

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN  
*Enrique Guzmán y Valle*  
“ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL”  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**SECCIÓN MAESTRÍA**



**T E S I S**

**LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE SUBOFICIALES DE  
LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ DE ICA, 2013**

**PRESENTADA POR**  
**Bach. Miguel Fernando AYALA ZAPATA**

**ASESOR**  
**Mg. César Augusto FUERTES PINEDA**

**Para optar el Grado Académico de  
Magíster en Ciencias de la Educación  
Con Mención en Docencia Universitaria**

**Lima - Perú**

**2015**

A Dios y  
mi familia,  
por todo el amor  
y comprensión.

## **Agradecimientos**

A todos mis docentes  
de la Escuela de Postgrado,  
por formarme académicamente.

## Índice

	<b>Página</b>
Resumen_____	IX
Abstract_____	X
Introducción _____	XI

### **PRIMERA PARTE: ASPECTOS TEÓRICOS**

#### **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

1.1. Antecedentes del problema_____	13
1.2. Bases teóricas_____	19
1.2.1. Gestión pedagógica	19
1.2.1.1. Gestión	19
1.2.1.2. La gestión en una coyuntura de cambios	20
1.2.1.3. Gestión pedagógica	22
1.2.2. Desempeño docente	26
1.2.2.1. Conceptualización del desempeño docente	26
1.3. Definición de términos básicos_____	35

#### **CAPÍTULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

2.1. Determinación del problema _____	39
2.2. Formulación del problema_____	40
2.2.1. Problema general_____	40
2.2.2. Problemas específicos_____	40
2.3. Importancia y alcances de la investigación_____	40
2.4. Limitaciones de la investigación_____	42

#### **CAPÍTULO III. DE LA METODOLOGÍA**

3.1. Propuesta de objetivos_____	44
3.1.1. Objetivo general_____	44
3.1.2. Objetivos específicos_____	44
3.2. Sistema de hipótesis_____	44

3.2.1. Hipótesis general	44
3.2.2. Hipótesis específicas	45
3.3. Sistema de variables	45
3.3.1. Variable 1	45
3.3.2. Variable 2	46
3.3.3. Variables intervinientes	46
3.3.4. Operacionalización de la variable 1	46
3.3.5. Operacionalización de la variable 2	48
3.4. Tipo y método de la investigación	49
3.4.1. Tipo de investigación	49
3.4.2. Método de investigación	50
3.5. Diseño de la investigación	50
3.6. Instrumentos	51
3.7. Técnicas de recolección de datos	52
3.8. Población y muestra	52
3.8.1. Población	52
3.8.2. Muestra	52

## **SEGUNDA PARTE: ASPECTOS PRÁCTICOS**

### **CAPÍTULO IV. DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION Y RESULTADOS**

4.1. Validación y confiabilidad de los instrumentos	56
4.1.1. Validez de los instrumentos	56
4.1.2. Confiabilidad de los instrumentos	<b>58</b>
4.2. Descripción de otras técnicas de recolección de datos	61
4.3. Tratamiento estadístico e interpretación de tablas	62
4.4. Resultados, tablas, figuras e interpretación de tablas	66
4.5. Discusión de resultados	81
Conclusiones	86
Recomendaciones	87
Referencias bibliográficas	89
Anexos	93

## Índice de tablas

	<b>Página</b>
Tabla 1. Dimensiones, indicadores, ítems e índices de la variable 1	47
Tabla 2. Dimensiones, indicadores, ítems e índices de la variable 2	49
Tabla 3. Distribución de la población	52
Tabla 4. Muestreo	54
Tabla 5. Validez de los instrumentos según el juicio de expertos	57
Tabla 6. Valores de los niveles de validez	58
Tabla 7. Valores de los niveles de confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach	60
Tabla 8. Niveles de planificación curricular	67
Tabla 9. Niveles de evaluación de la investigación	68
Tabla 10. Niveles de gestión pedagógica	69
Tabla 11. Niveles de las capacidades pedagógicas	71
Tabla 12. Niveles de las capacidades administrativas	72
Tabla 13. Niveles del desempeño docente	73
Tabla 14. Prueba de normalidad	75
Tabla 15. Correlación en la hipótesis específica 1	77
Tabla 16. Correlación en la hipótesis específica 2	78
Tabla 17. Correlación en la hipótesis general	80

## Índice de figuras

	<b>Página</b>
1 Niveles de planificación curricular_____	<u>67</u>
2 Niveles de evaluación de la investigación_____	<u>68</u>
3 Niveles de gestión pedagógica_____	<u>70</u>
4 Niveles de las capacidades pedagógicas_____	<u>71</u>
5 Niveles de las capacidades administrativas_____	<u>72</u>
6 Niveles del desempeño docente_____	<u>74</u>

## Índice de anexos

	<b>Página</b>
1 Matriz de consistencia_____	<u>94</u>
2 Cuestionario de la gestión pedagógica para estudiantes_____	<u>97</u>
3 Cuestionario de desempeño docente para estudiantes_____	<u>98</u>



## Resumen

La presente investigación estudió el problema ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013? La hipótesis que se formuló establece que Existe una relación significativa entre gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013. La población de estudio estuvo conformada por 208 estudiantes de la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica matriculados en el año 2013. Se administraron dos cuestionarios en la escala de LÍkert, utilizando un diseño correlacional, a 135 estudiantes, mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados indican que Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las capacidades pedagógicas en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013, porque el valor obtenido mediante el coeficiente  $r$  de Pearson ( $r = 0,757$ ). Además, Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las capacidades administrativas en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013, porque el valor obtenido mediante el coeficiente  $r$  de Pearson ( $r = 0,779$ ). En conclusión, Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante el coeficiente  $r$  de Pearson ( $r = 0,768$ ), confirma la correlación.

**Palabras claves:** gestión, gestión pedagógica, desempeño, desempeño docente.

## **Abstract**

This research studied the problem: What is the relationship between learning management and teacher performance in the NCO School of the National Police of Peru Ica , 2013 ? The hypothesis states that made no significant relationship between educational management and teacher performance in the NCO School of the National Police of Peru Ica , 2013. The study population consisted of 208 students of the NCO School of the National Police of Peru Ica enrolled in 2013. Two questionnaires were administered on the Likert scale, using a correlational DESIGN, 135 students, using a non-probability convenience sampling. The results indicate that no significant relationship between teaching management and teaching skills in the NCO School of the National Police of Peru in Ica, 2013 , because the value obtained by the Pearson r coefficient ( $r = 0,757$  ) . Furthermore, no significant relationship between teaching management and administrative capacities in the NCO School of the National Police of Peru in Ica, 2013, because the value obtained by the Pearson r coefficient ( $r = 0,779$ ) . In conclusion, no significant relationship between teaching management and teacher performance in the NCO School of the National Police of Peru in Ica, 2013, because data show high percentages descriptive statistics and inferential statistics, with the coefficient r Pearson ( $r = 0,768$ ) confirms the correlation.

**Keywords:** management, learning management, performance, teacher performance.

## Introducción

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013. Y luego de ser validada, generalizar sus resultados a otras Escuelas de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú.

En la investigación se utilizaron los métodos cuantitativo y descriptivo, Asimismo, se complementó con la técnica de la encuesta.

La investigación consta de dos partes y cuatro capítulos. La primera parte abarca tres capítulos y la segunda parte, el cuarto capítulo. En el Capítulo I se esboza el marco teórico, haciendo el recuento de los principales estudios empíricos relacionados con nuestra investigación, así como elaborando los elementos teórico-conceptuales que enmarquen y guíen el problema e hipótesis formulados. En el Capítulo II se incluye el planteamiento del problema, en el que se formulan el problema, se fundamentan la importancia y los alcances de la investigación. En el Capítulo III se diseña la metodología de la investigación, operacionalizando las variables, explicando la estrategia para la prueba de hipótesis, identificando la población y analizando los instrumentos de recolección de datos. Finalmente, en la segunda parte, en el Capítulo IV se incluyen la validez y confiabilidad de los instrumentos y el proceso de contraste de hipótesis, presentando y analizando los datos así como discutiendo los resultados.

Los aportes principales de la investigación radican en que pretende dar aportes y reflexiones para que la gestión pedagógica se desarrolle de tal forma que la calidad educativa se asegure. Asimismo, en esa búsqueda de la calidad es que el desempeño docente se puede mejorar a pesar de que las limitaciones, ordenadas en factores, y así lograr mejoras significativas en la Educación Básica y Superior del Perú.

# **PRIMERA PARTE ASPECTOS TEÓRICOS**

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

##### **1.1.1. Antecedentes internacionales**

Duchi y Andrade (2001) en su tesis *Los procesos de gestión administrativa pedagógica del núcleo Nataniel Aguirre de Colomi, Cochabamba, Bolivia: Hacia una perspectiva de redes de EIB en Suscal, Cañal, Ecuador*, sustenta que:

La tesis refleja las prácticas administrativas y pedagógicas instauradas en el núcleo Nataniel Aguirre a raíz de la implementación de la Reforma Educativa Boliviana (REB), procesos desarrollados en el marco de la cogestión en función de la Red de ayuda y cooperación mutua entre las autoridades educativas (director y asesora pedagógica), docentes, niños, padres de familia y JE.

Dentro de los procesos pedagógicos nos centramos en las prácticas de aula, concretamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje, vistos éstos como resultado de la capacitación docente, acompañamiento pedagógico en el aula, experiencia docente y las redes de ayuda y cooperación gestadas en el interior del núcleo.

Esta nueva forma de abordar los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula y fuera de ella se ve reflejado en la organización del aula en: rincones de aprendizaje, aulas textuadas, grupos de trabajo, uso de materiales y la articulación de los conocimientos propios del lugar con los conocimientos que traen los módulos.

En el ámbito administrativo, abordamos la participación de los actores en los procesos administrativos, los niveles de la gestión administrativa y los estilos de administración puestos en práctica en el interior del núcleo.

Estas prácticas escolares han marcado cambios significativos en los docentes, niños, padres de familia, JE y autoridades educativas en la forma de actuar, comportarse y trabajar en beneficio de la niñez y la sociedad en general, constituyéndose de esta manera en gestores de innovaciones en el ámbito educativo.

Las lecciones aprendidas de las prácticas escolares gestadas en el núcleo Nataniel Aguirre en los aspectos administrativos y pedagógicos, se constituyen en recomendaciones para el fortalecimiento de las redes de EIB en Cañar-Ecuador.

Rodríguez (2000) en su artículo *Gestión escolar y calidad en la enseñanza*, llevó a cabo una investigación etnográfica realizada con el propósito central de comparar estilos reales de gestión en instituciones de diferente dependencia administrativa, y establecer relaciones con la calidad de la enseñanza y los resultados del aprendizaje. Se escogieron 5 escuelas de Educación Básica (primera y segunda etapas) ubicadas en una misma parroquia del oeste de Caracas, cada una de un tipo de dependencia administrativa diferente: nacional, distrital, privada, parroquial y Fe y Alegría. Se recogieron informaciones sobre unas 87 variables agrupadas en 3 aspectos: gestión escolar (organización, funcionamiento, planta física, personal, comunicación, supervisión, etc.); gestión pedagógica (planificación, interacciones, contenidos, teorías y creencias de los docentes, etc.) y resultados (conocimientos en lengua y matemática, opiniones de los representantes.) Se utilizaron la observación directa, entrevistas, análisis de documentos, cuestionarios, pruebas de conocimiento, notas de campo, grabaciones y fotografías. Se encontró una clara relación entre la dependencia administrativa de la escuela, los procesos de gestión escolar y algunos aspectos de la gestión pedagógica. La escasa autonomía de los directores de las escuelas oficiales se revela como una desventaja para una mejor gestión, no obstante

estos directores son más eficientes en la aplicación de la política de atención a los más pobres.

Beriguete y Segura (2008) en su tesis *La gestión institucional y pedagógica: impacto de la eficiencia de la educación media de El Cercado*, sustentan que:

Seguido por la apreciación que hacen los progenitores del valor que le da la dirección a las propuestas de ellos hacen en las decisiones que asume el centro dándole una valoración entre nada y poco de 74 puntos porcentuales. La forma como es dirigido el centro es valorado negativamente por el 73% de los padres encuestado, así mismo el 69% valora negativamente la puntualidad y asistencia de los maestros.

El tema del ambiente, la seguridad y la disciplina de los Centros de Media de este distrito es valorado negativamente por el 68% de los padres, le sigue en orden decreciente la valoración que estos hacen del nivel de comunicación que propicia la dirección, concediéndoles una puntuación de 67%, así mismo le asignan un 64% la valoración de nada y poco satisfecho cuando se trata de su participación la APMAE, por último en este renglón de las valoraciones negativas, está lo relacionado con la limpieza y el orden del centro, con una puntuación de 60% de insatisfacción.

Las atenciones que de los docentes, personal y directivos, reciben los padres en los centros, son los elementos valorados positivamente por los padres o tutores, según los datos que ofrece la Tabla No. 25, donde al trato que da el personal es el mejor valorado con un 61%, seguido por el que le dispensan los maestros, con un 56% y por último el de la dirección con una valoración positiva de 55 puntos porcentuales.

### 1.1.2. Antecedentes nacionales

Pazos (2013) en su tesis *Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento escolar, área de Comunicación Integral, en alumnos del sexto grado de primaria de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 07, San Borja, 2012*, concluye lo siguiente:

1. La calidad del desempeño docente influye en el rendimiento escolar, Área de Comunicación Integral, en alumnos del sexto grado de primaria de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 07, San Borja, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante la prueba chi-cuadrada, confirma la correlación.

