



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión educativa y Desempeño laboral de los docentes  
de educación primaria en una institución educativa. La  
Esperanza. 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN  
EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**AUTOR:**  
**Br. ANGELITA ROSANNA QUISPE VALDIVIEZO**

**ASESOR:**  
**Dr. SEGUNDO CÉSAR TAPIA CABRERA**

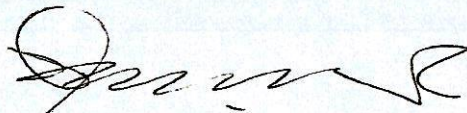
**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**  
**EDUCACIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**

**PERÚ-2019**

Página del Jurado



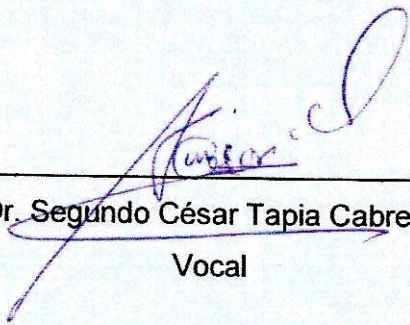
---

Dr. Carlos Alberto Yengle Ruíz  
Presidente



---

Dr. Manuel Pérez Azahuanche  
Secretario



---

Dr. Segundo César Tapia Cabrera  
Vocal

## **Dedicatoria**

Esta tesis se lo dedico a Dios, que siempre me acompaña y que supo guiarme por el buen camino, dándome fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se me presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder dignidad ni desfallecer en el intento.

También se lo dedico a mis hijos quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme y llegar a ser un buen ejemplo para ellos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios Todopoderoso y a nuestro señor Jesucristo por guiarme por el camino del bien dándome fortaleza y esperanza para terminar este trabajo de investigación.

Y a todas aquellas personas que siempre me apoyaron e hicieron posible la elaboración de mi tesis.

### Declaratoria de autenticidad

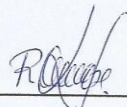
Yo, Angelita Rosanna Quispe Valdiviezo, identificada con DNI. N° 17808986, alumna de la maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa con código de estudiante N° 7000072742 de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, con mi tesis titulada: Gestión educativa y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, marzo del 2019



Br. Angelita Rosanna Quispe Valdiviezo

DNI. N° 17808986

## Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019”.

Fenómenos multidimensionales como la globalización, neoliberalismo y revolución industrial han condicionado a que el Estado de Bienestar culmine su ciclo para dar paso al Estado neoliberal, hechos que han sucedido en la mayor parte de los países dependientes de las grandes economías. El Perú no ha estado exento de esos cambios, habiéndose realizado reformas en todos los sectores estatales.

Al amparo de las iniciativas realizadas desde el Ministerio de Educación que trata de incluir una visión integrada de la realidad educativa con influencias directas de las instituciones educativas, sobre todo en las del sector público, es que se propone el estudio de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes.

Científicamente hablando la pregunta científica formulada que recoge los contextos citados se describe como ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 80822 del distrito La Esperanza 2019? El trabajo de investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza. 2019, se ha planteado como hipótesis general, la gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza, habiéndose obtenido entre otras conclusiones que el nivel de gestión educativa de los profesores de educación primaria es de nivel regular (82.1%) y que el nivel del desempeño laboral de los profesores de educación primaria es del nivel bajo (56.4%).



## Índice

<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
Índice de tablas y figuras	VIII
Resumen	IX
Abstract	X
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis	27
1.7. Objetivos	27
<b>II. MÉTODO</b>	<b>28</b>
2.1. Diseño de investigación	28
2.2. Variables, Operacionalización	30
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	35
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>35</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>44</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>46</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>48</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>49</b>
<b>ARTÍCULO CIENTÍFICO</b>	<b>54</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>68</b>

## Índice de gráficos y tablas

Tabla N° 1:	Nivel de gestión educativa en los profesores de educación primaria	36
Tabla N° 2:	Nivel de las dimensiones de la gestión educativa en los profesores de educación primaria	37
Tabla N° 3:	Nivel de desempeño laboral de los profesores de educación primaria	38
Tabla N° 4:	Nivel de la dimensión del desempeño laboral en los profesores de educación primaria	39
Tabla N° 5:	Prueba de normalidad de Shapiro Wilk de la gestión educativa y del desempeño laboral de los profesores de educación primaria	40
Tabla N° 6:	Gestión educativa y su relación con el desempeño laboral de los profesores de educación primaria	41
Tabla N° 7	La gestión educativa y su relación con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral de los profesores de educación primaria	42
Tabla N° 8	La gestión educativa y su relación con la dimensión responsabilidad profesional del desempeño laboral de los profesores de educación primaria	43
Tabla N° 9	La gestión educativa y su relación con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral de los profesores de educación primaria	44
Figura N° 1:	Nivel de gestión educativa en los profesores de educación primaria	36
Figura N° 2:	Nivel de las dimensiones de la gestión educativa en los profesores de educación primaria	37
Figura N° 3:	Nivel de desempeño laboral de los profesores de educación primaria	38
Figura N° 4:	Nivel de la dimensión del desempeño laboral en los profesores de educación primaria	



## **Resumen**

La investigación que presentamos trata del estudio de la gestión educativa y desempeño laboral. Se indagó sobre la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 80822 del distrito La Esperanza 2019. La metodología aplicada fue en base al método hipotético deductivo, con diseño de investigación descriptivo correlacional, donde la muestra fue de 39 docentes de educación primaria. Los resultados obtenidos es que se logra comprobar la correlación con una tendencia positiva considerable.

Palabras clave. Gestión educativa y Desempeño Laboral.

## **Abstract**

The research we present deals with the study of educational management and work performance. The relationship between educational management and job performance in primary school teachers of Educational Institution N ° 80822 of La Esperanza 2019 district was investigated. The academic importance is to know how educational management is related and job performance can condition quality of the service provided to students at the primary level. The methodology applied was based on the hypothetical deductive method, with correlational descriptive research design, where the sample was of 39 primary education teachers. The results obtained is that it is possible to verify the correlation with a considerable positive trend.

Keywords. Educational management y Labor Performance.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Fenómenos multidimensionales como la globalización, neoliberalismo y revolución industrial han condicionado a que el Estado de Bienestar culmine su ciclo para dar paso al Estado neoliberal, hechos que han sucedido en la mayor parte de los países dependientes de las grandes economías. El Perú no ha estado exento de esos cambios, habiéndose realizado reformas en todos los sectores estatales.

El Estado de bienestar surgido como paradigma político después de la quiebra de la Bolsa de Valores de 1929, en el Perú estuvo marcado como ciertos matices propios de la estructura y coyuntura política y económica, denominada por unos como República Oligárquica (Bernaes, et. al. 1989, y Lauer, 1977), o simplemente como República Autocrática (Planas, 1994), proceso que culminaría en el año de 1968. Administrativamente hablando el paradigma del Estado Burocrático fue el que prevaleció en la Administración Pública por aquellos años.

Concretamente, en el tema de la gestión pública de manera general, y de la gestión educativa de forma específica las de la gestión educativa data de los años sesenta en Estados Unidos, de los años setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina (Casassus, 2000. p. 12) del siglo pasado para cumplir con las exigencias del Estado Social de Mercado, “donde los bienes públicos deben de contribuir con la competitividad del país, no obstaculizando la inversión, la innovación, ni la iniciativa empresarial en general” (Vera, 2003, p. 50).

Bajo las condiciones descritas, desde el sector académico empresarial se lanzaron modelos desde ESAN y de la Universidad del Pacífico, de manera general para todo el sector público y de manera más concreta al sector educación con temáticas de la calidad total (Isla, 2006), el planeamiento estratégico (Farro, 2002), la reingeniería de los procesos (Silva, 2004), por esa misma época se planteaba desde el Ministerio de Educación que “la

gestión de los centros educativos, tiene como propósito esencial promover y posibilitar la transformación de las prácticas educativas, así como las formas de organización y gestión escolar (2002, p. 35).

Desde el Ministerio de Educación, el tema de la gestión educativa se la plantea como parte de descentralización y desconcentración, consideradas como “formas jurídico-políticas en que se organiza el Estado, y en las dos, el poder central transfiere parte de sus funciones a determinados organismos” (Manrique, 2011, p 10) y que la finalidad de la gestión del sistema educativo es la del “fortalecimiento de la gestión en cada centro o programa educativo, estableciendo formas de participación de la comunidad en acciones de desarrollo de la educación, ciencia y tecnología, cultura, recreación y deporte” (Meza, 2016, p. 12), bajo esa perspectiva los dos autores coinciden que en el ejercicio de la gestión educativa se debe de tener en cuenta la clasificación que se hace de las instituciones educativas que es por el número de docentes (polidocente completa, polidocente multigrado y unidocente), asimismo por el tipo de gestión (públicas, públicas de gestión privada y de gestión privada).

La inclusión del estudio de la gestión como categoría de estudio de las instituciones educativas públicas en el ámbito regional fue propuesto al amparo del Programa de Segunda Especialización en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico (Ministerio de Educación, 2016a, p. 5) ejecutado por el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico y concretamente con el primer módulo denominado Dirección Escolar. Gestión de la complejidad y diversidad de la institución educativa.

Dentro de esas propuestas están la gestión educativa y desempeño laboral de los docentes. La gestión educativa como práctica está muy influenciada por el discurso de la política educativa. Por lo tanto, la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica. Por su parte, el desempeño laboral es la capacidad intelectual

y psicomotriz que se requiere en la ejecución de trabajo. Está vinculada a a las intencionalidades del individuo en mejorar desempeño explícito.

Bajo esas premisas y las observaciones hechas en la institución donde existen dificultades en la gestión educativa y en el desempeño docente es que se ha creído conveniente proponer la investigación que se detalla líneas abajo, sin dejar de lado el contexto donde se ubica la institución Educativa N° 80822 del distrito La Esperanza.

## **1.2. Trabajos previos.**

Sánchez (2011), en su tesis llamada Clima laboral y desempeño docente en el centro de atención múltiple N° 76 de la ciudad de México, redactada con la intención de optar el grado de Maestra en Administración de Instituciones Educativas, desarrolla como diseño de investigación, cualitativo-cuantitativo, con estudio de casos, donde han participado como parte de la muestra a ocho docentes, que entre sus conclusiones asume que los resultados más relevantes fueron, en primer lugar, la categorización del clima predominante en el centro como un clima Sistema III (sistema consultivo) según la clasificación realizada por Likert (1965). En segundo lugar, se identificó el desempeño docente, según la media, se ubica entre el desarrollo de las competencias laborales fundamentales y específicas entre un grado A (100%) y grado B (75%).

En la investigación citada solo hay similitud con la propuesta que se redacta de una sola variable de estudio, la que debe de servir de sustento teórico metodológico y referencia en el proceso investigativo que se aspira alcanzar con el trabajo que se elabora.

Luengo (2013), en su tesis denominada Clima organizacional y desempeño laboral docente en los centros de educación inicial, elaborada para optar el grado de Magister Scientiarum en Educación, con mención en Gerencia de Organizaciones Educativas, propone como diseño de investigación no

experimental, transversal y de campo, habiendo tenido una población participante de la investigación de 5 directores y 44 docentes.

El autor citado, llega en una de sus conclusiones a manifestar que se evidenció que existe una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, el desempeño laboral por parte de los docentes será apropiado y mejorará de forma significativa y equitativa las habilidades técnicas, conceptuales y administrativas, en las que se incluyen estrategias de actualización, cooperación en equipos de trabajo y socialización de valores de la organización.

La indagación que se cita toma como referencia la variable desempeño laboral, la cual debe permitir demostrar la validez científica de la gestión educativa como categoría de estudio.

Tolentino, (2018), en su tesis denominada Gestión educativa en el desempeño docente de la Red Educativa 03, UGEL Ventanilla, Callao, investigación realizada para optar el grado de Maestra, con mención en Gestión y calidad educativa de la Universidad César Vallejo, sede Lima ha trabajado el diseño de investigación no experimental – transversal, habiendo participado como parte de la población 201 docente y conformaron la muestra 132 discentes.

El investigador llega en una de sus conclusiones a determinar la incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente al 55.4%. Lo cual demuestra que existe relación de la gestión educativa en el desempeño docente en Instituciones Educativas debido a que la escasa administración de los recursos por parte de los directores obstaculiza que los profesores cuenten con los ambientes y materiales adecuados para la ejecución de sus labores en mejora de los procesos pedagógicos, realizando gastos innecesarios en la compra de artículos secundarios que no son prioridades para la institución.

La investigación que se cita toma como referencia ambas variables que se han propuesto en investigación que se ejecuta, demostrando que la gestión educativa mejora el desempeño laboral si existen condiciones que motiven a los docentes para el fin propuesto.

Rosario, (2017), en su trabajo de investigación titulado La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito de Puente Piedra, Lima, investigación realizada con fines de graduarse con el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en la cual se asumió como diseño de investigación es descriptiva correlacional, en donde participaron como parte de la muestra es de 40 docentes de la institución educativa citada. El autor encuentra entre sus conclusiones que “un nivel de 0.837, la significancia es  $p = 0.000 < 0.05$  donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa general, afirmando que existe un nivel de correlación significativa y positiva alta entre ambas variables”.

En el trabajo que se cita en el párrafo precedente se nos dice en la conclusión que si existe una relación significativa entre las variables de estudio como son las variables gestión educativa y desempeño docente.

Sánchez, (2011), en su investigación titulada Influencia de la gestión de la capacitación en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo, redactada para optar el grado de maestro en la mención de Organización y Dirección de Recursos Humanos, ha trabajado un diseño de investigación descriptivo correlacional, en donde han participado como parte de la población y muestra 54 docentes, llega entre otras conclusiones a manifestar que se puede demostrar la influencia de la gestión de la capacitación en el desempeño laboral, mediante una relación significativa entre ambas variables.



En el trabajo citado se relacionan con la segunda variable de estudio que se pretende demostrar su relación, es decir se puede afirmar que existe una evidencia causal entre ambas variables de estudio.

Ruíz, (2016), en su trabajo de investigación que ha denominado como Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia de Ascope, 2014, documento elaborado para alcanzar el grado de doctor en Planificación y Gestión en la Universidad Nacional de Trujillo, en donde se aplicó un diseño de investigación correlacional transversal, y consideró como parte de la muestra a 20 trabajadores considerados como funcionarios, directivos profesionales, técnicos y auxiliares. El investigador arribó entre otras conclusiones a “El nivel de relación entre la cultura organizacional y la gestión educativa de la UGEL Ascope – 2014, es de, 0.710; esto indica que entre las dos variables existe una relación regular alta.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

A manera de introducción, la UNESCO, ha propuesto la teoría del cambio que se explica cómo “que las actividades produzcan una serie de resultados que contribuyan a lograr los impactos finales previstos. Puede elaborarse para cualquier nivel de intervención, ya se trate de un acontecimiento, un proyecto, un programa, una política, una estrategia o una organización” (2014, p. 3).

Por su parte la UNICEF, en concordancia con la propuesta realizada por la UNESCO ha planteado una estrategia, que en el caso peruano se ha ido implementando como parte de las políticas públicas. Del mismo modo, la misma institución, propuso también, en el mismo marco de la propuesta una teoría denominada como de la gestión basada en resultados, La que se puede describir como Gestión por resultados. La gestión por resultados implica “planificar los resultados y hacer un seguimiento de su obtención efectiva a fin de respaldar una programación más eficaz, un uso más eficiente de los recursos, una mayor rendición de cuentas y la presentación

de informes más convincentes” (UNICEF, 2017, p. 17).

Bajo el contexto descrito, y desde la perspectiva peruana, la gestión por resultados se la define como

Gestión en la que el funcionario público calificado y motivado se preocupa en satisfacer, las necesidades de los ciudadanos que arrojen como resultado una mayor satisfacción, garantizando sus derechos y al menor costo posible (Consejo de Ministros, 2013, p. 10).

Los aspectos descritos nos permiten presentar un marco referencial relacionado con cada uno de las variables del estudio que se está elaborando.

#### **A. Gestión educativa.**

Es necesario realizar precisiones al uso de algunos términos, que en el campo educativo se los aplica sin distinción, o simplemente se desconoce sus diferencias, tal es el caso de la gestión y la administración.

Gestión es un concepto más genérico que administración. La práctica de la gestión va más allá de la pura ejecución de instrucciones que vienen del centro. El concepto gestión, connota tanto las acciones de planificar como las de administrar. La administración, como ejecución de las instrucciones de un plan, independientes de los contextos, no es lo que ocurre en las situaciones reales (Casassus, 2002, p. 6).

