UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA

TESIS

El desempeño docente en la gestión pedagógica de la I.E N°10086 caserío Lanchipampa del distrito de Incahuasi, Ferreñafe-2018.

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica.

Autor (a): Lic. Chepe Ramos, Ady Alejandrina

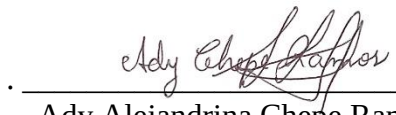
Asesor (a): Dr. Sevilla Exebio, Julio César

Fecha de sustentación: 22 de julio 2025

Lambayeque – Perú
2025

El desempeño docente en la gestión pedagógica de la I.E. N°10086 caserío Lanchipampa del distrito de Incahuasi, Ferreñafe-2018.

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica.



Ady Alejandrina Chepe Ramos
Autora



Dr. Percy Carlos Morante Gamarra
Presidente



Dra. Laura Isabel Altamirano Delgado
Secretaria



Dr. Miguel Alfaro Barrantes
Vocal



Dr. Julio César Sevilla Exebio
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS-VIRTUAL N°519-2025

Siendo las 4:30 p.m. horas, del día martes, 22 de julio de 2025 a las 16:30 horas, mediante la modalidad online a través de la plataforma Google Meet, en el siguiente enlace: https://meet.google.com/xgu-qrur-ucf: Por mandato de la **Resolución Nº2619-2025-D-FACHSE** de fecha 15 de julio de 2025 y su modificatoria, mediante la **Resolución 2693-2025-D-FACHSE** de fecha 22 de julio de 2025 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según **Resolución Nº 1678-2019-UP-D-FACHSE** de fecha 05 de agosto de 2019; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a)	: Dr. Percy Carlos Morante Gamarra.
Secretario(a)	: Dra. Laura Isabel Altamirano Delgado.
Vocal	: Dr. Miguel Alfaro Barrantes.
Asesor(es)	: Dr. Julio César Sevilla Exebio.
	:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACHSE - UNPRG DIRECCIÓN LAMBAYEQUE

Con la finalidad de evaluar la(el) Tesis titulada(o): **"EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA I.E N°10086 CASERÍO LANCHIPAMPA DEL DISTRITO DE INCAHUASI, FERREÑAFE-2018"**. Presentada por **CHEPE RAMOS ADY ALEJANDRINA** para obtener el **Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA.**

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, **obteniendo el calificativo de** 16 **en la escala vigesimal, que equivale a la mención de** Bueno. Siendo las 5:30 p.m. horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. Percy Carlos Morante Gamarra PRESIDENTE(A)	Dra. Laura Isabel Altamirano Delgado SECRETARIO(A)	Dr. Miguel Alfaro Barrantes VOCAL

OBSERVACIONES: _____

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 20º, 33º, 46º, 54º o 66º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, ésta última que amplia el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Julio César Sevilla Exebio, usuario revisor de la tesis Titulada: **El desempeño docente en la gestión pedagógica de la I.E N°10086 caserío Lanchipampa del distrito de Incahuasi, Ferreñafe-2018.** Cuyo autor es Chepe Ramos, Ady Alejandrina: con DNI N° 17452651, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 30 de junio de 2022



Dr. Julio César Sevilla Exebio
DNI N°17407478
ASESOR

El desempeño docente en la gestión pedagógica de la I.E N°10086 caserío Lanchipampa del distrito de Incahuasi, Ferreñafe-2018.

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	6%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%



JULIO CÉSAR SEVILLA EXEBIO
DNI: 17407478
ASESOR

9	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	ugeli.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	<1 %
14	1library.co Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
19	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %



JULIO CÉSAR SEVILLA EXEBIO
DNI: 17407478
ASESOR

20	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	revistas.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
28	angelibbf.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
29	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



JULIO CÉSAR SEVILLA EXEBIO
DNI: 17407478
ASESOR

31	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
33	www.inventsa.com Fuente de Internet	<1 %
34	www.caguas.org.pr Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
36	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
37	m.patatabrava.com Fuente de Internet	<1 %
38	mafiadoc.com Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
41	www.plazadedeportes.com Fuente de Internet	<1 %



JULIO CÉSAR SEVILLA EXEBIO
DNI: 17407478
ASESOR

42	Felipe Marañón, Rodolfo Barrientos, Luis Gerardo Frías. "Imagen, confianza y liderazgo en voceros públicos durante la pandemia COVID-19. caso: Nuevo León, México", Journal of the Academy, 2021 Publicación	<1 %
43	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	www.flacsoandes.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
46	www.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	Apagado
Excluir bibliografía	Apagado		



JULIO CÉSAR SEVILLA EXEBIO
DNI: 17407478
ASESOR

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Ady Chepe Ramos
Título del ejercicio:	Tesis de Maestría
Título de la entrega:	El desempeño docente en la gestión pedagógica de la I.E N°...
Nombre del archivo:	chepe_TESIS.docx
Tamaño del archivo:	539.56K
Total páginas:	53
Total de palabras:	9,936
Total de caracteres:	58,037
Fecha de entrega:	18-jun.-2022 11:31a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	1859058648



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

El desempeño docente en la gestión pedagógica de la I.E

Ferrebalo-2018.

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Investigación y Docencia

Investigador: Chepe Ramos, Ady

Asesor: Sevilla Exebio, Julio César

Lambayeque - Perú

2022

1

Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

JULIO CÉSAR SEVILLA EXEBIO
DNI: 17407478
ASESOR

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se la dedico a mis padres José Mercedes Chepe De la Cruz e Isabel Feliciana Ramos Alzamora por porque a pesar de las dificultades que presenta la vida siempre me han guiado a seguir y cumplir mis metas.

A mi amado hijo por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y a

sí poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

Ady A. Chepe Ramos

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento infinito a Dios por fortalecerme, guiarme y concederme la sabiduría de para, continuar cada día y permitir el logro de mis metas profesionales.

A mi querida familia, por su apoyo permanente y por ser mi motivo constante para seguir avanzando.

A mi asesor Dr. Julio César Sevilla Exebio, por compartir sus conocimientos y orientarme en el proceso y presentación de la presente tesis.

Ady A. Chepe Ramos

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA ..... **XI**

AGRADECIMIENTOS ..... **XII**

ÍNDICE DE TABLAS ..... **XV**

ÍNDICE DE FIGURAS ..... **XVI**

RESUMEN ..... **XVII**

ABSTRACT ..... **XVIII**

I. INTRODUCCIÓN **1**

II. DISEÑO TEÓRICO **5**

2.1. ANTECEDENTES **5**

2.1.1. Antecedentes Internacionales 5

2.1.2. Antecedentes Nacionales 5

2.1.3. Antecedentes Locales 5

2.2. BASE TEÓRICA **6**

2.2.1. Teoría de los factores de Herzberg 6

2.2.2. Teoría X y teoría Yde Douglas McGregor 7

2.2.3. Desempeño Docente 7

2.2.4. Valoración del ejercicio del educador 8

2.2.5. Dominios de la Práctica Educacional 9

2.2.6. Gestión 10

2.2.7. Administración Pedagógica 11

2.2.8. Gestión Pedagógica Estratégica 11

2.2.9. Dimensiones de la gestión pedagógica 11

2.3. ESTADO DEL ARTE **12**

III. DISEÑO METODOLÓGICA **14**

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN **14**

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA **14**

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. **14**

3.4. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS **14**

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS **15**

IV. RESULTADOS **16**

4.1. RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE: 16

4.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA 19

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 25

5.1. RELACIÓN ENTRE GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE 25

5.2. LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE 25

5.3. CLIMA INSTITUCIONAL, MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE 26

5.4. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PEDAGÓGICA ESTRATÉGICA 27

5.5. PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA 27

5.6. APORTE DE LA INVESTIGACIÓN 27

VI. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN 29

6.1. ESTRATEGIAS PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE DENTRO DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA 29

6.1.1. OBJETIVO GENERAL 29

6.1.2. OBEJETIVOS ESPECÍFICOS 29

6.2. ESTRATEGIAS DE LA PROPUESTA 31

VII. CONCLUSIONES 36

VIII. RECOMENDACIONES 37

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 38

ANEXOS 45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Desempeño docente 1 16

Tabla 2. Desempeño Docente 2 17

Tabla 3. Gestión Pedagógica 1 20

Tabla 4. Gestión pedagógica 2 21

Tabla 5. Gestión Pedagógica 3 22

Tabla 6. Estrategias de gestión pedagógica para fortalecer el desempeño docente. 31

Tabla 7. Talleres para fortalecer el desempeño docente. 34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Elementos del desempeño 7

Figura 2. Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente. 9

Figura 3. Desempeño Docente 1 16

Figura 4. Desempeño Docente 2 18

Figura 5. Gestión Pedagógica 1 20

Figura 6. Gestión Pedagógica 2 22

Figura 7. Gestión pedagógica 3 23

RESUMEN

Los profesores de la I.E.N°10086, durante el proceso de administración educativa observan deficiencias evidenciadas por la falta de estrategias para mejorar el desempeño docente, no presenta sus programaciones anuales y de unidad en forma oportuna, lo que produce la practica docente sea improvisada en el aula, los profesores copian o bajan de internet sus programaciones curriculares; no dosifica el tiempo de sus sesiones de manera efectiva, con relación a los medios y materiales empleados en las sesiones educativas, no desarrollan adecuadamente la planificación efectivas de enseñanza de acuerdo a las estructuras didácticas y momentos que construye el proceso cognitivo de sus estudiantes, asimismo no contextualizan los instrumentos de evaluación, teniendo en cuenta las habilidades y competencias de los estudiantes, no se organizan reuniones de reflexión pedagógica y transferencia de buenas prácticas, solo se capacita cuando la UGEL lo organiza.Ante ésta realidad nos proponemos los objetivos : General , : Delinear estrategias para la práctica educativa aúlica dentro de la gestión pedagógica de la I. E. N° 10086 del caserío de Lanchipampa del distrito de Incahuasi, Ferreñafe-2018. Siendo necesario identificar la forma como se construye, desarrolla el ambiente institucional, familiar y social a través de cuestionarios, grupos de Enfoque, y el análisis FODA, desarrollar talleres de liderazgo, taller con relación a las multiples maneras de cooperación , participación y las diversas maneras como se conectan, enfrentando y buscando soluciones a los problemas, con el objeto que los participantes establezcan relaciones interpersonales positivas, colaboración y comunicación permanente**.** Taller de planificación para resolver, prevenir las diversas confrontaciones**.** Taller para promover la contribución orgánica de la parentela. Taller de métodos de prevención y manejo de situaciones de riesgo. Reuniones sobre autovaloración y progreso constante. Sobre Trabajo en Equipo. Sobre Gestión Pedagógica. Sobre diseño de herramientas de administración educativa. Taller sobre los Nuevos Paradigmas Educativos