2. Las capacidades pedagógicas del docente influyen en el rendimiento escolar, Área de Comunicación Integral, en alumnos del sexto grado de primaria de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 07, San Borja, 2012., porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 14.86 y la probabilidad asociada es  $P < 0,05$ ; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

3. La responsabilidad del docente influye en el rendimiento escolar, Área de Comunicación Integral, en alumnos del sexto grado de primaria de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 07, San Borja, 2012, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 14.97 y la probabilidad asociada es  $P < 0,05$ ; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4. Las relaciones interpersonales del docente influyen en el rendimiento escolar, Área de Comunicación Integral, en alumnos del sexto grado de primaria de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 07, San Borja, 2012, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 15.52 y la probabilidad



asociada es  $P < 0,05$ ; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Echevarria (2012) en su tesis *Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao*, llega a las siguientes conclusiones:

En cuanto al objetivo general el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao - 2009 tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos.

El desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao - 2009 con respecto a la dimensión de planificación del trabajo pedagógico tanto en la ficha de autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general se encuentra en un nivel bueno.

En cuanto a la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza – aprendizaje se concluye que el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao tanto en la autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está en un nivel bueno.

De acuerdo a la dimensión de responsabilidades profesionales se concluye que el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 tanto en la autoevaluación docente, y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está en un nivel muy bueno, mostrando una diferencia con referencia a la opinión de los estudiantes quienes consideran que se encuentran en un nivel bueno.

Con respecto al desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 en el campo de las ciencias y

humanidades de acuerdo a la opinión de los estudiantes es bueno, coincidiendo con la del subdirector, con una diferencia en la dimensión de responsabilidades profesionales calificada como muy bueno.

Finalmente, el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 de acuerdo a los estudiantes en el área de comunicación y ciencias (CTA) se concluye que es bueno, mientras que en el área de matemática y formación ciudadana y cívica se considera muy bueno.

Ramírez (2011) en su tesis *Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*, llega a las siguientes conclusiones:

1. De la investigación realizada se concluye que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo.

Se concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto.

2. Podemos concluir que el desempeño docente con las dimensiones profesional, personal y social según los alumnos resultan de acuerdo a la estadística arrojan que el Chi cuadrado es de 26.39 y se considera alto.

3. Concluimos que los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función de director de las Instituciones Educativas.

4. En la investigación realizada se concluye la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus

respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia.

5. Se llega a la conclusión que existe en las escuelas de primaria del distrito de Independencia – Lima un mayor número de 153 de acuerdo a la muestra de la investigación 201 de docentes del sexo femenino.

6. Existe un mayor (68 y 45) número de docentes entre las edades 40 a 49 en el nivel de Primaria.

7. En cuanto a los directores de Primaria de la Instituciones educativas en estudio en su mayoría poseen entre 15 años y 30 años de experiencia.

## **1.2. BASES TEÓRICAS**

### **1.2.1. La gestión pedagógica**

#### **1.2.1.1. Gestión**

La gestión significa hacer algo útil (gestar) para el logro de los objetivos, tanto personales, grupales como institucionales. Todas las organizaciones necesitan gestar procesos y para lograr su sostenibilidad, su credibilidad, su legitimidad en el contexto en el cual y para el cual fueron creadas. Ninguna organización tiene sostenibilidad si no desarrolla la gestión con la mirada directamente en el contexto en el cual fue creada.

La Real Academia Española (2001) plantea el gestar “como el acto de preparar o desarrollar algo, especialmente un sentimiento, una idea, una tendencia individual o colectiva, además de la acción y efecto de gestionar y de

administrar. En otras palabras, involucra el hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera”.

La gestión por lo tanto no es una acción aislada, es un proceso en el cual se desarrollan actividades productivas previamente planificadas con el fin de generar rendimientos de los factores que en él intervienen, el logro de un negocio o la satisfacción de un deseo. De manera que, en el ámbito de las organizaciones educativas, gestar significa pensar y decidir a futuro, construir escenarios, tomar decisiones, planificar en busca de ese camino elegido y todo esto en un contexto determinado.

#### **1.2.1.2. La gestión en una coyuntura de cambios**

El cambio de época actual nos hace evidente que la época en que crecimos y en que crecieron nuestros padres y madres ha terminado (González, 2005) y que se desarrolló *“bajo la influencia una visión de mundo y de un paradigma tecnológico asociado a un modo de desarrollo dominante”* (Meollo, citado por González, 2005: 1), específicamente el industrialismo, que podríamos caracterizar como lineal y unidimensional. Hoy en día, esto no es válido, más bien se ha dado una toma de conciencia generalizada en cuanto a la complejidad del ser humano y de la no linealidad de los procesos sociales.

Como bien puntualiza Ordóñez (2004:8) “no es que estemos viviendo “una época de cambios” sino “un cambio de época”. No se trata de cualquier tipo de cambio, sino de un cambio histórico que lleva consigo cambio de ideas, de técnicas y de instituciones. “Desde la perspectiva de las ideas se pasa de un sistema de ideas dominante y universal para interpretar y actuar en el mundo a otro sistema de ideas que pretende ser también dominante y universal” (Ordóñez, 2004: 8).

Este cambio de época no es un fenómeno desconocido para la humanidad, sino que se produce cada cierto período. En el proceso de transición de una

época a otra se producen sensaciones como incertidumbre, discontinuidad, inestabilidad, desorientación, inseguridad, perplejidad porque las ideas que venían siendo útiles para la vida cotidiana pierden validez y deben ser construidas unas nuevas.

Estos procesos sociales, según Castells (2005), se moldearán bajo la lógica de “sociedades en Red” como una nueva forma de organización social. No una simple etiqueta para un fenómeno tecnológico, sino una sociedad en la cual *la identidad personal se define a partir de la conexión a una red, antes que por la ubicación dentro de una familia, clan, tribu o estado*. “Las redes al comando” expresa De Souza (2003).

Ahora bien, estas tres revoluciones –sociocultural, tecnológica y económica— están haciendo obsoleta la época del industrialismo y forjando la nueva época, que podríamos llamar, siguiendo a Castells (2005) y a Meoño (2003), la “época del informacionalismo”. Cada una de estas revoluciones, fundamentada en una visión de mundo particular (con sus propias ideas y técnicas), intenta prevalecer sobre las otras dos.

De Souza (2001) define las tres revoluciones en los siguientes términos:

La *revolución económica*, cuya premisa esencial es que la rentabilidad económica o competitividad es la solución para la sostenibilidad. Se relaciona directamente con la llamada globalización, reajuste estructural, modernización productiva, privatización, liberalización, megafusiones, flexibilidad laboral, dolarización de las economías nacionales, integración regional y fondos competitivos. Esta revolución orienta el cambio del industrialismo hacia el mercado, bajo una *visión económica de mundo*.

La *revolución tecnológica*, se fundamenta en la premisa de que la tecnología digital es la solución para el desarrollo de los pueblos. Esta se manifiesta en la formación de redes virtuales y en la integración electrónica de

formas (texto, sonido e imagen) y medios de comunicación. La creación de oficinas-en-red, los libros virtuales, los espacios inteligentes, entre otros, cambian la época del industrialismo por una época tecnológica, bajo una visión mecánica de mundo.

*La revolución sociocultural*, cuya premisa esencial es que la calidad de vida en el planeta promoverá el desarrollo pleno, solidario y justo de las diferentes comunidades mediante cambios en la participación social, como la incorporación de las mujeres, de las personas con alguna discapacidad, la firma de tratados y de convenciones sobre los derechos humanos; es decir, en la búsqueda de la equidad. Estas personas están cambiando la época del industrialismo por una época contextual, bajo una *visión holística de mundo*.

“En otras palabras, parece vislumbrarse una época en la que los seres humanos, para estar incluidos en las dinámicas sociales, necesitan ser capaces de analizar, recolectar, sintetizar información, elaborar hipótesis, imaginar respuestas y comunicarse. Sin embargo, los mecanismos de comunicación están claramente impactados por la tecnología actual, como los teléfonos celulares, computadoras personales, red Internet (o espacios virtuales), televisores, radios, reproductores de video y sonido. Por lo tanto, es necesario no solo contar con destrezas intelectuales para la comunicación, sino también con capacidad de utilizar la tecnología para comunicarse exitosamente”. (González, 2005).

### **1.2.1.3. Gestión pedagógica**

El concepto de gestión puede alejarse de esa visión burocrática y administrativa y adquirir un significado diferente en la escuela. Es cierto que en ella se sigue haciendo énfasis en la administración (de los recursos, del talento humano, de los procesos, de los procedimientos y los resultados, entre otros); pero también es cierto que emergen otros elementos desde las prácticas

docentes y directivas que permiten hablar de una gestión particular para las instituciones educativas: La gestión escolar y curricular.

La gestión pedagógica tiene su propio cuerpo de conocimientos y prácticas sociales, históricamente construidas en función de la misión específica de las instituciones de enseñanza en la sociedad.

En ese sentido, es posible definirla como el campo teórico y praxiológico en función de la peculiar naturaleza de la educación como práctica política y cultural comprometida con la promoción de los valores éticos que orientan el pleno ejercicio de la ciudadanía en la sociedad democrática". (Sander, 2002).

En el sistema educativo formal la principal preocupación debe ser la asimilación gradual de los fundamentos de la ciencia, a través de cada una de las asignaturas, disciplinas científicas y/o áreas interdisciplinarias afines. Ahora bien, la asimilación de los fundamentos de la ciencia y los conocimientos científicos no puede imponerse a los alumnos; ni menos puede realizarse una selección arbitraria, sin considerar sus intereses, necesidades e inquietudes; no se puede desconocer las particularidades de la lógica de los aprendizajes en sus diversas etapas, ni los procesos del desarrollo de sus personalidades en situaciones de formación.

La didáctica dialéctica-integradora nos proporciona un conjunto de principios que interrelaciona compatiblemente la lógica de la asignatura (con contenidos científicos) con la lógica del aprendizaje (procesos cognitivos).

En esta relación dialéctica, el carácter determinante está en los conocimientos científicos seleccionados y organizados en los contenidos curriculares, ya sea por disciplinas y/o áreas interdisciplinarias afines.

Y es determinante por la necesidad de que los alumnos asimilen las categorías científicas que les permitan tener una visión científica del mundo (de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento humano) y un equipo instrumental

metodológico-procedimental básico para que puedan procesar un pensamiento crítico y alternativo a la problemática social y personal; como también del país y de la humanidad.

Justamente en la lógica del aprendizaje -que tanto preocupa unilateralmente a los constructivistas- la concepción dialéctica-integradora, establece un conjunto de principios normativos basados en los avances científicos de la psicología moderna. No se descuida, entonces la preocupación justa por considerar como aspecto de mucha importancia los procesos del aprendizaje.

El valor de la dialéctica está en que la lógica de la asignatura (conocimientos científicos) vincula simultáneamente la lógica de los procesos del aprendizaje, para el desarrollo de capacidades y destrezas; actitudes y valores. Joaquim Prats en un interesante escrito sobre la selección de contenidos históricos afirma lo siguiente:

“En los últimos tiempos, ligado a la crisis de los sistemas educativos y a la propia crisis de la ciencia histórica, se ha producido un desconcierto que ha debilitado la propia convicción del profesorado sobre la utilidad de la Historia como conocimiento formativo. Uno de los síntomas del mencionado desconcierto es la falta de consenso efectivo sobre la Historia que debe ser enseñada y los criterios que deben servir para configurar la secuencia de contenidos para la Educación Secundaria.

Conviene recordar que la presencia de la Historia en la educación se justifica por muchas y variadas razones. Además de formar parte de la construcción de cualquier perspectiva conceptual en el marco de las Ciencias Sociales, tiene un interés propio y autosuficiente como materia educativa.

Y para que ello sea así, deben elaborarse los criterios de selección de contenidos y las funcionalidades que el conocimiento histórico debe poseer en el



contexto escolar. En la actual situación social, esta orientación se hace más relevante ante el uso y abuso que se está haciendo de la historia.

La selección de los contenidos históricos que se incorporan a la educación debe hacerse, desde mi punto de vista, con criterios que compaginen los objetivos educativos con el respeto a la coherencia y a la explicación histórica conseguida por el método histórico, lo que significa que la Historia enseñada debe incorporar los avances de la ciencia histórica. Pero este principio general, que parece evidente, debe ser matizado.

Una directa dependencia de la educación respecto a las teorías históricas no facilita la correcta incorporación de este saber en los aprendizajes escolares. Debe huirse del mecanicismo que puede suponer encontrar a cada tendencia historiográfica o a cada línea interpretativa su correlato escolar.

La lógica de la ciencia debe ser convertida en lógica didáctica. Significa que es en el currículo donde el pedagogo debe convertir los conocimientos científicos de las investigaciones históricas en conocimientos didácticos asequibles a los alumnos, sin que se pierda la rigurosidad científica de los conceptos, categoría y leyes.

Danilov (1977: 44-45) al respecto decía:

Basándose en el resumen de la experiencia pedagógica y mediante un profundo análisis de las bases psicológicas y didácticas de la enseñanza, Ushinski demostró que la premisa esencial para un eficaz desarrollo mental consiste en un tipo de enseñanza que tenga como contenido conocimientos accesibles, en los cuales esté reflejada la experiencia de la humanidad, la ciencia. Ushinski hizo hincapié en la necesidad de una reelaboración pedagógica de la ciencia como condición indispensable para una enseñanza de las jóvenes

generaciones genuinamente fértil y provechosa. Decía que la ciencia “se refleja de manera muy distinta en el cerebro del maestro y en el del discípulo, y por eso la nueva pedagogía encuentra necesario hacer una distinción entre la exposición pedagógica de la ciencia y su exposición sistemática”. Esta tesis es de importancia capital para la enseñanza de la ciencia.

## **1.2.2. El desempeño docente**

### **1.2.2.1. Conceptualización del desempeño docente**

Montenegro (2003: 18) afirma que “el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”. Así, según Montenegro (2003) el desempeño docente se refiere a las funciones que cumple el docente en el ejercicio de su profesión.

Cabe recordar que el desempeño, como afirma Cerda (2000: 250), “es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal”. Asimismo, de estas mismas disciplinas se entiende el desempeño relacionado a las competencias. Así, Cerda (2003: 73) menciona que “las competencias solo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación”.