De manera general se afirma que hasta hace algunos años se escuchaba hablar de administración educativa, sin embargo, hoy la moda es gestión educativa, habiéndose realizado el cambio por motivos que la administración dejaba de lado la cuestión pedagógica. En cuanto a la propuesta de Casassus las definiciones de gestión y administración son claras, porque la primera es descrita como una capacidad de solucionar problemas y solucionar los medios en función a los objetivos propuestos, mientras que la segunda definición se centra en el proceso de integrar recursos en un sistema para el logro de resultados que favorezcan a la organización.

La gestión aplicada a la educación, es decir la gestión educativa se la puede describir como “el conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo a ser llevados a cabo con el fin de lograr los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional” (Araujo, 2005, p. 87)

En la institución educativa, la gestión educativa se evidencia cuando se asumen como válidos el marco legal (política educativa) que emite el Ministerio de Educación como órgano especializado del poder ejecutivo, cuando se aceptan orientaciones que emiten las unidades de gestión educativa (teoría) y cuando se comparten saberes que se han institucionalizado por los integrantes de cada institución educativa (práctica). La gestión educativa se debe de mostrar en los cuatro niveles de gobierno: Nacional (Ministerio de Educación), regional (Dirección/Gerencia Regional de Educación) local (Unidad de Gestión Educativa Local) e institucional (Institución Educativa).

La gestión educativa tal como se la describe es sobre todo una práctica cotidiana que posee referentes teóricos y metodológicos, que implican exigencias a los miembros que laboran en la institución educativa, debiendo mostrar no solo obligación en sus desempeños, sino pasión en sus propuestas.

Desde el año 2013 el Estado Peruano se encuentra en un proceso de modernización (D.S. N° 004-2013-PCM) con la inclusión de los procesos de gestión, en el sector educación se siguió la ruta trazada con la implementación de los llamados compromisos de gestión escolar (R.M N° 622-2013-ED).

La gestión educativa se debe de operacionalizar con la emisión de los documentos como el Proyecto Educativo Institucional (como instrumento de gestión estratégica). La gestión educativa involucra a la gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional y gestión

comunitaria

- a. Gestión pedagógica.** La gestión pedagógica es una labor tarea planificada y ejecutada por el docente, quien, a través del uso de una pertinente metodología, y con una elección de “métodos, técnicas, y procedimientos para la enseñanza, podrá concretizar el hecho educativo” (Cortez, 2002, p. 13).

La gestión pedagógica es un proceso global encargado de activar el funcionamiento de la institución educativa, siendo el eje de todas responsabilidades compartidas, mediante la cual la enseñanza de los docentes se debe de reflejar en los aprendizajes de calidad que alcancen los estudiantes.

La gestión pedagógica se debe de originar con la elaboración del Proyecto Curricular de la Institución educativa

- b. Gestión administrativa.** “Constituye un conjunto sistemático de órganos, funciones, procesos, acciones, técnicas y recursos necesarios para lograr la máxima eficiencia y eficacia, en la educación de las actividades educativas” (Sovero, 2007, p. 27).

Dicho de otra manera, la gestión administrativa de las instituciones educativas es la encargada de velar por la elección y desarrollo de los recursos humanos, materiales y económicos que se dan tanto de manera interna como externa.

Para Romero et. al “la gestión administrativa incorpora los componentes tecnológicos” (2016, p. 53). Consecuencia del progreso de la ciencia y de la tecnología, en las instituciones educativas se han incluido de manera progresiva el uso de las llamadas tecnologías de la información y comunicación, que en el contexto peruano se inició utilizándolos como recursos para generar aprendizajes orientados solo

al área de educación para el trabajo, posteriormente se generalizó su uso en todas las áreas curriculares y después pasó a ser usado como parte de los equipos auxiliares en la gestión administrativa.

Ampliando la definición de la gestión administrativa se incluyen “las fases del proceso administrativo” (Berrocal, 2010, p. 118) como son la dirección, organización, planeación y control. Un instrumento indispensable en la gestión administrativa de las instituciones educativas es el Plan Anual de Trabajo, considerado como un instrumento operativo.

- c.** Gestión institucional. La gestión institucional “vela en esencia por la forma como se relacionan los trabajadores de la institución educativa implica al clima institucional, la resolución de problemas, el ejercicio del liderazgo, la participación activa y la toma de decisiones” (2005, Vereau y Cojal, p. 56).

La gestión institucional involucra la conducción de la institución educativa hacia determinadas metas, lo que implica tener en cuenta saberes, capacidades, habilidades y experiencias individuales y de equipo respecto a la realidad que se intenta presentar mejoras, consecuencia de ciertas adaptaciones o innovaciones frente a las exigencias de un contexto cambiante y exigente. En otros términos, se tiene en cuenta la forma como se relacionan el equipo directivo, los docentes, personal administrativo y de servicio.

En esta dimensión es necesario tener en claro y como referentes las políticas educativas institucionales descritas en la visión y en los principios del Proyecto Educativo Institucional. El documento que nos sirve como referencia es el Reglamento Interno.

- d.** Gestión comunitaria. La gestión comunitaria se refiere a la forma en el que la institución educativa se relaciona con la comunidad “de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y

demandas. (UNESCO, 2011, p. 37).

La gestión comunitaria es la encargada de velar por el fortalecimiento de los lazos entre los agentes de la institución educativa y los que existen en la comunidad donde se ubica la institución educativa pudiendo ser los padres de familia, las autoridades del sector salud, educación, policial, municipal, agrario, ronderil, etc.

También, en este plano de la gestión comunitaria se deben de fomentar aprendizajes con los estudiantes bajo condiciones de que la institución educativa pueda incluir, dependiendo de cómo se “relacione con su entorno y de cuál sea la imagen que se ha construido en la comunidad”. (Carriego, 2007, p. 15).

Actualizando las propuestas, en el contexto nacional ya se difunde temas relacionados con la gestión territorial aplicada a la gestión pedagógica, precisando que lo territorial implica

una mirada multidimensional del desarrollo que incluye el desarrollo humano, el desarrollo social e institucional, el desarrollo ambiental y el desarrollo económico (Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, 2016, p.26).

Bajo estas condiciones es que aparece y se contextualiza la educabilidad del estudiante, que como ser humano puede acceder a ser educado. Esta definición pone énfasis a una concepción del hombre como ser social, que no está “determinado por la herencia biológica” (Castro-Kikucho, 2005, p. 235), sino sobre todo por los factores del ambiente inmediato, así como los contextos históricos que le tocó vivir al alumno.

Es necesario precisar que la dimensión comunitaria ha condicionado la definición de gestión educativa en lugar de gestión escolar. Correspondiendo a la primera las decisiones de política educativa en la graduación más amplia del de gobierno central y la administración de la educación en el Ministerio de Educación, mientras que la segunda

definición se relaciona con las acciones que desarrolla el equipo directivo de una institución educativa.

La gestión educativa involucra directamente a la gestión administrativa, pedagógica, institucional y comunitaria, mientras que la gestión escolar excluye a la última. El Consejo Educativo Institucional se adecúa a las características que se han descrito de la gestión comunitaria.

**B. Desempeño laboral.** Para precisar que es el desempeño laboral docente, es necesario algunas ideas que nos conducirán a comprender el fenómeno del desempeño docente. Desde ese aspecto, la Ley de Reforma Magisterial Ley N° 29944, precisa en el artículo 24 que la

evaluación de desempeño tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad (p. 30).

La evaluación del desempeño del profesorado tiene por finalidad de verificar la calidad de la labor que realiza en el salón de clases, en la institución educativa y en la comunidad, consecuencia de haber desarrollado competencias y desempeños profesionales.

Por su parte, el desempeño laboral está “asociada a la intención del individuo en mejorar cada vez más un desempeño determinado, contribuyendo con ello, a una mejor adaptación en el trabajo u oficio” (Romero y Urdaneta, 2009, p. 6).

El desempeño laboral es el cumplimiento de las obligaciones que posee el profesor consecuencia del ejercicio profesional como docente, en ejercicio de la gestión pedagógica, institucional, de formación docente o en la innovación e investigación. Tiene que ver la gestión de las personas, y es una forma de promover el desarrollo personal y profesional. El Ministerio de Educación recomienda cumplir con la evaluación del desempeño teniendo como referencia el Marco del Buen Desempeño Docente.



Después de haber presentado una breve referencia relacionado con el desempeño laboral de los docentes, se describen las sus dimensiones consideradas en este trabajo, siendo las capacidades pedagógicas, la responsabilidad en el desempeño docente y las relaciones interpersonales que tiene con sus colegas.

**a. Capacidades pedagógicas.**

Espinoza, Vilca y Pariona (2014, p. 31), describen a las “capacidades pedagógicas al conjunto de peculiaridades psicológico - individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad”.

Por su parte las capacidades pedagógicas toman como referencia a las potencialidades psicológicas de los profesores de educación primaria que laboran en la institución educativa, y que consecuencia del trabajo que realizan al interior de las aulas deben de generar aprendizajes de calidad en los estudiantes que tengan bajo su responsabilidad.

Son muchas las capacidades pedagógicas que se les exige a los docentes de educación primaria, sin embargo, la que tradicionalmente se ha resaltado es el desarrollo de las sesiones de aprendizajes, que, bajo la vigencia del actual Currículo Nacional, es responsabilidad de los profesores desarrollar en los estudiantes las competencias y capacidades, previamente planificadas, teniendo como medios a los conocimientos, recursos, medios y materiales. La ejecución de las capacidades pedagógicas de los docentes se va a realizar en el marco del Proyecto Curricular de la Institución Educativa.

**b. Responsabilidad en el desempeño docente.**

implica mucho más de lo que significa la labor en aula o el cumplimiento de todos los aspectos netamente didácticos. Implica una responsabilidad con los estudiantes, con los colegas, con la institución y la comunidad y consigo mismo (Espinoza, Vilca y Pariona, 2014 p. 33).

Las responsabilidades de los docentes son descritas en muchos manuales como los deberes que tienen estos trabajadores al interior y en ocasiones fuera de la institución educativa y que tienen que ver de manera directa con la gestión pedagógica, gestión institucional, gestión comunitaria y gestión administrativa,

En esa orientación, el Ministerio de Educación, está promoviendo que los docentes sean observados en su práctica teniendo como referencia al llamado Marco del Buen Desempeño Docente, documento que se encuentra estructurado en base a competencias, dominios y desempeños.

Son nueve las competencias que se deben de observar como parte del desempeño de los docentes, las mismas que se encuentran integradas a cuatro dominios: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, los que a su vez detallan desempeños que se encuentran relacionados a las competencias de cada dominio (Ministerio de Educación, 2012, p. 52 y ss).

Tal como se describe al Marco del Buen Desempeño Docente, la actuación del profesor, no solo se lo va realizar en al aula, sino también en la institución educativa y como profesional de la educación. Las responsabilidades de los docentes se deben de tener en cuenta teniendo como referencia al Reglamento Interno de la Institución Educativa.

### c. Relaciones interpersonales.

Son todas las formas de comportamiento y relaciones entre los hombres en o fuera del trabajo y que busca la eficiencia desde el punto de vista técnico y económico, y al mismo tiempo las satisfacciones de los individuos y grupos que comprenden una empresa o una institución (Bacacorzo, 2007, p. 846).

Las relaciones interpersonales en el trabajo, también se las presenta como relaciones humanas o interrelaciones humanas. Tal como se las describe, muestran un claro énfasis en lo psicológico, sin dejar de lado lo sociológico y como ellas se manifiestan en el mundo laboral.

Desde esa mirada, “las relaciones interpersonales en el trabajo, constituyen un factor crítico en una empresa. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales no basta para incrementar la productividad, si pueden contribuir significativamente en ella” (Billikope, 2003, p. 159).

En las instituciones educativas, hablar del incremento de la productividad es manifestar que los docentes deben de alcanzar los aprendizajes previstos en el currículo nacional, lo que implica que no solo se va a dedicar a enseñar a sus estudiantes, sino que tiene que mostrar relaciones interpersonales positivas con sus colegas, con los miembros de la comunidad que los alberga, sin descuidar la que tiene con sus discentes.

El Ministerio de Educación, hace más de una década ha propuesto estrategias para mejorar las relaciones interpersonales entre los profesores de las instituciones educativas, precisando que se alentó el desarrollo de habilidades de interacción social, las habilidades comunicativas, las habilidades relacionadas con los sentimientos, las emociones y las opiniones, terminado con la propuesta de las habilidades para la solución de los conflictos (Ministerio de Educación, 2007, p. 2).

Posteriormente, en la ejecución del Programa de Segunda Especialización en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, se exigía que los directivos participantes debían asimilar estrategias para el desarrollo de habilidades de comunicación, así como el manejo de emociones y prevención del agotamiento profesional en el ámbito escolar (2016, p. 8).

#### **1.4. Formulación del problema.**

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 80822 del distrito La Esperanza 2019?

#### **1.5. Justificación del estudio.**

La justificación teórica de la investigación que se realiza es de aportar al conocimiento existente sobre la gestión educativa y el desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la Institución Educativa N° 80822 del distrito de La Esperanza, y que los resultados que se alcancen puedan incorporarse como parte del conocimiento que se tiene de las ciencias de la educación en nuestra región.

De igual manera, la justificación práctica de la investigación que se está realizando ha trazado como la necesidad de mejorar el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito de La Esperanza, proponiendo a la gestión educativa como variable que debe de ayudar al objetivo trazado.

La justificación metodológica tiene que ver con la aplicación de la encuesta como técnica de recojo de información, en el sentido que, si determina la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito de La Esperanza, y una vez que la validez y la confiabilidad se demuestren, los resultados podrán ser usados como referencias para otros trabajos de investigación científica.

La última justificación es la social se refiere al impacto que tendrán los resultados si se determina la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito de La Esperanza en los aprendizajes de los estudiantes del mismo nivel.

## 1.6. Hipótesis general

**Hi.** La gestión educativa se relaciona de forma directa con el desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza.

**Ho.** La gestión educativa no se relaciona de forma directa con el desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza.

### Hipótesis específicas

**Hi.** La gestión educativa se relaciona de forma directa con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral.

**Ho.** La gestión educativa se relaciona directa de forma con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral.

**Hi.** La gestión educativa se relaciona de forma directa con la dimensión responsabilidad en el desempeño docente del desempeño laboral.

**Ho.** La gestión educativa se relaciona de forma directa con la dimensión responsabilidad en el desempeño docente del desempeño laboral.

**Hi.** La gestión educativa se relaciona de forma directa con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral.

**Ho.** La gestión educativa se relaciona de forma directa con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral.

## 1.7. Objetivos

### A. Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza. 2019

## **B. Objetivos específicos.**

Identificar el nivel de la gestión educativa de la institución educativa N°80822 del distrito la Esperanza.

Identificar el nivel del Desempeño Laboral de la institución educativa N°80822 del distrito la Esperanza.

Determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral.

Determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión responsabilidad en el desempeño docente del desempeño laboral

Determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral

## **II. MÉTODO**

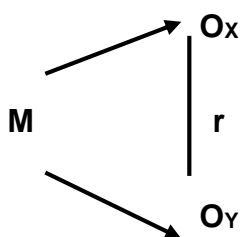
El método utilizado en la investigación, es conocido con la denominación hipotético deductivo, el que comenzando con la observación “de casos particulares se puede identificando un problema, nos debe de señalar una teoría mediante un procedimiento conocido como inducción. A partir del marco teórico se formula una hipótesis mediante un razonamiento deductivo, que luego esta se intenta validar empíricamente. (Valderrama, 2013, p. 97), tradicionalmente se asumió que el ciclo inducción-deducción, es lo que se denomina como método hipotético deductivo.

### **2.1. Diseño de investigación.**

Se define como diseño, es “la estructura a seguir en una investigación ejerciendo el control de la misma a fin de encontrar resultados confiables y su relación con las interrogantes surgidas de la hipótesis” (Ávila, 2000, p. 63). Es decir, como estrategia se debe de tener el control de la misma, a fin de encontrar resultados confiables, teniendo en cuenta la relación del problema con las hipótesis planteadas.

Diseño de estudio. El presente proceso de investigación es un diseño Tipo “no experimental porque no manipula la variable independiente” (Valderrama, 2013, p. 181). En el caso descrito, el diseño de estudio no experimental pone énfasis en la observación tal como se presentan en la realidad, para posteriormente analizarlos.

