



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Procesos de gestión educativa y desempeño laboral
docente en la Institución Educativa “El Arenal” de
Pucallpa, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Ayachi Pilco Trinidad

Br. Chacón Escobedo Pio

ASESORA:

Dra. Aspiros Bermudez Jannet

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre, por ser el pilar más importante y demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional; y ayudarme espiritualmente a llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Pio.

A mi esposa Verit, hijos y queridos nietos, por su comprensión durante todo el proceso de mi carrera profesional. A Dios por guiarme por el camino de la sabiduría.

Trinidad

AGRADECIMIENTO

A la Mg. Sonia Greenwich, Coordinadora de la EPG de la UCV sede Pucallpa, por ofrecernos su apoyo incondicional, que hicieron que alcancemos una de nuestras metas más preciadas, la de ser Maestros en Administración de la Educación.

A los docentes de la Institución Educativa “El Arenal” de la ciudad de Pucallpa, y a todas aquellas personas que de alguna manera nos dieron su apoyo en el desarrollo y culminación de la presente tesis.

Los autores.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, **Pio Chacón Escobedo**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado co DNI N° 00117713, con la tesis titulada Procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución educativa “E Arenal” de Pucallpa, 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría, compartida con **Trinidad Ayachi Pilco**.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por 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 tanto los resultados que se presenten en la tesis constituirán en aportes a la tealidad investigada.

De identificarse 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, 27 de mayo del 2018



Pio Chacón Escobedo

DNI 00117713



Trinidad Ayachi Pilco

DNI 00120690

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

De conformidad con lo dispuesto en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, es honroso presentar a consideración de vuestro elevado criterio el presente estudio titulado *Procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018*, que se sustenta para obtener el Grado de Maestro en Administración de la Educación.

La tesis se divide en ocho segmentos:

Introducción, en la que se presentan los estudios realizados acerca del problema que en esta investigación se aborda; además, la fundamentación teórica, la justificación del estudio, la realidad problemática y se formularon los problemas, objetivos e hipótesis de investigación.

Método, en el cual se expone el procedimiento realizado para desarrollar el trabajo de investigación: tipo y diseño del estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos y el proceso de tratamiento de los datos. Resultados, segmento en el que se explican los hallazgos de la investigación, a través de tablas y figuras, los que se han interpretado de manera precisa.

Discusión, segmento de tesis en el que se analiza los resultados y se explican a la luz de los antecedentes de la investigación y de las teorías que se vinculan al estudio, incluyendo los análisis del autor de la investigación, con base en el estudio.

Conclusiones, apartado en el que se presenta y enuncia de modo directo a qué se llegó, finalmente, en el trabajo de investigación.

Recomendaciones, que considera las sugerencias, que, a raíz de los resultados y conclusiones de la tesis, se realizan.

Referencias bibliográficas, que dan soporte a la investigación y que podría servir como base de investigación futura para otros investigadores.

Anexos, incluyen el artículo científico, la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos, así como otros referidos al estudio realizado.

Los autores.

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas con el tema	19
1.3.1. Procesos de gestión educativa	19
1.3.2. Desempeño laboral docente	22
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación	26
1.6. Hipótesis	27
1.7. Objetivos	28
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Variables, operacionalización	29
2.3. Población, muestra y muestreo	35
2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	39

IV.	DISCUSIÓN	55
V.	CONCLUSIONES	58
VI.	RECOMENDACIONES	59
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
VIII.	ANEXOS	
	Anexo 1. Matriz de consistencia	
	Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	
	Anexo 3. Validez de instrumentos	
	Anexo 4. Confiabilidad	
	Anexo 5. Constancia emitida por la institución educativa	
	Anexo 6. Testimonios fotográficos	
	Anexo 7. Data	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencias: Procesos de gestión educativa	40
Tabla 2. Distribución de frecuencias: Planificación	41
Tabla 3. Distribución de frecuencias: Ejecución	42
Tabla 4. Distribución de frecuencias: Evaluación y monitoreo	43
Tabla 5. Distribución de frecuencias: Desempeño laboral docente	44
Tabla 6. Distribución de frecuencias: Involucramiento activo del estudiante	45
Tabla 7. Distribución de frecuencias: Promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	46
Tabla 8. Distribución de frecuencias: Evaluación del progreso de los estudiantes	47
Tabla 9. Distribución de frecuencias: Propicia un ambiente de respeto y proximidad	48
Tabla 10. Distribución de frecuencias: Regulación positiva del comportamiento estudiantil	49
Tabla 11. Distribución de frecuencias: Planificación del currículo	50
Tabla 12. Pruebas de normalidad	51
Tabla 13. Correlaciones	51
Tabla 14. Pruebas de normalidad	52
Tabla 15. Correlaciones	52
Tabla 16. Pruebas de normalidad	53
Tabla 17. Correlaciones	54
Tabla 18. Pruebas de normalidad	55
Tabla 19. Correlaciones	55