Parte constitutiva de una norma técnica de competencia laboral que se refiere al conjunto de atributos que deberán presentar tanto los resultados obtenidos, como el desempeño mismo de un elemento de competencia; es decir, el cómo y el que se espera del desempeño. Los criterios de desempeño se asocian a los elementos de competencia. El docente para dar cumplimiento a este rol de promotor de aprendizajes debe recurrir a instrumentos curriculares, tales

como los programas de estudio, en ellos el docente encuentra los objetivos, contenidos, estrategias metodológicas, recursos para el aprendizaje y las estrategias de evaluación de las diferentes áreas asignadas y similares.

Del contexto anterior, el desempeño docente se concibe como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. Así, cada profesional se desempeña en algo, realiza una serie de acciones en cumplimiento de una función social específica. De este modo, el desempeño docente es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función, esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo.

Las funciones que cotidianamente el docente cumple en el aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de éstos; asimismo, implica todo el trabajo previo que el docente debe desarrollar para evitar el pragmatismo, el inmediatismo y la improvisación dentro del aula.

El docente debe actuar como un promotor de experiencias educando y propiciando el desarrollo de la creatividad, la participación activa de su aprendizaje, la transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores educativos, con la capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en él.

Es hacer notar que los programas constituyen solo instrumentos curriculares flexibles, es decir sugieren las acciones traducidas en objetivos operativos, situación que indica que no pueden convertirse en instrumentos que se deban seguir ciegamente, sino que deben adaptarse a las características de los alumnos, al medio ambiente, a la escuela, localidad o región. El educador debe hacer uso de sus potencialidades, correlacionando e innovando los objetivos y contenidos para optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tedesco (1995) en su texto *Los desafíos de la Educación Básica en el siglo XXI*, percibe una acción para facilitar el aprendizaje, en tal sentido adquiere

importancia la planificación de estrategias metodológicas entendiéndose como la integración de componentes como métodos, técnicas, procedimientos, organización del ambiente y recursos para el aprendizaje.

#### **1.2.2.2. Factores determinantes en el desempeño docente**

El desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante, y los asociados al contexto (Montenegro, 2003).

Entre los factores asociados al docente esta su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso de su labor, la formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia .así mismo, entre mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrá para ejercer sus funciones. La salud y el bienestar general dependen a su vez, de las condiciones de vida, de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto. Sin embargo, puede haber excelente formación, muy buena salud, pero si no tiene la suficiente motivación por lo que se hace los resultados de la gestión serán pobres. La motivación se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Por ello es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua y generan una especie de fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y en un grado alto de satisfacción.

Los factores asociados al estudiante son análogos a los docentes: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Como es bien sabido, estos factores dependen, en buena parte, de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolla el estudiante. Los componentes de cada uno de estos factores son los ya señalados. Sin embargo, cabe destacar que el docente puede influir de manera positiva en algunos de estos factores. Por ejemplo, el nivel de preparación con que el estudiante ingresa a un curso, depende, a su vez, de trabajo que otros docentes han realizado en grados anteriores. El docente puede introducir la motivación, haciendo llamativo el plan de estudios y organizando experiencias de aprendizaje de alto nivel de interacción que despierten el interés del estudiante y lo comprometan con su proceso de formación.

Los factores asociados al contexto son innumerables; sin embargo, podrían establecerse dos niveles: el entorno institucional y el contexto sociocultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente y la estructura del proyecto educativo. La estructura del ambiente tiene, a su vez, dos grandes componentes: lo físico y lo humano. Se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones, dotada con buenos materiales educativos. También se necesita un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación. Un proyecto educativo que posea un horizonte llamativo y líneas de acción claras, permiten al docente estructurar sus actividades con mayor acierto. Para la construcción de ese ambiente se requiere la gestión intencionada del colectivo de docentes y demás trabajadores.

El contexto más amplio también influye en el desempeño docente: la estructura social, económica, política y cultural. En la mayoría de estos campos se encuentran serios problemas, pero también posibilidades de acción. En estas condiciones, a los docentes nos corresponde ejercer nuestra labor; no podemos esperar la sociedad ideal para poder trabajar mejor. Precisamente uno de los propósitos del sistema educativo es contribuir a las transformaciones positivas de

estos grandes campos, especialmente las culturales: esto es, el cambio favorable en las maneras de pensar y de actuar.

Como puede verse, todos los factores son diversos y están íntimamente relacionados. Entre factores y desempeño docente no existen relaciones de causalidad simples; son relaciones interdependientes, dado que el trabajo del docente también influye sobre la mayoría de estos factores. Con esto podríamos concluir que en un espectro de factores, cualesquiera sea su estructura, el factor docente es el determinante para su propio desempeño.

En forma sintética, Montenegro (2003) elabora el siguiente gráfico:

	Estudiante	Salud Preparación Motivación Compromiso
Factores	Docente	Salud Preparación Motivación Compromiso
	Entorno	Entorno institucional Contexto sociocultural

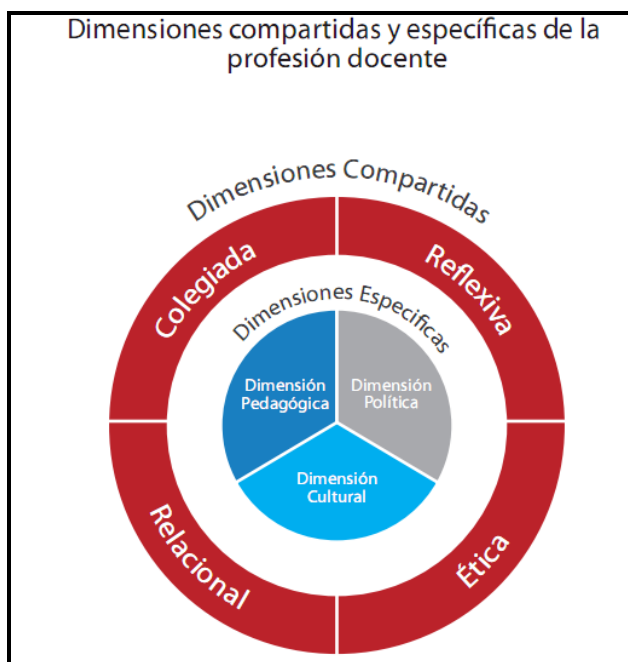
Fuente. Montenegro (2003: 20)

### 1.2.2.3. Sistema de evaluación docente

Se entiende por sistema de evaluación del desempeño docente al conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directores, los alumnos, los padres y los profesores, los que, ordenadamente, relacionados entre sí, contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño

profesional de estos últimos. Tales juicios de valor deben tomarse en cuenta a efectos de cualquier decisión que se adopte sobre la situación laboral de los docentes y su plan de capacitación profesional (Valdés, 2009).

Según el Marco del buen desempeño docente (Ministerio de Educación, 2012) tenemos dimensiones:



Fuente: Ministerio de Educación (2012)

Vamos a examinar en primer lugar las características o dimensiones compartidas, y, luego, las específicas de la docencia.

#### 1.2.2.4. Dimensiones compartidas con otras profesiones

##### 1. Dimensión reflexiva

El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para

asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.

En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza. El docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas. En tanto tiene como sustento, como ya se indicó, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado.

La experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente. Sus fuentes, múltiples y diversas, abarcan desde su trayectoria personal y profesional hasta su actual desempeño laboral. Esta práctica reflexiva demanda una toma de conciencia crítica personal y grupal que derive en compromisos de transformación de las relaciones sociales, que se desarrollan principalmente en una organización y se inscriben en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la diversidad.

## **2. Dimensión relacional**

La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. El tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental. La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos. Desde esta perspectiva, la enseñanza se configura mediante interacciones concretas en el aula y la



institución educativa policial, especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad.

En estas relaciones, el docente aprende en la interacción con los estudiantes, principales sujetos de su trabajo pedagógico, valorando sus diferencias individuales y características socioculturales. En nuestro país, muchos docentes aprecian muy especialmente estas características, sobre todo el conocimiento que llegan a tener de sus estudiantes y las buenas relaciones que logran entablar con ellos, rasgo típico de los buenos desempeños docentes. La construcción de vínculos no solo surge y se desarrolla en el aula. Existe una otros ámbitos en los que el docente requiere proceder de la misma manera, como el de sus relaciones con la familia y la comunidad, lo que amplía y enriquece el carácter relacional de la docencia.

### **3. Dimensión colegiada**

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

Corresponde al docente compartir la visión y misión institucionales, apropiándose de sus valores e ideario. El maestro forma parte de la cultura escolar y es permeable a sus creencias y prácticas. Su labor individual adquiere mayor sentido cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución a la que pertenece. La identidad profesional de los docentes se construye, en gran medida, en los espacios sociales y laborales que ella promueve.

En la escuela, las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa deben tomarse a nivel colegiado. Sus órganos de gestión requieren asimismo una composición plural y que los docentes expresen con frecuencia su voluntad y decisión a través de comisiones, grupos de trabajo y asambleas. Todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen.

La planificación y desarrollo de la enseñanza en la escuela, a la que todos aspiramos para que logre concretar su misión institucional, solo es posible si sus miembros —los docentes— comprenden que el resultado de su labor individual depende de aquello que sus pares realicen o puedan realizar, y que esto, a su vez, depende de lo que él haga o pueda hacer. La práctica individual de la enseñanza se comprende mejor desde una perspectiva colegiada.

#### **4. Dimensión ética**

Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional.

El fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes. La complejidad del ejercicio docente demanda una visión de la diversidad que reconozca la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país, y pensar en la manera cómo la escuela puede canalizar sus aportes hacia la construcción de sociedades más democráticas.

El docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyo principal beneficiario son sus estudiantes. Se trata de una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad. En esta dimensión resulta importante que el docente rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo, y que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social.

### **1.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

#### **Aprendizaje**

Proceso mediante el cual el sujeto incorpora o modifica una experiencia a su presente conocimiento o destreza. Es el motivo imprescindible del acto formativo.

#### **Capacidades**

La formación por competencias aparece estrechamente vinculada con la innovación en tecnologías blandas trabajadores y está causando una verdadera revolución en la forma de mirar la educación pese, a que ya Larousse, la define como "el conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que persiguen y decidir sobre lo que concierne al trabajo supone conocimiento razonado ya que no Existe una comportamiento ni conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar la competencia".

#### **Desempeño**

Actuación de los individuos en la consecución de determinados objetivos con una dirección dada, en la cual se combinan y evalúan los resultados alcanzados y los comportamientos del individuo para alcanzarlos.

## **Desempeño docente**

Cumplimiento de las funciones del docente, tanto en las relaciones con sus alumnos como con el director y personal administrativo, así como con el director.

### **Desempeño docente destacado**

Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. Suele manifestarse por su amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento del indicador.

### **Desempeño docente insatisfactorio**

Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y estas afectan significativamente el quehacer docente.

## **Educador**

Ser educador significa ser instruido, culto, paciente y firme; ser astuto, sutil, y perseverante. Y por encima de todo significa saber amar, y comprender claramente la influencia que puede proyectarse sobre los alumnos; la enorme responsabilidad que implicar emular a dios en alguna medida, al contribuir el mundo del mañana”.

## **Enseñanza**

Es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona

humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos

## **Estrategias**

En realidad una estrategia resulta de combinar dos o más de las categorías didácticas citadas antes para desarrollar una clase, sin embargo en forma específica podemos decir que es un conjunto o secuencia de pasos o procesos que sirven para desarrollar las diferentes actividades significativas y producir aprendizajes mucho más interesantes.

## **Estrategia de aprendizaje**

Un modelo de aprendizaje constructivo y significativo exige un modelo de programación y orientación – aprendizaje constructivo y significativo. Una visión psicológica y contextual nos indica cuales son las capacidades y valores que se deben desarrollar en un contexto social. la visión psicológica facilitará el proceso de interiorización y aprendizaje de estas capacidades y valores por medio de contenidos, procedimientos y estrategias. la orientación.

## **Métodos**

Es el conjunto de procedimientos, todo proceder constante intencionado y ordenado que siguen el docente los alumnos o cualquier persona para lograr determinados fines objetivos en el menor tiempo ahorrando trabajo y energía.

## **Motivación**

Son las causas que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.

## **Módulos de aprendizaje**

Son secuencias de actividades para tratar un contenido específico, surgen de un tema específico o una capacidad no considerada. Permite el desarrollo de capacidades específicas de un área, es de breve duración.

## **Planificación**

Hacer plan o proyecto de una acción, plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo armónico de una ciudad, el desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria, etc.

## **Proyectos de aprendizaje**

También son secuencias de actividades pertinentes, planificadas, ejecutas con participación de los educandos. Surgen de un interés o problema concreto del aula y/o Institución educativa y que trata de resolver o disminuir y aliviar dicho problema. Integra y correlaciona las distintas áreas del Currículo.

## **Unidades de Aprendizaje**

Son secuencias de actividades que se organizan en base de un tema inmerso en los contenidos transversales. Por su característica es integradora y globalizadora, se implementa en todas las áreas. Dentro de esta unidad se pueden desarrollar proyectos y/o módulos de aprendizaje.

## **CAPÍTULO II**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **2.1. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA**

La ciudad de Ica se cuenta con una cantidad considerable de Escuelas de Suboficiales y Oficiales, tanto del Ejército del Perú como de la Policía Nacional del Perú. Estas instituciones atienden a los futuros miembros de las fuerzas armadas que defenderán el territorio peruano.

En los últimos años, se ha dado una preocupación constante por la gestión pedagógica en las instituciones tanto para menores como para mayores. De esta manera las Escuelas de Suboficiales y las Escuelas de Oficiales deben dar importancia, no solo a la gestión administrativa, sino a la gestión pedagógica porque constituye uno de los pilares en la calidad educativa en cualquier institución que eduque y forme a personas.