Diseño de investigación: Descriptivo correlacional. Se describe a un estudio como “correlacional cuando tiene por finalidad la de establecer interrelaciones entre variables” (Cohen y Manion, 1990, p. 197). Ello significa, que se debe de establecer si el aumento o disminución en una variable coincide con el aumento o disminución de la otra variable, estableciendo si existe correlación.



Donde:

- M:** Es la muestra en la que se efectúa la investigación.
- Ox:** V 1 Gestión Educativa
- Oy:** V 2 Desempeño Laboral
- r:** Es la relación entre las variables.



## 2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
Variable 1 Gestión educativa	Conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir con los mandatos sociales. Esta orientación viene a ser un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas posibilidades y a la innovación permanente como proceso sistemático (Isla, 2006).	La variable gestión educativa tiene como características a la gestión institucional, la gestión administrativa, la gestión pedagógica y la gestión comunitaria (Santillán, 2017).	Gestión institucional.	PARTICIPACIÓN	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)		
			Gestión administrativa.	PROYECTOS INSTITUCIONALES	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa		
				REGLAMENTO INTERNO	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso		
				MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela		
				COMISIONES DE TRABAJO	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes		
				COMUNICACIÓN	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela		
				CUMPLIMIENTO RECURSOS ECONÓMICOS	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.		
			Gestión pedagógica	MATERIALES EDUCATIVOS	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula. Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del potencial humano año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.		
				CALENDARIAZACIÓN	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.		
				POTENCIAL HUMANO	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.		
				MONITOREO	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones		
				SUPERVISIÓN	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.		
CUMPLIMIENTO DE NORMAS	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.						
Gestión comunitaria.	ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
	CONSTRUCTIVISTAS	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda su sesiones de aprendizaje					
	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
	MATERIAL DIDÁCTICO	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
	RECURSOS	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
	AMBIENTE	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
Gestión comunitaria.	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
	MODULOS DE APRENDIZAJE	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.					
	ALIADOS	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
	ESTRATÉGICOS						
			RELACIONES				

Variable 2 Desempeño laboral.	Es la capacidad mental y psicomotriz necesaria para efectuar un trabajo. Está asociada a la intención del individuo en mejorar cada vez más un desempeño determinado, contribuyendo con ello, a una mejor adaptación en el trabajo u oficio (Romero y Urdaneta, 2009).	La variable desempeño laboral posee como características a las capacidades pedagógicas, la responsabilidad profesional y las relaciones interpersonales (Espinoza, Vilca y Pariona, 2014).	Capacidades pedagógicas.	PARTICIPACIÓN INICIATIVA	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	Ordinal Intervalo
				INNOVACIÓN AL SERVICIO TRABAJO PRÁCTICA DE ENSEÑANZA EDUCACIÓN DE CALIDAD	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución. Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	
				PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	El docente, demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas que enseña. El docente, elabora la su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula. El docente, crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	
				ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	El docente, orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunicas las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. El docente, constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de fa sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. El docente, elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	
				DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	El docente, reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes. El docente, participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la Institución. El docente, participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de tu trabajo profesional	
				LA IDENTIDAD DOCENTE.	El docente, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos. El docente, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. El docente actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa. Las políticas de la empresa ayudan a generar la restauración y preservación de la naturaleza.	
				PARTICIPACIÓN EN LA ESCUELA.	Todos los actores postulan por la conciencia ambiental. Se reúnen periódicamente para elaborar sus proyectos de vida con perspectivas medioambiental. La gerencia realiza actividades que genere la responsabilidad social en todos los trabajadores.	
				PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD.	Los altos gerentes sensibilizan y educan en el tema ambiental. El docente actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa.	
				Relaciones interpersonales.		

Las variables gestión educativa y desempeño laboral se relacionan de manera directa con la teoría de las relaciones humanas propuestas por Lewin y Maslow, así como con la teoría de la gestión basada en el enfoque de calidad total que fue impulsada por Deming, Juran y Crosby.

### **2.3. Población y muestra.**

**Población.** La población “es el total de las unidades de estudio, que contienen las características requeridas, para ser consideradas como tales” (Ñaupas, et. al. 2018, p. 334). La población docente de la institución educativa N°80822 del distrito la Esperanza es de 68 profesores, de los cuales 29 laboran en el nivel secundaria y 39 en el nivel primaria.

**Muestra.** La muestra “es la parte de la población extraída de ella y que tiene iguales características en cualquier elemento integrante de la población” (Pino, 2006, p 395). La población de docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 80822 del distrito de La Esperanza es de 39 docentes, con ese criterio es que se ha definido como población y al mismo tiempo censo.

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

**Técnicas.** La encuesta como “técnica para el recojo de información, en donde una persona (entrevistador) a otra o un grupo (entrevistados o informantes) para obtener datos sobre un problema determinado” (Valderrama, 2013, p. 277), procedimiento que se aplicó para recoger información de las variables Gestión Educativa y Desempeño Laboral.

**Instrumentos.** El instrumento aplicado en la presente investigación es el cuestionario, descrito como “formato redactado en forma de interrogatorio en donde se obtiene información acerca de las variables que se van a investigar” (Münch y Ángeles, 2009, p. 68). El cuestionario como instrumento de recojo de información se aplicó en las dos variables de estudio.

El cuestionario para evaluar la gestión educativa consta de cuatro dimensiones que son la gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria. La gestión institucional y gestión administrativa contienen siete ítems cada una, mientras que gestión pedagógica y gestión comunitaria poseen ocho ítems. Todos los ítems son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 5, 4, ,3 ,2 y 1. El

cuestionario para evaluar el desempeño laboral se lo ha propuesto en base a tres dimensiones como capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional y relaciones interpersonales, internamente se encuentran dispuestos ocho ítems para todas las dimensiones valorados con una escala de tiempo y puntajes de 5, 4, ,3 ,2 y 1. Para el proceso de recolección y análisis de la información se utilizaron los estadísticos siguientes: Promedio, Frecuencia, Desviación estándar, prueba t de hipótesis y r de Spearman.

Validez. La validez, “se refiere al grado que el instrumento realmente mide la variable que se pretende medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 201), “presentándose como problema la congruencia entre el instrumento de medida y la propiedad medible” (Alarcón, 2008, p. 269). Lo que implica que el instrumento que se pretende aplicar, debe de corresponder al objeto de cada una de las variables de estudio.

Existen diversos tipos para alcanzar la validez de un instrumento como el de contenido, de criterio y de constructo. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) proponen al respecto. La validez de contenido “se refiere al grado en que un instrumento refleja el dominio específico de contenido que se mide (p. 201). La validez de criterio, “establece la validez de un instrumento de medición al comparar sus resultados con los que algún criterio externo que pretende medir lo mismo” (p. 202). La validez de constructo “se refiere a qué tan exitosamente un instrumento representa y mide un concepto teórico” (p. 203).

Confiabilidad. Se “refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce resultados iguales” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 200).

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Con la finalidad de dar respuesta a los objetivos e hipótesis trazadas en nuestra investigación, se aplicó los siguientes métodos estadísticos:

### **2.5.1 Tablas estadísticas**

Permiten clasificar las distribuciones de frecuencias de la variable objeto de estudio, en base a los baremos elegidos, para analizar e interpretar el comportamiento de las variables.

### **2.5.2 Gráficos estadísticos**

Permiten analizar visualmente los datos consignados en las tablas estadísticas, para comprender más objetivamente el comportamiento de los niveles asociados a las variables de investigación.

### **2.5.3 Medidas estadísticas**

En el procesamiento de los datos se utilizó el software SPSS versión 24.0 y el programa de EXCEL, elaborando cuadros de distribución de frecuencia y llevando a cabo la contratación de las pruebas de hipótesis. Así mismo, se utilizaron los siguientes cálculos estadísticos.

#### **Pruebas estadísticas:**

- Prueba de Shapiro Wilk: Para probar la normalidad de los datos y así demostrar el comportamiento de los indicadores.
- Prueba de Spearman: Prueba no paramétrica para contrastar las hipótesis de investigación.

**2.6. Aspectos éticos.** Cuando en el año 2013 Alfonso Quiroz publicaba su historia de la corrupción en el Perú, lo describía “como un fenómeno insidioso, amplio, variado y global que comprende actividades públicas como privadas (2013, p. 13) desde esta premisa, al pasar los años, los peruanos hemos sido testigos la amplitud que ha alcanzado estos hechos en la historia reciente, habiéndose comprobado que la motivación en todos los casos fue la económica. Al igual que en la realidad social, en el mundo académico también se detectaron similares hechos, pero vinculados a la producción intelectual que deben de asumir quienes pretenden alcanzar ciertos logros como profesionales.

### III. RESULTADOS.

#### 3.1. Descripción de los resultados.

Tabla 1

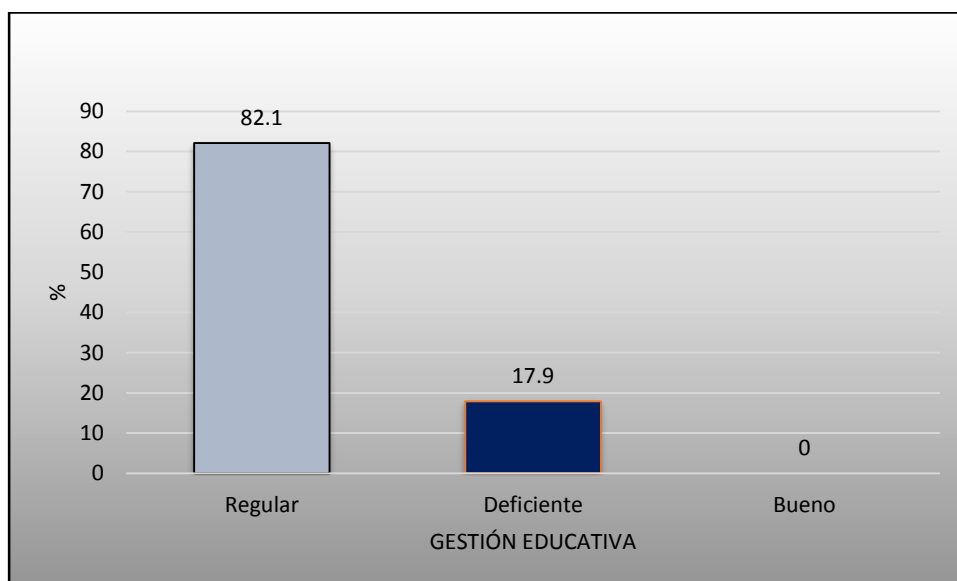
*Nivel de gestión educativa en los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822, Distrito La Esperanza 2019*

Variable 1	Escala	N°	%
<b>Gestión educativa</b>			
Deficiente	30 - 70	7	17.9
Regular	71 - 110	32	82.1
Bueno	111 - 150	0	0
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario de gestión educativa, La Esperanza – 2019.

#### Descripción.

En la Tabla 1 se observa que el 82.1% de los profesores perciben al nivel regular la gestión educativa y el 17.9% obtienen nivel deficiente, no existiendo ningún porcentaje para el nivel bueno. Determinándose que la gestión educativa de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822 es de nivel regular (82.1%).



*Figura 1. Nivel de gestión educativa de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822, Distrito La Esperanza - 2019.*

Tabla 2

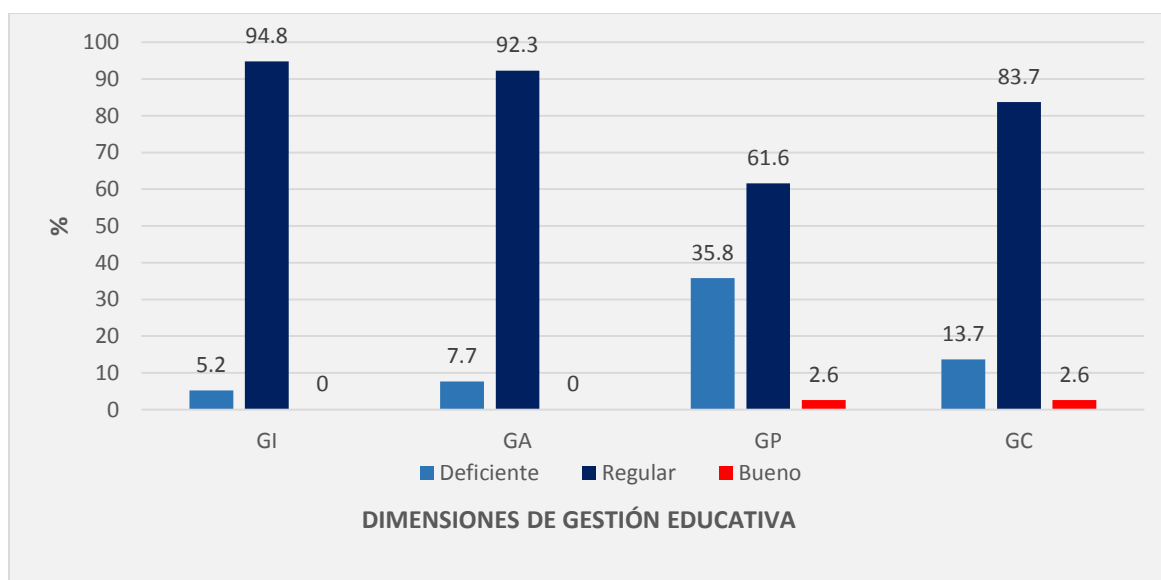
*Nivel de las dimensiones de gestión educativa de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822, Distrito La Esperanza - 2019.*

Gestión educativa	Gestión institucional		Gestión administrativa		Gestión pedagógica		Gestión comunitaria	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	2	5.2	3	7.7	14	35.8	5	13.7
Regular	37	94.8	36	92.3	24	61.6	32	83.7
Bueno	0	0	0	0	1	2.6	1	2.6
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario de gestión educativa, La Esperanza – 2019.

### Descripción.

En la Tabla 2 se observa que el 94.8% de los profesores perciben nivel regular la gestión institucional, el 92.3% de los profesores describen como nivel regular la gestión administrativa, el 61.6% de los profesores perciben como nivel regular la gestión pedagógica y 83.7 de los docentes la percibe también como regular la gestión comunitaria. Determinándose que las dimensiones de la gestión educativa de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882 son en promedio de nivel regular (83.7%).



Fuente: Tabla 2.

*Figura 2. Nivel de las dimensiones de la gestión educativa de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822, Distrito La Esperanza - 2019.*

Tabla 3

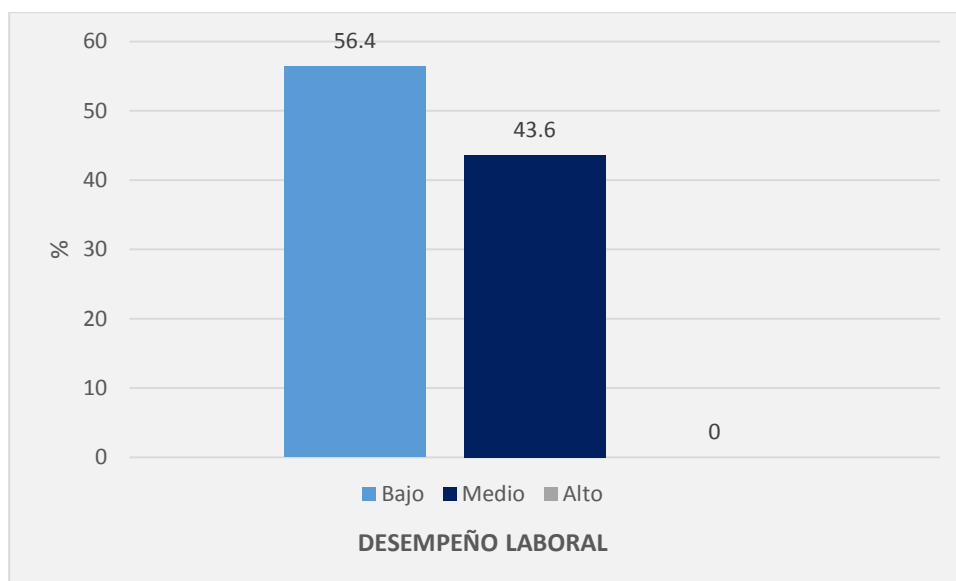
*Nivel de desempeño laboral de los profesores de I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.*

Variable 2	Escala	N°	%
<b>Desempeño laboral</b>			
Bajo	18 - 42	22	56.4
Medio	43 - 66	17	43.6
Alto	67 - 90	0	0
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario del desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

### Descripción.

En la Tabla 3 se observa que el 56.4% de los profesores obtienen nivel bajo de desempeño laboral, el 43.6% tienen nivel medio y ningún porcentaje se observa en el nivel alto. Determinándose que el desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882 es de nivel bajo (56.4%).



