

PLAN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA DEL DISTRITO FRÍAS AYABACA, 2020.
PEDAGOGICAL MANAGEMENT PLAN FOR TEACHING PERFORMANCE IN PRIMARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE FRÍAS AYABACA DISTRICT, 2020.

Autores: ¹Raúl Eduardo Ramírez Farías, ²Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce, ³Willian Ramon Alcas Agurto y ⁴Walter Huacchillo Calle.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8856-9626>

² ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1162-8755>

³ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6895-6373>

⁴ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0725-7576>

¹E-mail de contacto: ramifa720@gmail.com

²E-mail de contacto: cllaucect@ucvvirtual.edu.pe

³E-mail de contacto: willianalcas@gmail.com

⁴E-mail de contacto: walterenrique_2012@hotmail.com

Artículo recibido: 20 de Agosto del 2021

Artículo revisado: 26 de Agosto del 2021

Artículo aprobado: 05 de Octubre del 2021

¹Licenciado en Educación Primaria egresado de la Universidad Pedro Ruiz Gallo de Chiclayo (Perú). Tiene 24 años de experiencia laboral. Posee una Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo (Perú). Posee un PhD en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo (Perú).

²Licenciada en Educación Primaria y Abogada egresada por la Universidad Privada Cesar Vallejo, (Perú) y Universidad Señor de Sipán, (Perú); respectivamente, con doce (12) años de experiencia laboral. Posee una Maestría en Psicología Educativa y Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo (Perú). Posee un PhD en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo (Perú).

³Bachiller en Educación egresado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo (Perú). Con 24 años de experiencia laboral Posee una Maestría en Docencia y Gestión de Instituciones Educativas de la Universidad Cesar Vallejo (Perú). Posee un PhD en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo (Perú).

⁴Licenciado en Administración egresado de la Universidad Alas Peruanas (Perú). Posee una Maestría en Salud Pública con mención en Gerencia en Salud de la Universidad Nacional de Piura (Perú). Posee un PhD en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo (Perú).

Resumen

El trabajo de investigación se realizó en las instituciones educativas primarias del distrito de Frías. El presente informe de investigación responde a la siguiente pregunta: ¿cómo un plan de gestión Pedagógica fortalecerá el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el periodo lectivo 2021? El objetivo general fue: diseñar un Plan de Gestión Pedagógica para fortalecer el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el año lectivo 2021. La hipótesis general formulada fue: el diseño de un Plan de Gestión Pedagógica contribuirá de manera efectiva en fortalecer el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el año lectivo 2021. La investigación que se

desarrolló corresponde a la investigación básica de tipo no experimental, se utilizó los métodos científico y descriptivo, la investigación es de tipo descriptivo – propositivo; bajo un diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 50 docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías y finalmente, se concluye que los resultados de investigación tienen un nivel de significancia del 5%, que existe una correlación positiva media ($r = 0,587$), entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias del distrito de Frías en el año escolar 2021.

Palabras claves: Desempeño docente, gestión pedagógica, instituciones educativas primarias.

Abstract

The research work was carried out in the primary educational institutions of the Frías district. This research report answers the following question: how will a Pedagogical

management plan strengthen the performance of teachers at primary level educational institutions in the Frías - Ayabaca district, Piura region, during the 2021 school period? The general objective was: to design a Pedagogical Management Plan to strengthen the performance of the teachers of the educational institutions of the primary level of the Frías - Ayabaca district, Piura region, during the school year 2021. The general hypothesis formulated was: the design of a The Pedagogical Management Plan will effectively contribute to strengthening the performance of teachers at the primary level educational institutions of the Frías - Ayabaca district, Piura region, during the 2021 school year. experimental, scientific and descriptive methods were used, the research is descriptive - purposeful; Under a non-experimental design, the sample consisted of 50 teachers from primary level educational institutions of the Frías district and finally, it is concluded that the research results have a significance level of 5%, that there is a medium positive correlation ($r = 0.587$), between the pedagogical management and the teaching performance in the primary educational institutions of the Frías district in the 2021 school year.

Keywords: Teaching performance, pedagogical management, primary educational institutions.

Sumário

O trabalho de investigação foi realizado nas instituições de ensino primário do distrito de Frías. Este relatório de pesquisa responde à seguinte questão: como um plano de gestão pedagógica fortalecerá o desempenho dos professores das instituições de ensino fundamental do distrito de Frías - Ayabaca, região de Piura, durante o período letivo de 2021? O objetivo geral era: traçar um Plano de Gestão Pedagógica para fortalecer o desempenho dos professores das instituições de ensino de nível primário do distrito de Frías - Ayabaca, região de Piura, durante o ano letivo de 2021. A hipótese geral formulada foi: o projeto de O Plano de Gestão Pedagógica contribuirá efetivamente para o fortalecimento

da atuação dos professores das instituições de ensino fundamental do distrito de Frías - Ayabaca, região de Piura, durante o ano letivo de 2021. Foram utilizados métodos experimentais, científicos e descritivos, a pesquisa é descritiva - com propósito; Sob um desenho não experimental, a amostra foi composta por 50 professores de instituições de ensino primário do distrito de Frías e, por fim, concluiu-se que os resultados da pesquisa apresentam um nível de significância de 5%, que existe uma correlação positiva média ($r = 0,587$), entre a gestão pedagógica e o desempenho docente nas instituições de ensino básico do distrito de Frías no ano letivo de 2021.

Palavras-chave: Desempenho docente, gestão pedagógica, instituições de ensino fundamental.

Introducción

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, (1948) en su artículo 26°; establece que las organizaciones e instituciones en el orden internacional, el ser humano tiene el derecho a la educación; sin gasto alguno; sin distinción de cultura, de raza, de religión, de proveniencia, etc.; considerando su contexto familiar desde su nacimiento; que incluirá la formación básica, técnica y profesional en igualdad de condiciones.

Siendo entonces la Educación un derecho fundamental de toda persona, se requiere que sea la ciencia encargada en proporcionar alternativas de solución a la problemática que aqueja a las sociedades del mundo actual. Cada Estado se ha preocupado por configurar políticas educativas que permitan la atención a una mejor educación y de acceso a todos sin excepción.

En este contexto es imprescindible que los Estados proporcionen condiciones para que la educación se brinde en altos niveles de calidad, y aquí juega un rol muy importante el educador, quien es el encargado de educar y promover

acciones que permitan la construcción de un país hacia su desarrollo. No obstante, ante una sociedad exigente es necesario reconocer la importancia del rol que juega el educador y su identidad con la profesión.

La UNESCO (2005) ha incluido en sus objetivos disponer como “prioridad suprema a la Educación, en ese sentido, asume como importante y trascendental que los países del mundo deben tener como fin garantizar que la educación llegue a todos sin discriminación alguna, pero a su vez que aseguren a través de acciones y estrategias concretas condiciones necesarias para potenciar la labor del docente a fin de afrontar los desafíos que la sociedad del futuro exige”, Río de Janeiro (1992), Johannesburgo (2002).

Para la ORELAC – UNESCO (2007) la educación debe ser de calidad y proporcionada a todos por igual, resaltando principios básicos que caracterizan una educación integral como los derechos de equidad, relevancia y pertinencia. Una sociedad bien instruida promete alcanzar niveles máximos de crecimiento económico, sostenibilidad ambiental, democracia e inclusión social.

Sin embargo, la misma UNESCO (2014) señala que los esfuerzos por lograr que todos tengan acceso sin condiciones a la educación, no fueron de la mano con el fortalecimiento de las competencias profesionales de los educadores, lo que origina grandes vacíos en la calidad de la educación con resultados desalentadores; esta posición es concordante con lo que señala Bokova quien sostiene que el diseño de la estructura educativa en un país, debe generar las condiciones suficientes para que los educadores desarrollen sus competencias profesionales.

A partir del año 1990, la actuación del docente en los sistemas educativos mundiales comienza

a cobrar importancia para el sostenimiento de una calidad de la educación. Dos años más tarde el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, acordó que era prioridad desarrollar capacitaciones técnicas para fortalecer el servicio del maestro, por tal motivo, al año siguiente se crea el Programa Nacional de la Carrera Magisterial, cuya finalidad fue elevar la profesionalidad del director, docente y coordinadores pedagógicos.

En el 2008 y con la única meta de ampliar los lineamientos de evaluación no sólo a los docentes que se encontraban en ejercicio de la profesión se les evaluó, sino que se amplió a quienes no lo ejercían, de este modo se implementó el concurso nacional de evaluación al magisterio. Las evaluaciones consistían en una prueba nacional de conocimientos y habilidades docentes. En el 2011, en México se establece la Evaluación Universal de maestros dirigido a evaluar de manera obligatoria a todos los docentes.

Sobre este aspecto, los estados creen necesario implementar algunos criterios para determinar la idoneidad del docente, regular sus ingresos, ascensos y desarrollo de la docencia, por lo que crean documentos que permiten que el docente siga estos indicadores de calidad para mejorar su enseñanza y desempeño en el aula. Este marco del buen desempeño se convierte después en base para impulsar políticas públicas en favor de la formación en servicio del docente.

