtiene el valor de chi-critico, ver tabla 18

Tabla 23.

Distribución Chi Cuadrado

Grados de libertad	Probabilidad										
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,005
1	0,004	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83
..
16	5,14	5,81	9,31	11,91	15,34	19,37	15,34	23,50	26,30	32,0	34,30
	No significativa							Significativa			

Representación gráfica

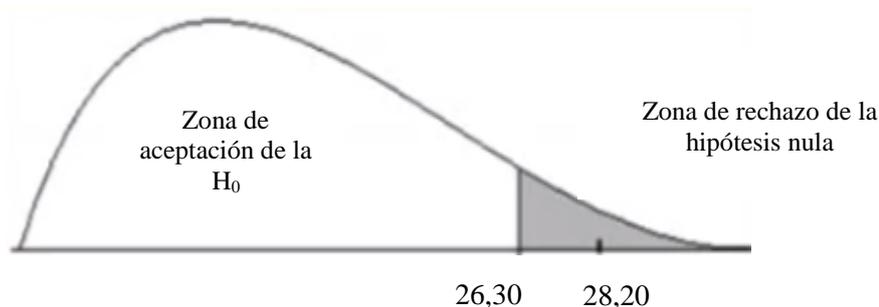


Figura 8

Decisión

Como el valor del chi- calculado (28,20) es mayor que el valor de chi crítico (26,30), entonces tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general.

Conclusión

Por lo tanto se concluye que existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 "Jean Piaget" Horacio Zevallos

5.2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Planteamiento de la hipótesis

HE1. Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Preparación académica y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos.

H0: No existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Preparación académica y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

Estableciendo el nivel de confianza

95% de nivel de confianza

Estableciendo el nivel significancia

5% (p-valor < 0,05)

Elección del estadístico

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^K \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

O_{ij} : frecuencia observada de cada celda

E_{ij} : frecuencia esperada de cada celda

χ_c^2 : chi calculado

Realizando los cálculos con el software estadístico SPSS última versión, se obtiene:

Valor del Chi- Calculado

Tabla 24.

Prueba de chi-cuadrado desempeño profesional docente dimensión preparación académica y la gestión pedagógica directiva

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,78	16	0,01
Razón de verosimilitudes	28,26	16	0,01
Asociación lineal por lineal	5,000	1	0,00
N de casos válidos	20		

Interpretación:

Según los resultados de la prueba de chi-cuadrado que se observa en la Tabla 19, el valor de significancia p-value (sig. Bilateral) es menor que 0,05 ($p\text{-value}=0,00 < 0,05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la alterna.

También, según Tabla 19 se observa que el valor de chi-cuadrado calculado es 28,78 y es mayor que el valor de chi-crítico de la tabla (26,30), a un nivel de significancia del 0,05 y grados de libertad igual a 16 ($gl=16$), Por lo tanto también se rechaza la hipótesis nula H_0 (ver tabla 20 distribución chi cuadrado y ver figura 9)

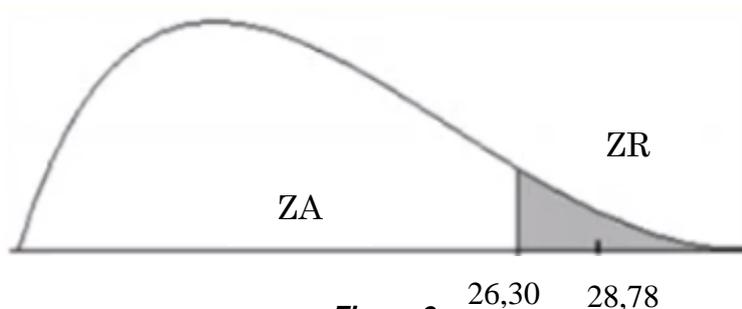
Obtención del Chi- Crítico

$gl = (5-1)(5-1) = 16$ como $\alpha = 0,05$, entonces en la tabla de chi-cuadrado se obtiene el valor de chi-critico, ver tabla 20

Tabla 25.*Distribución Chi Cuadrado*

Grados de libertad	Probabilidad										
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,005
1	0,004	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83
..
16	5,14	5,81	9,31	11,91	15,34	19,37	15,34	23,50	26,30	32,0	34,30