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Procesos de gestión educativa	40
Figura 2. Planificación	41
Figura 3. Ejecución	42
Figura 4. Evaluación y monitoreo	43
Figura 5. Desempeño laboral docente	44
Figura 6. Involucramiento activo del estudiante	45
Figura 7. Promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	46
Figura 8. Evaluación del progreso de los estudiantes	47
Figura 9. Propicia un ambiente de respeto y proximidad	48
Figura 10. Regulación positiva del comportamiento estudiantil	49
Figura 11. Planificación del currículo	50

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la institución educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

Para el desarrollo de esta investigación no experimental se siguió el diseño correlacional; se trabajó con una población de 44 docentes -muestreo censal- y se aplicó dos cuestionarios, uno para cada variable. El procesamiento estadístico consistió en presentar tablas y figuras unidimensionales de ambas variables y sus dimensiones.

Considerando el resultado $r = 0,013$ y con una $\text{sig.} = 0,931$, se concluye que no existe relación significativa entre las variables estudiadas en este trabajo.

Palabras clave: Procesos de gestión educativa; desempeño laboral docente.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the level of relationship between the processes of educational management and the teacher's work performance in the high school "El Arenal" of Pucallpa, 2018.

For the development of this non-experimental research, the correlational design was followed; We worked with a population of 44 teachers-census sampling- and applied two questionnaires, one for each variable. The statistical processing consisted of presenting tables and one-dimensional figures of both variables and their dimensions.

Considering the result $r = 0.013$ and with $\text{sig.} = 0,931$, it is concluded that there is no significant relationship between the variables studied in this work.

Keywords: Educational management processes; teacher's work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En estos tiempos, el desempeño docente busca mejorar la calidad educativa en los estudiantes, por lo que el docente se ve en la necesidad de estar en constantes capacitaciones autofinanciadas y convocadas por el Ministerio de Educación. Sin embargo, en algunos casos, el docente limita esta mejora, porque es reacio al cambio de actitud pedagógica. Es por ello que se busca mejorar el desempeño docente aplicando fortalecimiento de capacidades, metodologías, estrategias y rutas de aprendizajes para lograr mejorar los resultados de la evaluación censal. Asimismo, se busca promover estándares educativos competitivos en los estudiantes a nivel regional, nacional e internacional.

A nivel internacional, países como México evidencian problemas tanto en la gestión educativa en sí como en el desempeño docente, pues al poseer una estructura compleja y una sindicalización pro gobierno, en ese país el velar por lo razonable para el desempeño docente, se han creado exigencias mucho mayores, causando malestar y reacciones desproporcionadas en los maestros, así como el abandono de la carrera docente, la que ha tenido que normar la incursión progresiva de profesionales de otras carreras (Nájar, 2017).

La educación en la actualidad ha cambiado; en este sentido, el ser humano se ve formado por el sistema educativo de tal forma que sus desempeños sean los apropiados en el marco de valores que cada sociedad posee y con la capacidad de insertarse en otras comunidades, lo que implica la consciencia de ni ser lesivo con el prójimo ni con el colectivo social; por ello, cada pueblo posee un cuerpo normativo que regula sus interacciones.

En Perú, el Ministerio de Educación (2016) refiere que el mayor problema es la saturación de indicadores de desempeño del docente y del trabajo del directivo, lo que obliga a dedicar un tiempo excesivo a trabajos de gabinete en la Dirección escolar y falta de creatividad y

de libertad en el desarrollo de las clases; por otro lado, siempre está presente la duda sobre la estabilidad laboral del profesor en el sistema educativo peruano.