Palabras claves: **Desempeño docente, gestión pedagógica, estrategias.**

ABSTRACT

The teachers of the IEN ° 10086, during the educatonial administration process, observe deficiencies evidenced by the lack of strategies to improve teaching performance, they do not present their annual and unit schedules in a timely manner, which produces the teaching practice being improvised in the classroom, teachers copy or download their curricular schedules from the internet; does not dose the time of their sessions effectively, in relation to the means and materials used in the educational sessions, they do not adequately develop the effective planning of teaching according to the didactic structures and moments that build the cognitive process of their students, Likewise, they do contextualize the evaluation instruments, taking into account the skills and competences of the students, meetings for pedagogical reflection and transfer of good practices, are not organized, training is only provided when the UGEL organizes it. Given this reality, we propose the following objectives: General: Delineate methods for classroom educational practice within the pedagogical management of the I. E. N ° 10086 of the Lanchipampa village of the Incahuasi district, Ferreñafe-2018. Being necessary to identify the way in which the institutional, family and social environment is built, developed through questionnaires, focus group, and SWOT analysis, develop leadership workshops, a workshop in relation to the multiple ways of cooperation, participation and the various ways how they connect, facing and seeking solutions to problems, in order for the participants to establish positive interpersonal relationships, collaboration and permanent communication. Planning workshop to resolve, prevent various confrontations. Workshop to promote the organic contribution of the family, Workshop of methods of prevention and management of risk situations Meetings on self- to assessment and constant progress. On teamwork. On Pedagogical Management. On design of educactional administration tools. Workshop on New Educational Paradigms.

Keywords: Teaching performance, pedagogical management, strategies.

I. INTRODUCCIÓN

La calidad educativa es considerada un problema latente, la sociedad necesita profesionales capacitados y comprometidos con su trabajo y, la practica de los educadores en la administración pedagogica es vital e importante para mejorar la calidad educativa.

Para la obtimización de la ganancia cognitiva se debe innovar la gestión pedagógica en cada escuela y valorar el liderazgo directivo, coordinar acciónes en su propia institución educativa, desarrollar equipos de trabajo colaborativo, con la intervención de los tutores, el diseño de la organización del proceso pedagógico, la que está monitoreada de manera constante por la evaluación de todos los procesos que nos permiten lograr las metas educativas propuestas (Islas, 2015).

La Unesco (2013) menciona que el ejercicio que deben desarrollar los docentes es el aspecto central de todos los procesos que lo involucran a fortalecer su práctica diaria, mejorando sus actividades docentes, proceso que fue analizado en sendos informes por el Banco Mundial, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), Organización de los Estados Americanos (OEA), el que cuenta con el apoyo de estas instituciones, tanto en publicaciones como en otras tareas educativas.

A el año 2007, de acuerdo a los informes oficiales existían 180, 000 docentes, quienes fueron evaluados, siguiendo las pautas de calidad establecidas por organismos internacionales, consecuencia de ello, un 46,8% alcanzó un nivel por debajo del nivel suficiente, lo que involucre a 84 240, entre los que aprobaron la mayoría podía realizar cálculos matemáticos simples, reproducciones rutinarias, muy pocos demostraron sus habilidades destacadas y sobresalientes. A partir de esta experiencia y, teniendo en cuenta las directivas emitidas por la máxima autoridad educative del país, el desempeño en el proceso educativo debe ser monitoreado de manera constante, la Ley N° 29062 en su artículo 29, establece que las suscripciones evaluativas deben permitir el avance educativo, teniendo en cuenta capacidades

y competencias. Varios textos emanados por el Ministerio de Educación entre ellos el libro "Marco del desempeño docente" (2012), desarrolla el concepto que la evaluación es un proceso fundamental que deben enmarcarse con los objetivos de la gran meta nacional desarrollar profesionales comprometidos con su profesión.

Se asume que el director desarrolla los procesos administrativos y es tutor de la gestion pedagógica, este es el proceso tradicional que está normado, pero no solo eso debe ser su actividad, debe propiciar cambios a nivel institucional y pedagógico y no centrarse solo en lo administrativo; debe coordinar y orientar a todo el equipo docente de la institución donde dirige, apoya, guia el proceso cognitivo que permita una major formación educativo de los estudiantes.

La Unidad de Capacitación Docente (UCAD) (como citó en Carrillo, s.f.) indica que para lograr una adecuada gestion, desde la practica educativa temenos métodos que nos permiten mejorar tanto el proceso organizativo y funcionamiento, para ello requerimos: influjo interpersonal, capacidad de resolver problemas, ver los fenómenos totales e involucrarnos en la mejora institucional, lo que implica convocar a todos y todas, a pesar de sus diversas posturas ideológicas debemos construir una vision donde confluyan las convicciones, propósitos con el logro de una meta común.

En Lambayeque se ha planificado un proceso de capacitación y monitoreo a partir de los tres ejes básicos: pedagógica, institucional y administrativos, lo que debe implicar mejorar su desempeño en las aulas y brindar así una mejor educación a los y las estudiantes de la region, mediante el acompañamiento pedagógico a todos los docentes de secundaria.

Ferreñafe, también es centro de atención e inspección por parte de la dirección de la UGEL, quien verifica in situ el desarrollo de la gestión educativa a nivel distrital, especialmente en los lugares de prevalencia de los grupos nativos quechua hablantes, respectivamente, puesto que a través de ello se pretende alcanzar metas y optimizar la labor del maestro, especialmente

con los estudiantes de las zonas alto andinas.

La I.E. N°10086, cuenta con tres niveles educativos. En el Nivel Inicial trabajan 02 docentes contratadas, en el Nivel Primario 03 docentes y en el nivel secundarios 07 maestros, se observa deficiencias evidenciadas por la falta de estrategias para mejorar el desempeño docente tales como: no presenta sus programaciones anuales y de unidad en forma oportuna, lo que genera que el desempeño docente sea improvisado en el aula, los docentes copian o bajan de internet sus programaciones curriculares; esto se evidencia, porque están descontextualizados y. no permite que las sesiones de aprendizaje respondan a los objetivos propuestos. Asimismo no dosifican el tiempo de sus sesiones de manera efectiva trayendo como consecuencia una desorganización en el proceso educativo , no empleando adecuadamente los medios y materiales educativos, relacionados a los objetivos, y contextos en que se desarrolla el proceso educativo, haciendo que volvamos a la clase tradicional, y no ofrecen oportunidades de participación activa en todos los estudiantes.Los profesores no aplican estrategias efectivas de enseñanza aprendizaje acorde a las formas de conocer, asimismo no contextualizan los instrumentos de evaluación teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes. No se organizan reuniones de reflexión pedagógica y transferencia de buenas prácticas docentes en las cuales se tomen conciencia de las carencias de habilidades y competencias pedagógicas, que debemos desarrollar como docentes.

Se logra evidenciar que los docentes solo se capacitan cuando la UGEL lo organiza, y no toman interés por querer superarse en su preparación para beneficio de sus estudiantes, siendo un lugar alto andino de la provincia de Ferreñafe y por su lejanía a la costa donde se dan las capacitaciones promovidas por la UGEL.Una vez capacitado lo aprendido no lo aplican en sus sesiones de aprendizaje

Por lo tanto, somos conscientes que todo proceso educativo ayudará a mejorar los conocimientos, y nos proporcionará mejores personas, mejorar la vida del ser humano, si el

maestro no lo cumple a cabalidad nunca se podrá lograr ese anhelado cambio. A lo que Sánchez y Teruel (como se cita en Palomino, 2012), afirman que el proceso docente educativo tiene que desarrollar todas las particularidades que optimizan a este, con el objeto de mejorar el proceso pedagógico y didáctico desarrollado por los maestros.

Por lo tanto, el supuesto es "Si se delinea estrategias para el Desempeño Docente basada en las teorías de los factores de Herzberg y de Douglas Mc Gregor, entonces se optimizará la gestión pedagógica de la I. E. N° 10086 del caserío de Lanchipampa del distrito de Incahuasi, Ferreñafe-2021". Siendo los objetivos: General: Delinear estrategias para el desempeño docente en la gestion pedagógica de la I. E. N° 10086 del caserío de Lanchipampa del distrito de Incahuasi, Ferreñafe-2018. Y los objetivos específicos:

Identificar las estrategias docentes para el desempeño docente en la I. E. N° 10086 del caserío de Lanchipampa del distrito de Incahuasi, Ferreñafe-2018.

Analizar la gestión pedagógica en la I. E. N° 10086 del caserío de Lanchipampa del distrito de Incahuasi, Ferreñafe-2018.

Establecer un marco teórico que responda a la relación pedagógica de desempeño con gestión pedagógica.

El trabajo de tesis fue diseñado en cinco partes:

I, se presenta la problemática, objetivos y justificación.

II, se analiza el diseño teórico.

III, se plantea la metodología trabajada en la tesis.

IV, se presenta y analiza los resultados obtenidos.

V, se discute los resultados.

VI, se plantea la propuesta de intervención.

VII y VIII, se redactan las Conclusiones y recomendaciones.

Se culmina con las Referencias y los Anexos.

II. DISEÑO TEÓRICO

2.1.Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Planteamos el análisis de los siguientes estudios.

Orbe (2011), considera que el maestro es el eje importante que mejora el desarrollo docente educativo y mejora las metas educativas.

González (2013), manifiesta que el liderazgo ejercido por el maestro es fundamental para lograr que las diversas actividades lleven a mejorar las metas educativas, pero este fenómeno educativo no se puede desarrollar debido al decaimiento de la autoridad, la carencia de vison de los maestros, lo que debe generar un caso en la institución, generando diversos conflictos lo que redundan en la dirección institucional.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cárdenas (2008), llega a probar como el proceso de administración educativa interviene en la formación de los estudiantes, la existencia de un adecuado clima de trabajo no brinda un ambiente de seguridad y confort tanto para los involucrados en el proceso educativo.

Zurita (2015), considera que el proceso de planeamiento educativo es fundamental para desarrollar las metas educativas, teniendo como base el rediseño curricular de institución educativa y el mejoramiento de la administración educativa, cuya garantía de cumplimiento reside en el proceso de evaluación constante que se realice y, el acompañamiento que debe permitir mejorar los procesos.