Sin embargo, el producto educativo no refleja los cambios esperados de innovación educativa. Se ve en los medios de comunicación, y los alumnos manifiestan su disconformidad, que los docentes no cumplen su función: no tienen un buen desempeño docente. Este problema conlleva muchos otros factores de deterioro de la calidad educativa. En este contexto, urge demostrar qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, sobre esta base, adoptar medidas a fin de mejorar tanto las estrategias y el modelo de gestión pedagógica como el desempeño docente con miras a ofrecer una educación de calidad en la Escuela de Suboficiales del Fuerza Aérea del Perú de Ica durante el año académico 2013.

## **2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **2.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013?

### **2.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y las capacidades pedagógicas del docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013?

2. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y las capacidades administrativas del docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013?

## **2.3. IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.3.1. Importancia de la investigación**

Actualmente existen instancias y organismos evaluadores que se inscriben en el marco legal de las actuales políticas de gobierno en un contexto no ajeno a las políticas internacionales que reorientan los procesos evaluadores abarcando cada día más su campo de acción. Con esta investigación se pretende abonar al campo de la investigación educativa en nuestro propio contexto educativo y por qué no a otros contextos. El enfoque que fundamenta este trabajo se basa en que en la evaluación del desempeño docente puede favorecer al docente de las Escuelas de Suboficiales en términos de desarrollo profesional una evaluación formativa en la que participan todos los actores que serán evaluados, una evaluación con la que el docente estará seguro y no se sentirá amenazado en el



de por sí ya complejo proceso de la evaluación de desempeño, un juicio en el que prime la reflexión sobre la acción con miras al cambio y evaluar para mejorar.

Consideremos que la importancia de la investigación, está en que nos permitirá identificar cuáles son las relaciones entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, a través de las dimensiones de preparación académica, organización y calidad de la evaluación, principios éticos, su participación en la gestión institucional y las relaciones interpersonales, que elevarán su desempeño en el aula, logrando mejoras en los aprendizajes de los estudiantes. La intención de esta investigación es ampliar el modelo teórico en aspectos aún no tratados y desconocidos en lo que a las dimensiones se refiere. En la presente investigación se tratarán dimensiones como las capacidades pedagógicas y las capacidades administrativas que a nuestro parecer juegan un rol importante en el desempeño docente; asimismo se evaluarán la planificación curricular y la evaluación de la investigación en el campo de la gestión pedagógica.

La trascendencia de este estudio está, en que permite hacer propuestas ante los organismos pertinentes, como alternativas que posibiliten la adopción de medidas correctiva para mejorar los procesos de gestión en lo pedagógico como en el desempeño docente, conducentes al mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes; así como la actualización de la comunidad educativa en su integridad, promoviendo que el estudiante sea promotor y autónomo en el proceso de su propio aprendizaje, en consecuencia mejorar la calidad de los mismos, mejorando, asimismo, la calidad del servicio educativo ofrecido.

Si la gestión pedagógica en las instituciones no aplica las acciones estratégicas e innovadoras en la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como la falta de gestión en la mejora del desempeño docente en el aula, consecuentemente el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes por la que se apuesta no serán del todo satisfactorio, ni se dará la calidad que se espera obtener.

### **2.3.2. Alcances de la investigación**

**Alcance espacial-institucional:** Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica.

**Alcance temporal:** 2013.

**Alcance temático:** Gestión pedagógica, planificación curricular, evaluación de la investigación, capacidades pedagógicas del docente y capacidades administrativas del docente.

**Alcance socioeducativo:** Estudiantes y docentes.

### **2.4. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Entre las limitaciones que se pueden presentar en el desarrollo de la presente investigación, tenemos:

**Limitación teórica.** Las bibliotecas no están bien implementadas y actualizadas a nivel local hicieron difícil el acceso a las fuentes empíricas; por otro lado, las bibliotecas de las instituciones superiores privadas de la localidad brindan acceso restringido al público.

**Limitación temporal.** El factor tiempo se refiere a que hubo contratiempos personales y laborales que dificultaron la investigación se desarrolló en el año académico 2013.

**Limitación metodológica.** La subjetividad que se dio al interpretar los resultados estadísticos de la investigación, siendo muy compleja la forma de pensar del ser humano, ya que está sujeto a múltiples factores socioculturales.

**Limitación de recursos.** Una de las limitaciones de mayor consideración fue el factor económico ya que el trabajo de investigación fue autofinanciado en su totalidad.

## **CAPÍTULO III DE LA METODOLOGÍA**

### **3.1. PROPUESTA DE OBJETIVOS**

#### **3.1.1. Objetivo general**

Determinar la relación existente entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.

#### **3.1.2. Objetivos específicos**

1. Determinar la relación existente entre la gestión pedagógica y las capacidades pedagógicas del docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.
  
2. Determinar la relación existente entre la gestión pedagógica y las capacidades administrativas del docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.

### **3.2. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

#### **3.2.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.

### 3.2.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las capacidades pedagógicas en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.
2. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las capacidades administrativas en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.

### 3.3. SISTEMA DE VARIABLES

Sobre la clasificación de las variables, Bernal (2006: 140) sustenta “en las hipótesis causales, es decir, aquellas que plantean relación entre efectos y causas, se identifican tres tipos de variables: *independientes*, *dependientes* e *intervenientes*. Estos mismos tipos de variables pueden estar presentes en las hipótesis correlacionales cuando se explica la correlación”. Otra clasificación la presentan Ángel et al. (2011: 9): “variables cualitativas o categóricas, variables cuantitativas o numéricas”. Las variables cuantitativas, según Ángel et al. (2011: 9), pueden ser: “variable cuantitativa discreta y variable cuantitativa continua”. Las variables cuantitativas discretas pueden tomar un número contable de valores distintos; en cambio, las variables cuantitativas continuas, un número infinito de valores. La variable gestión pedagógica es una variable cuantitativa discreta y la variable desempeño docente es una variable cuantitativa discreta.

Esta investigación al presentar hipótesis correlacionales considera una variable 1 y una variable 2, así como algunas variables intervenientes, que presentamos en la siguiente forma:

### **3.3.1. Variable 1.** La gestión pedagógica

**Definición conceptual.** Esta disciplina tiene por objeto el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación. Por tanto está determinado por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y de la educación. Se pretende la organización de la planificación del currículo y su ejecución y, además, la investigación que realiza el docente para proyectarse en su comunidad en busca de la calidad educativa bajo un enfoque social.

### **3.3.2. Variable 2.** El desempeño docente

**Definición conceptual.** Se refiere al desempeño profesional que tiene un docente en la praxis pedagógica desde la dirección del aprendizaje hasta los aspectos formativos y conductuales del educando.

### **3.3.3. Variables intervinientes**

Edad : 18 - 25 años  
Sexo : M y F  
Nivel socioeconómico : Bajo, medio

### **3.3.4. Operacionalización de la variable 1**

**Definición operacional.** Por cuestiones de trabajo, operacionalmente, las identificamos como planificación curricular y evaluación de la investigación en el campo de la gestión pedagógica.; en sus índices (escalas): siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Tabla 1

Dimensiones, indicadores, ítems e índices de la variable gestión pedagógica

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICES
I. Planificación curricular	<p>Identifican la problemática del contexto.</p> <p>Elaboran encuestas o talleres para conocer las necesidades y características de los alumnos.</p> <p>Elaboran los objetivos estratégicos de la institución educativa.</p> <p>Prevén las competencias a lograr.</p> <p>Seleccionan los valores y los temas transversales con participación de docentes y alumnos.</p> <p>Promueven la participación de los docentes y alumnos.</p> <p>Cumplen con el tiempo asignado en clase.</p> <p>Elaboran la programación curricular analizando el plan más pertinente a su realidad</p> <p>Planifican con tiempo sus clases informando a los alumnos sobre los temas a aprender en las siguientes sesiones.</p> <p>Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los alumnos.</p>	<p>El número de ítems de cada dimensión está distribuido de la siguiente manera:</p> <p>I. 10</p> <p>II. 10</p> <p>Total 20</p>	<p>Las respuestas de los ítems serán tabuladas en la siguiente escala de Likert:</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>

---

II. Evaluación de la investigación	<p>Ejecutan una prueba de entrada o prueba de diagnóstico al inicio del año o del bimestre.</p> <p>Perciben el mundo de los alumnos mediante entrevistas, encuestas o dinámicas grupales.</p> <p>Muestran dominio de técnicas de investigación en el desarrollo de las clases (Pruebas, encuestas, entrevistas y fichas de observación).</p> <p>Muestran dominio de instrumentos de investigación en el desarrollo de las clases (Cuestionarios, pruebas o escalas)</p> <p>Evidencian habilidades para investigar.</p> <p>Mantienen una actitud indagatoria de los temas en clase.</p> <p>Orientan y promueve la investigación.</p>
------------------------------------	---

---

### 3.3.5. Operacionalización de la variable 2

**Definición operacional.** Por cuestiones de trabajo, operacionalmente, las identificamos como capacidades pedagógicas y capacidades administrativas; en sus índices (escalas): siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.



Tabla 2

Dimensiones, indicadores, ítems e índices de la variable desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICES
I. Capacidades pedagógicas	Dominio de los contenidos que imparte	El número de ítems de cada dimensión está distribuido de la siguiente manera:	Las respuestas de los ítems serán tabuladas en la siguiente escala de Likert:
	Dominio de materiales y formas de enseñar		
	Adecuada comunicación verbal y no verbal		
	Creación de un adecuado ambiente de estudio		
	Actitud científica, investiga los temas		
	Creatividad para enfrentar situaciones nuevas	I. 10	
II. Capacidades administrativas	Puntualidad	II. 10	1. Nunca
	Permanencia en el salón	Total 20	2. Casi nunca
	Participación en actividades		3. A veces
	Fomento de la lectura		4. Casi siempre
	Compromiso con la institución		5. Siempre
	Compromiso con los alumnos		

### 3.4. TIPO Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.4.1. Tipo de investigación

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

### 3.4.2. Método de investigación

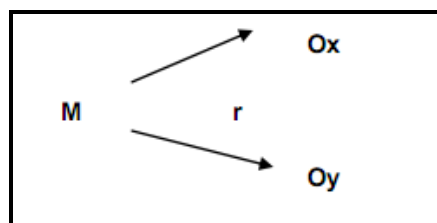
El método empleado en el proceso de investigación fue el cuantitativo porque “supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados” (Bernal, 2006: 57).

Otro método que se empleó en el proceso de investigación fue el descriptivo. El método descriptivo, según Sánchez y Reyes (2009: 50), consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y las variables que los caracterizan de manera tal y como se dan en el presente.

### 3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Según Sánchez y Reyes (2009: 84) esta investigación fue correspondiente al diseño correlacional. Un diseño correlacional es la relación concomitante entre dos o más variables pareadas, esto es entre dos o más series de datos. Dentro de este marco nuestra investigación es de diseño correlacional, porque relacionaremos las variables gestión pedagógica y desempeño docente.

El diagrama representativo que hemos adaptado es el siguiente:



Donde:

M : muestra de la investigación

Oy : observación de la variable gestión pedagógica

Ox : observación de la variable desempeño docente

r : relación entre las dos variables

### **3.6. INSTRUMENTOS**

Durante la construcción de los instrumentos se analizaron las hipótesis, se plantearon las dimensiones de cada variable y, finalmente, los indicadores.

Según Bernal (2006: 212) “no se miden el hecho, la persona ni el objeto, sino sus atributos. En investigación Existe una cuatro niveles básicos de medición: nominal, ordinal, de intervalos y de proporción”. En este caso, los instrumentos emplearon los niveles ordinales de medición.

Se elaboraron 40 ítems en total, de los cuales 20 corresponden al cuestionario de gestión pedagógica tomado a los estudiantes. Y 20 ítems corresponden al cuestionario de desempeño docente a los estudiantes. Los ítems contaron con cinco alternativas de escala de LÍkert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Se utilizó el cuestionario como instrumento. Los cuestionarios están destinados a recoger información sobre las opiniones y actitudes de las personas y también sobre lo que han logrado como producto del proceso educativo. Según Hernández et al. (2010), el cuestionario: “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p. 217).

### 3.7. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**Técnica de la encuesta.** Se utilizó la encuesta, cuyo instrumento, el cuestionario, está compuesto por una relación de preguntas escritas para que los miembros de las unidades muestrales lean y contesten por escrito. Sobre esta técnica Bernal (2006) nos dice que “es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas” (p. 177).

### 3.8. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.8.1. Población

La población estuvo constituida por 208 estudiantes de la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.

Tabla 3

Distribución de la población

SECCIÓN	POBLACIÓN MASCULINA	POBLACIÓN FEMENINA
Sección 2010	25	27
Sección 2011	24	26
Sección 2012	26	28
Sección 2013	25	27
<b>TOTAL</b>	100	108

#### 3.8.2. Muestra

El **criterio de inclusión** fue sean alumnos regulares y se Existe unaan matriculado en el periodo que comprende la investigación. Mientras que **el criterio de exclusión** fue que no se consideraron a los alumnos que tenían una

asistencia irregular y no se mostraban cooperativos con la ejecución de la presente investigación.

Del total de 208 alumnos, se determina la muestra de alumnos, aplicando la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 (p) (q) (N)}{E^2 (N-1) + (p) (q) (z)^2}$$

Donde:

- n = tamaño de la muestra
- Z = nivel de confianza con distribución normal
- p = probabilidad a favor
- q = probabilidad en contra
- N = tamaño de la población
- E = error muestral o error permitido

Ahora se tomará en cuenta que el nivel de confianza es del 95 %, con 0,05 de error muestral y la probabilidad será 0,5, es decir, 50%. Así tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0,5) (0,5) (208)}{(0,05)^2 (208-1) + (0,5) (0,5) (1.96)^2}$$

Aplicando la fórmula anterior de muestreo, y considerando un margen de error de 5 %, resulta un **tamaño de muestra** de 135 alumnos, a los que se aplica el muestreo estratificado proporcional y de la afijación proporcional de los elementos del estrato, aplicando la fórmula estadística que corresponde a Bernal (2006):

$$n_i = \frac{n}{N} \times N_i$$

Donde:

$n_i$  = tamaño de la muestra por estrato

$n$  = tamaño de la muestra

$N_i$  = tamaño de la población del estrato

$N$  = tamaño de la población

Tabla 4

Muestreo

<b>SECCIÓN</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>
Sección 2010	52	34
Sección 2011	50	32
Sección 2012	54	35
Sección 2013	52	34
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>	<b>135</b>

# **SEGUNDA PARTE ASPECTOS PRÁCTICOS**

## **CAPÍTULO IV**

### **DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN Y RESULTADOS**

#### **4.1. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

La validez y la confiabilidad de los instrumentos de investigación han sido consolidadas por expertos que enseñan en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación. Durante el proceso hubo observaciones, pero al final han sido levantadas.