Refiere también, que con la participación activa de los actores educativos (docentes, estudiantes, padres de familia, sociedad civil, dirigentes comunitarios, autoridades locales, regionales, nacionales), es posible lograr la mejora del desempeño profesional del docente y por ende la calidad educativa en el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano en la globalización.

Añade, que la gestión educativa apunta a la administración integral de la educación en el nivel macro y en cada institución educativa, por ello es que se requiere profesionales debidamente formados, de manera que viabilicen los procesos de enseñanza y aprendizaje y todo lo que se requiere para que el estudiante logre aprender sin problemas, habida cuenta de la naturaleza paidocéntrica del sistema educativo peruano.

En consecuencia, es importante una buena gestión administrativa, académica y la práctica docente para lograr los objetivos y metas trazados a corto, mediano y largo plazo. Debido a esto, podemos concluir según nuestra perspectiva la necesidad incondicional de la influencia de la gestión educativa a través de un clima laboral ameno, pues es posible el encaminamiento de nuevos enfoques o rutas para el cumplimiento de las metas trazadas en el nivel educativo.

Similar problemática, en función de lo descrito en los párrafos previos, se puede percibir en la institución educativa El Arenal, sede de esta investigación, pues la gestión es concebida de manera poco favorable por el grueso de docentes, ya que sienten que se está esperando voluntades políticas para la mejora, por ejemplo, de la infraestructura o la implementación con equipos, situación que se asume, debe ser superada por la Dirección escolar, lo que da cuenta que los procesos de gestión en esta Institución no son los mejores o,

de lo contrario, si se está trabajando apropiadamente en la gestión, la comunicación de estas acciones no es fluida ni oportuna.

Así también, en esta Institución Educativa, el desempeño laboral de los docentes, al parecer, no colma las expectativas de ellos mismos ni de los directivos de la Institución, pues se considera, tomando como referencia los estándares de desempeño que los instrumentos de evaluación que manejan los directivos poseen, que el desempeño no es el mejor, ya que los docentes no logran el mejor puntaje, según las rúbricas con que se los evalúa; además, si solo se trata de observar de manera empírica el trabajo de los maestros, se percibe que no cumplen a cabalidad con sus funciones, lo que impacta en el rendimiento escolar y en el desarrollo institucional.

1.2. Trabajos previos

Bolívar, J. (2016), en su tesis de maestría Desempeño del docente de educación inicial ante la diversidad funcional, Venezuela, cuyo objetivo fue analizar el desempeño de las docentes de educación inicial ante la diversidad funcional en la sede de estudio, de tipo no experimental descriptiva, que tuvo como instrumento de recolección de datos el cuestionario aplicado a 11 docentes pertenecientes a la muestra, concluyó que casi tres cuartos de la población afirman no conocer la normativa que surge sobre educación inclusiva. Por otro lado, con respecto a las planificaciones de las clases, un cuarto de las docentes afirma que son pocas las que toman en cuenta la diversidad funcional para la realización de esta. Además, se evidencia poco compromiso en el desarrollo las actividades de inclusión con los estudiantes que presentan diversidad funcional.

Rentería, L. y Quintero, N. (2009) en su tesis de maestría “Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el Colegio Rafael Uribe de Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana”, Colombia, tuvo como objetivo determinar cómo mejorar la convivencia escolar en la sede de estudio desde la

parte de la gestión educativa, investigación de tipo cualitativa y cuyo instrumento fue la entrevista no formal, concluyen que la estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia en la sede de estudio, refiere que el rector o docentes administrativos, son quienes, considerando la altura de su responsabilidad, deben conducir liderativamente los procesos de gestión que conlleven a un cambio positivo sustancial de la institución, siendo los aspectos académico, administrativo, investigación y de responsabilidad social lo que tienen que impactar en la formación escolar; así la estrategia que se ha implementado ha fortalecido, claro está, lo importante de la labor del directivo y de la alta responsabilidad en el éxito escolar, más allá de ser, administrativamente, quien represente legalmente a la escuela o centro de enseñanza.