2.1.3. Antecedentes Locales

Malca Hernández A, (2020) considera que existen cinco factores macros que inciden en el proceso educativo, entre ello al considerer al Estado como benefactor, incidir en el Mercado como regulador de los diversos aspectos económicos que se desenvuelven en la Sociedad, estableciendose como eje la competividad, ligado a este fenómeno la libertad

ejercida por el Mercado, y el ultimo factor se refiere a los cambios que se expresan en las diversas organizaciones, lo que implica construir nuevas logicas para desarrollarla y comprenderlas, que deben partir de sus necesidades, todo ello a partir de las tecnologías informáticas. Es en este contexto que la administración educativa no es solo coordinación sino innovación, teniendo en cuenta los parámetros analizados líneas arriba, donde la dirección ejercida por el director es básica para llevar sdelante el plan de mejoras educativas. Uno de los ejes de este proceso debe ser las interacciones educativas que se basan en el diálogo y en la transmisión de saberes.

2.2.Base teórica

2.2.1. Teoría de los factores de Herzberg

En el trabajo de Herzberg 2000 nos muestra que existen factores que contribuyen a la motivación de la persona en la empresa.

Y las causas que determinan el grado de satisfacción son:

- Ocupación atractiva.
- Exito.
- Asignación.
- Identificación.
- Difusión.

Generando gusto al realizar las actividades que brinden satisfacción. Lo que genera diversos sentimientos que tienen una profunda relación con su individuación.

Y los factores relacionados con el contexto de trabajo:

- La forma como se ejecuta el trabajo.
- Remuneración.
- Interacción.
- Desarrollo empresarial.

Convirtiéndose el factor higiénico el eje de este proceso, si estos son agradables para la persona, los niveles de motivación serán mayores y por lo tanto la satisfacción en el trabajo llevará a una mayor motivación para el ejercicio de este.

2.2.2. Teoría X y teoría Yde Douglas McGregor

Las teorías X y Y (1960), son dos paradigmas que favorecen la comprensión de la conducta humana que son implementadas por los líderes gerentes para motivar a sus trabajadores y como resultado tener un optimo resultado en la empresa.

El análisis del comportamiento humano lo podemos analizar por esta teoría, por un lado quien dirige el proceso productivo considera a sus trabajadores como personas que realizan esta labor si se emplea la fuerza y el otro aspecto del comportamiento humano se relacionan con el querer y la necesidad, lo que implica una adecuada motivación.

2.2.3. Desempeño Docente

Es conceptualizada como las actuaciones observables desde el ámbito educativo, nos permite determinar lo que esperamos que sea ejecutado y aprendido, que está en consonancia a las responsabilidades y logros (Figura N°1).

Figura 1.

Elementos del desempeño



Para Espinoza, Vilca y Pariona (2014) el desempeño se refiere al cumplimiento de determinadas tareas, actividades que permitan complascencia, lo que lleva a trastocar la meta

laboral para extender la vision a otros parámetros que transportan a mejores resultados.

Ninapayta (2018), analiza como, el desempeño del docente en aula permitirá reconocer los intereses y las metas de aprendizaje, de vida de los discentes y lleven a un conocimiento a partir del contexto con un alto grado de significación. (p.40)

Para un buen desempeño docente tiene que tener un buen dominio de competencias, actualización continua, comunicación eficaz y eficiente, realizar la programación curricular vigente, teniendo en cuenta la evaluación diagnóstica y poder detectar la problemática del estudiante llámese debilidades, fortalezas, etc. para así poder atender las necesidades de estos, planteando actividades dinámicas para que los discentes sean actores del proceso educativo, mejoren los logros de aprendizaje, toda esta planeación debe ser evaluada a través de diversos instrumentos y así poder saber si hubo avances o dificultades, para tomar decisiones oportunas.

De acuerdo con Robalino (2014) "El desempeño docente es la herramienta principal que ayuda a mejorar las metas educativas, en la cual el maestro debe estar preparado en la materia que va imponer y saber que conocimiento, debe ser reinventado" (p.6). En este sentido el maestro, emplea estrategias y técnicas para lograr que el conocimiento sea captado por los discentes.

La UNESCO (como se citó en Obispo, 2016) considera que en la práctica áulica se concentran todas las aptitudes profesionales que, articuladas con las metas establecidas deben incidir de manera adecuada en los discentes, construyendo una cultura institucionalizada en el servicio, y en mejorar academicamente y personalmente, con el objeto de potenciar las habilidades y capacidades que nos permitan enfrentar los retos de la vida. (p. 32)

2.2.4. Valoración del ejercicio del educador

Estrada (s.f.) manifiesta que la tasación de las diversas actividades académicas debe ser sistémico, global que permita precisar las metas educativas con un carácter significativo, donde desarrolle sus estrategias metodológicas, unido a un ambiente emocional propicio para una

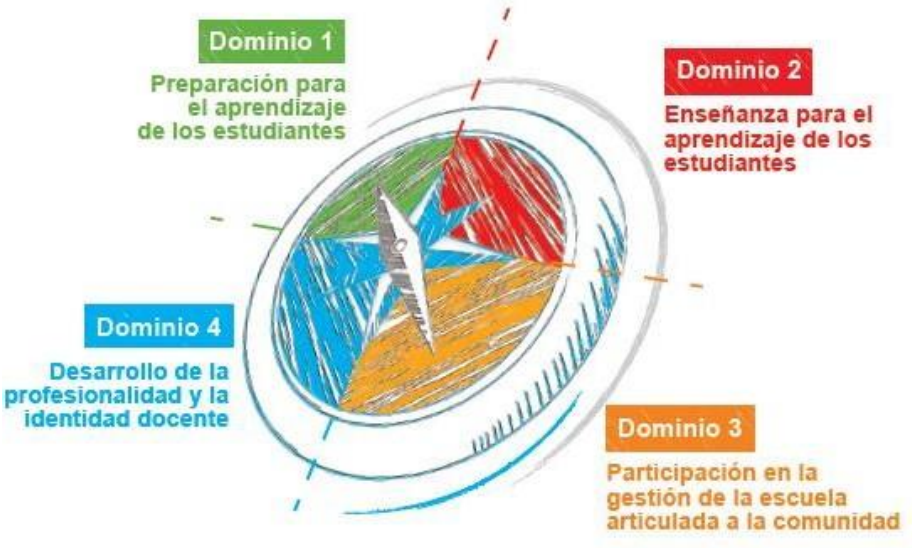
mayor producción académica, teniendo como eje el Desarrollo de las relaciones interpersonales (p.10). La valoración ayuda a mejorar el trabajo áulico teniendo como base el perfil docente y optar por la meta educacional a la que se ha propuesta.

2.2.5. Dominios de la Práctica Educacional

El Ministerio de Educación (2014) En su texto publicado considera que es el actuar que ayuda en los aprendizajes, compuesto por campos relacionados a planeación de la enseñanza, la aplicación de lo planeado, y relacionar el proceso áulico con la sociedad, teniendo como base la identificación del maestro con su perfil profesional (p.24).

Figura 2

Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.



Dominio 1: Organizar la forma de asumir conocimiento

La organización del trabajo pedagógico se realiza a través de varios indicadores, que tienen como eje el diseño curricular Regional, local y de institución educativa, y para que estas se procesan adecuadamente es necesario diseñar, la lógica del proceso de aprendizaje, de acuerdo a las normatividades, teniendo en cuenta el punto de vista que se desea dar al proceso educativo, por las características del contexto este debe ser inclusivo e intercultural. Este dominio es un trabajo planificado y ejecutado por el docente, empleando diversas metodologías

cooperativas y relacionadas a una determinada situación.

Dominio 2: Preparación de los estudiantes

En el proceso docente educativo, los alumnos deben desarrollarse en un ambiente agradable, que los lleve a tener como meta el asumir los diversos procesos cognitivos y, para ello emplea métodos diversos.

Dominio 3: Administrando la relación institución educativa y su compromiso con la sociedad.

Este dominio permite la intervención efectiva de los sujetos educativos de la sociedad educativa integrada por estudiantes, padres, madres, apoderados, equipo docente, directivos, que aportan en la formulación del PEI, instrumento importante y orientador de la gestión institucional, tiene como objetivo el mejoramiento eficaz y eficiente de los procesos de aprendizaje.

Dominio 4: Identidad profesional

Este dominio resalta el efecto que tienen los docentes en el proceso analítico, reflexivo , asumiendo una actitud propositiva frente a los diferentes problemas que puedan darse en la practica educativa y puedan sugerir alternativas de solución, de esta manera se apropien de el proceso práctico que dirigen el proceso profesional lo que debe conllevar a mejorar el actuar professional y proyectar una imagen cognitiva del docente competente que constantemente aprende, se perfecciona en la práctica de la enseñanza.

2.2.6. Gestión

La administración del proceso incide directamente en la lógica organizativa de la escuela, en sus dos indicadores: gestion y educativo, teniendo como metas el Desarrollo de la persona en su plenitud holística estructural, con la asunción de los valores que la Sociedad reclama para mejorar su funcionamiento incidiendo en la mejora de la participación ciudadana en la decision política Carrillo (s.f/p.8).

El proceso de Gestión Pedagógica Territorial (2016), está conformada por los

indicadores planeación, mejorar y evaluar la manera como la institución educativaa, desarrolle sus acciones y fortalezca a la escuela en todos sus ámbitos teniendo como eje el mejorar las habilidades y capacidades estudiantiles.

Según Vilcarromero (s.f.) la gestion como actividad permite establecer los objetivos y medios educativos que nos permiten diseñar estrategias de desarrollo las que son ejecutadas por el personal comprometido con una determinada situación dada (p.14)

2.2.7. Administración Pedagógica

La Ley N°29062 que realiza precisiones a la Ley del Profesorado, relacionado a Gestión Pedagógica Art. 8, como parte del proceso de aprendizaje, teniendo como base al resumen curricular que es el eje de este proceso del conocimiento, así como se extiende a la tutorial. Considera necesario restablecer la Coordinación académica en las diversas áreas. El investigador educativo Islas (2015) considera a la administración educativa como una capacidad pedagógica siendo el centro el aprender y enseñar como actividad total (p,38). Concepto que es precisado por Obispo (2016), quien incide en el proceso de programación educacional, concluyendo Bolivar (2009) quien enfatiza los resultados y todo el proceo en el aprendizaje (learning – centred leadership), que necesariamente tienen que ser evaluadas (p.2).

2.2.8. Gestión Pedagógica Estratégica

Según Vargas, D. (2010), este concepto educativo está relacionado al programa educativo con sus dos actitudes fundamentales decisión y acción, desarrollando un proceso metodológico donde el análisis de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, nos brinde un diagnóstico para arribar a soluciones (p. 27)

2.2.9. Dimensiones de la gestión pedagógica

Quién mejor aporta a este proceso cognitivo es Obispo (2016) al desarrollar las dimensiones de gestión y orientación:

a. Gestión de los aprendizajes.

Lo que implica mejorar el proceso cognitivo a partir de la escuela, en un proceso constante de evaluación. (Minedu, 2014, p.34)

b. Posicionar la formación.