No significativa Significativa

Representación gráfica**Figura 9****Decisión**

Como el valor del chi- calculado (28,78) es mayor que el valor de chi crítico (26,30), entonces tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica

Conclusión

Por lo tanto se concluye que existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Preparación académica y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

Hipótesis específica 2

Planteamiento de la hipótesis

HE2. Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Enseñanza profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

H0: No existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Enseñanza profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

Estableciendo el nivel de confianza

95% de nivel de confianza

Estableciendo el nivel significancia

5% (p-valor < 0,05)

Elección del estadístico

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^K \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

O_{ij}: frecuencia observada de cada celda

E_{ij}: Frecuencia esperada de cada celda

x_c^2 : Chi calculado

Realizando los cálculos con el software estadístico SPSS última versión, se obtiene:

Valor del Chi- Calculado

Tabla 26.

Prueba de chi-cuadrado desempeño profesional docente dimensión Enseñanza profesional y la gestión pedagógica directiva

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,34	16	0,00
Razón de verosimilitudes	28,35	16	0,00
Asociación lineal por lineal	5,010	1	0,00
N de casos válidos	20		

Interpretación:

Según los resultados de la prueba de chi-cuadrado que se observa en la Tabla 21, el valor de significancia p-value (sig. Bilateral) es menor que 0,05, es decir que (p-value=0,00<0,05), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la alterna

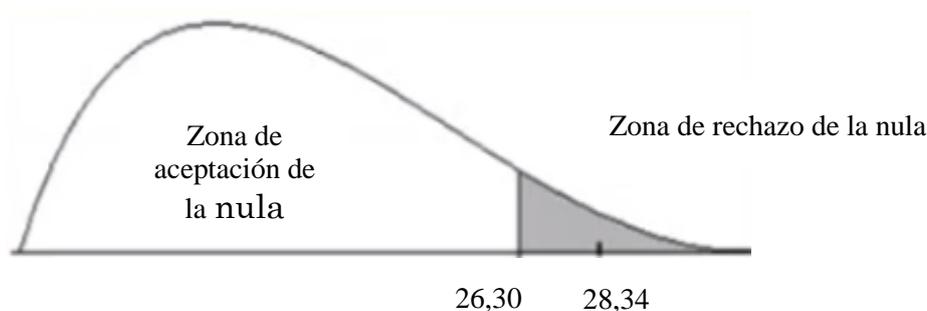
También, según Tabla 21, se observa que el valor de chi-cuadrado calculado es 28,34 y es mayor que el valor de chi-crítico de la tabla (26,30), a un nivel de significancia del 0,05 y grados de libertad igual a 16 (gl=16). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 (ver tabla 22 distribución chi cuadrado y ver figura 10)

Obtención del Chi- Crítico

$gl = (5-1)(5-1) = 16$ como $\alpha = 0,05$, entonces en la tabla de chi-cuadrado se obtiene el valor de chi-critico, ver tabla 22

Tabla 27.*Distribución Chi Cuadrado*

Grados de libertad	Probabilidad											
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,005	
1	0,004	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83	
..	
16	5,14	5,81	9,31	11,91	15,34	19,37	15,34	23,50	26,30	32,0	34,30	
	No significativa						Significativa					

Representación gráfica*Figura 10***Decisión**

Como el valor del chi- calculado (30,26) es mayor que el valor de chi crítico (28,34), entonces tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica²

Conclusión

Por lo tanto se concluye que existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Enseñanza profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

Hipótesis específica 3

Planteamiento de la hipótesis

HE3. Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión participación en la comunidad y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

H0: No existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión participación en la comunidad y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

Estableciendo el nivel de confianza

95% de nivel de confianza

Estableciendo el nivel significancia

5% (p-valor < 0,05)

Elección del estadístico

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^K \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

O_{ij} : Frecuencia observada de cada celda

E_{ij} : Frecuencia esperada de cada celda

x_c^2 : Chi calculado

Realizando los cálculos con el software estadístico SPSS última versión, se obtiene el de Valor del Chi- Calculado

Tabla 28.