La versión definitiva de los instrumentos fue el resultado de la valoración sometida al juicio de expertos y de aplicación de los mismos a las unidades muestrales en pruebas piloto. Los procedimientos rigurosos que consolidan la calidad de los instrumentos de investigación son mencionados en el apartado siguiente.

##### **4.1.1. Validez de los instrumentos**

Hernández et al. (2010: 201), con respecto a la validez, sostienen que: “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. En otras palabras, como sustenta Bernal (2006: 214) “un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado”.

Según Muñiz (2003: 151) las formas de validación que “se han ido siguiendo en el proceso de validación de los tests, y que suelen agruparse dentro de tres grandes bloques: validez de contenido, validez predictiva y validez de constructo”.



La presente investigación optó por la validez de contenido para la validación de los instrumentos. La validación de contenido se llevó a cabo por medio de la consulta a expertos. Al respecto, Hernández et al. (2010: 204) menciona:

Otro tipo de validez que algunos autores consideran es la validez de expertos o *face validity*, la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Se encuentra vinculada a la validez de contenido y, de hecho, se consideró por muchos años como parte de ésta.

Para ello, recurrimos a la opinión de docentes de reconocida trayectoria de las universidades de Lima Metropolitana. Los cuales determinaron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos. A ellos se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinaron: la correspondencia de los criterios, objetivos e ítems, calidad técnica de representatividad y la calidad del lenguaje.

Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos de los dos instrumentos de recopilación de la información. Asimismo, emitieron los resultados que se muestran en la tabla 5.

Tabla 5

Nivel de validez de los cuestionarios, según el tipo de expertos

EXPERTOS	Gestión pedagógica		Desempeño docente	
	Puntaje	%	Puntaje	%
1. Dr. Emilio Rojas Sáenz	86	86%	91	91%
2. Mg. Liliana Silarayán	88	88%	89	89%
3. Mg. Edwin Félix Benites	90	90%	87	87%
Promedio de valoración	88	88%	89	89%

Fuente. Instrumentos de opinión de expertos

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, tanto a nivel de la gestión pedagógica como del desempeño docente para determinar el nivel de validez, pueden ser comprendidos mediante la siguiente tabla.

Tabla 6

Valores de los niveles de validez

VALORES	NIVEL DE VALIDEZ
91-100	Excelente
81-90	Muy bueno
71-80	Bueno
61-70	Regular
51-60	Deficiente

Fuente. Cabanillas (2004: 76).

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario de la gestión pedagógica obtuvo un valor de 88 % y el cuestionario del desempeño docente obtuvo el valor de 89 %, podemos deducir que ambos instrumentos tienen una muy buena validez.

#### 4.1.2. Confiabilidad de los instrumentos

Se empleó el coeficiente *alfa* ( $\alpha$ ) para indicar la consistencia interna del instrumento. Acerca de este coeficiente Muñiz (2003: 54) afirma que “ $\alpha$  es función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por tanto, la consistencia interna del test”. Así, se empleará la fórmula del alfa de Cronbach porque la variable está medida en la escala de LÍkert (politémica):

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente del alfa de Cronbach se siguieron los siguientes pasos.

a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario de gestión pedagógica, primero se determinó una muestra piloto de 25 individuos. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.

b. Luego, se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Cronbach, mediante el software SPSS, el cual analiza y determina el resultado con exactitud.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

$k$  : El número de ítems

$\sum s_i^2$  : Sumatoria de varianza de los ítems

$s_t^2$  : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  : Coeficiente de alfa de Cronbach

Cuestionario evaluado por el método estadístico de alfa de Cronbach mediante el software SPSS:

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,81	25

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	<b>Válidos</b>	25	100,0
<b>Casos</b>	<b>Excluidos<sup>a</sup></b>	0	0,0
	<b>Total</b>	25	100,0

Se obtiene un coeficiente de 0,81 que determina que el instrumento tiene una confiabilidad muy buena, según la tabla 7.

Tabla 7

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

RANGO	NIVEL
0,9 - 1,0	Excelente
0,8 - 0,9	Muy bueno
0,7 - 0,8	Aceptable
0,6 - 0,7	Cuestionable
0,5 - 0,6	Pobre
0,0 - 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (1995)

a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario del desempeño docente, primero se determinó una muestra piloto de 25 individuos. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.

b. Luego, se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Cronbach, mediante el software SPSS, el cual analiza y determina el resultado con exactitud.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

$k$  : El número de ítems

$\sum s_i^2$  : Sumatoria de varianza de los ítems

$s_T^2$  : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  : Coeficiente de alfa de Cronbach

Cuestionario evaluado por el método estadístico de alfa de Cronbach mediante el software SPSS:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,83	25

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	25	100,0

Se obtiene un coeficiente de 0,83 que determina que el instrumento tiene una confiabilidad muy buena, según la tabla 6.

## 4.2. DESCRIPCIÓN DE OTRAS TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**Análisis documental.** El análisis documental es la operación que consiste en seleccionar las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar su contenido, sin ambigüedades, para recuperar la información en él contenida. Esta representación puede ser utilizada para identificar el documento, para procurar los puntos de acceso en la búsqueda de documentos, para indicar su contenido o para servir de sustituto del documento. Al respecto Bernal (2006)

nos dice que “es una técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar material impreso. Se usa en la elaboración del marco teórico del estudio” (177).

### **4.3. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE TABLAS**

Para el tratamiento estadístico y la interpretación de los resultados se tendrán en cuenta la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

#### **Estadística descriptiva**

Según Webster (2001) “la estadística descriptiva es el proceso de recolectar, agrupar y presentar datos de una manera tal que describa fácil y rápidamente dichos datos” (10). Para ello, se emplearán las medidas de tendencia central y de dispersión. Luego de la recolección de datos, se procederá al procesamiento de la información, con la elaboración de tablas y gráficos estadísticos. Así se obtendrá como producto:

- Tablas. Se elaborarán tablas con los datos de las variables. Sobre las tablas APA (2010: 127) nos menciona: “Las tablas y las figuras les permiten a los autores presentar una gran cantidad de información con el fin de que sus datos sean más fáciles de comprender”. Además, Kerlinger y Lee (2002) las clasifican: “En general Existe una tres tipos de tablas: unidimensional, bidimensional y k-dimensional” (212). El número de variables determina el número de dimensiones de una tabla, por lo tanto esta investigación usará tablas bidimensionales.

- Gráficas. Las gráficas, incluidos conceptualmente dentro de las figuras, permitirán “mostrar la relación entre dos índices cuantitativos o entre una variable cuantitativa continua (que a menudo aparece en el eje y) y grupos de sujetos que aparecen en el eje x” (APA, 2010: 153). Según APA (2010), las gráficas se sitúa en una clasificación, como un tipo de figura: “Una figura puede ser un esquema una gráfica, una fotografía, un dibujo o cualquier otra ilustración o representación no textual” (127). Acerca de los gráficas, Kerlinger y Lee (2002: 179) nos dicen

“una de las más poderosas herramientas del análisis es el gráfico. Un gráfico es una representación bidimensional de una relación o relaciones. Exhibe gráficamente conjuntos de pares ordenados en una forma que ningún otro método puede hacerlo”.

- Interpretaciones. Las tablas y los gráficos serán interpretados para describir cuantitativamente los niveles de las variables y sus respectivas dimensiones. Al respecto, Kerlinger y Lee (2002) mencionan: “Al evaluar la investigación, los científicos pueden disentir en dos temas generales: los datos y la interpretación de los datos”. (p. 192). Al respecto, se reafirma que la interpretación de cada tabla y figura se hizo con criterios objetivos.

La intención de la estadística descriptiva es obtener datos de la muestra para generalizarla a la población de estudio. Al respecto, Navidi (2006: 1-2) nos dice: “La idea básica que yace en todos los métodos estadísticos de análisis de datos es inferir respecto de una población por medio del estudio de una muestra relativamente pequeña elegida de ésta”.

## **Estadística inferencial**

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización sobre la base de la información parcial mediante coeficientes y fórmulas. Así, Webster (2001) sustenta que “la estadística inferencial involucra la utilización de una muestra para sacar alguna inferencia o conclusión sobre la población de la cual hace parte la muestra” (10).

Además, se utilizará el SPSS (programa informático *Statistical Package for Social Sciences* versión 20,0 en español), para procesar los resultados de las pruebas estadísticas inferenciales. La inferencia estadística, asistida por este programa, se empleará en:

- La hipótesis central
- Las hipótesis específicas
- Los resultados de los gráficos y las tablas

### **Pasos para realizar las pruebas de hipótesis**

La prueba de hipótesis puede conceptuarse, según Elorza (2000), como una:

regla convencional para comprobar o contrastar hipótesis estadísticas: establecer  $\alpha$  (probabilidad de rechazar falsamente  $H_0$ ) igual a un valor lo más pequeño posible; a continuación, de acuerdo con  $H_1$ , escoger una región de rechazo tal que la probabilidad de observar un valor muestral en esa región sea igual o menor que  $\alpha$  cuando  $H_0$  es cierta. (351)

Como resultado de la prueba de hipótesis, las frecuencias (el número o porcentaje de casos) se organizan en casillas que contienen información sobre la relación de las variables. Así, se partirá de un valor supuesto (hipotético) en parámetro poblacional para recolectar una muestra aleatoria. Luego, se compara la estadística muestral, así como la media, con el parámetro hipotético, se compara con una supuesta media poblacional. Después se acepta o se rechaza el valor hipotético, según proceda. En este proceso se emplearán los siguientes pasos:

#### **Paso 1. Plantear la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alternativa ( $H_a$ )**

**Hipótesis nula.** Afirmación o enunciado acerca del valor de un parámetro poblacional.

**Hipótesis alternativa.** Afirmación que se aceptará si los datos muestrales proporcionan amplia evidencia que la hipótesis nula es rechazada.



## Paso 2. Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera. Debe tomarse una decisión de usar el nivel **0,05** (nivel del 5%), el nivel de 0,01, el 0,10 o cualquier otro nivel entre 0 y 1. Generalmente, se selecciona el nivel **0,05** para proyectos de investigación en educación; el de **0,01** para aseguramiento de la calidad, para trabajos en medicina; 0,10 para encuestas políticas. La prueba se hará a un nivel de confianza del 95 % y a un nivel de significancia de 0,05.

## Paso 3. Calcular el valor estadístico de la prueba

Para la prueba de hipótesis se empleará la correlación de  $r$  de Pearson. Al respecto, Hernández et al. (2010: 311) afirman que “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”:

$$r_s = \frac{\sum_{i=1}^n XY - \frac{\sum_{i=1}^n X \sum_{i=1}^n Y}{n}}{\sqrt{\left( \sum_{i=1}^n X^2 - \frac{\left( \sum_{i=1}^n X \right)^2}{n} \right) \left( \sum_{i=1}^n Y^2 - \frac{\left( \sum_{i=1}^n Y \right)^2}{n} \right)}}$$

## Paso 4. Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula. La región de rechazo define la ubicación de todos los valores que son demasiados grandes o demasiados pequeños, por lo que es muy remota la probabilidad de que ocurran según la hipótesis nula verdadera.

## **Paso 5. Tomar una decisión**

Se compara el valor observado de la estadística muestral con el valor crítico de la estadística de prueba. Después se acepta o se rechaza la hipótesis nula. Si se rechaza esta, se acepta la alternativa.

## **4.4. RESULTADOS, TABLAS, FIGURAS E INTERPRETACIÓN DE TABLAS**

En el presente estudio, los resultados obtenidos fueron analizados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, según los objetivos y las hipótesis formuladas.

### **4.4.1. Nivel descriptivo**

En el nivel descriptivo, se han utilizado frecuencias y porcentajes para determinar los niveles predominantes de la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.

#### **4.4.1.1. Nivel de la gestión pedagógica**

A continuación identificaremos las dimensiones de la gestión pedagógica (planificación curricular y evaluación de la investigación).

Para la planificación curricular, el valor mínimo es de 10 puntos y el máximo es 50 puntos, para la suma total. En tal sentido, en función de estos porcentajes (mínimo y máximo) fueron establecidos los intervalos para cada uno de los niveles respectivos:

ALTO	38 – 50
MEDIO	24 – 37
BAJO	10 – 23

La planificación curricular, según el puntaje obtenido, se ubicará en uno de los niveles establecidos. En la siguiente tabla, se pueden observar los niveles en los que se encuentra.