Lo que implica desarrollar una diversidad de competencias profesionalizantes que ayuden a el proceso de tutelaje del conocimiento realizado por los docentes. (Minedu, 2014, p.34).

2.3.ESTADO DEL ARTE

El presente estudio ha sido elaborado considerando la revisión de estudios de índole nacional e internacional, los mismos que han sido desarrollados durante los últimos cinco años. Estos estudios han buscado analizar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente. Por otro lado, los datos recabados provienen de repositorios de universidades reconocidas, los cuales han ayudado a entender el avance en relación al conocimiento de las variables en estudio. A continuación, se mencionan investigaciones que se relacionan con las variables de este trabajo de investigación.

Silva Caceda (2018) en su trabajo de investigación se centró en analizar la relación entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica docente de una escuela del distrito de Ricardo Palma, donde halló que, aunque la labor del líder pedagógico se vista como "buena", pues no garantiza una gestión pedagógica favorable. Con ello se evidencia que un correcto liderazgo institucional, no necesariamente va a generar uan gestión pedagógica favorable.

Por su parte, **Bustamante y Huacarpuma (2014)** centraron en su investigación en averiguar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en CEBA Pedro Ruiz Gallo, y llegaron a concluir que hay una correlación directa entre las variables de estudio; en otras palabras, si hay una adecuada gestión pedagógica, habrá un mayor desempeño docente

De manera similar, **Ponce de León (2017)**, centró su investigación en identificar la relación entre la gestión pedagógica y el rendimiento profesional docente, concluyendo que existe una correlación directa entre ambas variables en estudio

En el ámbito institucional, **Romero López (2018)** estudio de qué manera la gestión pedagógica influye en el desempeño docente, concluyendo que existe una influencia significativa entre las variables en estudio.

Asimismo, **Flores Santillán (2019)** analizó los estilos de la gestión pedagógica del director y el desempeño docente, llegando a concluir que dichos estilos se asocian positivamente con un mejor

desempeño profesional

En el ambito internacional, **Salazar Narváez (2022)** reporatron que los docentes evidencian niveles favorables de desempeño; sin embargo, se muestran niveles heterogéneos en la gestión pedagógica; pero a pesar de ello, existe una correlación moderada y positiva entre sus variables de estudio; lo que determina que se debe fortalecer los procesos del liderazgo pedagógico.

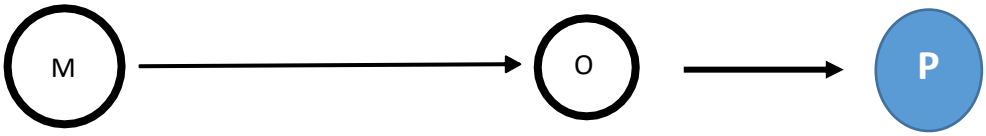
Por otro lado, **Torres Delgado (2017)** determinaron la relación entre la gestión pedafógica del director y el desempeño profesional docente, de manera similar **Quispe-Pareja (2020),** sostiene que la gestión pedagógica es fundamental para generar mejoras en el desempeño docente en las escuelas de educación secundaria.

III. DISEÑO METODOLÓGICA

3.1.Tipo y diseño de la investigación

La naturaleza interrogativa desarrolladas a partir de las metas formuladas me permiten presentar el presente Proyecto que corresponde al tipo de investigación Descriptiva-Propositiva.

Descriptiva; señala las características del fenómeno educativo del cual se pueden señalar indicadores problemáticos, Propositiva; con la intención de buscar soluciones a través de propuestas.



Donde:

M: Muestra

O: Observaciones

P: Propuesta

3.2.Población y muestra

La colectividad educativa está formada por 12 maestros de la institución educativa N°10086 del caserío de Lanchipampa, Incahuasi, Ferreñafe- 2018. Como muestra del trabajo de investigación se ha considerado a los 12 docentes, por ser ellos los directamente responsables de la conducción de la práctica magisterial.

3.3.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La información fue recogida empleando la técnica de la encuesta a través del instrumento metodológico conocido como Cuestionario.

3.4.Métodos y procedimientos de recolección de datos

En la indagación educativa se empleará el método científico para cuyo inicial proceso

es conocer el problema, aplicando los instrumentos de medición para lo que se empleará la muestra, el método histórico para obtener información del transcurrir histórico de la institución, el método cuantitativo para la información estadística.

3.5.Análisis estadístico de los datos

En los análisis de las tablas se empleará las técnicas informáticas denominadas Excel, cuantificándolo en diversas expresiones estadísticas y graficándolos en figuras circulares o de barras. La confrontación de los supuestos se realizará utilizando la distribución “t” de Student.

IV. RESULTADOS

A continuación, se muestran la interpretación de los resultados considerando las dos variables de estudio: desempeño docente y gestión pedagógica.

4.1. Resultados de la variable desempeño docente:

Tabla 1

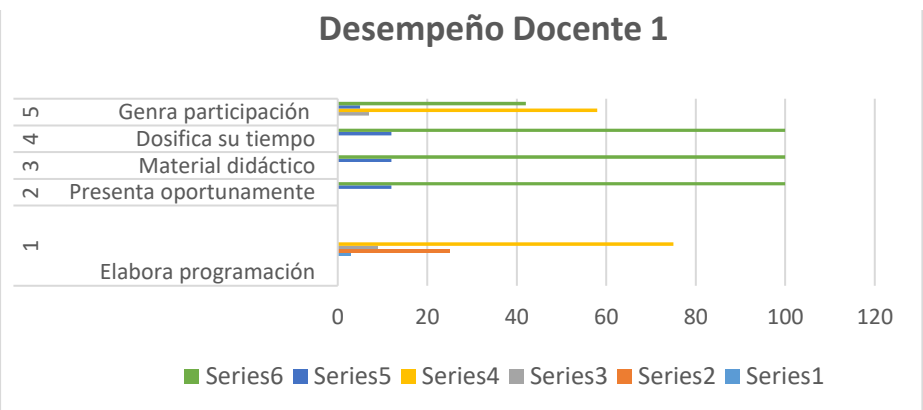
Desempeño docente 1

N°	ITEMS	NUNCA		A VECES		SIEMPRE	
		fr	%	fr	%	fr	%
1	Elabora usted la programación curricular de manera coordinada, colegiada y según el contexto con sus colegas de especialidad y grado.	3	25	9	75	0	0
2	Presenta oportunamente sus programaciones curriculares a la dirección.	0	0	0	0	12	100
3	El material didáctico que usted emplea está de acuerdo con las competencias que desarrolla.	0	0	0	0	12	100
4	Dosifica el tiempo de sus sesiones de manera efectiva.	0	0	0	0	12	100
5	Genera con sus estudiantes participación activa en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	0	0	7	58	5	42

Nota: Elaborado por la tesista

Figura 3

Desempeño Docente 1



Nota: Elaborada por la tesista

Según Mora, D (2007) este es un proceso holístico, que implica integrar escuela y sociedad, debemos construir un proceso educativo donde las metas de aprendizaje y de formación personal sean las más importantes. Lepeley, (2003) señala que busca desarrollar liderazgo en los directivos, y promover la participación en el proceso educativo, asumiendo competencias y nuevas formas de interacción. Pero teniendo en cuenta las características de los docentes sociales de las personas, estas tienden a presentarse como los que no se equivocan y solucionan los problemas, como en las respuestas 1- 5. Mientrasque en las respuestas 2,3,4, el docente no responde con la verdad y, al considerar que puede ser evaluado, muestra criterios que no reflejan el fenómeno. Ausubel (1983), considera necesario trabajar en el proceso docente -educativo la significatividad que ayudará al discente a formar su personalidad y reforzar sus metas. Según Fernández (2008) el docente tiene en cuenta la forma como desarrolla el trabajo, identificando los diversos elementos que nos ayudan al proceso de evaluación.

Tabla 2

Desempeño Docente 2

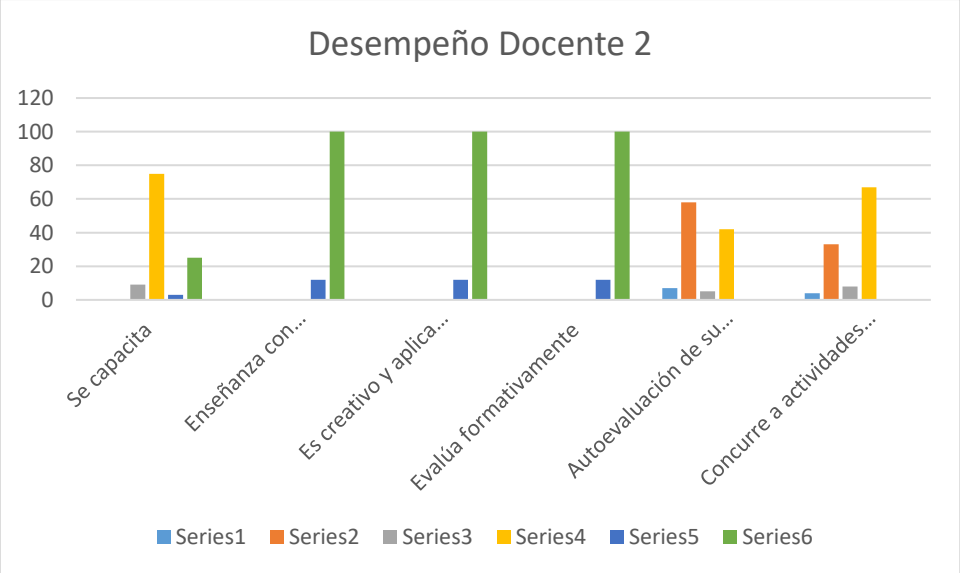
N°	ITEMS	NUNCA		A VECES		SIEMPRE	
		fr	%	fr	%	fr	%
6	Se capacita y actualizan periódicamente para realizar un trabajo pedagógico óptimo.	0	0	9	75	3	25
7	La enseñanza impartida en las aulas por los docentes está de acuerdo con el enfoque de cada área en todas sus sesiones de aprendizaje.	0	0	0	0	12	100
8	Es creativo en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje y aplica estrategias de enseñanza	0	0	0	0	12	100

	acorde a la realidad, necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.						
9	Evalúa usando la evaluación formativa a sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	0	0	0	0	12	100
10	En su monitoreo periódico de su trabajo pedagógico realiza una autoevaluación critico reflexiva, comprometiéndose a mejorarlo.	7	58	5	42	0	0
11	Concurre a las actividades curriculares y extracurriculares programadas y convocadas por la dirección.	4	33	8	67	0	0