Prueba de chi-cuadrado el desempeño profesional docente dimensión participación en la comunidad y la gestión pedagógica directiva

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,31	16	0,00
Razón de verosimilitudes	28,30	16	0,00
Asociación lineal por lineal	5,000	1	0,00
N de casos válidos	20		

Interpretación:

Según los resultados de la prueba de chi-cuadrado que se observa en la Tabla 23, el valor de significancia p-value (sig. Bilateral) es menor que 0,05 ($p\text{-value}=0,01 < 0,05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la alterna.

También, según Tabla 23, se observa que el valor de chi-cuadrado calculado es 28,31 y es mayor que el valor de chi-crítico de la tabla (26,30), a un nivel de significancia del 0,05 y grados de libertad igual a 16, (ver tabla 24 distribución chi cuadrado y ver figura 11).

Se obtiene el Chi- Crítico de la formula $gl = (5-1)(5-1) = 16$ como $\alpha = 0,05$, entonces en la tabla de chi-cuadrado se obtiene el valor de chi-critico, ver tabla 24

Tabla 29.*Distribución Chi Cuadrado*

Grados de libertad	Probabilidad										
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,005
1	0,004	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83
..
16	5,14	5,81	9,31	11,91	15,34	19,37	15,34	23,50	26,30	32,0	34,30
	No significativa						Significativa				

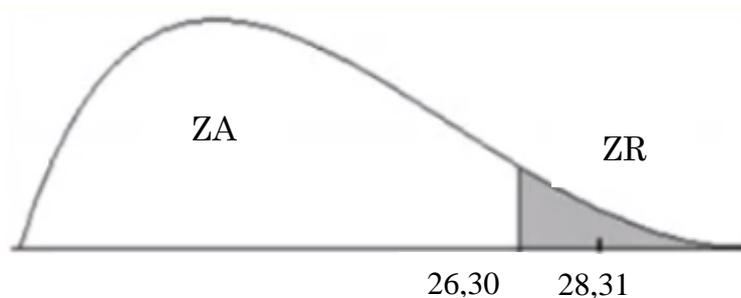
Representación gráfica

Figura 11

Decisión

Como el valor del chi- calculado (28,31) es mayor que el valor de chi crítico (26,30), entonces tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica³

Conclusión

Por lo tanto se concluye que existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión participación en la comunidad y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

Hipótesis específica 4

Planteamiento de la hipótesis

HE4. Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Potencialidad profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

H0: No existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Potencialidad profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos.

Estableciendo el nivel de confianza

95% de nivel de confianza

Estableciendo el nivel significancia

5% (p-valor < 0,05)

Elección del estadístico

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^K \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

O_{ij} : Frecuencia observada de cada celda

E_{ij} : Frecuencia esperada de cada celda

x_c^2 : Chi calculado

Realizando los cálculos con el software estadístico SPSS última versión, se obtiene el de Valor del Chi- Calculado

Tabla 30.

Prueba de chi-cuadrado desempeño profesional docente dimensión Potencialidad profesional y la gestión pedagógica directiva

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,24	16	0,00
Razón de verosimilitudes	29,25	16	0,00
Asociación lineal por lineal	5,000	1	0,00
N de casos válidos	20		

Interpretación:

Según los resultados de la prueba de chi-cuadrado que se observa en la Tabla 25, el valor de significancia p-value (sig. Bilateral) es menor que 0,05 (p-value=0,01<0,05), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la alterna.

También, según Tabla 25, se observa que el valor de chi-cuadrado calculado es 29,24 y es mayor que el valor de chi-crítico de la tabla (26,30), a un nivel de significancia del 0,05 y grados de libertad igual a 16, (ver tabla 26 distribución chi cuadrado y ver figura 12).