Fuente: Tabla 3.

*Figura 3. Nivel del desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822, Distrito La Esperanza - 2019.*



Tabla 4

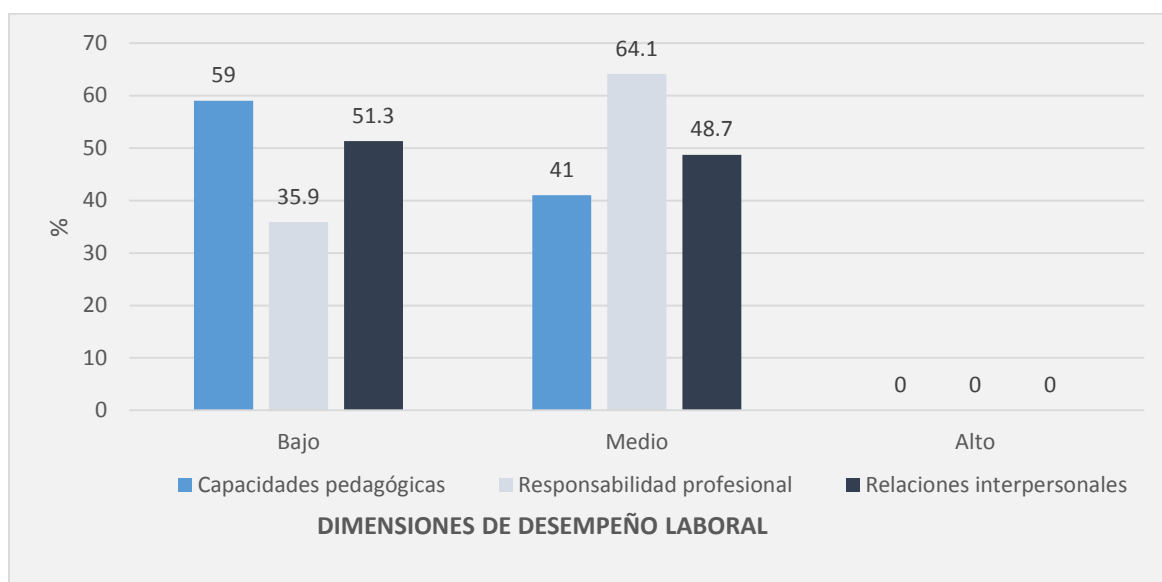
*Nivel de las dimensiones de desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822, Distrito La Esperanza - 2019.*

Desempeño laboral	Capacidades pedagógicas		Responsabilidad profesional		Relaciones interpersonales	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	23	59.0	14	35.9	20	51.3
Medio	16	41.0	25	64.1	19	48.7
Alto	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario de gestión educativa, La Esperanza – 2019.

### Descripción.

En la Tabla 4 se observa que 59.0% de los profesores perciben nivel bajo en las capacidades pedagógicas, 64.1% de los profesores describen en el nivel medio a la responsabilidad profesional y 51.3% de los profesores perciben en el nivel regular bajo las relaciones interpersonales. Determinándose que las dimensiones del desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882 son en promedio de nivel bajo (59.0%).



Fuente: Tabla 4.

*Figura 4. Nivel de dimensiones del desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822, Distrito La Esperanza - 2019.*

## 3.2 PRUEBAS DE HIPÓTESIS

### 3.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 5

*Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de gestión educativa y el desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.*

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión educativa</b>	0,955	39	0,118
Gestión institucional	0,973	39	0,476
Gestión administrativa	0,963	39	0,221
Gestión pedagógica	0,924	39	0,012
Gestión comunitaria	0,949	39	0.077
<b>Desempeño laboral</b>	0,21	39	0.010
Capacidades pedagógicas	0,972	39	0.442
Responsabilidad profesional	0,912	39	0.005
Relaciones interpersonales	0,906	39	0.003

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

#### **Descripción.**

En la Tabla 5 se observa que la prueba de Shapiro Wilk para muestras menores a 50 ( $n < 50$ ) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para ambas variables son menores al 5% ( $p < 0.05$ ), demostrándose que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de Spearman, para determinar la relación entre las variables gestión educativa y el desempeño laboral.

### 3.2.2 Pruebas de correlaciones

#### Hipótesis estadística:

**Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>):** Existe una relación directa entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** No existe una relación directa entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 6

*La gestión educativa y su relación con el desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.*

Correlación R de Spearman	GESTIÓN EDUCATIVA
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	
Coefficiente de correlación de Spearman	0.590**
Sig. (bilateral)	0.000
N	39

Fuente: Aplicación del Cuestionario de gestión educativa y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

\*\* La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

#### Descripción.

En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.590 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que la gestión educativa se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.

**Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).** Existe una relación directa entre la gestión educativa y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral.

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>).** No existe relación directa entre la gestión educativa y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral.

Tabla 7

*La gestión educativa y su relación con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.*

Correlación R de Spearman	GESTIÓN EDUCATIVA
<b>COMPROMISO</b>	
Coefficiente de correlación de Spearman	0.504**
Sig. (bilateral)	0.001
N	39

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la gestión educativa y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

\*\* La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

### **Descripción.**

En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.504 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia  $p = 0.001$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que la gestión educativa se relaciona de manera directa con la dimensión capacidades pedagógicas de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.

**Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).** Existe relación directa entre la gestión educativa y la dimensión responsabilidad profesional del desempeño docente del desempeño laboral.

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>).** No existe relación directa entre la gestión educativa y la dimensión responsabilidad profesional del desempeño docente del desempeño laboral.

Tabla 8

*La gestión educativa y su relación con la dimensión responsabilidad profesional del desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.*

Correlación R de Spearman	GESTIÓN EDUCATIVA
<b>COMPROMISO</b>	
Coefficiente de correlación de Spearman	0.565**
Sig. (bilateral)	0.000
N	39

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la gestión educativa y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

\*\* La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

### **Descripción.**

En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.565 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que la gestión educativa se relaciona de manera directa con la dimensión responsabilidad profesional de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.

**Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).** Existe relación directa entre la gestión educativa con la con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral.

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>).** No existe relación directa entre la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral.

Tabla 9

*La gestión educativa y su relación con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.*

Correlación R de Spearman	GESTIÓN EDUCATIVA
<b>COMPROMISO</b>	
Coefficiente de correlación de Spearman	0.536**
Sig. (bilateral)	0.000
N	39

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la gestión educativa y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

\*\* La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

### **Descripción.**

En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.536 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que la gestión educativa se relaciona de manera directa con la dimensión relaciones interpersonales de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

La Gestión Educativa como variable de estudio se mantiene vigente para percibir la calidad de los servicios educativos que se brinda en las instituciones educativas. La gestión educativa desde la mirada de la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria brinda a la propuesta los elementos necesarios para darle valor a todos los servidores de la institución educativa (directivos, docentes, estudiantes, personal de servicio y administrativo y padres de familia), recursos materiales y tecnológicos, infraestructura, así como organizaciones como Consejo Educativo Institucional, Asociación de Padres de Familia, instituciones comunales, religiosas, municipales, etc, encuentren una preocupación común por el bienestar académico, psicomotor, valorativo y actitudinal de los estudiantes. Se presenta en la tabla N° 1, en la que se describe la nivel de la gestión educativa de los profesores de educación primaria de la Institución Educativa N° 80822 del distrito La Esperanza, donde se observa que el 82.1% perciben como regular la gestión educativa y 17.9% obtienen nivel deficiente, no observando valoraciones en el nivel bueno; coincidiendo que la gestión educativa es descrita como “el conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo a ser llevados a cabo con el fin de lograr los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional” (Araujo, 2005). El desempeño laboral como variable se potencia cuando se lo describe como elementos principales a las capacidades pedagógicas, la responsabilidad profesional y las relaciones interpersonales. En la investigación se observa la correlación de la gestión educativa y el desempeño laboral muestran un índice de 0.7, es decir que es significativa con tendencia lineal y positiva.

En la tabla 2 se describe el nivel de las dimensiones de la gestión educativa, observándose que el 94.8% de los profesores perciben como regular la gestión institucional, el 92.3% de los profesores describen en el nivel regular a la gestión administrativa, el 61.6% también la perciben en el nivel regular y el 83.7% la ve como regular la gestión comunitaria, lo que concuerda con que se debe de tener en cuenta que “constituye un conjunto sistemático de órganos, funciones, procesos, acciones, técnicas y recursos necesarios para lograr la máxima eficiencia y eficacia, en la educación de las actividades educativas” (Sovero,

2007, p. 27).

La tabla 3 se refiere al nivel de desempeño laboral de profesores de educación primaria de la Institución Educativa, donde se observa que el 56.4% de los profesores nivel bajo en el desempeño laboral, el 43.6% tiene un nivel medio y ninguna valoración existe en el nivel alto, asumiendo que el desempeño laboral está “asociado a la intención del individuo en mejorar cada vez más un desempeño determinado, contribuyendo con ello, a una mejor adaptación en el trabajo u oficio” (Romero y Urdaneta, 2009). El desempeño laboral como variable se potencia cuando se lo describe como elementos principales a las capacidades pedagógicas, la responsabilidad profesional y las relaciones interpersonales.

La tabla 4 corresponde al nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral, observándose que el 59.0% de los profesores perciben nivel bajo en las capacidades pedagógicas, 64.1 de los profesores describen como medio a la responsabilidad profesional y 51.3% de los profesores perciben en el nivel regular las relaciones interpersonales y que coinciden al ubicar en el nivel regular todas las valoraciones, observándose que el nivel excelente no posee valoración. Espinoza, Vilca y Pariona (2014, p. 31), describen a las “capacidades pedagógicas al conjunto de peculiaridades psicológico - individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad”. Por su parte las capacidades pedagógicas toman como referencia a las potencialidades psicológicas de los profesores de educación primaria que laboran en la institución educativa, y que consecuencia del trabajo que realizan al interior de las aulas deben de generar aprendizajes de calidad en los estudiantes que tengan bajo su responsabilidad.

En la Tabla 5 que corresponde a la prueba de normalidad Shapiro Wilk de gestión educativa y desempeño laboral indicando que los datos se distribuyen de una manera no normal, por lo tanto, se determina utilizar pruebas no paramétricas para analizar la correlación entre las variables.

En la tabla 6 que se refiere a la gestión educativa y su relación con el desempeño



laboral de los profesores, observándose que la correlación de Spearman es de 0.504 con un nivel de significancia de  $p = 0.144$ , lo que quiere decir que la gestión educativa se correlaciona con el desempeño laboral de los profesores.

En la tabla 7, se describe a la gestión educativa y su relación con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral, en donde se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.504 con un nivel de significancia de 0.001 lo que significa que la gestión educativa se correlaciona de manera directa con la dimensión capacidades pedagógicas correspondiente a la variable desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la Institución Educativa N° 80822 del distrito La Esperanza 2019.

En la tabla 8 se describe a la gestión educativa y su relación con la dimensión responsabilidad profesional del desempeño laboral de los profesores de educación primaria donde se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.565 y el nivel de significancia de 0.000 lo que significa que la gestión educativa se relaciona de manera directa con la dimensión responsabilidad profesional.

En la tabla 9 se describe la gestión educativa y su relación con la dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño laboral, donde se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.536 y el nivel de significancia 0.000 lo que significa que existe relación directa entre la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño laboral.

## **V. CONCLUSIONES**

En esta tesis se identificó el nivel de gestión educativa de los profesores de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza. 2019, determinándose que el nivel de la gestión educativa de los profesores de educación primaria es de nivel regular (82.1%).

En esta tesis se identificó el nivel de las dimensiones de la gestión educativa de

la institución educativa N°80822 del distrito la Esperanza, determinándose que las dimensiones de la gestión educativa de los profesores de educación primaria son en promedio del nivel deficiente (83.7%).

En esta tesis se identificó el nivel del desempeño laboral de los profesores de la institución educativa N°80822 del distrito la Esperanza, determinándose que el desempeño laboral de los profesores de educación primaria es del nivel bajo (56.4%).

En esta tesis se identificó el nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los de los profesores de la institución educativa N°80822 del distrito la Esperanza, determinándose que las dimensiones del desempeño laboral de los profesores son del nivel bajo (59.0%).

En esta tesis se determinó la relación de la gestión educativa y la dimensión responsabilidad de la variable desempeño laboral que se recogido de los profesores de educación primaria que se expresa en 0,504 de la correlación de Spearman.

En esta tesis se identificó en la prueba de normalidad Shapiro Wilk que los datos se distribuyen de manera no normal para lo cual es necesario utilizar una prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

En esta tesis se identificó la gestión educativa y su relación con el desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la institución educativa N° 80882 del distrito de La Esperanza, siendo el coeficiente de correlación = 0.590, lo que significa que la gestión educativa se relacione de manera directa con el desempeño laboral de los profesores.

En esta tesis se identificó la gestión educativa y su relación con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación de Spearman = 0.504, lo que significa que hay correlación directa entre la gestión educativa y la dimensión capacidades pedagógicas del

desempeño laboral de los profesores.

En esta tesis se identificó la gestión educativa y su relación con la dimensión responsabilidad profesional del desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación de Spearman = 0.565, lo que significa que hay correlación directa entre la gestión educativa y la dimensión responsabilidad profesional del desempeño laboral de los profesores.

En esta tesis se identificó la gestión educativa y su relación con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación de Spearman = 0.536, lo que significa que hay correlación directa entre la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral de los profesores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En la presente investigación se recomienda a los directivos de las instituciones educativas públicas del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de La Esperanza realicen indagaciones sobre el manejo que se hace al interior de sus ambientes tanto para la gestión educativa como el desempeño laboral de los docentes de educación primaria condiciona el servicio que reciben los estudiantes que asisten a sus instituciones, y se propongan alternativas para mejorar las variables que se describen.

Recomendar a los órganos descentralizados del Ministerio de Educación que produzcan información relacionada con la cantidad de instituciones educativas que trabajan como propuesta la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes.

## REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Perú. Universidad Ricardo Palma.
- Araujo, E. (2005). *Todo lo que un director de centro educativo debe de saber*. Perú. s/e.
- Ávila, R. (2000). *Breve diccionario de terminología e indicadores socio educativos*. Perú. Estudios y Ediciones RA.
- Bacacorzo, G. (2007). *Diccionario de la Administración Pública*. Tomo II. Perú. Grijley.
- Billikope, G. (2003). *Administración laboral agrícola: Cultivando la producción*. Estados Unidos. Universidad de California.
- Castro-Kikuchi, L. (2005). *Diccionario de Ciencias de la Educación*. Perú. Ceguro Editores.
- Carriego, C. (2007). *Gestión institucional*. Venezuela. Federación Internacional de Fe y Alegría.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de gestión educativa en América Latina*. Unesco. Recuperado de <http://files.7o-semester.webnode.mx/200000184-5e8c65f84a/problemas%20de%20gestion%20educativa%20en%20america%20latian.pdf>
- Cortez, J. (2002). *Manual de gestión pedagógica*. Perú. Instituto Peruano de Investigación aplicada a la Educación.
- Cohen, L y Manion, L. (1990). *Métodos de investigación educativa*. España. La Muralla S.A.