Tabla 8

Nivel de planificación curricular

RANGO	FRECUENCIA	%
ALTO	14	10%
MEDIO	107	80%
BAJO	14	10%
TOTAL	135	100%

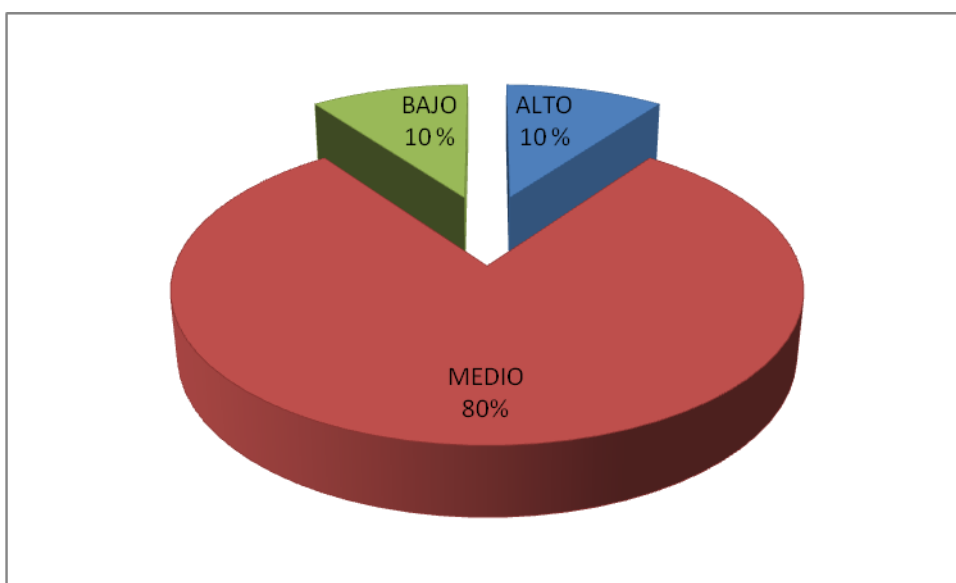


Figura 1. Nivel de planificación curricular

La tabla 8 y la figura 1 nos indican que el 10 % de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción de planificación curricular; seguido por el 80 % que se ubica en el nivel medio; finalmente, un 10 % que se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la mayoría tiene un nivel medio.

Para la evaluación de la investigación, el valor mínimo es de 10 puntos y el máximo es 50 puntos, para la suma total. En tal sentido, en función de estos porcentajes (mínimo y máximo) fueron establecidos los intervalos para cada uno de los niveles respectivos:

ALTO	38 – 50
MEDIO	24 – 37
BAJO	10 – 23

La evaluación de la investigación, según el puntaje obtenido, se ubicará en uno de los niveles establecidos. En la siguiente tabla, se pueden observar los niveles en los que se encuentra.

Tabla 9

Nivel de evaluación de la investigación

RANGO	FRECUENCIA	%
ALTO	11	8 %
MEDIO	110	82 %
BAJO	14	10 %
TOTAL	135	100 %

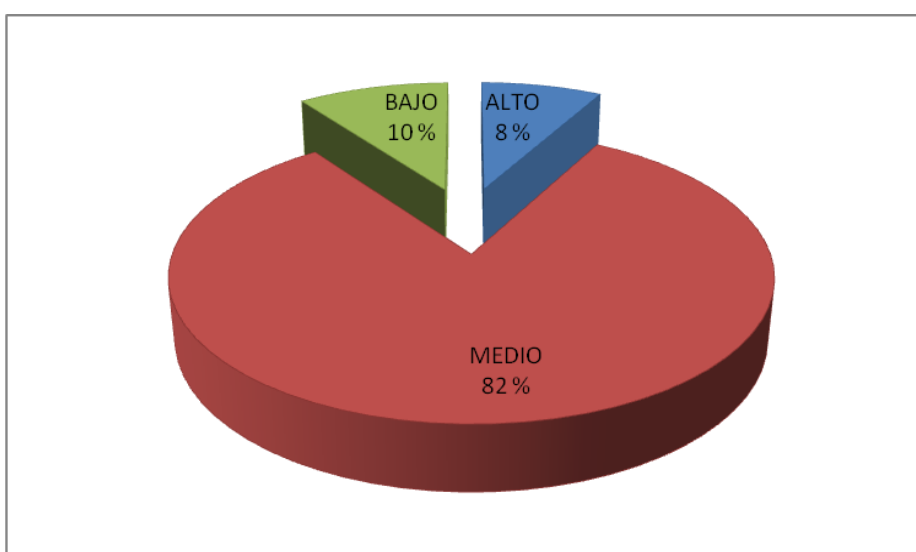


Figura 2. Nivel de evaluación de la investigación

La tabla 9 y la figura 2 nos indican que el 8 % de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción de evaluación de la investigación; seguido por el 82 % que se ubica en el nivel medio; finalmente, un 10 % que se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la mayoría tiene un nivel medio.

Para el nivel de gestión pedagógica, si consideramos la suma de los puntajes de todas las dimensiones, el valor mínimo es de 20 puntos y el máximo es 100 puntos, para la suma total. En tal sentido, en función de estos porcentajes (mínimo y máximo) fueron establecidos los intervalos para cada uno de los niveles respectivos:

ALTO	74 – 100
MEDIO	47 – 73
BAJO	20 – 46

La gestión pedagógica, según el puntaje obtenido, se ubicará en uno de los niveles establecidos. En la siguiente tabla, se pueden observar los niveles en los que se encuentra.

Tabla 10

Nivel de gestión pedagógica

RANGO	FRECUENCIA	%
ALTO	12	9 %
MEDIO	109	81 %
BAJO	14	10 %
TOTAL	135	100 %

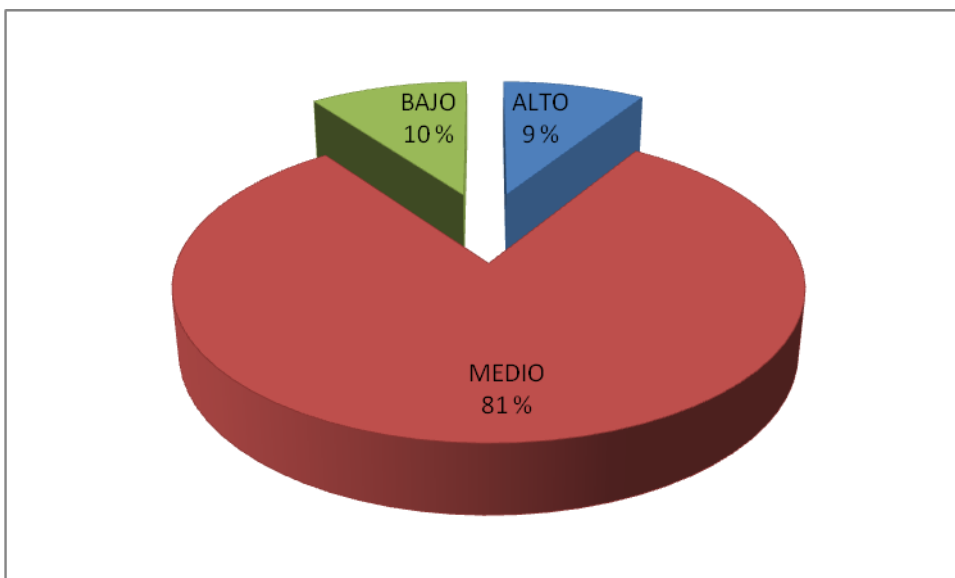


Figura 3. Nivel de gestión pedagógica

La tabla 10 y la figura 3 nos indican que el 9 % de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción de la gestión pedagógica; seguido por el 81 % que se ubica en el nivel medio; finalmente, un 10 % que se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la mayoría tiene un nivel medio.

#### 4.4.1.2. Nivel del desempeño docente

Para las capacidades pedagógicas, el valor mínimo es de 10 puntos y el máximo es 50 puntos, para la suma total. En tal sentido, en función de estos porcentajes (mínimo y máximo) fueron establecidos los intervalos para cada uno de los niveles respectivos:

ALTO	38 – 50
MEDIO	24 – 37
BAJO	10 – 23

Las capacidades pedagógicas, según el puntaje obtenido, se ubicarán en uno de los niveles establecidos. En la siguiente tabla, se pueden observar los niveles en los que se encuentra.

Tabla 11

Nivel de las capacidades pedagógicas

RANGO	FRECUENCIA	%
ALTO	99	73 %
MEDIO	32	24 %
BAJO	4	3 %
TOTAL	135	100 %

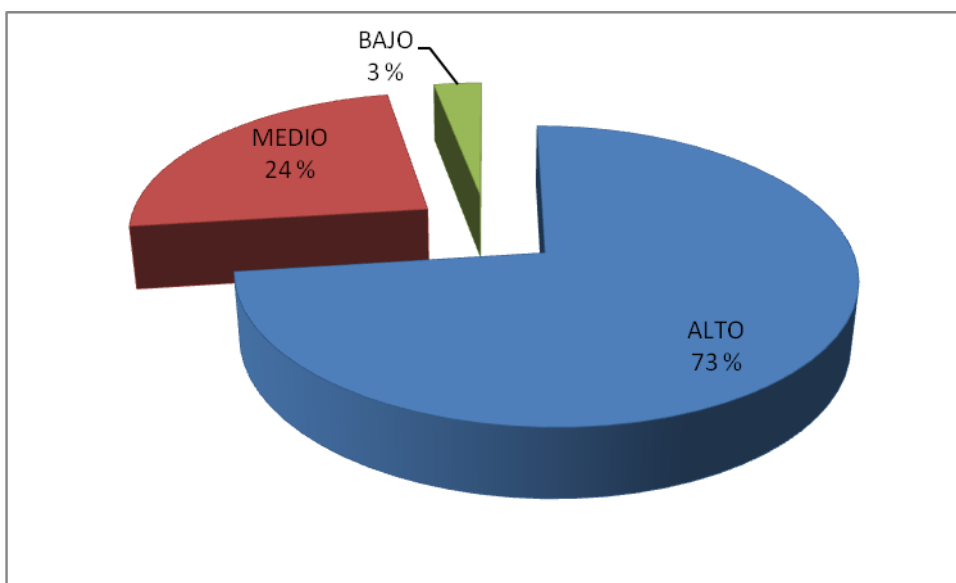


Figura 4. Nivel de las capacidades pedagógicas

La tabla 11 y la figura 4 nos indican que el 73 % de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción de las capacidades pedagógicas; seguido por el 24 % que se ubica en el nivel medio; finalmente, un 3 % que se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la mayoría tiene un nivel alto.

Para las capacidades administrativas, el valor mínimo es de 10 puntos y el máximo es 50 puntos, para la suma total. En tal sentido, en función de estos porcentajes (mínimo y máximo) fueron establecidos los intervalos para cada uno de los niveles respectivos:

ALTO	38 – 50
MEDIO	24 – 37
BAJO	10 – 23

Las capacidades administrativas, según el puntaje obtenido, se ubicará en uno de los niveles establecidos. En la siguiente tabla, se pueden observar los niveles en los que se encuentra.

Tabla 12

Nivel de las capacidades administrativas

RANGO	FRECUENCIA	%
ALTO	90	67 %
MEDIO	30	22 %
BAJO	15	11 %
TOTAL	135	100 %

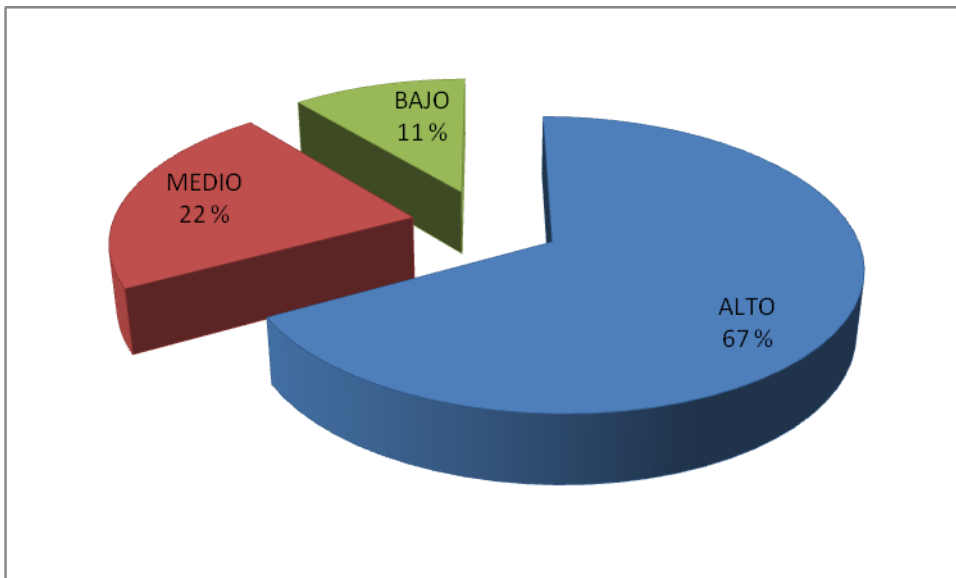


Figura 5. Nivel de las capacidades administrativas

La tabla 12 y la figura 5 nos indican que el 67 % de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción de las capacidades administrativas;



seguido por el 22 % que se ubica en el nivel medio; finalmente, un 11 % que se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la mayoría tiene un nivel alto.

Para el nivel del desempeño docente, si consideramos la suma de los puntajes de todas las dimensiones, el valor mínimo es de 20 puntos y el máximo es 100 puntos, para la suma total. En tal sentido, en función de estos porcentajes (mínimo y máximo) fueron establecidos los intervalos para cada uno de los niveles respectivos:

ALTO	74 – 100
MEDIO	47 – 73
BAJO	20 – 46

El desempeño docente, según el puntaje obtenido, se ubicará en uno de los niveles establecidos. En la siguiente tabla, se pueden observar los niveles en los que se encuentra.