Se obtiene el Chi- Crítico de la formula $gl = (5-1)(5-1) = 16$ como $\alpha = 0,05$, entonces en la tabla de chi-cuadrado se obtiene el valor de chi-critico, ver tabla 26

Tabla 31.*Distribución Chi Cuadrado*

Grados de libertad	Probabilidad										
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,005
1	0,004	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83
..
16	5,14	5,81	9,31	11,91	15,34	19,37	15,34	23,50	26,30	32,0	34,30
	No significativa						Significativa				

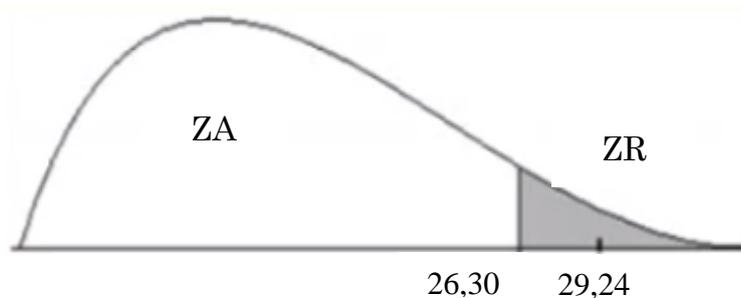
Representación gráfica

Figura 12

Decisión

Como el valor del chi- calculado (29,24) es mayor que el valor de chi crítico (26,30), entonces tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica⁴

Conclusión

Por lo tanto se concluye que existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Potencialidad profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

5.3. Discusión de resultados

La validez del instrumento de investigación fue evaluada por un panel de expertos quienes determinaron que era aplicable a la investigación; la ponderación que dieron al instrumento fue de muy buena de 83%, es decir, que los ítems que se querían medir correspondían a los objetivos de la investigación, por lo cual consideramos que era aplicable a la investigación.

Por otro lado, para ver si los resultados que obtuviéramos fueran confiables, se seleccionó una muestra piloto de 10 docentes (Aprox. 50 % de la muestra), también se tomó la totalidad de los ítems 20 respectivamente para cada variable y se aplicó los instrumentos, luego de lo cual se analizó la consistencia interna con la técnica Alfa de Cronbach, según los resultados se obtuvieron coeficientes iguales o superiores a 0,83 para ambas variables, que está en escala muy alta de confiabilidad. Estos resultados nos permitieron tener la certeza que lo que midiéramos con el instrumento sería confiable al tomar la muestra de estudio.

Por otro lado se realizó el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones para describir las relaciones existentes entre las variables desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, 2018, según los resultados la mayoría de los docentes tienen un nivel de desempeño medio, y una gestión regular esto se evidencia en las tablas del 8 al 15.

Para la prueba de hipótesis fue necesario evaluar las pruebas de normalidad con la técnica estadística de shapiro wilk ($p\text{-value}=0,00 < 0.05$), para cada variable de estudio,

demostrándose que no existía una distribución normal de los datos, por lo tanto se utilizó la prueba no paramétrica de chi- cuadrado de Pearson.

A diferencia de Yataco (2015), realizó la investigación de la tesis titulada: “Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057 “Soberana Orden Militar de Malta” Villa María del Triunfo 2013. fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 100 docentes, quienes nos brindaron información sobre las dos variables, y la muestra fue censal. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables y se empleó como instrumento un cuestionario de 26 ítems para la variable Gestión pedagógica y 15 ítems para el desempeño docente. Los resultados obtenidos señalan que existe una relación positiva con un nivel de correlación moderada a un nivel estadística significativa ($r= 0.561$ y $p<0,05$) entre la gestión pedagógica y desempeño docente, en docentes de la I.E. 7057, V.M.T, 2013. Es decir, el director ejerce liderazgo pedagógico para mejorar la calidad educativa y cuantificar la profesión docente.

En nuestro estudio se da a conocer las relaciones existentes entre las variables desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, 2018, llegando a verificar que un buen desempeño profesional docente constituye un factor determinante para un buena gestión pedagógica directiva.

En este sentido el estudio reviste importancia ya que permite conocer las relaciones existentes entre desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva mediante una justificación teórica, metodológica, practica sobre todo institucional, personal y social.

En consecuencia este estudio ayudará a mejorar la calidad educativa de las instituciones de la zona y porque no del país.