En esta misma línea, en el Perú desde hace un poco más de una década las autoridades educativas iniciaron una serie de reformas educativas al sistema, como la aprobación de un ley de reforma de educación y la construcción del Plan de educación Nacional que es una propuesta de visión de futuro de lo que se pretende en educación como país, atendiendo a

una serie de aspectos como la diversidad étnica y pluricultural del país y, el Currículo Nacional de Educación Básica, que responde al proyecto de país al 2021.

La situación actual del docente, definitivamente es diferente, no en todos los países tienen las mismas condiciones de trabajo, por ejemplo, en los países desarrollados las condiciones laborales y salariales, son mejores. En el Perú la valoración del docente ha permanecido indiferente en la sociedad y en los gobiernos, un buen porcentaje de maestros atraviesan situaciones difíciles, con una formación inicial, continua e integral insuficiente y desatendida que no permite el desarrollo y progreso laboral del docente en servicio.

Las normas y leyes que orientan el desarrollo de la profesión docente atienden una necesidad de mejora en su nivel de carrera profesional y definen sus actuaciones dentro y fuera del aula. La función del maestro es desarrollar sus capacidades de servicio en el marco de la ética y bajo el propósito de alcanzar logros significativos en los alumnos. Actualmente, en el Perú los desempeños del docente están regulados en el marco del buen desempeño docente.

Vexler (2004); considera que: El Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes – PISA; que se desarrolla por encargo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico – OCDE; desde el año 2001, diseño algunos estándares de logro, de proceso y de inicio que debe de alcanzar los estudiantes en relación a sus aprendizajes, dichas evaluaciones son aplicadas desde el 2003, así mismo considera que los resultados alcanzados no son nada favorables para nuestro país y que hasta la fecha no se ha podido superar satisfactoriamente.

La gestión de la escuela adolece de un plan que incluya los propósitos nacionales determinados en el Proyecto Educativo Nacional y las demandas formativas que tienen los docentes. Por eso, el proyecto de investigación pretende encontrar un equilibrio entre el Plan de Gestión Pedagógica y el desempeño docente, que articule diferentes aspectos que busquen la mejora de la educación en las dimensiones de planificación, organización, mediación, clima del aula y evaluación que repercuta de forma adecuada en el aprendizaje de los estudiantes.

En ese sentido, y de acuerdo a la situación que vive el magisterio del distrito de Frías nos planteamos la siguiente interrogante ¿cómo un plan de gestión Pedagógica fortalecerá el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el periodo lectivo 2021?

La justificación de la presente investigación radica en la contribución de un plan de gestión pedagógica que favorece el desarrollo del desempeño de los docentes de las distintas instituciones educativas del distrito en referencia; lo cual permitirá una mejor organización y el cumplimiento de la planificación educativa; que frente a los problemas que actualmente tenemos en el sistema son necesarios para alcanzar los objetivos institucionales. Así mismo la contribución del estudio se centra en la metodología de los hechos que favorecen el desarrollo profesional y que priorizan la atención de los estudiantes quienes son los principales beneficiarios de nuestra propuesta.

La educación debe de generar un proceso de transformación, aprovechar los medios y recursos educativos que posibiliten incrementar la calidad de los servicios educativos; los cuales deben de ser utilizados por los docentes; un plan

de gestión genera poder detallar los indicadores que se desean alcanzar en el desarrollo del proceso educativo; así como generar acciones de correcciones en la ejecución misma del proceso. Por último, cabe resaltar que el desempeño académico profesional de los docentes debe de estar señalado de forma explícita ya que de ello también depende el éxito del proceso de enseñanza aprendizaje, en beneficio directo de nuestros educandos.

Para tal propósito se ha planteado como objetivo general Diseñar un Plan de Gestión Pedagógica para fortalecer el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el año lectivo 2021. Así mismo los objetivos específicos fueron: diagnosticar las características que presenta la Gestión Pedagógica relacionada con el desempeño docente; así mismo se elaborara un Plan de Gestión Pedagógica para mejorar el desempeño docente; y finalmente se validara dicho Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el año lectivo 2021.

Por último, nuestra hipótesis de investigación queda expresada en los siguientes términos: el diseño de un Plan de Gestión Pedagógica contribuirá de manera efectiva en fortalecer el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el año lectivo 2021.

Desarrollo

Quispe (2020) en su artículo publicado sobre la gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente plantea que si el director está bien preparado y ejerce su función con

profesionalismo los resultados en la gestión serán buenos, sin embargo, si su labor es deficiente, es posible que los educadores tengan un mal desempeño en su labor pedagógica. En efecto, el directivo debe tener alta preparación profesional, acorde a sus funciones, que no sólo muestre interés por la infraestructura y servicios en la escuela, sino aún más importante por las mejoras pedagógicas del maestro que garantice una enseñanza de calidad.

Panta (2020) determinó en su trabajo de investigación que la gestión pedagógica guarda relación positiva con el desempeño docente, por cuanto si la directora trabaja coordinadamente con sus pares y administrativos; y además promueva el diseño de estrategias didácticas adecuadas, no sólo permitirá que los docentes conozcan el real nivel de aprendizaje de los estudiantes y se develen sus necesidades de aprendizaje, sino también que el docente evalúe su trabajo, tome decisiones y rediseñe su enseñanza.

Huamán (2019) sobre la Gestión del conocimiento, pedagógica y su incidencia en la competencia docente, concluyó que existe alta dependencia porcentual del conocimiento y pedagógica en la competencia docente, en la actitud y comportamiento del educador, en las asesorías pedagógicas y en la interacción social. En ese sentido, podemos afirmar que la predisposición del docente para hacerle frente a los nuevos cambios sociales, pedagógicos y profesionales se hace necesario para lograr las metas trazadas.

Ubillús (2019), señaló en su trabajo de investigación que el directivo debe ser un profesional capacitado, con conocimientos sobre gestión administrativa, institucional y pedagógica, que debe poseer habilidades de planificación y habilidades sociales; además con la capacidad de promover en los docentes

buenas relaciones interpersonales, que apliquen estrategias didácticas en sus clases diarias como despertar el interés, crear conflictos, construir y hacer uso de conocimientos. Entonces, el directivo debe hacer uso de diversos recursos educativos, para evaluar permanentemente los aprendizajes de los estudiantes.

Torres (2017), concluyó en su investigación que si se presenta correspondencia entre la gestión pedagógica y la labor docente; toda vez que de acuerdo a los resultados se evidenció que el alfa de significancia fue menor a lo permitido, debido a estos resultados se repele la hipótesis nula y se acepta que ambas variables se relacionan de forma significativa. Respecto a esta conclusión podemos señalar que es necesario que el órgano directivo y docente se mantenga en constante capacitación y/o actualización de información basada estrictamente en gestión pedagógica, así como a la planificación y a los procesos.

García (2017) determinó en su estudio que el manejo de conocimientos, los recursos que maneja el acompañante y su capacidad técnica dimensiones del programa de acompañamiento pedagógico, inciden en el éxito de la formación docente, expresada mediante el desarrollo académico y la satisfacción educativa, no así con la imagen institucional. Por lo tanto, podemos afirmar que las asesorías pedagógicas y las comunidades de aprendizaje, son importantes para el docente quien se fortalece no sólo su práctica sino también en su auto concepto e identidad.

Ortiz (2017), concluyo en su artículo que el modelo pedagógico que se investigó para la mejora de la labor docente con enfoque por competencias reveló una valoración adecuada producto de la consulta a los expertos pedagogos y del análisis e interpretación de los resultados del pre experimento aplicado antes y

después de las actividades y estrategias planificadas por el docente. Por tal motivo, puedo afirmar que la insuficiente planificación, la no utilización del Programa, el deficiente uso de las TICs y el poco conocimiento del inglés, se convierten en problemas que limitan su buen desempeño.

Sánchez (2016), enfatizó que si es posible predecir como terminarían los alumnos en cuantos, a sus conocimientos adquiridos, utilizando como criterio la calificación global en las áreas, a partir de la aplicación de un modelo de predicción del rendimiento escolar correspondiente al módulo básico de la especialidad de medicina y la evaluación del desempeño docente. No obstante, puede hacerse tal interpretación, ésta forma de evaluación, no será del todo objetiva, pues se necesita de información próxima que determine realmente el rendimiento de un estudiante y revela un inadecuado desempeño docente.

Islas (2015), refiere que la gestión escolar conducida por el director se ve afectada significativamente por causas externas e internas, siendo esta última una problemática que involucra a los docentes y administrativos. La gestión pedagógica resulta ser la más afectada, por cuanto tiene que ver con el desempeño docente. En efecto, de acuerdo con la investigación las educadoras que recibieron bases teóricas y actualización permanente tuvieron menos dificultades en su práctica pedagógica, que aquellas que no la recibieron. Además, demostraron trabajar y resolver los problemas pedagógicos de manera colegiada y compartida.