Nota: Elaborado por la tesista

Figura 4

Desempeño Docente 2



Nota: Elaborada por la tesista

Parto de el concepto ,que el desempeño docente son las actividades educativas que realizamos, optimizando la formación y, para ello se emplean una serie de metodologías, técnicas e instrumentos, que buscan mejorar el quehacer docente, por lo que resulta importante la Planificación curricular, que es el instrumento metodológico que nos permite proyectar los aprendizajes a través de las estrategias didácticas, estas propuestas tienen como base la Teorías del desempeño docente, cuya apreciación cognitiva nos permite desarrollar las capacidades y habilidades educativas y personales en un mundo cuya necesidad reside en personas preparadas para enfrentar los retos del presente. Para Klingner y Nabaldian (2002, p. 252, citado por Mamani Flores. L. A. 2019), el cuerpo teórico nos permite comprender las diversas relaciones que se establecen como el gusto que desarrollamos por realizar actividades educativas lo que implica el cumplir nuestro rol de manera eficiente, las reflexiones teórica con relación al tema en discusión están estructuradas en la: Teoría de las expectativas, que analiza la complacencia de los actores laborales en la concretización de sus actividades, que está compuesto por las expectativas que se construyen en el proceso, las diversas motivaciones meritorias que reciben al cumplir las metas y como se asume estos reconocimientos. (Mamani Flores. L. A. 2019). Teniendo en cuenta los resultados del cuestionario, los docentes construyen un mundo ideal de su labor en la institución educativa, pero cuando nos damos cuenta de las respuestas, 6 ,10, 11, nos encontramos con problemas relacionados al desempeño docente, no nos extraña que problemas cruciales en el desempeño docente tenga como respuesta “a veces “

4.2.Resultados de la variable gestión pedagógica

La Institución Educativa N°10086 “Víctor Cajo Segundo”-Lanchipampa-Incahuasi, en su proceso de planificación educativa busca mejorar los standares de calidad, así como desarrollar las diversas motivaciones para resolver los problemas que se presenten en la sociedad en la cual residen, en sus dimensiones administrativas, pedagógica, comunitaria, tecnológica.

Tabla 3

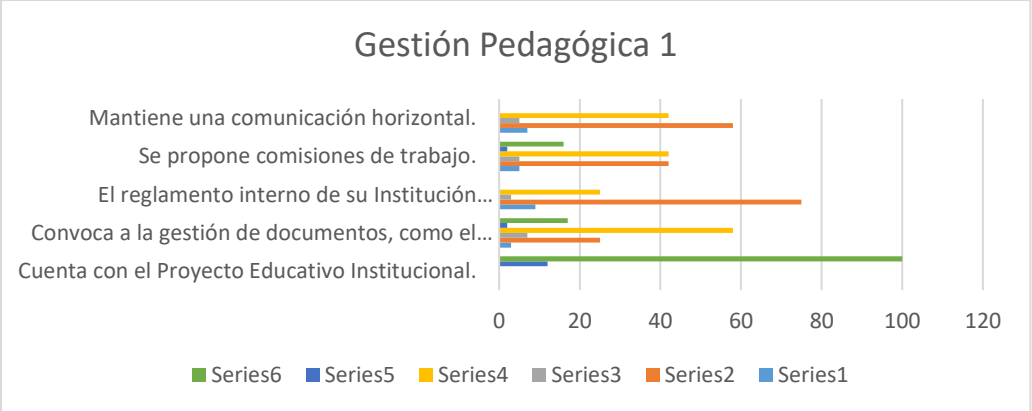
Gestión Pedagógica 1

N°	ITEMS	NUNCA		A VECES		SIEMPRE	
		fr	%	fr	%	fr	%
1	La dirección de la institución, cuenta con el Proyecto Educativo Institucional.	0	0	0	0	12	100
2	Convoca la dirección de la institución educativa a los docentes a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	3	25	7	58	2	17
3	El reglamento interno de su Institución Educativa es revisado y actualizado en consenso.	9	75	3	25	0	0
4	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	5	42	5	42	2	16
5	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la institución educativa.	7	58	5	42	0	0

Nota: Elaborada por la tesista

Figura 5

Gestión Pedagógica 1



Nota: Elaborada por la tesista

Esta tabla analiza el proceso pedagógico, examinando las diversas interacciones que se procesan en el que hacer educativo, muchas veces acompañado de los procesos didácticos, los

que son acompañados de las diversas formulaciones teóricas que tienen que ver con el aprendizaje, el proceso de aplicación depende del nivel de conocimiento y habilidades que desarrolla el docente en el manejo de las herramientas cognitivas, las indicaciones, guias están expresadas en los diversos documentos de gestión, el reglamento interno y las comisiones donde los docentes manifiestan que los resultados son nunca o aveces, de donde se desprenden que esta faltando liderazgo pedagógico para conducir eficientemente la Institución Educativa.

Tabla 4

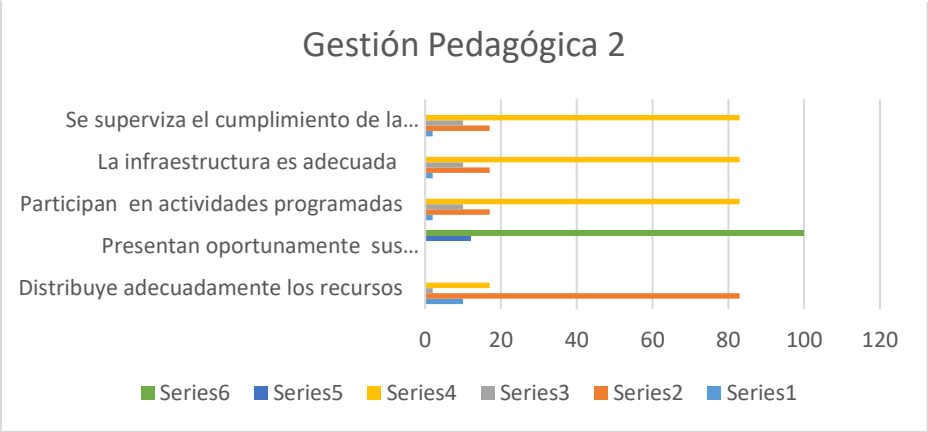
Gestión pedagógica 2

N°	ITEMS	NUNCA		A VECES		SIEMPRE	
		fr	%	fr	%	fr	%
6	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la Institución Educativa en servicio a los estudiantes.	10	83	2	17	0	0
7	Presentan los docentes oportunamente sus programaciones curriculares.	0	0	0	0	12	100
8	Los docentes se identifican participando activamente en las actividades programadas y convocadas por la dirección.	2	17	10	83	0	0
9	La infraestructura de la institución educativa es adecuada para realizar los trabajos pedagógicos.	2	17	10	83	0	0
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	2	17	10	83	0	0

Nota: Elaborada por la tesista

Figura 6

Gestión Pedagógica 2



Nota: Elaborada por la tesista

En esta dimensión institucional, se incide en: la presentación, por parte de los docentes oportunamente sus programaciones curriculares, si participan en las actividades programadas. Así como la infraestructura de la institución educativa es adecuada para realizar los trabajos pedagógicos, permite que el director supervise el proceso de planificación en un tiempo y espacio, las respuestas en estos aspectos son decepcionantes, y permite determinar un bajo nivel de gestión por parte de las autoridades educativas, hecho social que debe ser revertido para mejorar la calidad educativa.

Tabla 5

Gestión Pedagógica 3

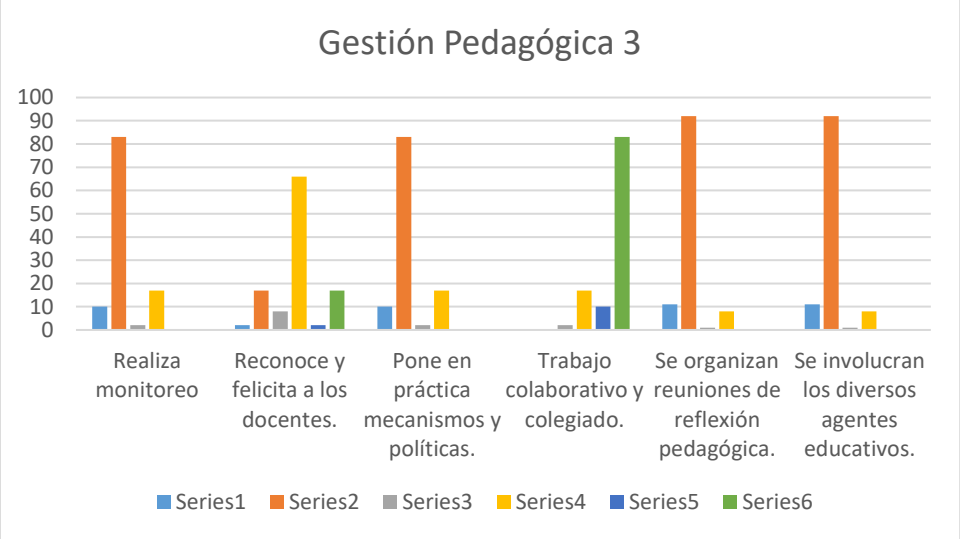
N°	ITEMS	NUNCA		A VECES		SIEMPRE	
		fr	%	fr	%	fr	%
1	Realiza monitoreo periódico del trabajo pedagógico de los docentes impartiendo el enfoque critico reflexivo sobre el trabajo realizado monitoreado para poder mejorarlo.	10	83	2	17	0	0
2	Cuando se realiza un buen trabajo, el director reconoce y felicita a los docentes.	2	17	8	66	2	17

3	La dirección pone en práctica mecanismos y políticas para tratar casos de bajo rendimiento y problemas de aprendizaje.	10	83	2	17	0	0
4	La forma de trabajo en la institución es a través del trabajo colaborativo y colegiado.	0	0	2	17	10	83
5	Se organizan reuniones de reflexión pedagógica y transferencia de buenas prácticas docentes en las cuales se tomen conciencia de las fortalezas y dificultades del que hacer pedagógico.	11	92	1	8	0	0
6	Se involucran los diversos agentes educativos en el proceso de gestión.	11	92	1	8	0	0

Nota: Elaborada por la tesista

Figura 7

Gestión pedagógica 3



Nota: Elaborada por la tesista

Con relación a la gestión pedagógica, el eje de este proceso es el currículo que forman parte de la gestión educativa, generando saberes contextualizados, indagando las diversas formas como la sociedad se estructura, sistemático en gestión pedagógica, para lo cual necesitamos liderazgo directivo y desempeño docente, lo que implica el grado de compromiso del desempeño docente: de tal manera que las escuelas establezcan una relación de compromiso

con la sociedad, dando respuestas a las metas tanto escolares y para desarrollar estos compromisos, es necesario el monitoreo periódico, y los gestores educacionales reconozcan y feliciten a los maestros, por lo tanto para lograr estos objetivos debemos desterrar el indivuadalismo y la colaboración debe ser nuestra bandera de identidad, para poner en cuestión todos estos aspectos es necesario organizar reuniones de reflexión pedagógica y transferencia de buenas prácticas docentes en las cuales se colectivice la toma de conciencia, en un proceso donde la participación activa entre el director, docentes, estudiantes, es nuestro principal valor, que nos identifica ante la comunidad.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este trabajo de investigación tiene como propósito analizar cual es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, así también busca proponer estrategias orientadoras que fortalezcan el ejercicio profesional docente de la Institución Educativa N° 10086 del caserío de Lanchipampa, distrito de Incahuasi, Ferreñafe. Considerando los resultados obtenidos se procede a contrastar y discutir los hallazgos a partir de diferentes estudios previos

5.1. Relación entre gestión pedagógica y desempeño docente

Los hallazgos del estudio mostraron que la gestión pedagógica es un factor fundamental para fortalecer el desempeño docente, específicamente en la planificación, conducción y clima institucional. Estas ideas se relacionan a partir de lo afirmado por Bustamante y Huacarpuma (2014), quienes llegaron a concluir que hay una correlación directa entre las variables de estudio en mención, aduciendo que la gestión pedagógica favorece directamente el desempeño docente.