Tabla 13

Nivel del desempeño docente

RANGO	FRECUENCIA	%
ALTO	95	70 %
MEDIO	31	23 %
BAJO	9	7 %
TOTAL	135	100 %

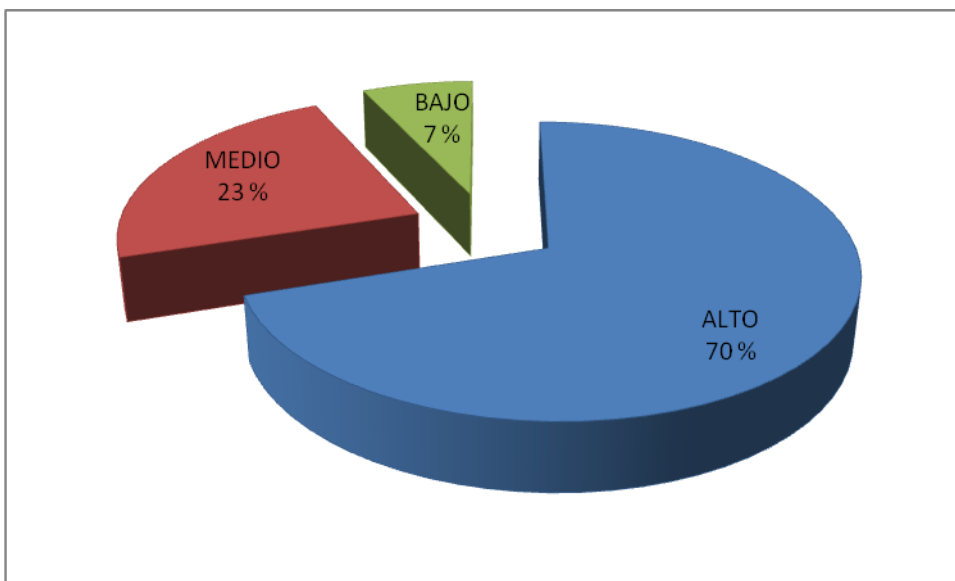


Figura 6. Nivel del desempeño docente

La tabla 13 y la figura 6 nos indican que el 70 % de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción del desempeño docente; seguido por el 23 % que se ubica en el nivel medio; finalmente, un 7 % que se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la mayoría tiene un nivel alto.

#### 4.4.2. Nivel inferencial: contrastación de las hipótesis

##### 4.4.2.1. Prueba de normalidad

Antes de realizar la prueba de hipótesis deberemos determinar el tipo de estadístico que se utilizará para la contrastación, aquí usaremos **la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov** para establecer si los instrumentos obedecerán a la estadística paramétrica o no paramétrica. Esto se debe a que la muestra es mayor a 50:  $n > 50$ ,

Tabla 14

Prueba de normalidad

VARIABLES	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl.	Sig.
Gestión pedagógica	,079	2	,020
Desempeño docente	,113	2	,043

El valor estadístico relacionado a la prueba nos indican valores bajos del estadístico, se observa el valor de significancia para tomar decisión, si el valor de significancia es superior a 0,05 se acepta la hipótesis nula que infiere la normalidad del comportamiento de los datos de lo contrario se rechazaría dicha hipótesis. Los valores de significancia en cada uno de los casos son inferiores a 0,05 por lo que se infiere que los datos no presentan una distribución normal o paramétrica.

Por lo tanto, Existe una razones suficientes para no aceptar la hipótesis nula que afirma que los datos presentan una distribución normal y procedemos a inferir que la distribución de los datos dista de la normalidad por lo que para efectos de prueba de hipótesis deberemos utilizar la estadística paramétrica en la versión de datos ordinales.

### Conclusiones de la prueba de normalidad

Las dos variables deberán utilizar el estadígrafo de  $r$  de Pearson para determinar la correlación entre las variables en la versión de datos de intervalo o razón.

#### 4.4.2.2. Prueba de hipótesis

En la presente investigación la contrastación de la hipótesis general está en función de la contrastación de las hipótesis específicas. Para tal efecto, se ha utilizado la prueba  $r$  de Pearson a un nivel de significación del 0,05. A continuación se muestra el proceso de la prueba de hipótesis:

##### Prueba de hipótesis específica 1

Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

$H_i$ . Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las capacidades pedagógicas en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013

$H_o$ . NO Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las capacidades pedagógicas en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013

Para un nivel de significancia (Sig.),  $\alpha < 0,05$

El estadístico de correlación de Pearson:

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

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral  $r$  se ubica en el siguiente intervalo:  $r \in < -1; 1 >$

El resultado del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo en el programa estadístico SPSS:

Tabla 15  
Correlación de la hipótesis específica 1

		<b>Gestión pedagógica</b>	<b>Capacidades pedagógicas</b>
<b>Gestión pedagógica</b>	Correlación de Pearson	1	0,757(**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	135	135
<b>Capacidades pedagógicas</b>	Correlación de Pearson	0,757(**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	135	135

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia

Dado que el nivel de significancia es igual a 0,00, y por tanto menor a 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Luego, del resultado obtenido, se infiere que, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error, existe una correlación estadísticamente significativa de **0,757**; en el que existe una fuerte relación entre las variables **x y**, es decir, que la relación o dependencia entre las variables es del 75,7 % aproximadamente.

### Prueba de hipótesis específica 2

Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

Hi. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las capacidades administrativas en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013

H<sub>0</sub>. NO Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las capacidades administrativas en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013

Para un nivel de significancia (Sig.),  $\alpha < 0,05$

El estadístico de correlación de Pearson:

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

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral  $r$  se ubica en el siguiente intervalo:  $r \in < -1; 1 >$

El resultado del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo en el programa estadístico SPSS:

Tabla 16

Correlación de la hipótesis específica 2

		<b>Gestión pedagógica</b>	<b>Capacidades administrativas</b>
<b>Gestión pedagógica</b>	Correlación de Pearson	1	0,779(**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	135	135
<b>Capacidades administrativas</b>	Correlación de Pearson	0,779(**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	135	135

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente. Elaboración propia

Dado que el nivel de significancia es igual a 0,00, y por tanto menor a 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Luego, del resultado obtenido, se infiere que, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error, existe una correlación estadísticamente significativa de **0,779**; en el que existe una fuerte relación entre las variables **x y**, es decir, que la relación o dependencia entre las variables es del 77,9 % aproximadamente.

### Prueba de hipótesis general

Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H<sub>i</sub>. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013

H<sub>o</sub>. NO Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013

Para un nivel de significancia (Sig.),  $\alpha < 0,05$

El estadístico de correlación de Pearson:

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

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral  $r$  se ubica en el siguiente intervalo:  $r \in <-1; 1>$

El resultado del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo en el programa estadístico SPSS:

Tabla 17  
Correlación de la hipótesis general

		<b>Gestión pedagógica</b>	<b>Desempeño docente</b>
<b>Gestión pedagógica</b>	Correlación de Pearson	1	0,768(**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	135	135
<b>Desempeño docente</b>	Correlación de Pearson	0,768(**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	135	135

\*\* *La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)*

*Fuente. Elaboración propia*

Dado que el nivel de significancia es igual a 0,00, y por tanto menor a 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Luego, del resultado obtenido, se infiere que, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error, existe una correlación estadísticamente significativa de **0,768**; en el que existe una fuerte relación entre las variables **x y**, es decir, que la relación o dependencia entre las variables es del 76,8 % aproximadamente.

#### 4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el trabajo de campo se ha verificado, de manera precisa, los objetivos planteados en nuestra investigación, cuyo propósito fue demostrar la relación



entre las variables y dimensiones mencionadas estableciendo su relación. En este apartado se discutirán los resultados obtenidos y analizados estadísticamente presentados en la parte anterior, en función a los objetivos e hipótesis enunciadas en los estudios que forman parte de los antecedentes de la investigación.

Con un nivel de confianza del 95 % se afirma que Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las capacidades pedagógicas en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013. Esto se corrobora con los resultados estadísticos a nivel descriptivo, con porcentajes y tablas, y a nivel inferencial, mediante el coeficiente  $r$  de Pearson. Este resultado se contrasta con el de Duchi y Andrade (2001) ya que la tesis refleja las prácticas administrativas y pedagógicas instauradas en el núcleo Nataniel Aguirre a raíz de la implementación de la Reforma Educativa Boliviana (REB), procesos desarrollados en el marco de la cogestión en función de la Red de ayuda y cooperación mutua entre las autoridades educativas (director y asesora pedagógica), docentes, niños, padres de familia y JE. Además, esta nueva forma de abordar los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula y fuera de ella se ve reflejado en la organización del aula en: rincones de aprendizaje, aulas textuadas, grupos de trabajo, uso de materiales y la articulación de los conocimientos propios del lugar con los conocimientos que traen los módulos. Estas prácticas escolares han marcado cambios significativos en los docentes, niños, padres de familia, JE y autoridades educativas en la forma de actuar, comportarse y trabajar en beneficio de la niñez y la sociedad en general, constituyéndose de esta manera en gestores de innovaciones en el ámbito educativo. Las lecciones aprendidas de las prácticas escolares gestadas en el núcleo Nataniel Aguirre en los aspectos administrativos y pedagógicos, se constituyen en recomendaciones para el fortalecimiento de las redes de EIB en Cañar-Ecuador. Asimismo, estos resultados refuerzan las conclusiones de Beriguete y Segura (2008) debido a que el tema del ambiente, la seguridad y la disciplina de los Centros de Media de este distrito en valorado negativamente por el 68% de los padres, le sigue en orden decreciente la valoración que estos hacen del nivel de comunicación que propicia la dirección, concediéndoles una puntuación de 67%, así mismo le asignan un 64% la valoración

de nada y poco satisfecho cuando se trata de su participación la APMAE, por último en este renglón de las valoraciones negativas, esta lo relacionado con la limpieza y el orden del centro, con una puntuación de 60% de insatisfacción. La atenciones que de los docentes, personal y directivos, reciben los padres en los centros, son los elementos valorados positivamente por los padres o tutores, según los datos que ofrece la Tabla No. 25, donde al trato que da el persona es el mejor valorado con un 61%, seguido por el que le dispensan los maestros, con un 56% y por último el de la dirección con una valoración positiva de 55 puntos porcentuales.

Con un nivel de confianza del 95 % se afirma que Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las capacidades administrativas en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013. Esto se corrobora con los resultados estadísticos a nivel descriptivo, con porcentajes y tablas, y a nivel inferencial, mediante el coeficiente  $r$  de Pearson. Este resultado se contrasta con el de Rodríguez (2000) porque se encontró una clara relación entre la dependencia administrativa de la escuela, los procesos de gestión escolar y algunos aspectos de la gestión pedagógica. La escasa autonomía de los directores de las escuelas oficiales se revela como una desventaja para una mejor gestión, no obstante estos directores son más eficientes en la aplicación de la política de atención a los más pobres. Los datos obtenidos se complementan con los de Ramírez (2011) porque se concluye que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo. Se concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27,13 considerado alto. Además, podemos concluir que el desempeño docente con las dimensiones profesional, personal y social según los alumnos resultan de acuerdo a la estadística arrojan que el Chi cuadrado es de 26,39 y se considera alto. Concluimos que los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir

con la función de director de las Instituciones Educativas.

Con un nivel de confianza del 95 % se afirma que Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013. Esto se corrobora con los resultados estadísticos a nivel descriptivo, con porcentajes y tablas, y a nivel inferencial, mediante el coeficiente  $r$  de Pearson. La comprobación de esta hipótesis concuerda con Echevarria (2012) dado que el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao - 2009 tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos. Además, el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao - 2009 con respecto a la dimensión de planificación del trabajo pedagógico tanto en la ficha de autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general se encuentra en un nivel bueno. En cuanto a la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza – aprendizaje se concluye que el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao tanto en la autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está en un nivel bueno. De acuerdo a la dimensión de responsabilidades profesionales se concluye que el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 tanto en la autoevaluación docente, y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está en un nivel muy bueno, mostrando una diferencia con referencia a la opinión de los estudiantes quienes consideran que se encuentran en un nivel bueno. Con respecto al desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 en el campo de las ciencias y humanidades de acuerdo a la opinión de los estudiantes es bueno, coincidiendo con la del subdirector, con una diferencia en la dimensión de responsabilidades profesionales calificada como muy bueno. Finalmente, el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 de acuerdo a los

estudiantes en el área de comunicación y ciencias (CTA) se concluye que es bueno, mientras que en el área de matemática y formación ciudadana y cívica se considera muy bueno.

Asimismo, estos resultados refuerzan las conclusiones de Pazos (2013) porque la calidad del desempeño docente influye en el rendimiento escolar, Área de Comunicación Integral, en alumnos del sexto grado de primaria de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 07, San Borja, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante la prueba chi-cuadrada, confirma la correlación. Además, las capacidades pedagógicas del docente influyen en el rendimiento escolar, Área de Comunicación Integral, en alumnos del sexto grado de primaria de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 07, San Borja, 2012, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 14,86 y la probabilidad asociada es  $P < 0,05$ ; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. También, la responsabilidad del docente influye en el rendimiento escolar, Área de Comunicación Integral, en alumnos del sexto grado de primaria de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 07, San Borja, 2012, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 14,97 y la probabilidad asociada es  $P < 0,05$ ; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Las relaciones interpersonales del docente influyen en el rendimiento escolar, Área de Comunicación Integral, en alumnos del sexto grado de primaria de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 07, San Borja, 2012, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 15,52 y la probabilidad asociada es  $P < 0,05$ ; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

## Conclusiones

1. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las capacidades pedagógicas en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013, porque el valor obtenido mediante el coeficiente  $r$  de Pearson ( $r = 0,757$ ) se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
2. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las capacidades administrativas en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013, porque el valor obtenido mediante el coeficiente  $r$  de Pearson ( $r = 0,779$ ) se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
3. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante el coeficiente  $r$  de Pearson ( $r = 0,768$ ), confirma la correlación.

## **Recomendaciones**

1. Se debe motivar e incentivar que los docentes con buen desempeño publiquen y difundan a la comunidad científica sus avances con miras a subir el nivel académico de las Escuelas de Suboficiales.
2. Organizar talleres sobre la planificación curricular sería beneficioso para la plana docente de cualquier institución educativa. No solo se debe tomar en cuenta el dominio de una especialidad, sino mejorar la forma de garantizar el aprendizaje sistematizado de los estudiantes.
3. Sería recomendable que se organicen actividades académicas para mejorar la investigación formativa. Esto garantizaría que los docentes desarrollen competencias y, por ende, mejoren un aspecto de su desempeño docente porque se formaría un ambiente de estudio agradable y se podría conformar una comunidad científica en la institución educativa que lidere los cambios e innovaciones de la institución.