Conclusiones

1. En relación con la hipótesis general, se concluye al 95% de nivel de confianza que existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, esto se evidencia en los resultados del contraste de la prueba de hipótesis aplicando el estadístico chi- cuadrado, siendo el valor de chi - calculado igual a 29,22 y mayor que el chí-critico (28,20) con 16 grados de libertad. Además, el valor de significancia es inferior a 0,05, por tal razones se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general que plantea que las variables están relacionadas existiendo dependencia.
2. En relación con la primera hipótesis específica, se concluye al 95% de nivel de confianza que existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Preparación académica y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, esto se evidencia en los resultados del contraste de la prueba de hipótesis aplicando el estadístico chi- cuadrado, siendo el valor de chi - calculado igual a 28,78 y mayor que el chí-critico (26,30) con 16 grados de libertad. Además, el valor de significancia es inferior a 0,05, por tal razones se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que plantea que el desempeño profesional docente dimensión Preparación académica y la gestión pedagógica directiva están relacionadas, existiendo dependencia.
3. En relación con la segunda hipótesis específica, se concluye al 95% de nivel de confianza que existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Enseñanza profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, esto se evidencia en los resultados del contraste de la prueba de hipótesis utilizando el estadístico chi- cuadrado,

siendo el valor de chi - calculado igual a 28,34 y mayor que el chí-critico (26,30) con 16 grados de libertad. Además, el valor de significancia es inferior a 0,05, por tal razones se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que plantea que el desempeño profesional docente dimensión enseñanza profesional y la gestión pedagógica directiva están relacionadas entre sí, existiendo dependencia.

4. En relación con la tercera hipótesis específica, se concluye al 95% de nivel de confianza que existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión participación en la comunidad y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos., esto se evidencia en los resultados del contraste de la prueba de hipótesis utilizando el estadístico chi-cuadrado, siendo el valor de chi - calculado igual a 28,31 y mayor que el chí-critico (26,30) con 16 grados de libertad. Además, el valor de significancia bilateral es inferior a 0,05 nivel de significancia, por tal razones se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que plantea que el desempeño profesional docente dimensión participación en la comunidad y la gestión pedagógica directiva están relacionadas, existiendo dependencia.
5. Finalmente en relación con la cuarta hipótesis específica, se concluye al 95% de nivel de confianza que existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Potencialidad profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos s., esto se evidencia en los resultados del contraste de la prueba de hipótesis utilizando el estadístico chi- cuadrado, siendo el valor de chi - calculado igual a 29,34 y mayor que el chí-critico (26,30) con 16 grados de libertad. Además, el valor de significancia bilateral es inferior a 0,05 nivel de significancia, por tal razones se rechazó la hipótesis nula y se

aceptó la hipótesis alterna que plantea que el desempeño profesional docente dimensión potencialidad profesional y la gestión pedagógica directiva están relacionadas, existiendo dependencia.

Recomendaciones

1. Es necesario brindar a los docentes y directivos de la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos seminarios, talleres, simposios, foros, video conferencias en temas como Desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva con el objetivo de mejorar la calidad educativa.
2. Se debe programar capacitaciones constantes para los docentes no solamente de la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, sino también a directivos y docentes de las demás instituciones aledañas con la finalidad de hacer conocer la importancia del Desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva con la finalidad de mejorar el nivel académico.
3. Los directivos y docentes principalmente los docentes de la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, deben asumir conciencia motivadora y como base esta investigación con la finalidad de concretar la verdadera educación de calidad que anhelamos con buen desempeño profesional docente y una buena gestión pedagógica directiva de calidad.

Referencias

- Alvarado, O. (1998) *Gestión Educativa Enfoques y Procesos*. Editorial de la Universidad de Lima. Perú,
- Alvarado. O (1999). *Política Educativa. Conceptos, Reflexiones y Propuestas*. Editorial Vallejana, Universidad César Vallejo. Trujillo Perú,
- Batista (2005). *Propuesta de gestión pedagógica*. Isla de la juventud tesis doctoral. Cuba.
- Bigge (1986). *Bases Psicológicas de la educación*. México, Trillas
- Bolívar, A. (2010). *Liderazgo para el aprendizaje*. Organización y Gestión Educativa. México
- Blake, R. y J. Mouton. (1973). *El Modelo del Cuadro Organizacional Grid*. Fondo Educativo Interamericana. Bogotá Colombia.
- Cobo, J (1985). El reto de la calidad en la educación. Propuesta de un modelo sistémico. *Revista de Educación*
- Chiavenato, I.(2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Quinta Edición, Editorial Mc Graw Hill. Colombia
- Contrares, Y. (2013), El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco Por la pontificia universidad católica del Perú
- Dolan, S y otros. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: Mc Graw-Hill
- Díaz F. y Hernández G. (2002) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México. Edit. Mc Graw Hill.