Del mismo modo, Ponce de León (2017) y Romero López (s.f.) afirman que una gestión pedagógica bien organizada repercute positivamente en el desempeño docente, ya que guía la práctica pedagógica para lograr aprendizajes significativos y por ende cumplir con las metas institucionales. Poe ello, los resultados de este trabajo de investigación fortalecen la idea de que el docente no trabaja de manera aislada, sino que su desempeño va a depender de como la Institución Educativa organiza, monitorea y evalúa los procesos pedagógicos

5.2.Liderazgo pedagógico y desempeño docente

Un aspecto importante que se puede resaltar dentro de este estudio es la necesidad de fortalecer el liderazgo pedagógico como principal eje de la gestión de la Institución Educativa. Estas ideas coinciden con González (2013), quien afirma que el liderazgo debe ser compartido

por el directivo y los docentes para lograr metas institucionales. Sin embargo, también aduce que la falta de liderazgo afecta directamente la gestión institucional.

Del mismo modo Flores Santillán (2019), indica que los estilos de gestión pedagógica del directivo se asocian mucho con el desempeño docente, afirmando que es importante promover un liderazgo contextualizado, y empático direccionado hacia el logro de aprendizajes. En la escuela de estudiada, se evidenció que existe la necesidad de trabajar el fortalecimiento de capacidades de liderazgo entre docentes y directivo; por tal motivo la propuesta incluye talleres para el logro de dicho propósito.

Dichos resultados se encaminan con el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2014), particularmente en el Dominio III, que busca la participación constante de los docentes en la gestión de la escuela y su compromiso de participación activa con la comunidad educativa.

5.3.Clima institucional, motivación y desempeño docente

A partir del análisis de los resultados se pudo identificar que el clima institucional y la motivación docente se relacionan directamente con el desempeño profesional. Estas ideas coinciden con Herzberg (2000), quien señala que los factores motivacionales son aquellos que van a permitir al docente tener un rendimiento profesional adecuado.

Po otro lado, Cárdenas (2008) aduce que un clima de trabajo favorable no solo va ayudar a la seguridad y a la motivación de los factores educativos, sino que también permite mejorar los procesos formativos. En la escuela objeto de estudio, se encontraron debilidades en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos, lo cual justifico que desarrollar talleres permitirá fortalecer la autoestima docente y el trabajo colaborativo.

Desde este enfoque la propuesta planteada busca responder a la necesidad de generar espacios favorables que permitan al profesor involucrarse en la gestión de la escuela con mayor compromiso, identificación y sentido de pertenencia

5.4.Planificación y gestión pedagógica estratégica

Otro aspecto hallado en el estudio es la necesidad de fortalecer los procesos de planificación y evaluación institucional. Estos aportes coinciden con Zurita (2015) quien sostiene que la planificación es imprescindible para lograr metas institucionales, todo ello con el acompañamiento del directivo.

Vargas (2010), manifiesta que la gestión estratégica involucra toma de decisiones basadas en el análisis FODA, lo que ayuda a plantear estrategias de intervención de acuerdo al contexto. Considerando los resultados del diagnóstica de la escuela en estudio a se halló que existe la necesidad de fortalecer la planificación educativa, por medio de talleres, para buscar mejorar la gestión institucional.

Estos hallazgos guardan relación directa con las dimensiones de la gestión pedagógica, según Obispo (2016), quien aduce que para tener una correcta gestión de los aprendizajes se requiere de planificación, acompañamiento y monitoreo.

5.5.Participación de la comunidad educativa

Los hallazgos mostraron que si existe poca participación de las familias y los actores educativos esto va a constituir una debilidad para la gestión pedagógica. Estas ideas coinciden con Malca Hernández (2020), quien afirma que la gestión educativa involucra interacción, diálogo y construcción de saberes para tener una educación de calidad.

También, el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2014), hace hincapié sobre la necesidad de una buena relación entre la escuela y la comunidad, aspecto considerado en el Dominio III. Po ello la propuesta de esta investigación pretende fortalecer la disposición de las familias y la comunidad educativa.

5.6.Aporte de la investigación

Este trabajo de investigación propone acciones concretas de intervención basados en estrategias y talleres de fortalecimiento docente teniendo en cuenta un enfoque de gestión

pedagógica estratégica, todo ello con el propósito de fortalecer el desempeño docente y como consecuencia mejorar la calidad educativa.

En resumen, los hallazgos obtenidos confirman la hipótesis de investigación, evidenciando que el uso de estrategias pedagógicas pertinentes va a favorecer directamente el desempeño docente. Por otor lado, surge la necesidad de reafirmar la aplicación de una gestión pedagógica integral, colaborativa y contextualizada alineada al marco del Buen Desempeño Docente.

VI. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

6.1.Estrategias Para El Desempeño Docente Dentro De La Gestión Pedagógica

Fundamentos. – Para trabajar adecuadamente y desarrollarse de manera coherente en el sumario de conocimiento, se debe integrar competencias y habilidades que deben ayudar a mejorar la escuela y todo el proceso integrado a este, mejorando los diversos atributos educativos siempre en consonancia con el contexto y en coordinación con los líderes naturales de ésta.

El MINEDU (2014 a, p. 21) define las competencias como la cualidad que desarrollan las personas en el desarrollo de ciertas actividades con coherencia, pertinencia y, para ellos emplean diferentes metodologías, técnicas y medios que debe llevar al individuo a reflexionar y autoevaluarse de manera constante, para que este proceso evolucione de manera adecuada es necesario un adalid del proceso educativo con visión de progreso, cambio, mejoramiento y transformación de los procesos.

6.1.1. OBJETIVO GENERAL

Brindar talleres para fortalecer la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución Educativa N.° 10086 del caserío de Lanchipampa, distrito de Incahuasi, provincia de Ferreñafe.

6.1.2. OBEJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Realizar eldiagnóstico situacional de la gestión édagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa N.° 10086.
b) Proponer rstrategias sobre la gestión pedagógica orientadas en el trabajo colaborativo y liderazgo para favorecer el desempeño docente.
c) Desarrollar talleres formativos para involucrar a directivos y docentes y así fortalecer sus competencias profesionales.

d) Involucrar a la comunidad educativa en los procesos de gestión pedagógicaa través de su participación activa.
e) Evaluar los resultados obtenidos a gtravés del desarrollo de los talleres, con el propósito de una mejora continua.

6.2.Estrategias de la propuesta

Tabla 6

Estrategias de gestión pedagógica para fortalecer el desempeño docente.

Estrategia	Propósito	Técnicas / Instrumentos	Recursos	Resultado esperado	Tiempo	Indicadores de evaluación (alineados al MBDD)
Diagnóstico situacional	Identificar las características de los actores educativos.	Encuestas, entrevistas y revisión de la literatura científica.	Fichas de diagnóstico, cuestionarios, grabadora, computadora, documentos institucionales.	Diagnóstico de la I.E.	2 semanas	Analiza información del contexto para orientar la planificación y la toma de decisiones pedagógicas (Dominio I y III).
Caracterización institucional	Examinar el trabajo pedagógico y administrativo de la I.E.	Metodología cualitativa y cauntitativa, indicadores de desempeño de las prácticas pedagógicas.	Guías de observación, registros pedagógicos.	Sistematización de fortalezas y debilidades.	2 semanas	Realiza un análisis profundo sobre su práctica pedagógica e institucional para identificar aspectos de mejora (Dominio IV).

Trabajo colaborativo	Involucrar a la comunidad educativa para la identificación del problema.	Preguntas orientadoras y encuestas.	Guía de preguntas, pizarra y plumones.	Actas con propuestas consensuadas.	1 semana	Fomenta la participación activa de la comunidad educativa en la gestión escolar (Dominio III).
Análisis FODA	Realizar un análisis profundo sobre la realidad de la I.E.	Construcción de la matriz FODA	Papelotes, Formatos FODA, plumones, cuadernos, proyector, documentos institucionales.	Propuesta de estrategias de intervención.	1 semana	Se involucra activamente en procesos de planificación estratégica institucional (Dominio III).
Taller "Liderazgo pedagógico"	Consolidar el liderazgo pedagógico y el compromiso institucional.	Talleres y dinámicas grupales.	Proyector, vídeos, fichas.	Docentes y directivos fortalecidos con el liderazgo institucional.	3 semanas	Desarrolla liderazgo pedagógico incluyendo el trabajo colaborativo y un clima institucional favorable (Dominio III).
Taller "Fortaleciendo el desempeño docente"	Fortalecer competencias profesionales docente.	Capacitación y trabajo colaborativo.	Material impreso y digital, recursos TIC.	Docentes fortalecidos en su desempeño profesional.	6 a 8 semanas	Planifica, desarrolla y evalúa su labor docente con enfoque reflexivo y de mejora continua (Dominio II y IV).

Taller "Todos somos agentes de cambio"	Fomentar la participación activa de los actores educativos.	Ambientes de reflexión colectiva.	Aulas, proyector, videos, guías participativas, papelotes y plumones.	Comunidad educativa fortalecida en valores de responsabilidad, identificación y compromiso.	Transversal (durante toda la propuesta)	Genera espacios de respeto, cooperación e identificación con los actores educativos (Dominio II y III).
Evaluación de estrategias.	Evaluar exhaustivamente los resultados de la propuesta.	Observación, fichas de recojo de información.	Listas de cotejo, guías de observación, registros de seguimiento, proyector.	Propuesta fortalecida.	Permanente (al cierre de cada etapa)	Evalúa exhaustivamente los resultados de su práctica y realiza ajustes para mejorar los aprendizajes y la gestión pedagógica (Dominio IV).