- Córdova, I. (2014). *El informe de investigación cuantitativa*. Perú. San Marcos.
- Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. (2016). *Modelo de Gestión Pedagógica Territorial*. Perú. DRELM.
- Espinoza, J, Vilca, C, y Pariona, J. (2014). *Desempeño docente y rendimiento académico en el curso de aritmética: Conjuntos, lógica, proporcional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate – San Juan de Lurigancho – Lima – 2014*. Perú. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CS-Ma%20E88%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Farro, F. (2001). *Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad*. Perú. UDEGRAF.
- Gamarra, G. et. al. (2008). *Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS*. Perú. San Marcos.
- Greene J. y D'Oliveira, M (2006). *Test estadísticos para psicología*. España. McGrawHill.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Perú. McGrawHill.
- Isla, M. (2006). *Gestión educativa de calidad*. Perú. IPAE.
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Venezuela. Universidad de Zulia. [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z4814/Publico/luengo\\_cruz\\_yubisay\\_coromoto.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf)

- Manrique, A. (2011). *Sistematización de modelos de gestión educativa de los gobiernos regionales de San Martín, Arequipa y La Libertad*. Perú. Usaid/Perú/Suma.
- Meza, I. (2016). *Cronologías de los modelos de gestión educativa y experiencias de descentralización*. Perú. s/e
- Ministerio de Educación. (2016 a). *Resolución Viceministerial N° 081-2016-MINEDU*. Perú. Minedu. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/153625/\\_081-2016-MINEDU\\_-\\_14-06-2016\\_05\\_33\\_41\\_RVM\\_N\\_081-2016-MINEDU.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/153625/_081-2016-MINEDU_-_14-06-2016_05_33_41_RVM_N_081-2016-MINEDU.pdf)
- Ministerio de Educación. (2016 b). *Habilidades interpersonales*. Perú. Minedu.
- Ministerio de Educación. (2013). *Aprueba Normas y Orientaciones para el Desarrollo del año Escolar 2014 en la Educación Básica Regular*. Perú. Minedu. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/files/6845\\_201312231012.pdf](http://www.minedu.gob.pe/files/6845_201312231012.pdf)
- Ministerio de Educación. (2007). *Habilidades sociales*. Perú. Minedu.
- Ministerio de Educación. (2002). *Aprueban disposiciones complementarias de las normas para la gestión y el desarrollo de las actividades en los centros y programas educativos*. R.M. N° 168-2002-ED. Perú. Minedu.
- Münch, L. y Ángeles, E. (2009). *Métodos y técnicas de investigación*. México. Trillas.
- Ñaupas, H. et. al. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Colombia. Ediciones de la U.
- Pino, R. (2006). *Metodología de la investigación*. Perú. San Marcos.

- Presidencia del Consejo de Ministros. (2013). *Aprueba Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*. Perú. PCM. Recuperado de <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>
- Quiroz, A. (2013). *Historia de la corrupción en el Perú*. Perú. Instituto de Estudios Peruanos.
- Romero, A. López, F. Hernández, L. y Caballero, M. (2016). *Gestión administrativa apoyada en un Modelo Educativo – Administrativo para las modalidades alternativas de educación*. Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de [https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Estrategias\\_del\\_Desarrollo\\_Empresarial/vol2num5/Revista\\_de\\_Estrategias\\_del\\_Desarrollo\\_Empresarial\\_V2\\_N5\\_5.pdf](https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Estrategias_del_Desarrollo_Empresarial/vol2num5/Revista_de_Estrategias_del_Desarrollo_Empresarial_V2_N5_5.pdf)
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*. Perú, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [file:///C:/Users/DELL/Downloads/Rosario\\_fa.pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/Rosario_fa.pdf)
- Ruiz, C. (2016). *Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local – Provincia de Ascope*. Perú. Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1810/TESIS%20DE%20DOCTORADO\\_CESAR%20FERNANDO%20RUIZ%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1810/TESIS%20DE%20DOCTORADO_CESAR%20FERNANDO%20RUIZ%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, Y. (2011). *Influencia de la gestión de capacitación en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo*. Perú. Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7602/Tesis%20Maestr%C3%ADaX%20-%20Yesenia%20S%C3%A1nchez%20Correa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Santillán, R. (2017). *Gestión educativa desde la percepción de la institución educativa “Daniel Alomía Robles” – San Juan de Lurigancho*. Perú. Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22466/Santill%C3%A1n\\_DLVRH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22466/Santill%C3%A1n_DLVRH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Silva, A. et. al. (2004). *Camino al liderazgo educacional. Un modelo de gestión para liderar el cambio organizacional en el Perú*. Perú. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Sovero, F. (2007). *Gestión educativa. Gestión administrativa*. Perú. Instituto de Desarrollo Humano.
- Tolentino, D. (2018). *Gestión educativa en el desempeño docente en instituciones educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla, Callao, 2008*. Perú. Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21226/Tolentino\\_LDN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21226/Tolentino_LDN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Perú. San Marcos.
- Vera, J. (2003). *Economía social de mercado en los sectores sociales. Una propuesta de reforma del Estado*. Perú. Esan.
- Vereau, W. y Cojal, B. (2005). *Gestión educativa*. Perú. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo.



## Artículo Científico

### 1. TÍTULO.

Gestión educativa y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019

### 2. AUTOR

Br. ANGELITA ROSANNA QUISPE VALDIVIEZO

E-mail. ro.sian@hotmail.com

### 3. RESUMEN.

La investigación que presentamos trata del estudio de la gestión educativa y desempeño laboral. Se indagó sobre la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 80822 del distrito La Esperanza 2019. La metodología aplicada fue en base al método hipotético deductivo, con diseño de investigación descriptivo correlacional, donde la muestra fue de 39 docentes de educación primaria. Los resultados obtenidos es que se logra comprobar la correlación con una tendencia positiva considerable.

### 4. PALABRAS CLAVE:

Gestión educativa y Desempeño Laboral.

### 5. ABSTRACT.

The research we present deals with the study of educational management and work performance. The relationship between educational management and job performance in primary school teachers of Educational Institution N ° 80822 of La Esperanza 2019 district was investigated. The academic importance is to know how educational management is related and job performance can condition quality of the service provided to students at the primary level. The methodology applied was based on the hypothetical deductive method, with correlational descriptive research design, where the sample was of 39 primary education teachers. The results obtained is that it is possible to verify the correlation with a considerable positive trend.

### 6. KEYWORDOS

Educational management y Labor Performance.

### 7. INTRODUCCIÓN.

El tema de estudio es la gestión educativa y desempeño laboral. La importancia académica es conocer cómo la gestión educativa se relaciona y el desempeño laboral pueden condicionar la calidad del servicio que se brinda a los estudiantes del nivel primaria. La implicancia práctica del estudio es que en esencia el desarrollo de acciones vinculadas a la acción y al desempeño.

La metodología aplicada fue en base al método hipotético deductivo, con diseño de investigación descriptivo correlacional, donde la muestra fue de 39 docentes de educación

primaria. Los resultados obtenidos es que se logra comprobar la correlación con una tendencia positiva considerable. La literatura revisada corresponde a las propuestas hechas por la Unesco (teoría del cambio), Unicef (Gestión basada en resultados), Casassus y Araujo (Gestión educativa), Gestión pedagógica (Cortez), Gestión administrativa (Sovero y Berrocal). Gestión institucional (Vereau y Cojal). Gestión comunitaria (Unesco). En la variable desempeño laboral se recurrió a los siguientes referentes (Romero y Urdaneta). Capacidades pedagógicas (Vilca y Pariona). Responsabilidad en el desempeño docente (Espinoza, Vilca, Pariona y Ministerio de Educación). Relaciones interpersonales (Billikope y Ministerio de Educación). Los estudios previos consultados a Sánchez (2011), Luengo (2013), Tolentino (2018), Rosario (2017), Sánchez (2011) y Ruíz (2016).

El problema de investigación ha sido ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa del distrito La Esperanza 2019?, la hipótesis general planteado es la gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza, mientras que la hipótesis nula La gestión educativa no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza, el objetivo general propuesto fue determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza, los objetivos específicos se redactaron como identificar el nivel de la gestión educativa de la institución educativa N°80822 del distrito la Esperanza, identificar el nivel del Desempeño Laboral de la institución educativa N°80822 del distrito la Esperanza, determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral, determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión responsabilidad en el desempeño docente del desempeño laboral y determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral. El contexto en el cual se ejecutó la investigación es el distrito de La Esperanza, comprensión de la provincia de Trujillo, región La Libertad. La unidad de análisis han sido los profesores de educación primaria. El aporte principal de la solución al problema de investigación formulado es la optimización de los recursos materiales y humanos dirigidos al logro de las metas propuestas en la institución educativa N° 80822.

#### 8. METODOLOGÍA.

El método utilizado en la investigación, es conocido con la denominación hipotético deductivo. El diseño de estudio es de tipo no experimental porque no manipula ninguna variable, poniendo énfasis en la observación tal como se presenta en la realidad. El diseño de investigación es descriptivo correlacional. La población de la institución educativa N° 80822 del distrito de La Esperanza es de 68 profesores, de los cuales 29 laboran en el nivel secundaria y 39 en el nivel primaria. La unidad de análisis son los Profesores de educación primaria que laboran en la institución. La técnica utilizada fue la encuesta. Los instrumentos de Gestión Educativa se han tomado como referencia de la Ficha Técnica Nombre original:

“Cuestionario de medida de la Gestión Educativa” Autor: Br. Ramírez y otros, adaptado por Rosana Hilda Santillán de la Vega. Administración: Individual. Duración: treinta minutos Aplicación: Docentes del nivel primaria y secundaria. Significación: Se trata de cuatro dimensiones que evalúan la Gestión Educativa: Institucional (7 ítems), Administrativa (7 ítems), Pedagógica (8 ítems) y Comunitaria (8 ítems), y el Desempeño laboral de la Ficha Técnica Nombre original: Cuestionario de Desempeño Docente. Autores: Br. José Luis Espinoza Almendras, Br. César Teófilo Vilca Alcántara y Jhonatan Máximo Pariona Criales, alumnos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Administración: Individual. Duración: treinta minutos. Aplicación: Docentes Significación: Se trata de tres dimensiones que evalúan el desempeño docente Capacidades pedagógicas (6 ítems) Responsabilidad profesional (6 ítems) y Relaciones interpersonales (6 ítems). Tomando como referencia lo citado anteriormente se aplicaron dos cuestionarios, uno de ellos para recabar información respecto a la variable Gestión educativa y el otro para recojo de información de la variable Desempeño laboral, habiendo empleado como procedimiento fue la presentación de las preguntas a manera de interrogatorio, que contiene cuatro dimensiones que son la gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria. La gestión institucional y gestión administrativa contienen siete ítems cada una, mientras que gestión pedagógica y gestión comunitaria poseen ocho ítems. Todos los ítems son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 5, 4, ,3 ,2 y 1. El cuestionario para evaluar el desempeño laboral se lo ha propuesto en base a tres dimensiones como capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional y relaciones interpersonales, internamente se encuentran dispuestos ocho ítems para todas las dimensiones valorados con una escala de tiempo y puntajes de 5, 4, ,3 ,2 y 1. La investigación al ser descriptivo correlacional intentó indagar la existencia de la correlación entre dos variables de estudio: Gerencia educativa y Desempeño laboral. Para el proceso de recolección y análisis de la información se utilizaron los estadísticos siguientes: Promedio, Frecuencia, Desviación estándar, prueba t de hipótesis y r de Spearman.

## RESULTADOS

Tabla 1

*Nivel de gestión educativa en los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822, Distrito La Esperanza 2019*

Variable 1	Escala	N°	%
<b>Gestión educativa</b>			
Deficiente	30 - 70	7	17.9
Regular	71 - 110	32	82.1
Bueno	111 - 150	0	0
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario de gestión educativa, La Esperanza – 2019.

### Descripción.

En la Tabla 1 se observa que el 82.1% de los profesores perciben al nivel regular la gestión educativa y el 17.9% obtienen nivel deficiente, no existiendo ningún porcentaje para el nivel bueno. Determinándose que la gestión educativa de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822 es de nivel regular (82.1%).

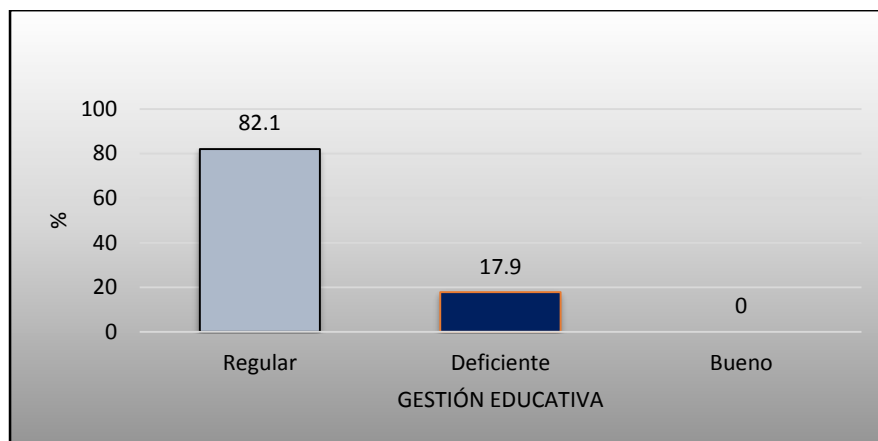


Figura 1. Nivel de gestión educativa de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822, Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 2

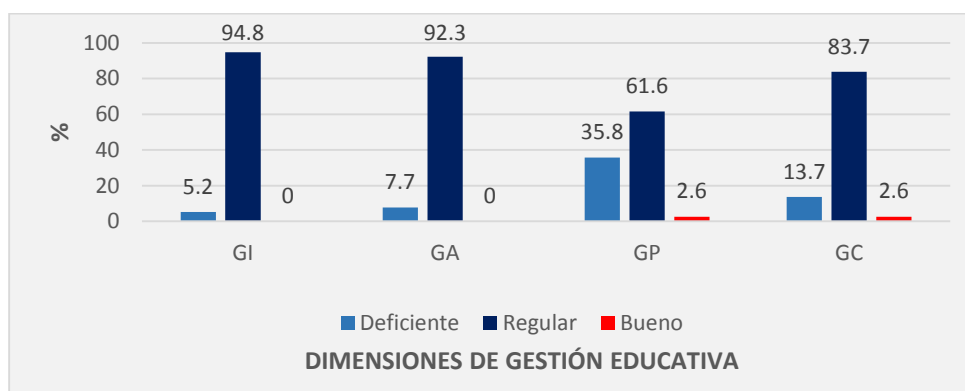
Nivel de las dimensiones de gestión educativa de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822, Distrito La Esperanza - 2019.

Gestión educativa	Gestión institucional		Gestión administrativa		Gestión pedagógica		Gestión comunitaria	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	2	5.2	3	7.7	14	35.8	5	13.7
Regular	37	94.8	36	92.3	24	61.6	32	83.7
Bueno	0	0	0	0	1	2.6	1	2.6
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario de gestión educativa, La Esperanza – 2019.

### Descripción.

En la Tabla 2 se observa que el 94.8% de los profesores perciben nivel regular la gestión institucional, el 92.3% de los profesores describen como nivel regular la gestión administrativa, el 61.6% de los profesores perciben como nivel regular la gestión pedagógica y 83.7 de los docentes la percibe también como regular la gestión comunitaria. Determinándose que las dimensiones de la gestión educativa de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882 son en promedio de nivel regular (83.7%).



Fuente: Tabla 2.

Figura 2. Nivel de las dimensiones de la gestión educativa de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822, Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 3

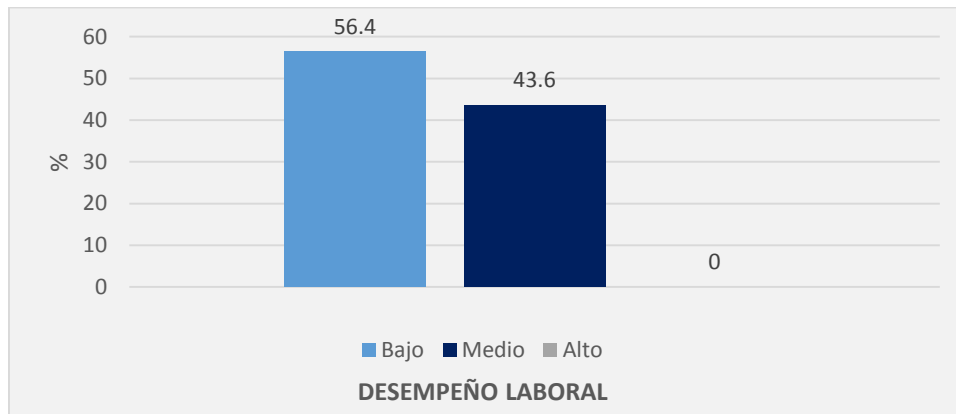
Nivel de desempeño laboral de los profesores de I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.

Variable 2	Escala	N°	%
<b>Desempeño laboral</b>			
Bajo	18 - 42	22	56.4
Medio	43 - 66	17	43.6
Alto	67 - 90	0	0
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario del desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

**Descripción.**

En la Tabla 3 se observa que el 56.4% de los profesores obtienen nivel bajo de desempeño laboral, el 43.6% tienen nivel medio y ningún porcentaje se observa en el nivel alto. Determinándose que el desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882 es de nivel bajo (56.4%).



Fuente: Tabla 3.