Erazo, O. (2013), en su tesis de maestría *Incidencia de la supervisión educativa y acompañamiento pedagógico en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la Escuela Normal Mixta "Matilde Córdova de Suazo" de la ciudad de Trujillo, departamento de Colón, Honduras, estudio correlacional causal*, cuya muestra fue de 64 docentes y en la que se empleó como instrumento un cuestionario, concluyó que se carece de una supervisión preventiva, otra constructiva y, finalmente, creativa, así como delimitar la función de esta actividad al asesoramiento y el acompañamiento; además no se comunican los resultados de la evaluación a los docentes y se carece de una resolución oportuna de los problemas del desempeño docente.

Espejo, R. (2017), en su tesis de maestría *Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón, 2014, Lima, estudio correlacional*, cuya muestra fue de 66 docentes, y en la que se empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyó que existe relación significativa entre las variables investigadas, ya que aplicada la prueba chi cuadrado, está

dio un resultado de significatividad menor que 0.05, lo que indica que el comportamiento de ambas variables es muy similar.

Rosario, A. (2017), en su tesis de maestría La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra-Lima-2016, estudio correlacional, cuya muestra fue de 275 personas, conformada por 2 Directivos, 3 administrativos, 40 Docentes, 150 Estudiantes del 4to y 5to año de secundaria y 80 padres de familia, y en la que se empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyó, aplicado el coeficiente de correlación de Pearson, que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, alcanza un nivel de relación de 0.837, lo que da cuenta del comportamiento similar de ambas variables estudiadas.

Sosa, G. (2017), en su tesis de maestría La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las II.EE. de Puente Piedra, Lima, estudio correlacional, cuya muestra fue de 294 docentes y que empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyó que existe una estrecha relación entre las variables estudiadas, ya que aplicada la prueba chi cuadrado se confirmó esta relación, pues el resultado fue, sobre un referente chi cuadrado= 21.026, el resultado fue de 45.68, lo que da cuenta de una alta dependencia de las variables.

Yataco, J. (2015), en su tesis de maestría Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057 “Soberana Orden Militar de Malta” Villa María del Triunfo 2013, Lima, estudio correlacional, cuya muestra fue de 100 docentes y en la que se empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyó que existe relación positiva entre las variables estudiadas, lo que se confirma con la prueba de correlación de Pearson, cuyo resultado fue de 0.561 y con una significatividad menor que 0.05, aunque mayor de 0.01,

demostrando la existencia de comportamientos similares de las variables estudiadas.

Yábar, I. (2013), en su tesis de maestría *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-Cercado*, estudio correlacional, cuya muestra fue de 44 docentes y que empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyó que la práctica docente se encuentra directamente vinculada a la gestión, siendo esta la columna vertebral, del éxito de la Institución, se corrobora esta afirmación con el resultado de la prueba Rho Spearman que fue de 0.751 y la significatividad de 0.00.

Aspajo, E. (2018) en su tesis de maestría *“Programa de Acompañamiento docente en el desempeño pedagógico en el área de Comunicación: Nivel secundario de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo, Pucallpa - 2015”*, de tipo experimental, tuvo como objetivo determinar si la aplicación del programa de acompañamiento docente mejora el desempeño pedagógico, el diseño fue pre-experimental y el instrumento una guía de observación aplicada a 21 docentes pertenecientes a la muestra, concluyó que la aplicación del programa de acompañamiento docente mejora significativamente la gestión curricular, el desarrollo curricular y la evaluación del aprendizaje en el área de comunicación de la sede de estudio.

Cometivos, J. (2016) en su tesis de maestría *Formación continua y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “Santa Rosa” de Pucallpa-2016*, cuyo objetivo fue determinar cuál es la relación entre formación continua y desempeño docente, investigación de tipo no experimental, diseño correlacional y cuyos instrumentos fueron dos cuestionarios aplicados a 27 docentes pertenecientes a la muestra, concluye que existe relación moderada entre formación continua y desempeño docente, pues, quienes poseen un buen desempeño,

refieren estar estudiando o siguiendo un proceso de formación continua en la sede de estudio.