Urriola (2013), sostiene que sistema de evaluación del desempeño docente podrá mejorarse considerablemente si es que cambian las acciones con las que se ha venido evaluando al magisterio, que incluye los logros en materia

de aprendizaje, que, obtenido los alumnos en las pruebas, la autoevaluación docente y el dialogo profesional entre los atores pedagógicos. Sobre el particular puedo indicar que en los últimos años se ha intentado revertir que la evaluación del docente pase del tipo cognitiva a una evaluación desde el aula. Aún esta forma de evaluar está en proceso.

Piaget (1947) quien sostiene la teoría cognitiva, asume que la “lógica es la cimentación del pensamiento; y, en conclusión, la razón que es un aspecto universal para destinar al contiguo de operaciones lógicas y muestre sensatez para las que está facultado el ser humano, asumiendo desde una base de apreciación, las intervenciones de clasificación, substitución, abstracción, asimilación acomodación hasta la premeditación, de la conjetura proporcional”. Razón que determina la importancia que el docente conozca la evolución del pensamiento del niño a fin de brindarle las oportunidades para adquirir nuevos conocimientos.

Triglia (2008), sostiene que la idea planteada por Jean Piaget, se basa en que, así como nuestro ser ha ido evolucionando en el transcurrir de los días de una manera increíble especialmente en los primeros años, también ha permitido desarrollar nuestras capacidades mentales, sociales y sobre todo ha permitido evolucionar una serie de fases de manera peculiar entre sí. Piaget señala que el modo en el que los pequeños actúan, sienten y perciben, denota que sus procesos mentales estén sin terminar, sino más bien que se encuentran en un estadio con unas reglas de juego diferentes, aunque coherentes y cohesionadas entre sí.

Los ciclos expuestos por Jean Piaget forman una sucesión de períodos que a su vez se dividen en sub etapas.

- Etapa sensomotriz, manifiesta una gran comprensión del mundo a través de nuestras interacciones a partir del ensayo y error
- Etapa pre-operacional, donde el individuo desarrolla la capacidad de empatía para aprender a manipular símbolos,
- Etapas de las operaciones concretas, cuando el ser humano piensa de manera lógica y racional para llegar a conclusiones válidas y
- Etapa de las operaciones formales, cuando el ser humano presenta una mejor capacidad de abstracción y resolución de problemas.

Vygotsky (1934), quien sostiene la teoría sociocultural determino en sus investigaciones que los niños desarrollan su aprendizaje y pensamiento a través de la interacción social es decir en las interrelaciones en su entorno. Esta compleja integración en su entorno social conlleva a que los pares y la cultura en general juegan un papel importante en la formación de los aprendizajes en un proceso social. Es así como en la escuela tanto estudiantes como docentes potencian sus habilidades en la interacción con sus pares.

Concluyó, además, que la forma de adquirir conocimientos está en la interacción social; y en cuanto al desarrollo cognoscitivo de los estudiantes se relaciona directamente con su entorno social y cultural en el marco de una cultura dominante, es decir, que precisa el proceso de interacción. Se entiende, pues, que el cambio y transformación del ser humano es el resultado de la socialización e interacción y que el individuo aprende y desarrolla sus capacidades y potencialidades en su máxima expresión en un contexto social, en la que participan docentes y estudiantes.

Al respecto, Martínez (2008) sustenta que el pensamiento psicológico de Vygotsky nace como una alternativa a la división imperante entre dos proyectos: el utópico y el naturalista,

en ese sentido se buscan alianzas y acuerdos de reconciliación entre ambas posiciones o proyectos. Para Vygotsky, el entorno social influye en el aprendizaje más que las actitudes y las creencias; esta resaltado en la forma de cómo se piensa. En esta coyuntura el contexto juega un papel fundamental para el desarrollo y progreso de los aprendizajes, en ese sentido este aprendizaje permite procesos cognitivos.

El entorno social debe ser considerado en diversos aspectos y niveles: el nivel interactivo inmediato, conformado por los seres con quien el estudiante interactúa en esos momentos; el nivel estructural, conformado por las diferentes estructuras sociales que intervienen en el niño, tales como la familia y la escuela y el nivel social en general, integrado por la sociedad en general, como el lenguaje, el sistema numérico y la tecnología.

Hernández y Díaz (2015) señalan que la teoría del aprendizaje hace referencia al contexto sociocultural como elemento clave para la adquisición de habilidades y competencias. Esto permite al sujeto aprehender de la realidad de su entorno para atenderlo credencialmente y afirmar nueva realidad de conocimientos aplicados”. Es así, que los docentes como seres humanos están en constante aprendizaje lo que permite fortalecer sus desempeños en la interacción con sus pares.

Gimeno y Pérez (2005, 2008) en cuanto a los modelos que explican la práctica pedagógica, señalan que la acción educativa es una práctica que no se limita a lo pedagógico, sino que trasciende lo social-cultural; mientras que, Peters (2012) defiende el carácter ético y no instrumental como una propuesta con sentido ético en el proceso pedagógico del que hacer educativo y sobre todo abierto a la vida. Así, enlaza en su acción y valoración de lo social, cultural y ético.

Flórez (2005) sobre el modelo pedagógico conductual, señaló que este estándar observable se ejerció paralelamente con la fuente de racionalización y planeación de los recursos en la corriente superior del capitalismo, bajo un enfoque de ejemplificación metódico de la conducta productiva del ser humano. En ese sentido, el procedimiento es, esencial en la fijación y control de los objetivos instruccionales formulados con precisión y reforzados en forma minuciosa.

Mientras que la situación pedagógica social, asume el desarrollo máximo y multifacético de las potencialidades y destrezas del estudiante. Es preciso señalar que este avance está influenciado por la sociedad, y también por la colectividad donde el trabajo productivo y la educación están íntimamente relacionados. Desde luego, siguiendo la realidad educativa podemos se puede garantizar en los estudiantes no sólo el desarrollo del espíritu colectivo sino el conocimiento científico técnico y el fundamento de la práctica para la formación científica de las nuevas generaciones

En la guía pedagógica constructivista se pueden diferenciar al menos cuatro corrientes de acuerdo a Flórez (2005). La meta educativa, la información y conocimiento de la enseñanza y del aprendizaje, las habilidades cognitivas y la interacción y comunicación. Al respecto, Bruner (1973), sustenta que cualquier información científica puede ser comprendida por los estudiantes si se les enseña y se le traduce a un lenguaje más sencillo, dependiendo del nivel académico en que se encuentre. En efecto, los estudiantes con capaces de desarrollar sus habilidades en tanto los adultos lo hagan fácil para su comprensión.

El modelo pedagógico socio formativo, comprende según García (2012) y Tobón (2014) un enfoque de gestión enmarcado en el

desarrollo de competencias para que el ser humano adquiera el conocimiento y sea competente en la sociedad, acompañado a ello a un proyecto de vida sólido y de esta manera contribuir a resolver las situaciones que se presenten en la sociedad, buscando una mejor calidad de vida. Actualmente, los estudiantes carecen de un proyecto de vida que les permita progresar en una sociedad altamente competitiva. Morín (2002) refiere que el modelo socio formativo se basa en el pensamiento complejo.

Chiavenato (2007), asume que la gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más importantes dependiendo de las actividades, así mismo tomando en consideración varios aspectos como las características, habilidades y aptitudes para realizar un trabajo coordinado. Hernández (2001), asegura que: para alcanzar mejores resultados en cuanto a eficiencia a una gestión se tiene que asegurar el compromiso de realizar su función con éxito y, sobre todo, hacerlas bien. En ese sentido, podemos afirmar que de acuerdo a la organización de una buena gestión se requiere del compromiso para lograr objetivos y metas.

Taylor (1994), considerado promotor de la administración, y con base en sus principios de la organización científica del trabajo desarrollados en 1911, “la gestión es el arte de saber lo que se quiere hacer y a continuación, hacerlo de la mejor manera y por el camino más eficiente”. De la misma manera, Henry Fayol, uno de los principales aportantes al enfoque clásico de la administración, se refería a la gestión en su obra *Administración industrial y general*, publicada en 1916, en esencia los elementos administrativos giran en torno a la planeación, dirección, coordinación, y sobre todo organización con un ente de control.

La gestión pedagógica es entendida como una doctrina aún en proceso de construcción; cuyo objetivo está relacionado con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, así mismo se considera como una disciplina innovadora con múltiples posibilidades de desarrollo entre la teoría y la práctica. Ramos (2013) manifiesta que la gestión pedagógica es considerada como la enseñanza académica, que es la consistencia del trabajo del profesional docente en el sector educativo; en efecto, actualmente debe estar preparado para afrontar los cambios que se dan hoy en día en los diferentes procesos curriculares.

Lorea (2011) nos dice que la gestión pedagógica está estrechamente relacionada a la forma de enseñar y cómo el docente asume el currículo, la planeación didáctica, y la forma de evaluar. Hoy por hoy, la planificación y evaluación son caras de una misma moneda, ambos están interrelacionados, por cuanto mientras se van evaluando los avances en el proceso de logro de sus competencias, se va verificando la relevancia y pertinencia de la planificación.