Figura 3. Nivel del desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822, Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 4

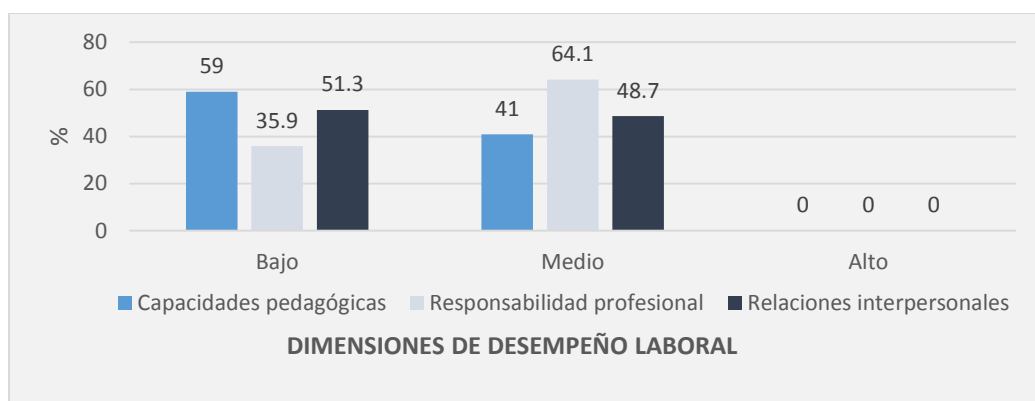
Nivel de las dimensiones de desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822, Distrito La Esperanza - 2019.

Desempeño laboral	Capacidades pedagógicas		Responsabilidad profesional		Relaciones interpersonales	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	23	59.0	14	35.9	20	51.3
Medio	16	41.0	25	64.1	19	48.7
Alto	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario de gestión educativa, La Esperanza – 2019.

**Descripción.**

En la Tabla 4 se observa que 59.0% de los profesores perciben nivel bajo en las capacidades pedagógicas, 64.1% de los profesores describen en el nivel medio a la responsabilidad profesional y 51.3% de los profesores perciben en el nivel regular bajo las relaciones interpersonales. Determinándose que las dimensiones del desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882 son en promedio de nivel bajo (59.0%).



Fuente: Tabla 4.

Figura 4. Nivel de dimensiones del desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80822, Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de gestión educativa y el desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión educativa</b>	0,955	39	0,118
Gestión institucional	0,973	39	0,476
Gestión administrativa	0,963	39	0,221
Gestión pedagógica	0,924	39	0,012
Gestión comunitaria	0,949	39	0,077
<b>Desempeño laboral</b>	0,21	39	0.010
Capacidades pedagógicas	0,972	39	0.442
Responsabilidad profesional	0,912	39	0.005
Relaciones interpersonales	0,906	39	0.003

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

### Descripción.

En la Tabla 5 se observa que la prueba de Shapiro Wilk para muestras menores a 50 ( $n < 50$ ) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para ambas variables son menores al 5% ( $p < 0.05$ ), demostrándose que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de Spearman, para determinar la relación entre las variables gestión educativa y el desempeño laboral.

Tabla 6

La gestión educativa y su relación con el desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.

Correlación R de Spearman	GESTIÓN EDUCATIVA
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	
Coefficiente de correlación de Spearman	0.590**
Sig. (bilateral)	0.000
N	39

Fuente: Aplicación del Cuestionario de gestión educativa y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

\*\* La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

#### Descripción.

En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.590 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que la gestión educativa se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 7

*La gestión educativa y su relación con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.*

Correlación R de Spearman	GESTIÓN EDUCATIVA
<b>COMPROMISO</b>	
Coeficiente de correlación de Spearman	0.504**
Sig. (bilateral)	0.001
N	39

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la gestión educativa y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

\*\* La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

#### Descripción.

En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.504 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia  $p = 0.001$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que la gestión educativa se relaciona de manera directa con la dimensión capacidades pedagógicas de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 8

*La gestión educativa y su relación con la dimensión responsabilidad profesional del desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.*

Correlación R de Spearman	GESTIÓN EDUCATIVA
<b>COMPROMISO</b>	
Coeficiente de correlación de Spearman	0.565**
Sig. (bilateral)	0.000
N	39

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la gestión educativa y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

\*\* La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

#### Descripción.

En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.565 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que la gestión educativa se relaciona de manera directa con la dimensión

responsabilidad profesional de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 9

*La gestión educativa y su relación con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.*

Correlación R de Spearman	GESTIÓN EDUCATIVA
<b>COMPROMISO</b>	
Coefficiente de correlación de Spearman	0.536**
Sig. (bilateral)	0.000
N	39

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la gestión educativa y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

\*\* La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.536 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que la gestión educativa se relaciona de manera directa con la dimensión relaciones interpersonales de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80882, Distrito La Esperanza - 2019.

## 9. DISCUSIÓN

La Gestión Educativa como variable de estudio se mantiene vigente para percibir la calidad de los servicios educativos que se brinda en las instituciones educativas. La gestión educativa desde la mirada de la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria brinda a la propuesta los elementos necesarios para darle valor a todos los servidores de la institución educativa (directivos, docentes, estudiantes, personal de servicio y administrativo y padres de familia), recursos materiales y tecnológicos, infraestructura, así como organizaciones como Consejo Educativo Institucional, Asociación de Padres de Familia, instituciones comunales, religiosas, municipales, etc, encuentren una preocupación común por el bienestar académico, psicomotor, valorativo y actitudinal de los estudiantes. Se presenta en la tabla N° 1, en la que se describe la nivel de la gestión educativa de los profesores de educación primaria de la Institución Educativa N° 80822 del distrito La Esperanza, donde se observa que el 82.1% perciben como regular la gestión educativa y 17.9% obtienen nivel deficiente, no observando valoraciones en el nivel bueno; coincidiendo que la gestión educativa es descrita como “el conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo a ser llevados a cabo con el fin de lograr los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional” (Araujo, 2005). El desempeño laboral como variable se potencia cuando se lo describe como elementos principales a las capacidades pedagógicas, la responsabilidad profesional y las relaciones interpersonales. En la investigación se observa la correlación de la gestión educativa y el desempeño laboral muestran un índice de 0.7, es decir que es significativa con tendencia lineal y positiva.

En la tabla 2 se describe el nivel de las dimensiones de la gestión educativa, observándose que el 94.8% de los profesores perciben como regular la gestión institucional, el 92.3% de los profesores describen en el nivel regular a la gestión administrativa, el 61.6% también la perciben en el nivel regular y el 83.7% la ve como regular la gestión comunitaria, lo que concuerda con que se debe de tener en cuenta que “constituye un conjunto



sistemático de órganos, funciones, procesos, acciones, técnicas y recursos necesarios para lograr la máxima eficiencia y eficacia, en la educación de las actividades educativas” (Sovero, 2007, p. 27).

La tabla 3 se refiere al nivel de desempeño laboral de profesores de educación primaria de la Institución Educativa, donde se observa que el 56.4% de los profesores nivel bajo en el desempeño laboral, el 43.6% tiene un nivel medio y ninguna valoración existe en el nivel alto, asumiendo que el desempeño laboral está “asociado a la intención del individuo en mejorar cada vez más un desempeño determinado, contribuyendo con ello, a una mejor adaptación en el trabajo u oficio” (Romero y Urdaneta, 2009). El desempeño laboral como variable se potencia cuando se lo describe como elementos principales a las capacidades pedagógicas, la responsabilidad profesional y las relaciones interpersonales.

La tabla 4 corresponde al nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral, observándose que el 59.0% de los profesores perciben nivel bajo en las capacidades pedagógicas, 64.1 de los profesores describen como medio a la responsabilidad profesional y 51.3% de los profesores perciben en el nivel regular las relaciones interpersonales y que coinciden al ubicar en el nivel regular todas las valoraciones, observándose que el nivel excelente no posee valoración. Espinoza, Vilca y Pariona (2014, p. 31), describen a las “capacidades pedagógicas al conjunto de peculiaridades psicológico - individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad”. Por su parte las capacidades pedagógicas toman como referencia a las potencialidades psicológicas de los profesores de educación primaria que laboran en la institución educativa, y que consecuencia del trabajo que realizan al interior de las aulas deben de generar aprendizajes de calidad en los estudiantes que tengan bajo su responsabilidad.

En la Tabla 5 que corresponde a la prueba de normalidad Shapiro Wilk de gestión educativa y desempeño laboral indicando que los datos se distribuyen de una manera no normal, por lo tanto, se determina utilizar pruebas no paramétricas para analizar la correlación entre las variables.

En la tabla 6 que se refiere a la gestión educativa y su relación con el desempeño laboral de los profesores, observándose que la correlación de Spearman es de 0.590 con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ) lo que quiere decir que la gestión educativa se correlaciona con el desempeño laboral de los profesores.

En la tabla 7, se describe a la gestión educativa y su relación con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral, en donde se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.504 con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ) lo que significa que la gestión educativa se correlaciona de manera directa con la dimensión capacidades pedagógicas correspondiente a la variable desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la Institución Educativa N° 80822 del distrito La Esperanza 2019.

En la tabla 8 se describe a la gestión educativa y su relación con la dimensión responsabilidad profesional del desempeño laboral de los profesores de educación primaria donde se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.565 y el nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ) lo que significa que la gestión educativa se relaciona de manera directa con la dimensión responsabilidad profesional.

En la tabla 9 se describe la gestión educativa y su relación con la dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño laboral, donde se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.536 y el nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ) lo que significa que existe relación directa entre la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño laboral.

## 10. CONCLUSIONES

En esta tesis se identificó el nivel de gestión educativa de los profesores de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza. 2019, determinándose que el nivel de la gestión educativa de los profesores de educación primaria es de nivel regular (82.1%).

En esta tesis se identificó el nivel de las dimensiones de la gestión educativa de la institución educativa N°80822 del distrito la Esperanza, determinándose que las dimensiones de la gestión educativa de los profesores de educación primaria son en promedio del nivel regular (83.7%).

En esta tesis se identificó el nivel del desempeño laboral de los profesores de la institución educativa N°80822 del distrito la Esperanza, determinándose que el desempeño laboral de los profesores de educación primaria es del nivel bajo (56.4%).

En esta tesis se identificó el nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los de los profesores de la institución educativa N°80822 del distrito la Esperanza, determinándose que las dimensiones del desempeño laboral de los profesores son del nivel bajo (59.0%).

En esta tesis se determinó la relación de la gestión educativa y la dimensión responsabilidad de la variable desempeño laboral que se recogido de los profesores de educación primaria que se expresa en 0,6 de la correlación de Spearman.

En esta tesis se identificó en la prueba de normalidad Shapiro Wilk que los datos se distribuyen de manera no normal para lo cual es necesario utilizar una prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

En esta tesis se identificó la gestión educativa y su relación con el desempeño laboral de los profesores de educación primaria de la institución educativa N° 80882 del distrito de La Esperanza, siendo el coeficiente de correlación = 0.590, lo que significa que la gestión educativa se relacione de manera directa con el desempeño laboral de los profesores.

En esta tesis se identificó la gestión educativa y su relación con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación de Spearman = 0.504, lo que significa que hay correlación directa entre la gestión educativa y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral de los profesores.

En esta tesis se identificó la gestión educativa y su relación con la dimensión responsabilidad profesional del desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación de Spearman = 0.565, lo que significa que hay correlación directa entre la gestión educativa y la dimensión responsabilidad profesional del desempeño laboral de los profesores.

En esta tesis se identificó la gestión educativa y su relación con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación de Spearman

= 0.535, lo que significa que hay correlación directa entre la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral de los profesores.

## REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Perú. Universidad Ricardo Palma.
- Araujo, E. (2005). *Todo lo que un director de centro educativo debe de saber*. Perú. s/e.
- Ávila, R. (2000). *Breve diccionario de terminología e indicadores socio educativos*. Perú. Estudios y Ediciones RA.
- Bacacorzo, G. (2007). *Diccionario de la Administración Pública*. Tomo II. Perú. Grijley.
- Billikope, G. (2003). *Administración laboral agrícola: Cultivando la producción*. Estados Unidos. Universidad de California.
- Castro-Kikuchi, L. (2005). *Diccionario de Ciencias de la Educación*. Perú. Ceguro Editores.
- Carriego, C. (2007). *Gestión institucional*. Venezuela. Federación Internacional de Fe y Alegría.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de gestión educativa en América Latina*. Unesco. Recuperado de [http://files.7o- semestre.webnode.mx/200000184-5e8c65f84a/problemas%20de%20gestion%20educativa%20en%20america%20latian .pdf](http://files.7o- semestre.webnode.mx/200000184-5e8c65f84a/problemas%20de%20gestion%20educativa%20en%20america%20latian.pdf)
- Cortez, J. (2002). *Manual de gestión pedagógica*. Perú. Instituto Peruano de Investigación aplicada a la Educación.
- Cohen, L y Manion, L. (1990). *Métodos de investigación educativa*. España. La Muralla S.A.
- Córdova, I. (2014). *El informe de investigación cuantitativa*. Perú. San Marcos.
- Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. (2016). *Modelo de Gestión Pedagógica Territorial*. Perú. DRELM.
- Espinoza, J, Vilca, C, y Pariona, J. (2014). *Desempeño docente y rendimiento académico en el curso de aritmética: Conjuntos, lógica, proporcional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate – San Juan de Lurigancho – Lima – 2014*. Perú. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. [http://repositorio.une.edu.pe/bitstream /handle/UNE/796/TL%20CS-Ma%20E88%202014 .pdf?sequence=1&isAllo wed=y](http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CS-Ma%20E88%202014.pdf?sequence=1&isAllo wed=y)
- Farro, F. (2001). *Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad*. Perú. UDEGRAF.
- Gamarra, G. et. al. (2008). *Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS*. Perú. San Marcos.
- Greene J. y D'Oliveira, M (2006). *Test estadísticos para psicología*. España. McGrawHill.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Perú. McGrawHill.
- Isla, M. (2006). *Gestión educativa de calidad*. Perú. IPAE.

- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Venezuela. Universidad de Zulia. [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z4814/Publico/luengo\\_cruz\\_yubisay\\_coromoto.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf)
- Ministerio de Educación. (2016 a). *Resolución Viceministerial N° 081-2016-MINEDU*. Perú. Minedu. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/153625/\\_081-2016-MINEDU\\_-\\_14-06-2016\\_05\\_33\\_41\\_RVM\\_N\\_081-2016-MINEDU.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/153625/_081-2016-MINEDU_-_14-06-2016_05_33_41_RVM_N_081-2016-MINEDU.pdf)
- Ministerio de Educación. (2016 b). *Habilidades interpersonales*. Perú. Minedu.
- Ministerio de Educación. (2013). *Aprueba Normas y Orientaciones para el Desarrollo del año Escolar 2014 en la Educación Básica Regular*. Perú. Minedu. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/files/6845\\_201312231012.pdf](http://www.minedu.gob.pe/files/6845_201312231012.pdf)
- Ministerio de Educación. (2007). *Habilidades sociales*. Perú. Minedu.
- Ministerio de Educación. (2002). *Aprueban disposiciones complementarias de las normas para la gestión y el desarrollo de las actividades en los centros y programas educativos*. R.M. N° 168-2002-ED. Perú. Minedu.
- Münch, L. y Ángeles, E. (2009). *Métodos y técnicas de investigación*. México. Trillas.
- Ñaupas, H. et. al. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Colombia. Ediciones de la U.
- Pino, R. (2006). *Metodología de la investigación*. Perú. San Marcos.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2013). *Aprueba Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*. Perú. PCM. Recuperado de <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>
- Quiroz, A. (2013). *Historia de la corrupción en el Perú*. Perú. Instituto de Estudios Peruanos.
- Romero, A. López, F. Hernández, L. y Caballero, M. (2016). *Gestión administrativa apoyada en un Modelo Educativo – Administrativo para las modalidades alternativas de educación*. Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de [https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Estrategias\\_del\\_Desarrollo\\_Empresarial/vol2num5/Revista\\_de\\_Estrategias\\_del\\_Desarrollo\\_Empresarial\\_V2\\_N5\\_5.pdf](https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Estrategias_del_Desarrollo_Empresarial/vol2num5/Revista_de_Estrategias_del_Desarrollo_Empresarial_V2_N5_5.pdf)
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*. Perú, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [file:///C:/Users/DELL/Downloads/Rosario\\_fa.pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/Rosario_fa.pdf)
- Ruíz, C. (2016). *Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local – Provincia de Ascope*. Perú. Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado

- de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1810/TESIS%20DE%20DOCTORADO\\_CESAR%20FERNANDO%20RUIZ%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1810/TESIS%20DE%20DOCTORADO_CESAR%20FERNANDO%20RUIZ%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, Y. (2011). *Influencia de la gestión de capacitación en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo*. Perú. Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7602/Tesis%20Maestr%C3%ADaX%20-%20Yesenia%20S%C3%A1nchez%20Correa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santillán, R. (2017). *Gestión educativa desde la percepción de la institución educativa "Daniel Alomía Robles" – San Juan de Lurigancho*. Perú. Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22466/Santill%C3%A1n\\_DLVRH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22466/Santill%C3%A1n_DLVRH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Silva, A. et. al. (2004). *Camino al liderazgo educacional. Un modelo de gestión para liderar el cambio organizacional en el Perú*. Perú. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Sovero, F. (2007). *Gestión educativa. Gestión administrativa*. Perú. Instituto de Desarrollo Humano.
- Tolentino, D. (2018). *Gestión educativa en el desempeño docente en instituciones educativas de la Red 03, UGEL Ventanilla, Callao, 2008*. Perú. Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21226/Tolentino\\_LDN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21226/Tolentino_LDN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Perú. San Marcos.
- Vera, J. (2003). *Economía social de mercado en los sectores sociales. Una propuesta de reforma del Estado*. Perú. Esan.
- Vereau, W. y Cojal, B. (2005). *Gestión educativa*. Perú. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo.