Díaz, F., & Hernández, R. (1998). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo*. 1ª Edición. México: Mc Graw-Hill .

Escrig (2001) *calidad educativa*. Editorial Mc Graw Hill. Mexico.

Farro, F.(2000). *Planeamiento Estratégico para Instituciones de Calidad*. CPC, Lima Perú.

Flores (2013), en su investigación titulada *Liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa Mercedes Indacochea*, Huacho

Gallegos, J. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Editorial San Marcos. Lima Perú

Hermida, J. y otros. (1996). *Administración Estratégica*. Buenos Aires. Ediciones Macchi,

Hernandez. G.(2003). *Gestión y Administración Educativa* (Antología). Centro de Extensión Universitaria y Proyección Social, UNMSM. Lima Perú,

Koontz, H. Y Weihrich, H. (1997).*Administración: una perspectiva global*. Décima. Editorial Mc Graw Hill Interamericana México,

Lafourcade, D. (1998). *Calidad de la Educación*, Buenos Aires: Dirección Nacional de Información, difusión estadística y tecnología educativa del Ministerio de Educación y Justicia.

Manes, J. (2015).*Gestión Estratégica Para Instituciones Educativas*. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina.

Materán (1999) realizó su estudio de investigación denominado: evaluar el proceso de supervisión académica, que realiza el personal directivo, para el mejoramiento del *desempeño docente* de los profesores de aula del Liceo Rómulo Gallegos, ubicada en la ciudad de San Felipe en el Distrito Escolar N° 1 del Estado Yaracuy

- Medina, P. (2010), en su tesis titulada "*El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*"
- Manrique (2014), realizó la investigación de la tesis: "Desempeño Docente y La Gestión Pedagógica" en la RED N° 03 del distrito de Barranca, año 2012
- Murillo, F. J. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación
- Nora A. (2003), en su estudio de investigación titulada: *Prácticas de Gestión de Calidad del Equipo de Gestión Directiva Orientado por Estrategias de Liderazgo para una Gestión Directiva Efectiva*, para optar el Grado académico Magíster en Educación con Mención en Gestión Educacional, en la Universidad de Santiago de Chile
- Quinn, R. y otros.(1995) *Maestría en Gestión de Organizaciones. Un modelo operativo de competencias*. Ediciones Díaz Santos, S. A. Madrid España.
- Roa, Moreno y Vacas (2001) realizaron un estudio de investigación en España y que tuvo como objetivo buscar unos perfiles profesionales a la labor del profesor
- Rivas C, E. (1998). "*La Calidad de la educación*" Opinión Pedagógica. México. Trillas
- Segura. E. (2003). *Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la Universidad de Carabobo*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Carabobo.
- Torre, (2012), *La Gestión de Recursos Humanos el Desempeño Laboral*. (Tesis de maestría) Escuela de Post Grado de la Facultad de psicología de la Universidad de Valencia
- Tejedor (1996): *La evaluación de la calidad de la docencia universitaria* (en el marco de la evaluación institucional) desde la perspectiva del alumno en la. Evaluación del

Desempeño Docente. Rodríguez Diéguez (Eds) Evaluación Educativa. II. Evaluación institucional. Salamanca.