Para Roque (2010) la planificación curricular es el proceso educativo integral con carácter interdependiente de las acciones que se deben de realizar en la institución educativa, con el propósito de construir y vivir las mejores experiencias de aprendizaje con los estudiantes; en esencia para el Ministerio de Educación (2014) es un proceso constante de organización y predisposición para tomar decisiones pertinentes con flexibilidad a lograr los mejores aprendizajes con nuestros estudiantes.

Amador (2009) concluye que la gestión pedagógica está en el quehacer coordinado de recursos y acciones para potenciar el trabajo pedagógico que realizan los docentes, en ese sentido, se direcciona su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. No

obstante, considero que en esa disciplina también están incluidos los temas sociales y de práctica educativa. Rodríguez (2009), asume que la gestión pedagógica es el trabajo diario que se realiza, haciendo uso de recursos para potenciar el desarrollo pedagógico y didáctico que realizan los maestros en equipo; aspectos que son importantísimos para ensalzar su práctica.

Para el Ministerio de educación (2009) la administración pedagógica es considerada como el conjunto de actividades que enfatiza la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que realizan los docentes y estudiantes. Se asume que ir más allá de la gestión de las realidades en función de dichas metas. En ese sentido de liderazgo pedagógico conlleva a una labor “transformadora”, de cambio de condiciones existentes y de esta manera buscar nuevas metas de mejora de la educación al igual de la práctica docente en los distintos campos educativos.

Lubo (2007) señala que la gestión pedagógica surge de la práctica docente, siguiendo una estructura de conocimientos y prácticas sociales, históricamente diseñadas en función de la misión específica de las instituciones de enseñanza en la sociedad. En esa misma línea Cortez (2004) la define como el desarrollo académico, que implica los procesos de planificación como la unidad, la sesión y los materiales. En resumen, la gestión pedagógica se resume a aspectos básicos que debe tener en cuenta el docente como el diseñar, organizar, y sobre todo ejecutar y reflexionar.

Huertas (2007) aporta que la planificación es un proceso recurrente y dinámico durante la interpretación de las necesidades e intereses de nuestros alumnos y alumnas, así mismo, se considera la problemática del entorno, las competencias distribuidas en la programación.

Las Unidades, en cambio, consisten en brindar oportunidades de organización y resolución de situaciones emergentes que permitan el desarrollo de competencias. Desde este enfoque la planificación curricular es una propuesta pedagógica que orienta las acciones que debe desarrollar el docente con los estudiantes.

Cortez, Fajardo y Luque (2002), conceptualiza a la gestión pedagógica como el agregado a acciones pedagógicas con las que le permite al docente realizar un proceso de planificación, ejecución y reflexión para la toma de decisiones en su competencia didáctica. De la misma manera, Batista (2001), indica que es el quehacer coordinado de acciones y recursos que realiza el docente para potenciar el proceso pedagógico y didáctico a fin de cumplir los objetivos. En efecto, los docentes hacen uso de una variedad de recursos, estrategias y modelos didácticos con el propósito de desarrollar competencias en los estudiantes.

En ese sentido, Venno (2002) asume que la gestión pedagógica en el campo teórico sobre la toma de decisiones para establecer la planeación con objetivos y metas así mismo de la peculiar naturaleza de la educación como práctica específica y cultural en valores éticos que orientan el pleno ejercicio de la ciudadanía en la sociedad democrática”, describe además cuatro dimensiones importantes que tienen que ver con los procesos de enseñanza del docente: el plan, la organización, la ejecución y la evaluación. Estos procesos, actualmente rigen la planificación que realizan los docentes previos al inicio del año escolar.

Ramos y Morales (2013), concluyeron que la sesión de aprendizaje es la puesta en práctica del desarrollo de trabajo de cada docente. Este proceso le permite al docente lograr sus expectativas, haciendo uso de recursos y experiencias de aprendizajes. De acuerdo al

documento de Educación Básica (2016), expresan las intenciones del sistema educativo en lograr aprendizajes que permita a los alumnos desenvolverse en su vida presente y futura, esta se desarrolla en un tiempo pedagógico determinado de capacidades”. Y también los desempeños que son descripciones más específicas de la competencia.

Ramos (2013) señala que la propuesta curricular es por competencia, en esa línea de medir logros a nivel de competencias, la enseñanza aprendizaje del docente se inclina a las necesidades de aprendizaje de cada estudiante y sobre todo en el nivel de logro alcanzado por ellos mismos en base a las competencias. La evaluación es un proceso constante, interactivo, con propósitos establecidos que conlleven a mejorar la práctica docente. Desde la propuesta de Currículo Nacional la evaluación tiene un enfoque formativo.

Roque (2010) sobre la organización curricular nos precisa que comprende aquellas acciones, medidas que asume el docente para que el documento normativo se ponga en práctica: en tal sentido este documento hace uso del tiempo disponible, la organización en áreas, horarios, el número de secciones; de alumnos por sección. En efecto, toda planificación curricular se determina por la programación del tiempo.

Zambrano (2010), explica que la evaluación curricular es una secuencia de forma organizada, sistémica y de manera recurrente en todo el plan de elaboración para darle validez, confiabilidad, objetividad, relevancia, alcance, duración y eficiencia. Al igual que la planificación, la evaluación es un proceso que se planifica, se ejecuta y se valora con la finalidad de evaluar si las metas de aprendizaje planteadas se alcanzan, o se toman decisiones para mejorar la enseñanza.

El Ministerio de Educación (2016), en su afán de redefinir el concepto de evaluación desde un enfoque más abierto a los cambios, concibe la evaluación como un proceso en el que están involucrados varios actores, que es permanente y si puede dar en cualquier momento del tiempo previsto, forma parte importante de la práctica de enseñanza. Por esa razón se impulsa el marco del desempeño del educador como un instrumento en la que el docente evalúa su labor y plantea mejoras a su rendimiento en el aula. Es necesario que la profesión se sitúe en el conocimiento humano, la ciencia, los nuevos actores sociales y la cultura.

Este documento, identifica tres aspectos específicos, nos referimos al aspecto cultural porque es importante que el maestro conozca la realidad donde va a intervenir, sus creencias, concepciones, costumbres, religión, etc., Así mismo, el docente debe tener claro la dimensión política, que considera la responsabilidad social que tiene con su profesión, su labor implica un trabajo serio que debe ser asumido por el educador, con ética y profesionalismo, Y por último, la dimensión pedagógica cuya función tiene que ver con la práctica de su enseñanza, con los conocimientos disciplinares y el conocimiento pedagógico.

Según el Ministerio de Educación (2016) se distinguen cuatro dominios la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Al respecto, el Consejo Nacional de Educación (2011), agrega algunos indicadores que miden el desempeño del docente como las cualidades éticas y morales, capacidad profesional, manejo de estrategias didácticas, conocimiento y dominio en la programación curricular y las nuevas tecnologías de la información.

En esa misma línea, Montalvo (2011) sostiene que el desempeño del educador, no sólo debe referirse a cuánto será su salario mensual, o al tipo de servicio o actividad que prestará por el sueldo que perciba, sino que la función del educador está basado en la forma como instruye, en las fortalezas que ha adquirido producto de la experiencia y la formación inicial a la que fue sometido en su carrera, con el único propósito de desarrollar competencias y potenciar las habilidades de los estudiantes, que cree oportunidades, que les permitan aprender a resolver problemas y afrontar los retos de la vida.

De la Cruz 2010, (citado en Muñoz, 2010 p.23), sustenta que el desempeño docente tiene que ver con la calidad de la persona que es, con sus valores, principios, conductas dentro y fuera de una escuela, con su honestidad, sus habilidades sociales, con la disciplina, la responsabilidad, la honestidad, el compromiso, la predisposición para el trabajo y la puntualidad. Al respecto, concuerdo con el autor, sin embargo, a estas condiciones que se señalan, también son importantes las habilidades cognitivas que debe poseer el docente, su preparación y planificación para enseñar.

Hesse (2010) menciona que el escenario perfecto para que el docente demuestre su desempeño, profesionalismo, vocación de servicio, idoneidad profesional y formación académica es precisamente el aula. Al respecto, Hunt (2009) consideró que hablar de desempeño docente requiere de tener claro quiénes somos y como nos hemos formado, es contar con un conjunto de características, cualidades, comportamientos y habilidades positivas. A este planteamiento de Hunt, podemos afirmar que el docente debe ser una persona dotada de muchas cualidades, con un perfil idóneo para la instrucción de individuos.

Montenegro (2007) reafirma que el deber del docente está ligado directamente con los resultados, es la forma como una persona desarrolla su trabajo con eficiencia y responsabilidad. Dice también que la escuela es como una empresa en donde los logros que se obtienen y los dividendos que se ganan, deben lograrse en el menor tiempo y con eficacia, y que las mediciones sobre su desempeño deben ser determinados por el mismo sector. En ese sentido, coincidimos con el autor, pues sólo los docentes en una visión madura de la real potencialidad de su profesión pueden plantear diseños e instrumentos de evaluación.