## ANEXOS

Instrumentos de recojo de información

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR GESTIÓN EDUCATIVA

*La aplicación de este instrumento es anónima.*

ESCALA VALORATIVA	
5	TOTALMENTE DE ACUERDO
4	DE ACUERDO
3	INDECISO
2	EN DESACUERDO
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO

DIMENSIONES	ITEMS	5	4	3	2	1
<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>	1. Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)					
	2. La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa					
	3. El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso					
	4. Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela					
	5. La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes					
	6. La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela					
	7. La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas					
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	8. Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.					
	9. Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
	10. Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del potencial humano año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
	11. Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
	12. La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.					
	13. Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones					
	14. Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	15. Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
	16. Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
	17. Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda su sesiones de aprendizaje					
	18. Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					

	19. Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
	20. Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
	21. Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
	22. Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
<b>GESTIÓN COMUNITARIA</b>	23. Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.					
	24. Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
	25. Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad					
	26. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
	27. Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
	28. Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
	29. Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
	30. Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

La aplicación de este instrumento es anónima.

ESCALA VALORATIVA	
5	SIEMPRE
4	CASI SIEMPRE
3	A VECES
2	CASI NUNCA
1	NUNCA

DIMENSIONES	ITEMS	5	4	3	2	1
<b>CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>	1. El docente, demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas que enseña.					
	2. El docente, elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.					
	3. El docente, crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
	4. El docente, orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunicas las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
	5. El docente, constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
	6. El docente, elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
<b>RESPONSABILIDAD PROFESIONAL</b>	7. El docente, reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.					
	8. El docente, participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la Institución.					
	9. El docente, participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de tu trabajo profesional					
	10. El docente, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
	11. El docente, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					
	12. El docente actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa.					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	13. Las políticas de la empresa ayudan a generar la restauración y preservación de la naturaleza.					
	14. Todos los actores postulan por la conciencia ambiental.					
	15. Se reúnen periódicamente para elaborar sus proyectos de vida con perspectivas medioambiental.					
	16. La gerencia realiza actividades que genere la responsabilidad social en todos los trabajadores.					
	17. Los altos gerentes sensibilizan y educan en el tema ambiental.					
	18. El docente actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa.					



## Validez de los instrumentos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN EDUCATIVA". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ.

<b>Nombre del juez:</b>	Cecilia Eugenia Mendoza Alva
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )
<b>Área de Formación académica:</b>	Educación Inicial ( ) Educación Primaria ( X ) Educación Secundaria ( ) Psicólogo ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente en el área de investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>	Percepción de las normas usuales en docentes , administrativos de una I.E. Ascope- Chicama.

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

#### 3. DATOS DEL CUESTIONARIO.

<b>Nombre de la Prueba:</b>	
<b>Autor:</b>	
<b>Procedencia:</b>	Trujillo, Perú.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 45 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	
<b>Significación:</b>	Este cuestionario está compuesto por cuatro dimensiones. Cada dimensión consta de diez indicadores y ocho ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 5, 4, 3, 2, y 1.

**4. PRIMERA DIMENSIÓN:** Gestión institucional.

**Objetivos de la dimensión:**

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
PARTICIPACIÓN	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	✓	✓	✓	
PROYECTOS INSTITUCIONALES	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa	✓	✓	✓	
REGLAMENTO INTERNO	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso	✓	✓	✓	
MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela	✓	✓	✓	
COMISIONES DE TRABAJO	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes	✓	✓	✓	
COMUNICACIÓN	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	✓	✓	✓	
CUMPLIMIENTO	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas	✓	✓	✓	

5. SEGUNDA DIMENSIÓN: Gestión Administrativa.

Objetivos de la dimensión:

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
RECURSOS ECONÓMICOS	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.	✓	✓	✓	
MATERIALES EDUCATIVOS	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	✓	✓	✓	
CALENDARIZACIÓN	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del potencial humano año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	✓	✓	✓	
POTENCIAL HUMANO	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	✓	✓	✓	
MONITOREO	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	✓	✓	✓	
SUPERVISIÓN	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones	✓	✓	✓	
CUMPLIMIENTO DE NORMAS	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	✓	✓	✓	



**6. SEGUNDA DIMENSIÓN: Gestión Pedagógica.**

**Objetivos de la dimensión:**

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA CONSTRUCTIVISTAS	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	✓	✓	✓	
	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	✓	✓	✓	
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda su sesiones de aprendizaje	✓	✓	✓	
MATERIAL DIDÁCTICO	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	✓	✓	✓	
RECURSOS	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	✓	✓	✓	
AMBIENTE	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	✓	✓	✓	
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	✓	✓	✓	
MODULOS DE APRENDIZAJE	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	✓	✓	✓	

**7. SEGUNDA DIMENSIÓN: Gestión Comunitaria.**

**Objetivos de la dimensión:**

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
ALIADOS ESTRATÉGICOS	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	✓	✓	✓	
RELACIONES	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones	✓	✓	✓	
PARTICIPACIÓN	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad	✓	✓	✓	
INICIATIVA	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	✓	✓	✓	
INNOVACIÓN AL SERVICIO	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	✓	✓	✓	
TRABAJO	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	✓	✓	✓	
PRÁCTICA DE ENSEÑANZA	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	✓	✓	✓	
EDUCACIÓN DE CALIDAD	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	✓	✓	✓	

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN EDUCATIVA

**OBJETIVO:** Recoger información sobre Gestión educativa de los docentes en una institución educativa, La Esperanza 2019

**DIRIGIDO A:** Docentes de Educación Primaria de la institución educativa N° 80822 – La Esperanza

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Mendoza Alba Cecilia Eugenia

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctora en Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	



DNI 18120004



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ.

<b>Nombre del juez:</b>	Cecilia Eugenia Mendoza Alva
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de Formación académica:</b>	Educación Inicial ( ) Educación Primaria (X) Educación Secundaria ( X ) Psicólogo ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente en el área de investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>	Percepción de las normas usuales en docentes , administrativos de una I.E. Ascope- Chicama.

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

#### 3. DATOS DEL CUESTIONARIO.

<b>Nombre de la Prueba:</b>	
<b>Autor:</b>	
<b>Procedencia:</b>	Trujillo, Perú.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 45 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	
<b>Significación:</b>	Este cuestionario está compuesto por tres dimensiones. Cada dimensión consta de seis indicadores y diez y ocho ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 5, 4, 3, 2, y 1.

#### 4. PRIMERA DIMENSIÓN: Capacidades Pedagógicas

Objetivos de la dimensión:

#### 4. PRIMERA DIMENSIÓN: Capacidades Pedagógicas

Objetivos de la dimensión:

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	El docente, demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas que enseña.	✓	✓	✓	
	El docente, elabora la su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.	✓	✓	✓	
	El docente, crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓	✓	✓	
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	El docente, orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓	✓	✓	
	El docente, constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓	✓	✓	
	El docente, elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓	✓	✓	



5. SEGUNDA DIMENSIÓN: Responsabilidad profesional.

Objetivos de la dimensión:

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	CONSERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD.	El docente, reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.	✓	✓	✓	
	El docente, participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la institución.	✓	✓	✓	
	El docente, participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	✓	✓	✓	
LA IDENTIDAD DOCENTE.	El docente, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	✓	✓	✓	
	El docente, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓	✓	✓	
	El docente actúa de acuerdo a las normas de la institución Educativa.	✓	✓	✓	

## 6. TERCERA DIMENSIÓN: Relaciones Interpersonales.

Objetivos de la dimensión:

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
PARTICIPACIÓN EN LA ESCUELA.	Las políticas de la empresa ayudan a generar la restauración y preservación de la naturaleza.	✓	✓	✓	
	Todos los actores postulan por la conciencia ambiental.	✓	✓	✓	
	Se reúnen periódicamente para elaborar sus proyectos de vida con perspectivas medioambiental.	✓	✓	✓	
PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD.	La gerencia realiza actividades que genere la responsabilidad social en todos los trabajadores.	✓	✓	✓	
	Los altos gerentes sensibilizan y educan en el tema ambiental.	✓	✓	✓	
	El docente actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa.	✓	✓	✓	

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL.

**OBJETIVO:** Recoger información sobre Desempeño laboral de los docentes en una institución educativa, La Esperanza 2019

**DIRIGIDO A:** Docentes de Educación Primaria de la institución educativa N° 80822 – La Esperanza

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Mendoza Alva Cecilia Eugenia

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctora en Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	

  
DNI 19120004

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN EDUCATIVA". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ.

Nombre del juez:	Gaby Esther Chunga Pingo	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (✓)
Área de Formación académica:	Educación Inicial ( )	Educación Primaria ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente en el área de investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (✓)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	8 años	

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

#### 3. DATOS DEL CUESTIONARIO.

Nombre de la Prueba:	
Autor:	
Procedencia:	Trujillo, Perú.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 45 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Este cuestionario está compuesto por cuatro dimensiones. Cada dimensión consta de diez indicadores y ocho ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 5, 4, 3, 2, y 1.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN EDUCATIVA

OBJETIVO: Recoger información sobre Gestión educativa de los docentes en una institución educativa, La Esperanza 2019

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Primaria de la institución educativa N° 80822 – La Esperanza

APÉLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Chungu Pingo Boby Edler

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
←	

Cobay Luna P  
17870380



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ.

*Gela*

<b>Nombre del juez:</b>	<i>Gaby Esther Chucho Pingo</i>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Área de Formación académica:</b>	Educación Inicial ( )	Educación Primaria ( )
	Educación Secundaria ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Psicólogo ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente en el área de investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.	
<b>Institución donde labora:</b>	<i>Universidad César Vallejo</i>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	<i>6 años</i>	

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

#### 3. DATOS DEL CUESTIONARIO.

Nombre de la Prueba:	
Autor:	
Procedencia:	Trujillo, Perú.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 45 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Este cuestionario está compuesto por tres dimensiones. Cada dimensión consta de seis indicadores y diez y ocho ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 5, 4, 3, 2, y 1.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL.

**OBJETIVO:** Recoger información sobre Desempeño laboral de los docentes en una institución educativa, La Esperanza 2019

**DIRIGIDO A:** Docentes de Educación Primaria de la institución educativa N° 80822 – La Esperanza

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Chunza Pingo Abby Esther

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctora en Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
←	

Abby Pingo Chunza  
17870380



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN EDUCATIVA". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ.

<b>Nombre del juez:</b>	Segundo Cesar Tapia Cabrera	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Educación Inicial ( )	Educación Primaria ( )
	Educación Secundaria ( )	Psicólogo ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente en el área de investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.	
<b>Institución donde labora:</b>		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>		

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

#### 3. DATOS DEL CUESTIONARIO.

<b>Nombre de la Prueba:</b>	
<b>Autor:</b>	
<b>Procedencia:</b>	Trujillo, Perú.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 45 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	
<b>Significación:</b>	Este cuestionario está compuesto por cuatro dimensiones. Cada dimensión consta de diez indicadores y ocho ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 5, 4, 3, 2, y 1.



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN EDUCATIVA

**OBJETIVO:** Recoger información sobre la Gestión educativa en una institución educativa, La Esperanza 2019

**DIRIGIDO A:** Docentes de Educación Primaria de la institución educativa N° 80822 – La Esperanza

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

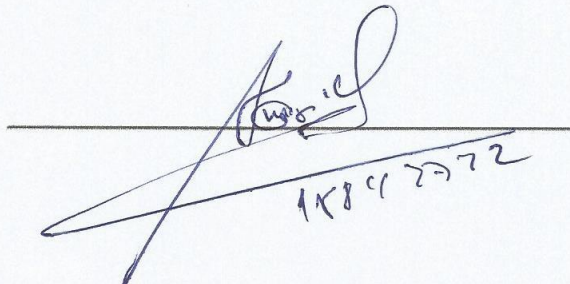
TAPIA CABRERA SEGUNDO CESAR

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

DOCTOR EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	

  
1589 2072

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ.

<b>Nombre del juez:</b>	Segundo Cesar Tapia Cabrera	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Educación Inicial ( )	Educación Primaria ( )
	Educación Secundaria ( X )	Psicólogo ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente en el área de investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.	
<b>Institución donde labora:</b>		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>		

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

#### 3. DATOS DEL CUESTIONARIO.

<b>Nombre de la Prueba:</b>	
<b>Autor:</b>	
<b>Procedencia:</b>	Trujillo, Perú.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 45 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	
<b>Significación:</b>	Este cuestionario está compuesto por tres dimensiones. Cada dimensión consta de seis indicadores y diez y ocho ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 5, 4, 3, 2, y 1.



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES

**OBJETIVO:** Recoger información sobre el desempeño laboral de los docentes. en una institución educativa, La Esperanza 2019

**DIRIGIDO A:** Docentes de Educación Primaria de la institución educativa N° 80822 – La Esperanza

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

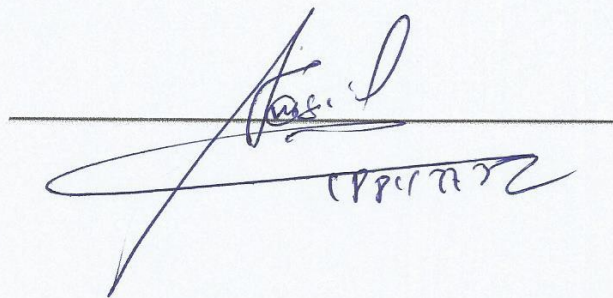
TAPIA CABRERA SEGUNDO CESAR

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

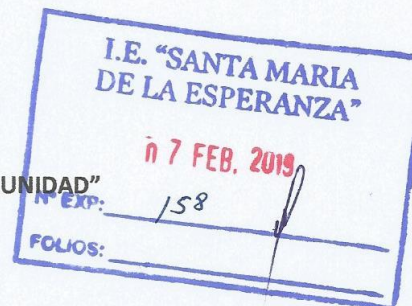
DOCTOR EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	



"AÑO LA LUCHA DE LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"



**SOLICITA: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS  
DE INVESTIGACIÓN**

**Lic. Gilmar Jesús Segura Lezama.**  
**Director I.E. N° 80822 – La Esperanza**

Yo, Angelita Rosanna Quispe Valdiviezo, identificado con DNI. N° 17808986, alumna de la maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa con código de estudiante N° 7000072742 de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, recurro al despacho de su digno cargo, para pedir me autorice, la aplicación de mis instrumentos (Cuestionarios) a los docentes que Ud. tan dignamente lidera, documentos técnicos que servirán para el recojo de datos, y la elaboración y redacción de mi trabajo de investigación (Tesis) denominado "Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes, en una Institución Educativa La Esperanza 2019".

Conocedora de su alto espíritu de investigación no dudo de su aceptación.

Propicia es la oportunidad para expresar mis consideraciones y estima.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Rosanna Quispe Valdiviezo".

Br. Angelita Rosanna Quispe Valdiviezo





# INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80822 "Santa María de la Esperanza"

LA ESPERANZA - TRUJILLO - LA LIBERTAD

El Director de la Institución Educativa Santa María – La Esperanza, que suscribe, otorga la presente

## AUTORIZACIÓN

A la Bachiller Angelita Rosanna Quispe Valdiviezo, identificado con DNI. N° 17808986, alumna de la maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa con código de estudiante N° 7000072742 de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, para que aplique dos Cuestionarios a los a los docentes del Nivel Primaria de esta institución, información necesaria para la elaboración de la Tesis denominada "Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza 2019".

Se le expide la presente para que se les brinde las facilidades necesarias para el cumplimiento de su labor.