Tabla 7

Talleres para fortalecer el desempeño docente.

Taller	Objetivo del taller	Participantes	Duración	Recursos	Productos	Indicadores de evaluación (alineados al MBDD)
Taller "Superación Personal"	Potenciar el crecimiento personal y profesional del docente.	Docentes	3 semanas	Papelotes, cartulinas plumones, tijeras, cinta masketing, fichas de reflexión, proyector.	Compromisos de cada docente.	Reflexiona profundamente sobre su práctica pedagógica y asume compromisos de mejora (Dominio IV).
Taller "Nos informamos sobre la normatividad"	Analizar la normatividad institucional y su relación con el desempeño docente.	Docentes y directivos	3 semanas	Normativa institucional, Reglamento interno, material impreso.	Actas de compromisos.	Se involucra activamente en la gestión institucional y cumple normas de convivencia (Dominio III).
Taller "Dirección acción"	Proponer modelos de liderazgo contextualizados.	Directivos y docentes	2 semanas	Guías de liderazgo, proyector, papelotes, plumones, fichas.	Propuesta de gestión.	Promueve liderazgo pedagógico generando el trabajo colaborativo (Dominio III).

Taller “Practicamos una convivencia sana”	Fortalecr las relaciones interpersonales.	Comunidad educativa	2 semanas	Dinámicas grupales, proyector, fichas de interacción, videos.	Clima institucional adecuado.	Practica relaciones de respeto y cooperación con toda la comunidad educativa (Dominio II).
Taller “Solucionamos problemas institucionales”	Fortalecer habilidades sociales para la solución de problemas.	Docentes	2 semanas	Vídeos, fichas de análisis, material, papelotes, plumones	Habilidades sociales fortalecidas.	Gestiona sus habilidades sociales para solucionar conflictos (Dominio II).
Taller “Involucramiento familiar”	Involucrar activamente a las familias.	Padres y docentes	2 semanas	Citaciones, Videos, actas, proyector, papelotes, plumones, hojas.	Familias comprometidas con el trabajo de la I.E.	Involucra a las familias en la gestión escolar (Dominio III).
Taller “Autoestima docente”	Fortalecer autoestima d los docentes de la I.E.	Docentes	3 semanas	Test, Dinámicas, videos, papelotes, cuadernos	Docentes fortalecidos en autoestima.	Muestra identidad profesional, liderazgo y ética en su quehacer pedagógico (Dominio IV)

VII. CONCLUSIONES

- Considerando el diagnóstico ejecutado en la I.E. N.º 10086, se hallaraon debilidades en la gestión pedagógica y el desempeño docente, lo que ayudó a proponer estrategias y talleres para consolidar el rol docente y directivo en la I. E.
- Se logró evidenciar una brecha entre lo que los docentes dicen sobre su desempeño profesional y lo que realmente aplican; en su mayoría no participn activamente ni muestran compromiso en la gestión institucional.
- Se evidenció que la gestión pedagógica presenta debilidades en la planificación curricular, en el liderazgo y capacitación constante, afectando todo esto la calidad de los aprendizajes.
- La investigación se sustentó en la la teoría de Herzberg (factores motivacionales) y en las teorías X y Y de McGregor, que enfatizan la autonomía el compromiso y reconocimiento del docente.
- Se consideró el enfoque del Marco del Buen Desempeño Docente, resaltando que una buena práctica docente necesita de una adecuada planificación, dominio de contenido, evaluación y contextualización de los parendizajes según las necesidades de los estudiantes.

VIII. RECOMENDACIONES

- El proceso de comunicación de la tesis, a los docentes se realizará a través de Dirección de la escuela, por ello se recomienda a los directivos tomar encuenta las ideas planteadas en este trabajo de investigación.
- Esta tesis se debe convertir en un instrumento de capacitación, para ello se deben construir los módulos, solicitando este proceso a la Dirección de la UGEL y a la Dirección Regional de Educación,
- La tesis nos plantea nuevos retos de conocimiento e investigativos, ya que contribuirá a dar solución aún problema de la educación.
- Las escuelas deben promover una buena gestión pedagógica para que de esta manera contribuyan a la mejora de los aprendizajes de los educandos y así reducir las brechas de los resultados obtenidos en las diversas evaluaciones.

REFERENCIAS

Aldape, T. (2008) Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global del siglo XXI. https://books.google.com.pe/books?id=piMmkvzRJ8cC&pg=PA27&lpg=PA27&dq=Muchinsky+(2002)+desempe%C3%B1o+docente&source=bl&ots=HGHGK_KJr0&sig=n8EMb_IG4fv8zDFvNQnWvDobTLU&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiNtZr_y97fAhUtwVkKHaPaClIQ6AEwAXoECAAQAQ#v=onepage&q=Muchinsky%20(2002)%20desempe%C3%B1o%20docente&f=false

Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. Psicoperspectivas, 9 (2), 34-52. https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/110

Batista, E. (2001). Lineamientos pedagógicos para la enseñanza y el aprendizaje. Editorial U. Cooperativa: Medellín. https://books.google.com.pe/books?id=tYgBWeS6_PAC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. En A. Medina (Coord.): El liderazgo en educación. (pp. 25-46). Madrid, España: UNED. https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1H81QT0TK-1PBBFZG-K1C/Bolivar_Liderazgo%20transformacional%20_y_%20Mejora.pdf

Bolívar, A. (2010 a). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Psicoperspectivas, 9 (2), 9-33. https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/109

Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación, 3(5), 79-106. https://www.redalyc.org/pdf/2810/281023476005.pdf

Bustamante, M., Huacarpuma, D. (2014) Gestión pedagógica y desempeño docente en el aula de CEBA Pedro Ruiz Gallo Espinar – Cusco 2014 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19223/Bustamante_RM-Huacarpuma_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Caballero, A (2003). Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León. http://eprints.uanl.mx/5357/1/1020149163.PDF

Carrillo, S. (s.f.) La gestión educativa en algunos documentos del ministerio de educación. http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4159/La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20en%20algunos%20documentos%20del%20Ministerio%20de%20Educaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, F. (2005). Gestión curricular: una nueva mirada sobre el currículum y la institución educativa. Horizontes educacionales, (13 – 25) Dadugarden.com. (2009). http://dadugraden.com//Familia-Escuela.html

Díaz, F., Cueva, M. (2006). El liderazgo educativo en centros de secundaria: un estudio en el contexto multicultural de Ceuta. https://rieoei.org/historico/deloslectores/1137Cuevas.pdf

Enríquez, C. (2016). Aprendizaje y Docencia en la Agenda de Educación 2030 recuperado de https://www.scolartic.com/web/gestion-para-directores-de-instituciones-educativas-edicion 2017

Espinoza, J. (2010). Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Nº 20820, Huacho. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/d2855229-4562-4564-b0cc-8badc46067bd/content

Espinoza, J., Vilca, A., Pariona J. (2014). El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética lógica proporcional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho - Lima - 2014. [Tesis de de lincenciado en educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital. https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/f8e597e4-b3c2-409a-bcd7-f1ba799a5470

Estrada, L (s.f.). "El Desempeño Docente" Universidad de Carabobo – Venezuela. http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CSMa%20E88%202020 14.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, M. (2019). Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa "Wilfredo Ezequiel Ponce Chirinos" de Yorongos, Rioja, 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43445/Flores_SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herzberg (2000) Teoría Motivacional o teoría de los dos factores, Recuperado de https://www.toolshero.es/psicologia/teoria-de-los-dos-factores/

Horn, A., Marfán, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile. Psicoperspectivas, 9(2), 82-104. https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/116/112

Islas, M. (2015). Gestión pedagógica basada en el modelo de competencias en el ejercicio profesional de las educadoras en la zona escolar 50 delegación Tlalpan [Tesis de Maestría, Universidad Pedagógica Nacional]. Biblioteca Virtual UPN. biblioteca.upn.mx

Jimenez, J. A. (2008). Cuatro modelos de evaluacion docente. PsicoPedia Hoy, 10(9). https://es.slideshare.net/slideshow/cuatro-modelos-de-evaluacin-docente/51936000

Lepeley M. (2003). Gestión y calidad en Educación. Un modelo de evaluación. https://www.researchgate.net/profile/Maria-Teresa-Lepeley/publication/44517745_Gestion_y_calidad_en_educacion_un_modelo_de_evaluacion_Maria_Teresa_Lepeley/links/5ac7a7b94585151e80a3b389/Gestion-y-calidad-en-educacion-un-modelo-de-evaluacion-Maria-Teresa-Lepeley.pdf

Malca, A (2020). Gestión pedagógica y desempeño docente, en los profesores de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Guadalupe. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44792/Malca_HA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Manzi, J. (2006). La evaluación del desempeño profesional docente en Chile, Recuperado de https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2849/La_Evaluacion_Docente_en_Chile.pdf?sequence=1

McGregor Duglas (2000). El lado humano de las empresas: Aplique la teoría "Y" para lograr un manejo eficiente de su equipo. https://www.passeidireto.com/arquivo/111296442/el-lado-humano-de-las-empresas-d-mc-gregor-miguel-gonzalez-chavez?