Ponce (2005) considera que el rol del docente es una mezcla de la relación que debe existir entre la forma como actúa, su preparación académica, la axiología como concibe la educación y las competencias profesionales pedagógicas que posee y que a la larga le sirven para poder orientar, conducir los procesos pedagógicos y, evaluar su labor en un espacio y tiempo determinado. La preparación del docente no sólo es pedagógica sino también intelectual, investigativa y teórica, que le permita tener los conocimientos adecuados para un mejor desempeño profesional.

Capote 2004, (citado en Inojosa, 2004) determinó que forma como vemos el desempeño docente debe definirse en un sistema de formación integral, que por un lado, facilite desarrollarse en lo personal con habilidades sociales y éticas, pero también en lo profesional basado en competencias profesionales acordes a la profesión, con el propósito de enfrentar los diversos espacios de acción y; por otro, relacionar su labor con la teoría, con el objetivo de asegurar la eficacia y eficiencia en su trabajo como docente.

Montenegro (2003), señala que el desempeño docente son las actuaciones que expresa el

educador para su labor y, que se inician desde la planificación y elaboración de las clases, hasta las coordinaciones con sus pares y equipo directivo. Destaca tres tipos de desempeño, el de la propia acción, el que está determinado por aspectos y el que ejecuta propiamente en el aula. De acuerdo a esta definición implica que el docente es el responsable de planificar, desarrollar, conducir y evaluar los procesos de aprendizaje y enseñanza, en un contexto en donde la realidad es diferente y la preparación debe ser mayor.

Al respecto, Fierro (2003) afirma que el desempeño docente tiene una connotación social y objetiva, y que según el plan de educación de cada gobierno delimitan la función del maestro. Bretel (2002) cree que el buen desempeño podría expresarse en función de lo que conocen y está a su alcance, su comportamiento y su desempeño. Por su parte, Avalos (2002) considera la práctica docente como el eje de todas las actividades curriculares que expresan la formación, la teoría y la práctica del profesorado. En efecto, son los gobiernos quienes definen las políticas educativas y, que el docente debe lograr cumplir.

Peña (2002) concluyó en relación al desempeño profesional que es cualquier acción realizada por una persona, a quien se le asigna una responsabilidad y que sabe que será evaluado. Mena (2000) por su parte cree que el proceso de aprendizaje se ve desde el contexto de su desarrollo, es importante brindar a los estudiantes vivencias reales a través de la resolución de problemas, de manera que se promueva la interacción social y la colaboración para producir un ambiente de aprendizaje significativo. Desde luego, el maestro está en la obligación de generar oportunidades y espacios de aprendizaje reales.

Metodología

CONCYTEC (2018); considera que las investigaciones pueden abordarse desde dos perspectivas: puras y aplicadas. En nuestro caso el estudio desarrollado es aplicado; ya que nos encontramos en el campo de las ciencias sociales y se trabaja una investigación en el campo educativo; en donde se aplican algunas teorías que pretende dar solución a un problema que ocurre en el contexto real.

Así mismo el enfoque con el cual se ha desarrollado la investigación es cuantitativo de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010); el enfoque cuantitativo reviste especial importancia ya que todo el desarrollo de una investigación se realiza considerando un mismo proceso de sistematización el cual se base en poder analizar un hecho en su contexto real, recopilar el marco informativo y teórico, para luego aplicar los instrumentos de investigación que nos permitirán tener un acercamiento directo al objeto de estudio; luego estos serán procesados estadísticamente y descritos, para finalmente emitir una valoración final del proceso desarrollado.

Así mismo la investigación es de tipo descriptiva - propositiva, porque describirá el nivel actual del desempeño docente e indagar sobre la repercusión de las variables en una determinada población. Hernández, Fernández y Baptista (2010). El termino propositivo nos indica que la investigación termina con el planteamiento de una propuesta que de ejecutarse contribuirá de manera efectiva en la solución del problema; teniendo en cuenta que, a partir de una necesidad, se elabora un plan de gestión pedagógica que permitirá mejorar la función que desarrollan los educadores. Así mismo cabe destacar que el diseño de investigación es no experimental, transversal toda vez que las variables de estudio no serán

incluidas a ningún sistema de prueba, según Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Población, muestra y muestreo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la población está conformado por una serie de situaciones que tienen concordancia con ciertos criterios dados propiamente para la investigación". Para el presente trabajo, la población lo integran los educadores de la especialidad de primaria de las escuelas del distrito de Frías. La población considerada en esta investigación, está conformada por 50 docentes que corresponden a las 20 instituciones educativas cuya característica es multigrado y polidocente.

La muestra se define como un subconjunto de la población; bajo este sentido también debemos de tener en cuenta que según Hernández citado en Castro (2003), sostiene que "si la población es cincuenta (50) o menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra", en este caso se determinó un tipo de muestreo no probabilístico, siendo la muestra representada por toda la población materia de estudio.

Así mismo los criterios de inclusión que se tiene en cuenta son los docentes que se encuentran laborando actualmente en el presente año lectivo; quienes brindaran la información pertinente; así mismo los criterios de exclusión son aquellos que se encuentran con licencia o de vacaciones en el caso de los directivos.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de datos sobre la gestión pedagógica y el desempeño docente, la técnica utilizada será el análisis de documentos, principalmente de aquellos que tienen relación con el trabajo, como el cuestionario. Se utilizará

también el fichaje para el análisis de documentos relacionados con los antecedentes, y fundamentos teóricos científicos que avalan la investigación. El alfa de Crombach obtenido en cada uno de los instrumentos aplicados fue de 0,83 y 0,85 respectivamente. Lo cual nos muestra que nos encontramos dentro del rango aceptable con una confiabilidad muy alta. A ello también se suma el juicio de expertos desarrollado por investigadores conocedores del tema.

Procedimientos

Luego de haberse elaborado los instrumentos que van a permitir recoger información sobre el grado de influencia de las variables plan de gestión pedagógica y desempeño profesional de los docentes de primaria de las escuelas rurales del distrito de Frías se aplicará la encuesta para verificar tal situación. Los instrumentos serán incluidos en la validación de expertos en metodología y manejo disciplinar de los temas que se pretende investigar.

Métodos de análisis de datos

Según Tamayo (2005), "los métodos de análisis facilitan la organización, análisis e interpretación de los datos estadísticos obtenidos de la aplicación del instrumento. Además, permite resumir y ordenar los datos recogidos". A través de la RHO de Sperman se validará o rechazará la hipótesis formulada en el presente estudio.

Las variables gestión pedagógica y desempeño docente se medirán mediante el instrumento cuestionario con escalas de Likert. Se analizará cada variable de forma particular, y luego de forma conjunta, ambos aspectos de una manera descriptiva. La información que se obtenga será procesada bajo el sistema SPSS más actual. En este estudio se harán uso de métodos estadísticos descriptivos que se representarán en

tablas de frecuencia y porcentajes simples. Asimismo, los datos se agruparán y se codificarán de acuerdo a las dimensiones que serán representados a través de tablas cruzadas y gráficos que permitan un mejor análisis e interpretación.

Análisis de resultados.

Tabla 1 Resultados de la Gestión Pedagógica

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Alto - [35-51]	149	81.4%
Medio - [18-34]	34	18.6%
Total	183	100%

Fuente: Los autores.

En la tabla 1 se observa que la mayoría de los docentes que representan en el 81,4% de la población encuestada indicaron que la institución educativa adolece de una gestión pedagógica pertinente y adecuada que favorezca la planificación curricular que responda a las necesidades e intereses de los estudiantes. Esta situación conduce a que el docente no tenga claridad para la organización de su planificación curricular. Sólo el 18,6% de los docentes señalaron contar con un plan de gestión pedagógica acorde al contexto y a los objetivos institucionales.

Tabla 2 Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Planificación Curricular.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Alto - [17-24]	99	54.1%
Medio - [9-16]	84	45.9%
Total	183	100%

Fuente: Los autores.

En tabla 2, de los 183 docentes encuestados el 54,1% de ellos, es decir, algo más del 50% presenta dificultades para realizar la planificación curricular, y que no reciben capacitación y asesoría pedagógica de manera frecuente por parte del directivo, además no cuentan con un Plan de gestión pedagógica que

marque el camino para lograr los objetivos institucionales; sin embargo, el 45,9% señaló que si recibe capacitación por parte del director y que no presenta dificultades para realizar la planificación curricular; por lo tanto podemos afirmar que si es importante la planificación curricular en la IE.

Tabla 3 Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Ejecución Curricular

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Alto - [11-15]	143	78.1%
Medio - [6-10]	40	21.9%
Total	183	100%

Fuente: Los autores.

En la tabla 3 se puede observar que el 78,1% de los docentes presenta algún tipo de dificultad para promover en sus estudiantes actividades que promuevan el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico, además señalan, que pese a requerir capacitación no reciben asesoría pedagógica en actividades estrategias de enseñanza por parte del director, contrariamente, un 21,9% expresaron no tener problemas para planificar y desarrollar estrategias que promuevan habilidades de orden superior.