La Esperanza, 8 de febrero del 2019

UGEL N° 02 LA ESPERANZA  
TRUJILLO  
DIRECTOR  
*Silvia José Quispe Quispe*  
DIRECTOR

JR. LOS CEDROS N° 659 - LA ESPERANZA  
044 - 270978 - 229463 - 270865

santamariadelaesperanza\_80822@hotmail.com  
santamariadelaesperanza\_80822@hotmail.com

### OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE/DIMENSIÓN	METODOLOGICO
<p>1.-Problema General. ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la Institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza?</p>	<p>1.-Objetivo General Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza.</p> <p>1.1.-Objetivos específicos Determinar el nivel de la gestión educativa de la institución educativa N°80822 del distrito la Esperanza.</p> <p>Determinar el nivel del Desempeño Laboral de la institución educativa N°80822 del distrito la Esperanza.</p> <p>Determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral.</p> <p>Determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión responsabilidad en el desempeño docente del desempeño laboral</p> <p>Determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral</p>	<p>Hipótesis General H1: La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza.</p> <p>Ho: La gestión educativa no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza.</p> <p>Hipótesis Específicas Hi. La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral.</p> <p>Ho. La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral.</p> <p>Hi. La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño docente del desempeño laboral.</p> <p>Ho. La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño docente del desempeño laboral.</p> <p>Hi. La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral.</p> <p>Ho. La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral.</p>	<p>Variable 1 Gestión educativa</p> <p>Dimensiones Gestión pedagógica. Gestión administrativa. Gestión institucional. Gestión comunitaria.</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral.</p> <p>Dimensiones. Capacidades pedagógicas. Responsabilidad en el desempeño docente. Relaciones interpersonales.</p>	<p>Población - Muestra. 39 docentes de educación primaria.</p> <p>Diseño de estudio. Por el método que emplea. Tipo: no experimental. Diseño: descriptivo correlacional.</p>

Sujetos	GESTIÓN INSTITUCIONAL									GESTIÓN ADMINISTRATIVA								GESTIÓN PEDAGÓGICA								GESTIÓN COMUNITARIA								GESTIÓN EDUCATIVA						
	1	2	3	4	5	6	7	Pje	Nivel	8	9	10	11	12	13	14	Pje	Nivel	15	16	17	18	19	20	21	22	Pje	Nivel	23	24	25	26	27			28	29	30	Pje	Nivel
1	3	3	3	1	3	1	3	17	Regular	3	3	3	2	2	2	17	Regular	2	3	5	2	2	2	2	2	20	Regular	5	3	2	4	2	2	2	2	22	Regular	76	Regular	
2	1	2	3	3	2	3	2	16	Regular	1	1	3	3	1	3	1	13	Regular	1	2	2	3	1	1	1	1	12	Regular	1	2	1	2	2	3	1	1	13	Regular	54	Regular
3	3	3	5	3	3	3	3	23	Regular	3	3	3	1	2	1	2	15	Regular	1	3	1	2	1	1	1	1	11	Deficiente	1	3	1	3	1	2	1	1	13	Regular	62	Regular
4	3	3	3	3	3	3	3	21	Regular	3	3	5	1	1	1	1	15	Regular	1	2	1	2	1	1	1	1	10	Deficiente	1	2	1	2	1	2	1	1	11	Deficiente	57	Deficiente
5	2	3	1	2	2	2	2	14	Regular	3	2	2	3	2	5	2	19	Regular	2	3	2	3	2	2	2	2	18	Regular	2	3	2	3	2	3	2	2	19	Regular	70	Regular
6	3	2	2	2	2	2	2	15	Regular	3	3	2	1	1	1	1	12	Regular	5	2	2	2	1	1	1	1	15	Regular	1	2	4	2	2	2	1	1	15	Regular	57	Regular
7	1	2	3	3	2	3	2	16	Regular	1	1	2	2	2	2	2	12	Regular	2	3	2	3	2	2	2	2	18	Regular	2	3	2	3	2	3	2	2	19	Regular	65	Regular
8	3	2	3	2	3	2	3	18	Regular	3	3	3	1	1	1	1	13	Regular	1	1	2	1	1	1	1	1	9	Deficiente	1	1	1	1	2	1	1	1	9	Deficiente	49	Deficiente
9	1	3	2	2	5	2	2	17	Regular	3	2	2	2	1	2	1	13	Regular	1	2	1	3	1	5	1	1	15	Regular	1	2	1	2	1	3	1	1	12	Regular	57	Regular
10	2	3	2	3	4	3	4	21	Regular	1	2	2	1	1	1	1	9	Deficiente	1	3	1	1	1	1	1	1	10	Deficiente	1	3	1	3	1	1	1	1	12	Regular	52	Deficiente
11	3	3	1	2	2	2	2	15	Regular	1	2	4	3	4	3	3	20	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Bueno	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Bueno	83	Regular
12	3	3	2	3	2	3	2	18	Regular	3	1	2	3	1	3	1	14	Regular	1	2	1	2	1	1	1	1	10	Deficiente	1	2	4	2	1	2	4	1	17	Regular	59	Regular
13	2	3	1	2	1	2	1	12	Regular	1	2	1	3	1	3	1	12	Regular	1	2	1	2	1	1	1	1	10	Deficiente	1	2	5	2	1	2	1	1	15	Regular	49	Regular
14	3	2	3	1	3	1	3	16	Regular	3	2	3	3	3	3	3	20	Regular	3	2	2	3	2	2	2	2	18	Regular	3	2	3	2	2	3	2	2	19	Regular	73	Regular
15	3	2	5	2	2	2	2	18	Regular	2	2	1	3	2	3	2	15	Regular	3	2	3	2	2	2	2	2	18	Regular	3	2	3	2	3	2	2	2	19	Regular	70	Regular
16	4	3	2	2	1	5	1	18	Regular	1	2	2	3	3	3	3	17	Regular	2	3	2	4	2	2	2	2	19	Regular	2	3	2	3	2	3	2	2	19	Regular	73	Regular
17	1	2	2	1	2	1	2	11	Deficiente	1	1	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	1	1	1	1	1	11	Deficiente	2	2	2	2	2	1	1	1	13	Regular	47	Deficiente
18	1	1	3	3	2	3	2	15	Regular	3	2	3	2	2	2	2	16	Regular	2	1	2	1	2	2	2	2	14	Regular	2	1	2	1	2	1	2	2	13	Regular	58	Regular
19	1	3	3	1	3	1	3	15	Regular	3	3	4	2	2	2	2	18	Regular	1	3	1	3	1	1	1	1	12	Regular	1	3	1	3	1	3	1	1	14	Regular	59	Regular
20	3	3	1	2	2	2	2	15	Regular	3	2	3	3	3	3	3	20	Regular	3	3	2	2	2	5	2	2	21	Regular	3	3	3	3	2	2	2	2	20	Regular	76	Regular
21	3	1	3	2	3	2	3	17	Regular	3	3	3	2	2	2	2	17	Regular	2	3	2	3	2	2	2	2	18	Regular	2	3	2	5	2	3	4	2	23	Regular	75	Regular
22	1	2	2	3	1	3	1	13	Regular	1	2	2	2	1	2	1	11	Deficiente	2	2	1	2	1	1	1	1	11	Deficiente	2	2	2	2	1	2	1	1	13	Regular	48	Deficiente
23	3	3	4	3	3	3	3	22	Regular	3	3	3	1	2	1	2	15	Regular	1	3	2	1	1	1	1	1	11	Deficiente	1	3	1	3	2	1	1	1	13	Regular	61	Regular
24	2	3	1	3	1	3	1	14	Regular	1	3	1	1	1	1	1	9	Deficiente	1	2	1	3	1	1	4	1	14	Regular	1	2	1	2	1	3	1	1	12	Regular	49	Regular
25	3	1	3	2	2	2	2	15	Regular	1	1	2	3	2	3	2	14	Regular	2	3	2	2	4	2	2	2	19	Regular	2	3	2	3	2	2	2	2	18	Regular	66	Regular
26	4	2	3	2	3	2	3	19	Regular	3	3	2	3	3	3	3	20	Regular	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Regular	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Regular	71	Regular

27	1	3	2	1	2	1	2	12	Regular	3	5	1	2	2	2	2	17	Regular	2	3	2	3	1	1	1	1	14	Regular	2	3	2	3	2	3	1	1	17	Regular	60	Regular
28	3	2	3	2	3	2	3	18	Regular	3	3	2	2	2	2	2	16	Regular	2	1	2	1	1	1	1	1	10	Deficiente	2	1	2	1	2	1	1	1	11	Deficiente	55	Deficiente
29	1	3	2	2	2	2	2	14	Regular	3	1	2	2	2	2	14	Regular	1	3	1	2	1	1	1	1	11	Deficiente	1	3	1	3	1	2	5	1	17	Regular	56	Regular	
30	2	3	3	1	2	1	2	14	Regular	1	2	1	3	3	3	16	Regular	3	3	2	2	2	5	2	2	21	Regular	3	3	3	3	2	2	2	2	20	Regular	71	Regular	
31	3	3	1	2	2	2	2	15	Regular	1	2	3	4	1	1	1	13	Regular	1	2	1	3	1	1	1	1	11	Deficiente	1	2	1	2	1	3	1	1	12	Regular	51	Regular
32	3	3	2	3	1	3	1	16	Regular	1	2	3	2	2	2	14	Regular	2	3	2	2	2	2	2	2	17	Regular	2	3	2	3	5	2	2	2	21	Regular	68	Regular	
33	2	3	1	2	1	2	1	12	Regular	1	3	2	2	1	2	1	12	Regular	1	2	4	2	1	1	1	1	13	Regular	1	2	1	2	1	2	4	1	14	Regular	51	Regular
34	3	2	1	2	2	2	2	14	Regular	3	3	4	2	1	2	1	16	Regular	1	2	1	1	1	1	1	9	Deficiente	1	2	1	2	1	1	1	1	10	Deficiente	49	Regular	
35	1	2	1	2	1	2	1	10	Deficiente	1	2	2	1	3	1	3	13	Regular	1	2	1	2	1	1	1	1	10	Deficiente	1	2	1	2	1	2	1	1	11	Deficiente	44	Deficiente
36	2	3	3	1	1	1	1	12	Regular	1	2	2	3	3	3	17	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Bueno	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Bueno	77	Regular	
37	2	4	2	1	2	4	2	17	Regular	2	2	1	3	1	3	1	13	Regular	2	1	2	1	2	2	2	14	Regular	2	1	2	1	2	1	2	2	13	Regular	57	Regular	
38	2	1	3	3	2	3	2	16	Regular	4	3	2	3	1	3	1	17	Regular	4	2	2	5	1	1	1	1	17	Regular	4	5	1	2	2	1	1	1	17	Regular	67	Regular
39	2	3	3	3	3	3	3	20	Regular	2	1	3	3	3	3	18	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	17	Regular	3	2	3	2	2	2	2	2	18	Regular	73	Regular	



Sujetos	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS									RESPONSABILIDAD PROFESIONAL								RELACIONES INTERPERSONALES								DESEMPEÑO LABORAL	
	1	2	3	4	5	6	Pje	Nivel	7	8	9	10	11	12	Pje	Nivel	13	14	15	16	17	18	Pje	Nivel			
1	1	3	1	1	2	1	9	Bajo	1	3	1	1	3	1	10	Bajo	1	2	2	3	2	2	12	Medio	31	Bajo	
2	3	1	2	1	2	2	11	Medio	1	1	2	1	1	2	8	Bajo	1	1	2	1	1	2	8	Bajo	27	Bajo	
3	1	1	1	3	2	1	9	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	3	1	3	3	1	12	Medio	27	Bajo	
4	1	2	1	1	2	1	8	Bajo	1	2	1	1	2	1	8	Bajo	1	1	2	3	1	2	10	Bajo	26	Bajo	
5	2	3	2	3	3	2	15	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Medio	2	2	2	1	2	2	11	Medio	38	Medio	
6	1	2	3	3	1	3	13	Medio	1	1	2	1	1	2	8	Bajo	1	3	1	2	3	1	11	Medio	32	Medio	
7	2	3	2	2	2	2	13	Medio	2	3	2	2	3	2	14	Medio	2	2	2	3	2	2	13	Medio	40	Medio	
8	2	1	2	1	1	2	9	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	2	1	1	3	1	1	9	Bajo	24	Bajo	
9	1	3	2	1	2	2	11	Medio	1	2	1	1	2	1	8	Bajo	1	3	1	2	3	1	11	Medio	30	Medio	
10	1	1	1	1	2	1	7	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	19	Bajo	
11	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	1	3	3	16	Medio	52	Medio	
12	1	2	2	3	1	2	11	Medio	1	2	1	2	2	1	9	Bajo	1	2	1	2	2	1	9	Bajo	29	Medio	
13	1	2	1	2	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	3	2	1	3	2	12	Medio	26	Bajo	
14	2	3	2	2	3	2	14	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Medio	2	2	2	1	2	2	11	Medio	37	Medio	
15	2	2	2	1	2	2	11	Medio	2	2	2	1	2	2	11	Medio	1	2	2	1	2	2	10	Bajo	32	Medio	
16	2	2	2	3	3	2	14	Medio	2	2	2	1	2	2	11	Medio	1	2	2	2	2	2	11	Medio	36	Medio	
17	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	2	1	2	2	1	9	Bajo	23	Bajo	
18	1	3	2	3	2	2	13	Medio	1	1	2	2	1	2	9	Bajo	1	2	1	3	2	1	10	Bajo	32	Bajo	
19	1	2	1	1	2	1	8	Bajo	1	2	1	1	2	1	8	Bajo	1	2	1	3	2	1	10	Bajo	26	Bajo	
20	2	2	1	1	3	1	10	Bajo	2	2	1	1	2	1	9	Bajo	1	2	2	1	2	2	10	Bajo	29	Bajo	
21	1	3	3	1	2	3	13	Medio	1	1	3	1	1	3	10	Bajo	1	2	2	3	2	2	12	Medio	35	Medio	
22	1	3	3	2	2	3	14	Medio	1	2	1	1	2	1	8	Bajo	1	3	2	1	3	2	12	Medio	34	Medio	
23	2	1	3	1	2	3	12	Medio	2	1	2	1	1	2	9	Bajo	1	2	1	3	2	1	10	Bajo	31	Bajo	
24	1	3	2	1	2	2	11	Medio	1	2	2	1	2	2	10	Bajo	1	2	2	1	2	2	10	Bajo	31	Bajo	
25	2	3	2	2	3	2	14	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Medio	2	2	2	3	2	2	13	Medio	39	Medio	
26	2	2	2	1	3	2	12	Medio	2	2	2	1	2	2	11	Medio	1	2	2	2	2	2	11	Medio	34	Medio	

27	1	2	3	2	1	3	12	Medio	1	2	1	2	2	1	9	Bajo	1	2	1	2	2	1	9	Bajo	30	Bajo
28	1	3	1	1	2	1	9	Bajo	1	2	1	2	2	1	9	Bajo	1	2	1	3	2	1	10	Bajo	28	Bajo
29	3	1	1	2	2	1	10	Bajo	1	2	1	2	2	1	9	Bajo	1	2	1	2	2	1	9	Bajo	28	Bajo
30	2	2	1	1	3	1	10	Bajo	2	2	1	1	2	1	9	Bajo	1	2	2	3	2	2	12	Medio	31	Bajo
31	1	2	3	2	1	3	12	Medio	3	1	2	1	1	2	10	Bajo	1	2	3	1	2	3	12	Medio	34	Medio
32	2	3	2	2	2	2	13	Medio	2	3	2	2	3	2	14	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Medio	39	Medio
33	1	1	2	2	1	2	9	Bajo	1	2	3	1	2	3	12	Medio	1	2	1	2	2	1	9	Bajo	30	Bajo
34	1	3	1	1	2	1	9	Bajo	3	1	2	1	1	2	10	Bajo	1	2	1	2	2	1	9	Bajo	28	Bajo
35	1	3	2	1	2	2	11	Medio	1	2	1	3	2	1	10	Bajo	1	2	2	1	2	2	10	Bajo	31	Bajo
36	3	3	1	3	3	1	14	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	50	Medio
37	2	2	1	1	1	1	8	Bajo	1	3	1	2	3	1	11	Medio	1	2	1	1	2	1	8	Bajo	27	Bajo
38	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	2	3	1	2	3	12	Medio	1	2	1	3	2	1	10	Bajo	28	Bajo
39	2	2	3	2	3	3	15	Medio	2	2	3	2	2	3	14	Medio	2	2	2	3	2	2	13	Medio	42	Medio