Ministerio de Educación (2014) Marco del buen desempeño docente y directivo https://es.slideshare.net/josediazjaen/marco-del-buen-desempeo-docente-y-directivo

Ministerio de Educación (2017). El Perú en PISA 2015.Informe nacional de resultados. Lima: Oficina de Medición de la Calidad de los aprendizajes. http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Informe-PISA-2015_ALTA.pdf

Ministerio de Educacion del Peru. (2014). Marco Curricular NacionalPropuesta para el dialogo. (2da version). https://www.minedu.gob.pe/p/marco-curricular-2da-version-para-el-dialogo-abril-2014.pdf

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. https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4354/Una%20direcci%c3%b3n%20escolar%20para%20el%20cambio%20del%20liderazgo%20transformacional%20al%20liderazgo%20distribuido.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ninapayta, W. (2018). “Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas públicas, RED 03 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho 2018” [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19121/Ninapayta_LLWJ-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Orbe, L. (2011). Propuesta de evaluación del desempeño docente para colegio nacional San Pablo de Otavalo. [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana Ecuador]. Archivo digital. https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4960/1/UPS-QT03474.pdf

Ponce De León, C. (2017). El desempeño docente y la gestión pedagógica en el tercer año de secundaria de la Institución Educativa Particular San Juan de Barranco, 2017. [Tesis de maestría, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle]. Archivo

digital. https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/23b1e45e-e657-425c-83c6-ab9443338b53/content

Quispe, M. (2020) La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente (Artículo, 2020). https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/html/

Robalino A. (2014). Desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje estudio realizado en el centro de educación inicial "Peke Genios" y la "Escuela San Francisco de Asis" de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, año lectivo 2013-2014 [Tesis de titulación, Universidad Católica De Loja]. Archivo digital. https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11502/1/Robalino_Cocha_Piedad_Angelica.pdf

Romero, H. (2018) La gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres – Lima. [Tesis de maestría, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle]. Archivo digital. https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/40b37806-8897-447e-b34b-c7ed3e610e68/content

Salazar, E. (2022) Desempeño docente y gestión pedagógica en una institución educativa de Guayaquil, 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106122/Salazar_NEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, W. (2017). Gestión pedagógica del director y el desempeño del docente en la I.E Juan Jiménez Pimentel, Tarapoto – 2017. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle]. Archivo digital. https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/be2f5150-002c-48c4-a140-e029d8370b1b/content

Vargas, D. (2017). La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red Nº 09 Ate Vitarte – 2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle]. Archivo digital. https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9675b7a5-66aa-483c-be18-920704371c33/content

Ventosilla, J. (2014). Gestión pedagógica y calidad educativa de las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay – UGEL 09 - 2014. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4988/Ventosilla_RJA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Vilcarromero, R. (s.f.). "La Gestión en la producción". http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1321/1321.pdf

Zurita (2015) "Gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en educación básica". [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo digital. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ZURITA_SILVA_ROSSANA_GESTION_PEDAGOGICA_PROCESOS.pdf

ANEXOS

ANEXO N°1

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

PROPÓSITO: Obtener información sobre el Desempeño Docente de la Institución Educativa N°10086 “Víctor Cajo Segundo”-Lanchipampa-Incahuasi.

INSTRUCCIONES: Estimado colega: A continuación, encontrarás ítems, cada uno con 3 alternativas. Marca con una “x” el espacio en blanco que considere la alternativa correcta. El cuestionario es anónimo.

N°	ITEMS	NUNCA		A VECES		SIEMPRE	
		fr	%	fr	%	fr	%
1	Elabora usted la programación curricular de manera coordinada, colegiada y según el contexto con sus colegas de especialidad y grado.	3	25	9	75	0	0
2	Presenta oportunamente sus programaciones curriculares a la dirección.	0	0	0	0	12	100
3	El material didáctico que usted emplea está de acuerdo con las competencias que desarrolla.	0	0	0	0	12	100
4	Dosifica el tiempo de sus sesiones de manera efectiva.	0	0	0	0	12	100
5	Genera con sus estudiantes participación activa en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	0	0	7	58	5	42
6	Se capacita y actualizan periódicamente para realizar un trabajo pedagógico óptimo.	0	0	9	75	3	25

7	La enseñanza impartida en las aulas por los docentes está de acuerdo con el enfoque de cada área en todas sus sesiones de aprendizaje.	0	0	0	0	12	100
8	Es creativo en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje y aplica estrategias de enseñanza acorde a la realidad, necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	0	0	0	0	12	100
9	Evalúa usando la evaluación formativa a sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	0	0	0	0	12	100
10	En su monitoreo periódico de su trabajo pedagógico realiza una autoevaluación critico reflexiva, comprometiéndose a mejorarlo.	7	58	5	42	0	0
11	Concurre a las actividades curriculares y extracurriculares programadas y convocadas por la dirección.	4	33	8	67	0	0

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA

PROPÓSITO: Obtener información sobre la Gestión Pedagógica de la Institución Educativa N°10086 “Víctor Cajo Segundo”-Lanchipampa-Incahuasi.

INSTRUCCIONES: Estimado colega: A continuación, encontrará ítems, cada uno con 3 alternativas. Marca con una “x” la alternativa que considere correcta. El cuestionario es anónimo.

N°	ITEMS	NUNCA		A VECES		SIEMPRE	
		fr	%	fr	%	fr	%
1	La dirección de la institución, cuenta con el Proyecto Educativo Institucional.	0	0	0	0	12	100
2	Convoca la dirección de la institución educativa a los docentes a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	3	25	7	58	2	17
3	El reglamento interno de su Institución Educativa es revisado y actualizado en consenso.	9	75	3	25	0	0
4	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	5	42	5	42	2	16
5	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la institución educativa.	7	58	5	42	0	0
6	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la Institución Educativa en servicio a los estudiantes.	10	83	2	17	0	0

7	Presentan los docentes oportunamente sus programaciones curriculares.	0	0	0	0	12	100
8	Los docentes se identifican participando activamente en las actividades programadas y convocadas por la dirección.	2	17	10	83	0	0
9	La infraestructura de la institución educativa es adecuada para realizar los trabajos pedagógicos.	2	17	10	83	0	0
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	2	17	10	83	0	0
11	Realiza monitoreo periódico del trabajo pedagógico de los docentes impartiendo el enfoque critico reflexivo sobre el trabajo realizado monitoreado para poder mejorarlo.	10	83	2	17	0	0
12	Cuando se realiza un buen trabajo, el director reconoce y felicita a los docentes.	2	17	8	66	2	17
13	La dirección pone en práctica mecanismos y políticas para tratar casos de bajo rendimiento y problemas de aprendizaje.	10	83	2	17	0	0
14	La forma de trabajo en la institución es a través del trabajo colaborativo y colegiado.	0	0	2	17	10	83
15	Se organizan reuniones de reflexión pedagógica y transferencia de buenas prácticas docentes en las cuales se tomen	11	92	1	8	0	0

	conciencia de las fortalezas y dificultades del que hacer pedagógico.						
16	Se involucran los diversos agentes educativos en el proceso de gestión.	11	92	1	8	0	0

ANEXO N° 03

MODELO DE VALIDACIÓN DE TESIS POR JUICIO DE EXPERTOS

1. **Identificación del Experto**

   Nombre y Apellidos: .....

   Centro laboral: .....

   Título profesional: .....

   Grado: .....

   Institución donde lo obtuvo: .....

2. **Instrucciones**

   Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo Nº 1 y N°2).

   Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

   1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. **Juicio de experto**

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					

10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)						
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)						
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)						
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)						
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)						
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)						
Puntaje parcial						
Puntaje total						
Promedio de validación						

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75 x 100=

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):
……
……
……
……

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, **……** identificado con DNI. Nº …… certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista.

1. Chepe Ramos, Ady Alejandrina

En la investigación denominada: El desempeño docente en la gestión pedagógica de la I.E N°10086 caserío Lanchipampa del distrito de Incahuasi, Ferreñafe.

……

JUICIO DE EXPERTOS

1. **Identificación del Experto**

   Nombre y Apellidos: **María Elena Cotrina Cabrera**

   Centro laboral: **Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo / I.E 11014-Inmaculada Concepción**

   Titulo profesional**: Licenciada en Educación**

   Grado: **Doctora**

   Institución donde lo obtuvo: **Universidad Cesar Vallejo**

2. **Instrucciones**

   Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1 y N° 2).

   Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

   1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. **Juicio de experto**

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma(visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					X
3. El número de indicadores , evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X

11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				8	65
Puntaje total	73				
Promedio de validación	97				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=

4. **Escala de validación**

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. **Conclusión general de la validación y sugerencias** (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): el instrumento **CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE Y GESTIÓN PEDAGÓGICA obtuvo 97** en el índice de validación del juicio de experto (Ivje). El instrumento de investigación está apto para su aplicación.

6. **Constancia de Juicio de experto**

El que suscribe, **María Elena Cotrina Cabrera** identificado con DNI. N° 16702840 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista.

1. Chepe Ramos, Ady Alejandrina

En la investigación denominada: El desempeño docente en la gestión pedagógica de la I.E N°10086 caserío Lanchipampa del distrito de Incahuasi, Ferreñafe.

.....

DRA. MARIA ELENA COTRINA CABRERA
DNI 16702840
CÓDIGO VIRTUALSUNEDU 0000909162

JUICIO DE EXPERTOS

1. **Identificación del Experto**

   Nombre y Apellidos: **Yohana del Carmen Uriarte Latorre**

   Centro laboral: **I.E. PNP FELIX TELLO ROJAS**

   Titulo profesional: **Educación Primaria**

   Grado: **Doctora**

   Institución donde lo obtuvo: **Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo**

2. **Instrucciones**

   Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1 y N°2).

   Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

   1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. **Juicio de experto**

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma(visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					X
3. El número de indicadores , evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)				X	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X

12. Calidad en la redacción de los items(visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				12	60
Puntaje total	72				
Promedio de validación	96				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=

4. **Escala de validación**

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. **Conclusión general de la validación y sugerencias** (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): el instrumento **CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE Y GESTIÓN PEDAGÓGICA obtuvo 96** en el índice de validación del juicio de experto (Ivje). El instrumento de investigación está apto para su aplicación.

6. **Constancia de Juicio de experto**

El que suscribe, **Yohana del Carmen Uriarte Latorre** identificada con DNI. N° 03700445 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista.

1. Chepe Ramos, Ady Alejandrina

En la investigación denominada: El desempeño docente en la gestión pedagógica de la I.E N°10086 caserío Lanchipampa del distrito de Incahuasi, Ferreñafe.

Carmen Uriarte Latorre
DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
REGISTRO N° 414 D

JUICIO DE EXPERTOS

1. **Identificación del Experto**

   Nombre y Apellidos: **Carlos Edmundo Ravines Zapatel**

   Centro laboral: **UNPRG**

   Titulo profesional: **Sociólogo**

   Grado: **Dr. En Sociologia**

   Institución donde lo obtuvo: **UNPRG**

2. **Instrucciones**

   Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez cientifica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1 y N°2).

   Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorias contempladas en el cuadro:

   1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. **Juicio de experto**

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma(visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					X
3. El número de indicadores , evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					X
4. Los items están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					X
5. Los items guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los items han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)					X
7. Los items han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				X	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)				X	
9. Los items han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				X	
10. Los items del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	
11. Los items no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X

12. Calidad en la redacción de los items(visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				16	55
Puntaje total			71		
Promedio de validación			94,7		

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75 x 100=

4. **Escala de validación**

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. **Conclusión general de la validación y sugerencias** (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): el instrumento **CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE Y GESTIÓN PEDAGÓGICA obtuvo 94,7** en el índice de validación del juicio de experto (Ivje). El instrumento de investigación está apto para su aplicación.

6. **Constancia de Juicio de experto**

El que suscribe, **Carlos Edmundo Ravines Zapatel** identificado con DNI. N° 16477959 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista.

1. Chepe Ramos, Ady Alejandrina

En la investigación denominada: El desempeño docente en la gestión pedagógica de la I.E N°10086 caserío Lanchipampa del distrito de Incahuasi, Ferreñafe.

.....

DR. CARLOS EDMUNDO RAVINES ZAPATEL
DNI 16477959