Tabla 4 Resultados Gestión Pedagógica – Dimensión Planificación Curricular.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Alto - [9-12]	109	59.6%
Medio - [5-8]	74	40.4%
Total	183	100%

Fuente: Los autores.

En la tabla 4 casi el 60% de docentes indicó que presenta algún tipo de dificultad para la aplicación de la evaluación desde un enfoque formativo y para elaborar la matriz de evaluación, de acuerdo a los propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación. Así mismo, consideró necesario recibir capacitación en el enfoque de evaluación

formativa, por cuanto no la recibe de manera frecuente por parte del director. Por otro lado, el 40,4% señaló contar con conocimientos en evaluación formativa. En ese sentido, se deduce las limitaciones que producen no contar con el plan de gestión pedagógica.

Tabla 5 Resultados del Desempeño Docente.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Alto - [23-33]	180	98.4%
Medio - [12-22]	3	1.6%
Total	183	100%

Fuente: Los autores.

En la tabla 5 se observó que de los 183 docentes encuestados sólo 3 de ellos considera tener algún tipo de dificultad para desarrollar sus competencias pedagógicas y demostrar su mejor desempeño en aula. Así mismo, que sostiene buenas relaciones interpersonales con los padres de familia, los estudiantes y los compañeros de trabajo. Además, que demuestra responsabilidad profesional en el cumplimiento de sus funciones. Por lo tanto, se deduce que la perspectiva de los docentes es que tienen un buen desempeño escolar.

Tabla 6 Resultados del Desempeño Docente – Dimensión Competencias Pedagógicas.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Alto - [11-15]	149	81.4%
Medio - [6-10]	34	18.6%
Total	183	100%

Fuente: Los autores.

De acuerdo a la tabla 6 se observó que el 81,4% de docentes hace uso de contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, además utilizó diversos métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. Además, el cuadro nos dice que los docentes si brindan oportunidades a los estudiantes para que utilicen conocimientos para la solución de problemas. Sólo el 18,6% indicó que presentan

algún tipo de dificultad para utilizar métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada.

Tabla 7 Resultados del Desempeño Docente – Relaciones Interpersonales.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Alto - [7-9]	170	92.9%
Medio - [4-6]	13	7.1%
Total	183	100%

Fuente: Los autores.

En la tabla 7 se puede observar que el 92,9% de docentes dijo que interactúa de manera frecuente con sus pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir sosteniblemente un clima democrático, además fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, sólo el 7,1% presenta algún tipo de dificultad para desarrollar individual o colectivamente, proyectos de investigación, e innovación pedagógica para la mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.

Tabla 8 Resultados del Desempeño Docente – Responsabilidad Profesional.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Alto - [7-9]	177	96.7%
Medio - [4-6]	6	3.3%
Total	183	100%

Fuente: Los autores.

En la tabla 8 se puede observar que el 96,7% de los docentes, reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional, del mismo modo actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos y actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. Sólo un 3,3% no reflexionan en comunidades de aprendizaje.

Tabla 9 Gestión Pedagógica y Desempeño Docente por intervalos.

			Desempeño Docente - Intervalo		
			Alto [23 - 33]	Medio [12 - 22]	Total
Gestión Pedagógica Intervalos	Alto [35 - 51]	Recuento	147	2	149
		% Gestión Pedagógica	98,7%	1,3%	100%
		% Desempeño Docente	81,7%	66,7%	81,4%
		% del total	80,3%	1,1%	81,4%
	Medio [18 - 34]	Recuento	33	1	34
		% Gestión Pedagógica	97,1%	2,9%	100%
		% Desempeño Docente	18,3%	33,3%	18,6%
		% del total	18,0%	0,5%	18,6%
	Total		Recuento	180	3
		% Gestión Pedagógica	98,4%	1,6%	100%
		% Desempeño Docente	100%	100%	100%
		% del total	98,4%	1,6%	100%

Fuente: Los autores.

Tabla 10 Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov

		Gestión Pedagógica	Desempeño Docente
Parámetros normales ^{a,b}	Media	37,14	27,78
	Desv. Desviación	3,735	2,301
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,084	0,118
	Positivo	0,084	0,084
	Negativo	-0,076	-0,118
Número		183	183
Estadístico de prueba		0,084	0,118
Sig. asintótica(bilateral)		0,003 ^c	0,000 ^c

Fuente: Los autores.

Tabla 11 Correlación de Pearson

		Gestión Pedagógica	Desempeño Docente
Gestión Pedagógica	Correlación de Pearson	1	0,493**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	183	183
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	0,493**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	183	183

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

Fuente: Los autores.

Con la correlación se prueba que ambas variables presentan correlación debido a que el valor del alfa es superior al 0,05; lo cual implica que se acepta la hipótesis nula; tal como se detalla en los resultados de la tabla 16; así mismo el valor de la significatividad bilateral corresponde a 0,000; cuyo indicador también es inferior a 0,05; por tanto, nos asegura el hecho de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por tal efecto la gestión

pedagógica se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías Ayabaca, 2020

Discusión

Aquí se discuten los objetivos trazados en la investigación el primero de ellos está en relación al diagnóstico que presenta la Gestión Pedagógica relacionada con el desempeño

docente. Los resultados de la gestión presentan un valor de calificación alto en un 81,4% seguido de un 18,6% dentro de la calificación de bueno. Así mismo los indicadores considerados entorno a esta variable son la dimensión planificación curricular cuyo resultado también se encuentra enmarcado en un nivel alto en un 54,1%; seguido de un nivel medio en un 45,9%. En lo que respecta a la dimensión ejecución curricular los resultados alcanzan un 78,1% en el nivel alto y el 21,9% en el nivel medio. Por último, la dimensión evaluación curricular, se ubica en un nivel alto en un 59,6% y el resto de los docentes en un nivel medio en un 40,4%. Los resultados nos indican que la gestión curricular que se viene desarrollando en las instituciones educativas que corresponden al nivel primario, en el distrito de Frías; provincia de Ayabaca es adecuada; y que las situaciones que deben de mejorar son escasas; aunque se debe de tener en cuenta que la educación siempre es una condición dinámica que se debe de ajustarse al entorno en la cual se sitúa.

Con respecto al desempeño docente evaluado en las mismas instituciones educativas que la variable anterior tenemos que el resultado también se presenta en una calificación alta en un 98,4% y en la categoría media en un 1,6%. Este resultado es favorable a todas luces; nos muestra que existe compromiso por parte del docente en el desarrollo de su práctica laboral y profesional; que cumple a cabalidad los requerimientos establecidos por sus autoridades locales, regionales y nacional; desarrollan la actividad docente de acuerdo a la planificación establecida. Así mismo al evaluar las dimensiones como: la dimensión competencias pedagógicas; los resultados también fueron muy positivos ya que el 81,4% se ubica en la categoría alta; y el 18,6% en la categoría media. Con respecto a la dimensión relaciones interpersonales tenemos que el 92,9% se

encuentra en el intervalo alto; y el 7,1% en el intervalo medio. Por último, con respecto a la última categoría evaluada tenemos a la responsabilidad profesional; cuyos resultados nos muestra que el 96,7% se encuentra en el intervalo alto y el 3,3% en el intervalo medio. Tal como se aprecia en todos los componentes la calificación de la variable desempeño docente; podemos apreciar que existe una percepción muy positiva de muy buena valoración entorno a la variable. Cabe resalta que los resultados mostrados nos expresan un excelente valor lo cual afirma una actitud muy positiva en el desarrollo profesional de los docentes en esta zona de la región Piura.

Con respecto a la prueba de normalidad aplicada de Kolmogorov – Smirnov; los resultados revelan que existe normalidad en los datos, es decir que se ha hecho uso de procedimiento establecido para pruebas no paramétricas; lo cual está asociado a la denominada bondad de ajuste; dicho procedimiento permite establecer la medición sobre el grado existente de concordancia entre el conjunto de datos que se encuentran también asociados a una específica distribución teoría; es decir si es posible o no correlacionar dichas variables; los resultados alcanzados en el estudio nos muestran que factible poder realizar dichas mediciones, dentro de las aplicación de los instrumentos de investigación que han sido diseñados para tal efecto. El resultado alcanzado en relación a la gestión institucional fue de 0,084 y en relación al desempeño fue de 0,118; ambos valores son aceptados dentro de la explicación de los resultados.

Autores como Martínez (2016), concluyen que la gestión efectiva del liderazgo directivo constituye un elemento fundamental para el logro de un mejor desempeño docente; ya que así lo demuestra su estudio y la correlación encontrada entre las variables que han sido

cuantificadas. Rosario (2016); también afirma dentro de su investigación que existe relación muy significativa directa y positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente; lo cual constituye un resultado muy similar al efectuado; así como también a los estudios consultados. Rojas (2017); por otra parte, también afirma que la gestión educativa constituye un factor que influye de manera directa en el desempeño de los docentes; bajo esta figura es el director y las personas que acompañan a gestión; quienes establecen las riendas de la conducción de manera que lo que se busca son resultados en beneficio de la comunidad educativa; en ello confluye la responsabilidad el asumir valores y compromiso para poder desarrollar las acciones que sean necesarias que beneficiaran a todos sin distinción; esta condición es un hecho indiscutible dentro de las normas de gestión exitosa en cualquier unidad educativa.