UNESCO (1997). *La Gestión En Busca del sujeto*. Seminario internacional Santiago de Chile. Chile

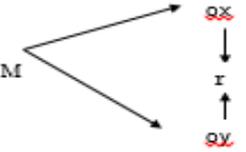
Yataco (2015), realizó la investigación de la tesis titulada: “*Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057 “Soberana Orden Militar de Malta” Villa María del Triunfo 2013*”

Valdés, H. (2000). *Evaluación*. Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, México

Apéndices

Apéndice A.
Matriz de consistencia

Desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, 2018

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>Pg. ¿De qué manera se relaciona el desempeño profesional docente con la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1 ¿Qué relación existe entre el desempeño profesional docente dimensión Preparación académica y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos?</p> <p>PE2 ¿Qué relación existe entre el desempeño profesional docente dimensión Enseñanza profesional y la gestión pedagógica directiva en la</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Og. Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1 Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional docente dimensión Preparación académica y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos</p> <p>OE2 Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional docente dimensión Enseñanza profesional y</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hg. Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Preparación académica y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos</p> <p>HE2. Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Enseñanza profesional y</p>	<p>Variables</p> <p>Desempeño profesional docente</p> <p>Dimensiones</p> <p>Preparación académica</p> <p>Enseñanza profesional</p> <p>Participación en la comunidad</p> <p>Potencialidad profesional</p> <p>Variables</p> <p>Gestión Pedagógica directiva</p> <p>Dimensiones</p> <p>Liderazgo participativo</p> <p>Procesos Curriculares</p> <p>Control y monitoreo</p>	<p>Nivel de investigación</p> <p>cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>correlacional</p> <p>Método</p> <p>descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>descriptiva correlacional</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox <--> r Oy </pre> </div> <p>En el esquema:</p> <p>M = muestra de investigación</p> <p>Ox, Oy = observaciones de las variables</p> <p>r = relaciones entre variables</p>

<p>Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos?</p> <p>PE3 ¿Qué relación existe entre el desempeño profesional docente dimensión participación en la comunidad y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos?</p> <p>PE4 ¿Qué relación existe entre el desempeño profesional docente dimensión Potencialidad profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos?</p>	<p>la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos</p> <p>OE3 Conocer la relación que existe entre el desempeño profesional docente dimensión participación en la comunidad y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos</p> <p>OE4 Precisar la relación que existe entre el desempeño profesional docente dimensión Potencialidad profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos</p>	<p>la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos</p> <p>HE3. Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión participación en la comunidad y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos</p> <p>HE4. Existe una relación significativa entre el desempeño profesional docente dimensión Potencialidad profesional y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos</p>		<p>Población</p> <p>La población está constituida 20 docentes y 320 estudiantes de la I.E.I 164 "Jean Piaget" En Horacio Zevallos</p> <p>Muestra</p> <p>Por ser una población finita y pequeña la determinación de la muestra mediante el método estadístico no probabilístico, este método no necesita de fórmula para hallar la muestra. Se eligió la muestra en forma arbitraria e intencional</p>
--	--	---	--	---

Apéndice B.

Encuesta: Desempeño profesional docente

Desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

Género: Hombre Mujer

Estimado (a) Docente o Directivo (a):

La presente encuesta es anónima y tiene como objetivo recopilar información sobre Desempeño profesional docente en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, a fin de elaborar alternativas de solución.

Instrucciones: lee los enunciados de cada pregunta; sea honesto y sincero; no dejes pregunta sin contestar. a continuación marque con un aspa “x” en el recuadro de cada pregunta según la frecuencia que consideres:

- 1.- Nunca
- 2.- Casi nunca
- 3.- A veces
- 4.- Casi siempre
- 5.- Siempre

N°	Items	1	2	3	4	5
Desempeño profesional docente						
Preparación académica						
01	Demuestra profesionalismo académico de acuerdo a las circunstancias del proceso enseñanza aprendizaje					
02	Tiene capacidad, dominio y didáctica adecuada para generar estrategias de aprendizaje de acuerdo al contenido y nivel académico.					
03	Se siente preparado para los cambios paradigmáticos que se dan de acuerdo al avance de la ciencia y la tecnología					
04	Posee dominio total de los conocimientos que están relacionados con su enseñanza, creatividad, innovación y valoración.					
Enseñanza profesional						
05	Planifica y organiza el soporte pedagógico adecuado para el nivel					
06	Demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los niños y de sus necesidades especiales..					
07	Demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseñan en el inicial					
08	Seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes que la institución programa anualmente					
09	Selecciona los contenidos de acuerdo a su comunidad y ritmos de aprendizaje					
10	Construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los niños con afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración					

-
- 11 Desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los niños y que los motiva a aprender.