## Referencias bibliográficas

- Ángel, J.; De la Fuente, B. y Vila, A. (2011). *Estadística*. Barcelona: Universidad Oberta de Catalunya.
- Asociación de Psicólogos Americanos (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. (3.<sup>ra</sup> ed. en español). México: Manual Moderno.
- Balestrini, M. (1997). *Cómo se elabora un proyecto de investigación*. Caracas: BL.
- Beriguete, J. y Segura, E. (2008). *La gestión institucional y pedagógica: impacto de la eficiencia de la educación media de El Cercado* (Tesis de maestría). República Dominicana: Instituto de Formación Docente Salomé Ureña.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2<sup>da</sup> ed.). México: Pearson.
- Castells, M. (2005). *El impacto de las nuevastecnologías en la educación*. Recuperado de: <http://comunidad-escolar.pntic.mec.es/657/info5.html>
- Cerdá, H. (2000). *La evaluación como experiencia total*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Cerdá, H. (2003). *La nueva evaluación educativa*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Comisión Europea (1993). *Modelo EFQM de Excelencia*. Recuperado de: <http://www.tqm.es/TQM/ModEur/ModeloEuropeo.htm>
- Danilov (1977). *El proceso de la enseñanza en la escuela*. México: Grijalbo.

De Souza S. J. (2001). ¿Una época de cambios o un cambio de época? Elementos de referencia para interpretar las contradicciones del momento actual. *Instituto Científico de Culturas Indígenas*. Año 3, No. 25.

De Souza S., J. (2003) Exposición: “Pedagogías en conflicto para la educación en la universidad del siglo XXI”. Primera jornada de intercambio de experiencias innovadoras en la educación universitaria. Actividad organizada por el Consejo Nacional de Rectores y las Vicerrectorías de Vida Estudiantil y realizada en el CENAT el 28 de octubre. San José, Costa Rica.

Delors, J.; Al Mufti, I.; Amagi, I.; Carneiro, R.; Chung, G.; Geremek, B.; Gorham, W.; Kornhauser, A.; Manley, M.; Padrón, M.; Savané, M.; Sing, K.; Stavenhagen, R.; Won Sur, M. y Nanzhao, Z. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana.

Duchi, M. y Andrade, B. (2001). *Los procesos de gestión administrativa pedagógica del núcleo Nataniel Aguirre de Colomi, Cochabamba, Bolivia: Hacia una perspectiva de redes de EIB en Suscal, Cañal, Ecuador* (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Mayor de San Simón.

Echevarría, A. (2012). *Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao* (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio De Loyola, Lima – Perú.

Elorza, H. (2000). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. (2.<sup>da</sup> ed.). México: Oxford University Press.

Fosca, C. (2001). *Calidad, autoevaluación en la educación superior*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.



- George, D. y Mallery: (1995). *SSPS/PC + Step by Step: A Simple Guide and reference*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- González, V. (2005). Tecnología digital: reflexiones pedagógicas y socioculturales. En: *Actualidades Investigativas en Educación*, Vol. 5, Número 1, Año 2005. Recuperado de: <http://revista.inie.ucr.ac.cr>.
- Hernández, R.; Baptista: y Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.<sup>ta</sup> ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Huaranga, O. (1996). *Calidad educativa y enfoque constructivista*. Lima: San Marcos.
- Johnson, E. y Golomski, W.A. J. (1999). Quality concepts in education. *TQM Magazine*, vol. 11, nº 6: 467-473.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. (4.<sup>ta</sup> ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Llach, J.; Montoya, S. y Roldán, F. (1999). *Educación para todos*, Buenos Aires: IERAL.
- Meoño, R. (2003). *Vinculación remunerada con el sector externo: un reto para la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica* (Tesis de maestría). Costa Rica, Universidad de Costa Rica.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Muñiz, J. (2003). *Teoría clásica de los tests*. (3.<sup>ra</sup> ed.). Madrid: Pirámide.
- Navidi, W. (2006). *Estadística para ingenieros y científicos*. México: Mc Graw-Hill.

- Ordóñez, J. (2004). *Ciencia, tecnología y ser humano en el contexto de cambio de época*. Congreso Humanidades, Colombia. Recuperado de: [http://www.utem.cl/congresohumanidades/ponencia/mesa%202/j\\_ordon.htm](http://www.utem.cl/congresohumanidades/ponencia/mesa%202/j_ordon.htm).
- Pazos, S. (2013). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento escolar, área de Comunicación Integral, en alumnos del sexto grado de primaria de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 07, San Borja, 2012* (Tesis de maestría). Lima, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Ramírez, D. (2011). *Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas de primaria del distrito de Independencia* (Tesis de Maestría). Universidad Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. (22.<sup>ma</sup> ed.). Madrid: Espasa Calpe.
- Rodríguez, N. (2000). Gestión escolar y calidad en la enseñanza. *Educere*, Año 4, N° 10, pp-39-46.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Sander, B. (2002). *Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad*. Recuperado de: <http://www.iacd.oas.org/La%20Educa%20123-125/sand.htm>

Shiba, S., Graham, A. y Walden, D. (1993). *A new american TQM*, Productivity Press.

Sierra, R. (2003). *Tesis doctorales*. Madrid: Paraninfo.

Tedesco, J. (2011). Los desafíos de la Educación Básica en el siglo XXI. *Revista Iberoamericana de Educación* 55: 31-47.

Webster, A. (2001). *Estadística aplicada a los negocios y a la economía*. (3.<sup>ra</sup> ed.). Bogotá: Mc Graw-Hill.

# Anexos

### Anexo 1. Matriz de consistencia

#### LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE SUBOFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ DE ICA, 2013

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.</p>	<p><b>Hipótesis principal</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y las capacidades pedagógicas del docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y las capacidades administrativas del docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación existente entre la gestión pedagógica y las capacidades pedagógicas del docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.</p> <p>2. Determinar la relación existente entre la gestión pedagógica y las capacidades administrativas del docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las capacidades pedagógicas en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.</p> <p>2. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las capacidades administrativas en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.</p>

## Operacionalización de la variable 1. Gestión pedagógica

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICES
I. Planificación curricular	<p>Identifican la problemática del contexto.</p> <p>Elaboran encuestas o talleres para conocer las necesidades y características de los alumnos.</p> <p>Elaboran los objetivos estratégicos de la institución educativa.</p> <p>Prevén las competencias a lograr.</p> <p>Seleccionan los valores y los temas transversales con participación de docentes y alumnos.</p> <p>Elaboran la programación curricular analizando el plan más pertinente a su realidad</p> <p>Planifican con tiempo sus clases informando a los alumnos sobre los temas a aprender en las siguientes sesiones.</p> <p>Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los alumnos.</p>	<p>El número de ítems de cada dimensión está distribuido de la siguiente manera:</p> <p>I. 10</p> <p>II. 10</p> <p>Total 20</p>	<p>Las respuestas de los ítems serán tabuladas en la siguiente escala de Likert:</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>
II. Evaluación de la investigación	<p>Ejecutan una prueba de entrada o prueba de diagnóstico al inicio del año o del bimestre.</p> <p>Perciben el mundo de los alumnos mediante entrevistas, encuestas o dinámicas grupales.</p> <p>Muestran dominio de técnicas de investigación en el desarrollo de las clases (Pruebas, encuestas, entrevistas y fichas de observación).</p>		

	<p>Muestran dominio de instrumentos de investigación en el desarrollo de las clases (Cuestionarios, pruebas o escalas)</p> <p>Evidencian habilidades para investigar.</p> <p>Mantienen una actitud indagatoria de los temas en clase.</p> <p>Orientan y promueve la investigación.</p>		
--	--	--	--

### Operacionalización de la variable 2. Desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICES
I. Capacidades pedagógicas	<p>Dominio de los contenidos que imparte</p> <p>Dominio de materiales y formas de enseñar</p> <p>Adecuada comunicación verbal y no verbal</p> <p>Creación de un adecuado ambiente de estudio</p> <p>Actitud científica, investiga los temas</p> <p>Creatividad para enfrentar situaciones nuevas</p>	El número de ítems de cada dimensión está distribuido	Las respuestas de los ítems serán tabuladas en la siguiente escala de LÍkert:
II. Capacidades administrativas	<p>Puntualidad</p> <p>Permanencia en el salón</p> <p>Participación en actividades</p> <p>Fomento de la lectura</p> <p>Compromiso con la institución</p> <p>Compromiso con los alumnos</p>	<p>de la siguiente manera:</p> <p>I. 10</p> <p>II. 10</p> <p>Total 20</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>

POBLACIÓN Y MUESTRA	METODO Y DISEÑO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO
<p><b>Población</b></p> <p>La población estuvo constituida por 208 estudiantes de la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Para la muestra se tuvo en cuenta los criterios del muestreo probabilístico, según Hernández et al. (2010). Así tenemos a 135 alumnos como muestra.</p>	<p><b>Tipo</b></p> <p>El tipo de investigación es correlacional.</p> <p><b>Método</b></p> <p>Los métodos empleados serán el método cuantitativo y el método descriptivo.</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>El diseño que se seguirá será el diseño correlacional. El diagrama representativo que hemos adaptado es el siguiente:</p> <div data-bbox="689 730 1043 911" data-label="Diagram"> </div> <p>Donde:</p> <p>M : muestra de la investigación</p> <p>Oy : observación de la variable la gestión pedagógica</p> <p>Ox : observación de la variable el desempeño docente</p> <p>r : relación entre las dos variables</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Se empleará la encuesta como técnica.</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Se emplearán los cuestionarios como instrumentos.</p>	<p><b>Para la confiabilidad del instrumento</b></p> <p>Se empleará la fórmula del alfa de Cronbach porque la variable está medida en la escala de LÍkert (politómica):</p> $\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>S_i^2</math> es la varianza del ítem <math>i</math>,</li> <li>• <math>S_t^2</math> es la varianza de los valores totales observados y</li> <li>• <math>k</math> es el número de preguntas o ítems.</li> </ul> <p><b>Para la prueba de hipótesis</b></p> <p>Para la prueba de hipótesis se empleará la correlación de <math>r</math> de Pearson.</p> $r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n XY - \frac{\sum_{i=1}^n X \sum_{i=1}^n Y}{n}}{\sqrt{\left( \sum_{i=1}^n X^2 - \frac{(\sum_{i=1}^n X)^2}{n} \right) \left( \sum_{i=1}^n Y^2 - \frac{(\sum_{i=1}^n Y)^2}{n} \right)}}$



## Anexo 2

### Instrumento

#### Cuestionario de la gestión pedagógica para estudiantes

Estimado estudiante:

El presente cuestionario es anónimo. Tiene por finalidad el acopio de información que puedas proporcionar. Por favor, responde con sinceridad.

Instrucciones:

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de características de la gestión pedagógica; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1. NUNCA    2. CASI NUNCA                      3. A VECES    4. CASI SIEMPRE    5. SIEMPRE

	<b>PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>	1	2	3	4	5
1	Identifican la problemática del contexto.					
2	Elaboran encuestas o talleres para conocer las necesidades y características de los alumnos.					
3	Elaboran los objetivos estratégicos de la institución educativa.					
4	Prevén las competencias a lograr.					
5	Seleccionan los valores y los temas transversales con participación de docentes y alumnos.					
6	Promueven la participación de los docentes y alumnos.					
7	Cumplen con el tiempo asignado en clase.					
8	Elaboran la programación curricular analizando el plan más pertinente a su realidad					
9	Planifican con tiempo sus clases informando a los alumnos sobre los temas a aprender en las siguientes sesiones.					
10	Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los alumnos.					
	<b>EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b>					
15	Ejecutan una prueba de entrada o prueba de diagnóstico al inicio del año o del bimestre.					
16	Perciben el mundo de los alumnos mediante entrevistas, encuestas o dinámicas grupales.					
17	Muestran dominio de técnicas de investigación en el desarrollo de las clases (Pruebas, encuestas, entrevistas y fichas de observación).					
18	Muestran dominio de instrumentos de investigación en el desarrollo de las clases (Cuestionarios, pruebas o escalas)					
19	Evidencian habilidades para investigar.					
20	Mantienen una actitud indagatoria de los temas en clase.					
21	Orientan y promueve la investigación.					

**Anexo 3**  
**Instrumento**

**Cuestionario de desempeño docente para estudiantes**

Estimado estudiante:

El presente cuestionario es anónimo. Tiene por finalidad el acopio de información que puedas proporcionar. Por favor, responde con sinceridad.

Instrucciones:

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de características del desempeño docente; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1. NUNCA    2. CASI NUNCA    3. A VECES    4. CASI SIEMPRE    5. SIEMPRE

	<b>CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>	1	2	3	4	5
1	El profesor domina los contenidos que imparte.					
2	El profesor domina materiales y formas de enseñar.					
3	El profesor tiene una adecuada comunicación verbal y no verbal.					
4	El profesor contribuye a la creación de un adecuado ambiente de estudio.					
5	El profesor tiene una actitud científica, investiga los temas.					
6	El profesor es creativo para enfrentar situaciones nuevas.					
7	El profesor relaciona lo aprendido con lo cotidiano.					
8	El profesor menciona la importancia de demostrar lo aprendido.					
9	El profesor toma exámenes orales.					
10	El profesor realiza exámenes escritos.					

	<b>CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS</b>					
11	El profesor asiste puntualmente.					
12	El profesor permanece en el salón durante la clase.					
13	El profesor participa en las actividades de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional.					
14	El profesor hace clases hasta tarde cuando la mayoría no aprendió la clase.					
15	El profesor ayuda a los alumnos con problemas de aprendizaje.					
16	El profesor organiza debates donde todos se respetan.					
17	El profesor se comunica con los padres de familia.					
18	El profesor realiza proyectos para evidenciar que todos aprendieron.					
19	El profesor entrega las notas del área a tiempo.					
20	El profesor usa el uniforme de la institución.					

Muchas gracias