Por otra parte, la correlación de Pearson; es una medida de dependencia lineal que es usada para poder demostrar la correlación entre variables cuantitativas aleatorias; la aplicación de esta prueba es independiente a la escala de medición de las variables; el resultado alcanzado; es de 0,49; con un valor de significancia de 0,000. Lo cual permite establecer que existe una relación significativa directa positiva entre ambas variables. Así mismo podemos afirmar que el coeficiente de correlación de Pearson se utiliza siempre y cuando la medición de las variables es continua y cuantitativa.

Por otra parte, en cumplimiento del objetivo en el cual se propuso la elaboración de un plan de gestión pedagógica para mejorar el desempeño docente; y finalmente se validar dicho Plan para mejorar el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el año lectivo 2021; cual parte de los

fundamentos necesarios y las acciones que deben de desarrollarse para poder alcanzar tal fin; para llegar a la estructuración del plan en mención se ha realizado un diagnóstico elaborado en función de las variables que han sido expuestas en el informe; así como también las dimensiones que alberga cada una de las variables; cabe señalar que la propuesta parte de una evaluación previa que de desarrollarse de manera efectiva puede contribuir en el mejoramiento sostenido del tema en cuestión.

Es importante señalar lo escrito por Monroy (2015), quien considera que el liderazgo directivo constituye un estratégico elemento; el cual contribuye de forma efectiva en el desempeño del docente; el autor resalta el hecho de que las instituciones educativas, existe el problema de desarrollar un liderazgo de tipo autocrático; lo cual debe de superarse de manera inmediata; lo que se busca es un liderazgo transformacional; en el cual todos contribuyen al éxito de las situaciones que puedan presentarse; así como también planificar los contenidos y objetivos que se desean alcanzar. Con el estudio se está demostrando que la gestión institucional desarrolla dentro de los estándares permiten y en cumplimiento de dichas características puede apostar por un mejor desempeño profesional de los docentes; lo que se busca, es que el docente sea consciente del rol que le toca desempeñar; debe de apostar por la innovación de manera sostenida y en concordancia a la normatividad vigente.

Rosario (2017), señala en su investigación que existe relación de tipo significativo entre la gestión institucional y el desempeño docente; el cual se evidencia por las pruebas aplicadas y desarrolladas en el estudio. Así mismo Sosa (2017); concluye que la gestión directiva afecta de manera directa el desempeño docente; lo cual es favorable para el desarrollo de mejores indicadores académicos y educativos; ambas

variables presentaron una correlación muy estrecha; por tanto, sus efectos se evidencian en el desempeño académico de los estudiantes de forma favorable.

Cancapa (2016), afirma que las dimensiones que contiene la gestión educativa presentan una positiva relación en el desarrollo del aprendizaje organizacional de los docentes; dicha afirmación ha sido comprada en los estudios que desarrollo este investigador. Del mismo modo Palomino (2016) afirma que las variables satisfacción laboral y desempeño docentes son factores importantes que se correlacionan de forma efectiva; ello conlleva a construir buenas relaciones y orientarse en el desarrollo de objetivos y metas institucionales que favorezcan el desarrollo de la calidad educativa.

El Ministerio de Educación – MINEDU (2017); por medio de los llamados compromisos de gestión escolar; considera que para poder alcanzar el éxito todos los integrantes de la comunidad educativa, deben de orientar sus propósitos hacia el mejoramiento de los aprendizajes; lo cual implica que los procesos deben de optimizarse de manera paulatina. La figura del director asume un rol preponderante como líder pedagógico, el cual dirige y asume el llamado acompañamiento; desarrolla estrategias motivacionales; busca la concertación antes que la confrontación; promueve la suma de esfuerzos de la comunidad educativa; busca el poder lograr los compromisos asumidos en el desarrollo de la gestión. El líder pedagógico, tal como ahora se denomina a la figura del director, su rol busca generar en la institución el poder promover el desarrollo de los aprendizajes de manera efectiva; buscando la formación integral de los estudiantes, articulando los hechos que requieren las acciones educativas en la comunidad en la cual se encuentran insertos;

con la finalidad de poder apuntar hacia objetivos comunes y haciendo uso de recursos que permitan lograr los cambios planificados.

Por último, debemos de tener en cuenta que la gestión educativa es un elemento fundamental que se organiza en función de poder asumir un conjunto de acciones que se encuentran relacionadas entre sí, dichas acciones consideran que el equipo directivo logre plasmar el desarrollo, promoción y logros en una institución educativa o en un conjunto de ellas; esto en función de la intencionalidad pedagógica que reviste los objetivos que también propone la comunidad educativa en base a sus necesidades que esperan alcanzar; por tanto la promoción o participación directa de los docentes, directores, estudiantes y padres de familia en general; posibilitan acciones y espacios de reflexión para poder alcanzar estadios de mejor desarrollo en todas sus variantes; estas acciones de manera directa permiten un mejor desempeño docente y la revisión constante de las categorías que comprenden las dimensiones que se han analizado en la investigación.

Conclusión.

Por medio del desarrollo de la investigación se ha podido comprobar la hipótesis planteada en el estudio en la cual se afirma que la gestión pedagógica favorece y se relación de manera significativa directa con el desempeño profesional docente en el distrito de Frías, de la provincia de Ayabaca, 2021; los resultados revelan que la asociación de sus factores es catalogada en un valor alto de asociación.

La gestión pedagógica revela en calificativo de alto un 81,4% de los encuestados; seguido de un 18,6% en la calificación de bueno. La dimensión planificación curricular presenta un valor alto de un 54,1%; seguido del valor medio

en un 45,9%; la dimensión ejecución curricular alcanza un 78,1% en el nivel alto y el 21,9% en el nivel medio. Por último, la dimensión evaluación curricular, arroja en nivel alto a un 59,6% y el resto de los docentes en un nivel medio en un 40,4%.

El desempeño docente presenta un resultado muy favorable ya que en una calificación alta se tiene a un 98,4% y en la categoría media en un 1,6%. La dimensión competencias pedagógicas; presenta resultados positivos el 81,4% se ubica en la categoría alta; y el 18,6% en la categoría media. La dimensión relaciones interpersonales el 92,9% se encuentra en el intervalo alto; y el 7,1% en el intervalo medio. Por último, la dimensión responsabilidad profesional; el 96,7% se encuentra en el intervalo alto y el 3,3% en el intervalo medio.

La prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov en los resultados de ambas variables presentan una distribución normal de los datos que han sido procesados estadísticamente. La correlación presenta un valor de alfa de Crombach superior al 0,05; lo cual implica que se acepta la hipótesis nula; tal como se detalla en los resultados de la tabla 16; así mismo el valor de la significatividad bilateral corresponde a 0,000; cuyo indicador también es inferior a 0,05; por tanto, nos asegura el hecho de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Por último, se ha diseñado una propuesta que ha surgido en base al diagnóstico realizado; la cual nos brinda los mecanismos de poder afianzar el desarrollo de las variables estudiadas bajo este contexto en beneficio de la comunidad educativo en general.

Referencias Bibliográficas

Álvarez, E. (1999). La docencia como mediación pedagógica. Recuperado de https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_articulo=447&id_libro=120

- Amador, J. (2009). La alianza por la calidad de la educación centro de estudios sociales y opinión pública.
- Ander-Egg, E. (1995). Técnicas de investigación social. Lumen. Buenos Aires (Argentina).
- Anguita, J. (2020). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Arias, F. (2014). Proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. Sexta edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme
- Ausubel, D. (1978) Teoría del aprendizaje. Recuperado de <http://teoriasdeaprendizajeuagrm.blogspot.com/2011/06/resumen-de-la-teoria-del-aprendizaje.html>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2020). Enseñanza y aprendizaje efectivos para todos los niños y jóvenes de América Latina y El Caribe. Recuperado de <https://www.iadb.org/es/sectores/educacion/perspectiva-general>.
- Batista, T. (2001). Gestión pedagógica en varios niveles.
- Batista, T. (2001). La Gestión Pedagógica en el año académico, currículo y la labor educativa". Revista Institucional: la gestión pedagógica y su importancia 2001. 55
- Batista, T. (2007). La Gestión Pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa". Revista Institucional: Universidad Tecnológica del Choco. D.L.C. N° 26 Año 2007.
- Batista, T. (2011). La Gestión Pedagógica en el año académico, currículo y la labor educativa". Revista Institucional: la gestión pedagógica y su importancia 2011.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Segunda edición. México: Pearson Educación
- Bretel, L. (2002). Propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño

- docente en el marco de una definición de la carrera pública magisterial. Santiago de Chile: Ed. MINEDU.
- Caldera, B. (2002). La planificación en la escuela. Criterios en los primeros ciclos. México: McGraw Hill Cappelletti, I. (2004). Evaluación Educativa – Fundamentos y Prácticas. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Castillo, S. (2006) Formación del profesorado en educación superior: Desarrollo curricular y evaluación. Madrid: McGraw-Hill.
- Castillo, S. y Bolívar, A. (2002). Compromisos de la evaluación educativa. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª. ed.). Caracas: Uyapal.
- Chasteauneuf, (2009). El cuestionario como instrumento de Investigación/evaluación.
- Chianvenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Editorial: 8ª edición. Páginas 45- 59.
- Coll, C. (2007). Algunos desafíos de la educación básica en el umbral del nuevo milenio.
- Corredor, A. (2001). Orientaciones para la planificación en centro escolares. Editorial Paidós.
- Cortez, J. (2004). Plan estratégico para el desarrollo del programa experimenta. CEAVROR-UNE. Chosica –Perú.
- Díaz Barriga, F. y Hernández, G. (1999). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Una interpretación constructivista. México: McGraw Hill Díaz Barriga, F. (1998). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Edit. Mc Graw. México.
- Díaz, F. y Hernández, C. (2002). Técnicas e instrumentos de evaluación. Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo: una interpretación constructivista. México: McGraw Hill. Recuperado de <http://postgrado.una.edu.ve/evaluacionaprendizajes/paginas/diazbarrigacap8-1.pdf>
- Drucker, P. (1981). La gerencia: tareas, responsabilidades y prácticas.
- Educare Corp (2019). Infraestructura tecnológica. Recuperado de <https://www.grupoeducare.com/dcompresarial/index.php/2-principal/38-infraestructura-tecnologica>
- Enrique, Y. (2008). Diseño curricular y competencias laborales. México.
- Espinel, P. A. (2017). Evaluación formativa y compartida y modelo competencial en Secundaria: estudios de caso en la materia de Educación Física (tesis doctoral) Universidad Católica de Murcia.
- Fajardo. R. y Luque E. (2002) Cultura pedagógica y gestión institucional.
- Fernández, M, Gómez CI, Bordons M, Morillo F. (1999-2000. 2003). Producción científica de los países de América Latina y el Caribe en Ciencias de la Salud. Madrid.
- Flores, E. (2019). Situaciones significativas. Recuperado de <https://elflores2.wixsite.com/consultor/post/situaciones-significativas>
- Follett, M. (1924). Creative experience. Londres
- García, A. (2001). Teorías e Instituciones de la Educación. Una aproximación Sociológica. Madrid, Padilla Libros Editores
- Guadalupe, M. C. H. (2020). Gestión del conocimiento, pedagógica y su incidencia en la competencia docente de la red 04 de Puente Piedra, 2019. CIID Journal, 1(1), 457-470.
- Gutiérrez, J. y Prieto, M. (2004) La mediación pedagógica. Recuperado de https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_articulo=447&id_libro=120
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill.
- Joya, M. Z. (2018) La evaluación formativa desde la práctica docente en la Institución Educativa Sor Querubina de San Pedro de Surquillo (tesis doctoral) Universidad César Vallejo Perú.
- León, G. L. (2014) Aproximaciones a la mediación pedagógica. Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior, 5(1), 136-155. Recuperado de: <http://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/revistacalidad/article/view/348/249>
- Loera, A. (2006). La Gestión Pedagógica en el año académico, currículo y la labor

- educativa". Revista Institucional: la gestión pedagógica y su importancia 2006.
- López, V. (2012). Evaluación formativa y compartida en la universidad: clarificación de conceptos y propuestas de intervención desde la Red Interuniversitaria de Evaluación Formativa. *Psychology, Society, & Education*, Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3961371>
- Lorea A. (2011). La gestión escolar basada en los estándares.
- Mayer, R. (1984). Aids to text comprehension. *Educational Psychologist* (19)1; 30-42.
- Ministerio de Educación (2012). El Marco del Buen Desempeño. Resolución Ministerial N° 547-2012- MINEDU. Lima Perú.
- Ministerio de Educación (2016) Currículo Nacional de Educación Básica. Lima Perú.
- Ministerio de Educación (2017). Currículo Nacional de Educación Básica. Lima Perú. Versión actualizada.
- Ministerio de Educación (2019). Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes en la Educación Secundaria. Lima Perú.
- Ministerio de Educación (2020). Orientaciones pedagógicas para el servicio educativo de Educación Básica durante el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por el Coronavirus COVID-19. Resolución Vice Ministerial 093-2020-MINEDU.
- Ministerio de Educación (2020). Orientaciones para la evaluación de los aprendizajes. Resolución Vice Ministerial N° 094-2020-MINEDU. Lima Perú.
- Moll, S. (2018). Los cinco pilares de la Competencia Digital docente y sus finalidades. Recuperado de <https://www.educaciontrespuntocero.com/noticias/competencia-digitaldocente/>
- Montalvo, W. (2011). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente 1ra. Ed. Colombia. Magisterio.
- Muchinsky, M. (2002). Psicología aplicada al trabajo. México: Editorial Thompson Learning.
- Murillo, (2008). Investigación científica. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos15/invest-ientifica/investcientifica.shtm>
- Nano de Mello (2003). Nueva propuesta para la gestión educativa
- OREALC/UNESCO (2007). El Derecho a una Educación de Calidad para Todos en América Latina y el Caribe.
- Panta Rivadeneira, L. A. (2020). Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa "Pablo Visalot" del distrito de Jumbilla.
- Peaget, Jean El desarrollo del pensamiento (1975).
- Peaget, Jean. La psicología de la inteligencia (1947)
- Peña, A. (2000). Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente de los principios de ética empresarial. México.
- Ponce, Z. (2005). El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad. Tesis. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Portocarrero, F. M. (2017). Estrategias de evaluación formativa en el nivel primario del colegio Peruano Norteamericano Abraham Lincoln (tesis de maestría) Universidad de Piura Perú.
- Pozo, J. I. y Postigo, E. (1993). Estrategias de aprendizaje. En: Coll, C; Palacios, J.; Marchesi, A. (eds.). Desarrollo psicológico y educación (Vol. 2: 199-221). Madrid: Alianza.
- Prieto, D. (1999). La docencia como mediación pedagógica. Recuperado de https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_articulo=447&id_libro=120
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14.
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. (1º. Ed.). Caracas: Panapo.

- Ramos, P. (2013). La Gestión Pedagógica en el año académico, currículo y la labor educativa. *Revista Institucional: la gestión pedagógica y su importancia* 2013.
- Ravelo, P. Picaroni, B. y Loureiro, C. (2017). *Cómo mejorar la evaluación en el aula*. México Grupo Magro Editores.
- Riquelme, M. (2018). Estrategias metodológicas, definición y tipos. Recuperado de <https://www.webyempresas.com/estrategias-metodologicas/>
- Rodríguez, L. (2009). La gestión pedagógica
- Rosales, M. (2014). Proceso evaluativo: Evaluación sumativa, evaluación formativa y Assesment su impacto en la educación actual. Trabajo presentado en el Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación, Buenos Aires. Recuperado de <http://www.oei.es/historico/congreso2014/memoriactei/662.pdf>
- Sander Benno (2002). La Gestión Pedagógica en el año académico, currículo y la labor educativa. *Revista Institucional: la gestión pedagógica y su importancia* 2002.
- Schuckermith, N. (2007) Learning tactics and strategies. En G.D. Phye y T. Andre (Eds.). *Cognitive classroom learning: Understanding, thinking, and problem solving*. Orlando: Academic Press
- Scriven, M, Black, J. y William, S. (1998). "The methodology of evaluation", en R.W. Tyler, R. M. Gagne y M. Scriven (eds.)
- Serrano, J. M. y Pons, R. M. (2008). La concepción constructivista de la instrucción: Hacia un replanteamiento del triángulo interactivo. *Revista mexicana de investigación educativa*, 13(38), 681-712.
- Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1400380>
- Shuell, T. (1988). The role of the student in learning from instruction. *Contemporary Educational Psychology* (13)
- Suárez, R. (2005). *La Educación. Teorías Educativas. Estrategias de Enseñanza Aprendizaje*. Madrid, Trillas.
- Tamayo, I. (2003). El proceso de la investigación científica.
- Tamayo, M. (2011). El proceso de la investigación científica. Limunsa Noriega Editores.
- Taylor, F. (1994). *La administración científica*.
- Taylor, F. (1994). *Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Torres (2017), Torres (2017) mediante su tesis de maestría "Gestión pedagógica del director y el desempeño del docente en la I.E Juan Jiménez Pimentel, Tarapoto – 2017".
- UNESCO (2018). *La educación transforma vidas*. Recuperado de <https://es.unesco.org/themes/education>
- Vigostsky, L. (1987). *Teoría del aprendizaje*. Enfoque sociocultural.
- West, Ch., Farmer, J. y Wolf, P. (1991). *Instructional design. Implications form cognitive science*. New York. EE.UU. Neetham Height, MA. Allyn and Bacon.



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright (c) Raúl Eduardo Ramírez Farías y Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce, Willian Ramon Alcas Agurto y Walter Huacchillo Calle.