Participación en la Comunidad

- 12 Promueve aprendizajes significativos hacia la comunidad
- 13 Promueve estrategias de planificación, organización y comunicación con la comunidad y la institución educativa
- 14 Brinda asesoramiento a los padres de familia en función a los aprendizajes adquiridos por los niños
- 15 Reacciona fácilmente ante cualquier provocación.
- 16 Participación constante en las problemáticas de la institución y comunidad y gobierno

Potencialidad profesional

- 17 Tiene la capacidad de reflexionar en comunidad profesional sobre la práctica pedagógica e institucional y los aprendizajes
- 18 Participan en experiencias significativas de desarrollo profesional.
- 19 Tiene la capacidad y dominio de los temas que enseña en la institución
- 20 Actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y está preparado para cualquier cambio paradigmático.
-

Gracias.

Apéndice C.

Encuesta de: La Gestión Pedagógica Directiva

Desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos

Género: Hombre Mujer

Estimado (a) Director (a):

La presente encuesta es anónima y tiene como objetivo recopilar información sobre la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, a fin de elaborar alternativas de solución.

Instrucciones: lee los enunciados de cada pregunta; sea honesto y sincero; no dejes pregunta sin contestar. a continuación marque con un aspa “x” en el recuadro de cada pregunta según la frecuencia que consideres:

- | | |
|---|--------------|
| 1 | Nunca |
| 2 | Casi nunca |
| 3 | A veces |
| 4 | Casi siempre |
| 5 | Siempre |

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Gestión Pedagógica Directiva						
Liderazgo participativo						
1	Gestiona, Planifica y brinda soporte pedagógico en el aula					
2	Organiza y ofrece asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica.					
3	Controlo adecuadamente las instituciones para buscar su fortalecimiento					
4	Promueve el entusiasmo la calidad educativa					
5	Participación continua, comunicativa y en equipo					
Procesos Curriculares						
6	La visión de la institución está centrada en los aspectos formativos y aprendizajes de los estudiantes					
7	Estas satisfecho con el perfil directivo					
8	El director toma decisiones participativas en la elaboración del PEI.					
9	El director toma decisiones participativas en la elaboración del PAT.					
10	Los mecanismos para socializar el PEI son pertinentes.					
11	Los mecanismos para socializar el PAT es la más adecuada..					
12	Mis sesiones de aprendizaje se desarrollan en función de los procesos curriculares					
Control y monitoreo						
13	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realizad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
14	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					

-
- 15 Controló y diseñó creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.
 - 16 Contextualizó el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilo de aprendizaje, e identidad cultural de sus estudiantes.
 - 17 Creó, seleccionó y organizó diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
Diseñó la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.
 - 18 Diseñó la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en concordancia con los logros de aprendizaje y distribución adecuada del tiempo.
 - 19 Planificó y laboró la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.
 - 20 Es monitoreado constantemente en el aula por los directivos de UGEL, ministerio y directivos.

Gracias.

Apéndice D.

Validación de expertos

Diseño de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos Generales

1.1. Apellidos y Nombres del informante:.....

1.2. Cargo e institución donde labora:.....

1.3. Nombre del instrumento o motivo de evaluación: Encuesta sobre Desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva en la Institución Educativa de Educación Inicial n° 164 “Jean Piaget” Horacio Zevallos, 2018

1.4 Autora del instrumento: Miriam CRESPO VASQUEZ, Alumna de la Sección maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.

Indicadores	critérios	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy Buena 61-80	Excelente 81-100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
4. Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre desempeño profesional docente y la gestión pedagógica directiva					
7. Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.					
8. Coherencia	De índices, indicadores y las dimensiones.					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					
10. Pertinencia	Adecuado para el estudio					

II. Opinión de Aplicabilidad:.....

III. Promedio de Valoración:

Lugar y Fecha:.....

DNI N°.....

Teléfono N°.....

Firma del Experto Informante