De Souza, J. (2016) en su tesis de maestría Planificación curricular y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “Sarita Colonia”, Región Ucayali – 2016, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la planificación curricular y desempeño laboral docente en la sede de estudio, investigación de tipo correlacional y cuyos instrumentos fueron el cuestionario y la guía de análisis documental, aplicados a una muestra de 6 docentes, concluye que la variable planificación curricular está vinculada estrechamente al desempeño laboral docente en el lugar donde se desarrolló la investigación, lo que significa que si se apunta al crecimiento de una de ellas, la otra variable también mejorará automáticamente.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

1.3.1. Procesos de gestión educativa

1.3.1.1. Teorías y enfoques

Teoría de las organizaciones educativas

Gray (1979) sostiene que una organización educativa es una institución social creada por el conjunto de sus miembros, el significado que cada una de ellas, es decir, de las organizaciones educativas, desarrolla o construye es aquel que el colectivo que implementa la organización y los miembros de esta. En tal sentido, es una organización porque cada elemento posee un lugar dentro de este complejo esquema organizativo y desempeña un rol el cual, si bien puede concretarse simultáneamente en lo que pareciera un cruce funcional, requiere de un abordaje en paralelo de todos sus aspectos, habida cuenta del histórico enfoque paidocentrista de los sistemas educativos.

Una organización puede ser una clase, una institución educativa o, según el ámbito, una región o un país, en todo caso, quienes las integran son los que le van a otorgar el nivel correspondiente, así, la

gestión educativa en sí tiene que preocuparse por dos aspectos vitales: el proceso mismo de enseñanza aprendizaje, en el que tiene que ver docentes y alumnos, y los aspectos que contribuyen a que se concrete el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera óptima, en este caso, el cuidado de la infraestructura, los recursos educativos, la higiene, el contar con el personal administrativo idóneo, el horario de funcionamiento, la relación con los padres de familia y con la comunidad, entre otros aspectos.

La importancia de una organización educativa radica en que tiene que formar a seres humanos, que es preocupación de la gestión educativa, quienes, después del proceso se insertarán a un entorno social que los catalogará, en cuanto a sus desempeños, según lo que la escuela les ha brindado, por ello se afirma que la escuela es una institución social. En la medida que el producto de estos procesos formativos sea óptimo, entonces la sociedad ganará y catalogará positivamente su sistema educativo, pero, se remarca, el estudiante y egresado deberá responder a las exigencias sociales en equilibrio con los intereses personales e institucionales.

La gestión debe implementar una organización educativa que eduque para el cambio, la dinámica, y para el contexto espacio-temporal; es decir, la fundamentalización de los aprendizajes y las competencias es importantes, y deben ser tales que contribuyan con una educación que responda a la naturaleza fluctuante de los tiempos y de los avances y cambios que en el mundo en general y en el entorno social, en específico, se operen.

1.3.1.2. Definición

Los procesos de la gestión son el conjunto de acciones previstas que dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella con miras a “conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa” (Amarante,

2000: 11), a fin de ofrecer un servicio de calidad, “y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes” (Álvarez, 1988:23).

Bidegain (2009) sostiene que los procesos de gestión educativa son el conjunto de actividades estratégicas debidamente planificadas que se realizan en una institución educativa, liderada por los directivos, con el fin de concretar las aspiraciones y lograr los objetivos institucionales propuestos.

1.3.1.3. Dimensiones

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011) las dimensiones de esta variable son:

a) Planificación

En esta fase, el director con su equipo decide qué hacer y determina el cómo, a través de estrategias que convierten a la institución educativa en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo a la misión y visión del Proyecto Educativo Institucional.

La gestión es fundamentalmente un proceso de toma de decisiones. Hay que decidir sobre: qué debemos hacer para lograr nuestros objetivos, por dónde empezar, cómo lo haremos. Lo que implica pensar también en: con qué recursos contamos, qué requerimos para lograr lo que nos proponemos, qué obstáculos tenemos que vencer.

b) Ejecución

Hacer es un primer momento de ejecución de acuerdo a lo planificado. Implica el desarrollo de la gestión, facilitando la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiantes, padres de familia y otros agentes; así como el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos. Involucra la división del trabajo y de funciones a través

de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre los actores y su entorno.

c) Evaluación y monitoreo

Verificar, esta etapa nos permite asegurar que la ejecución responda a la programación, además nos da la posibilidad de revisar el esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó para el logro de los objetivos y metas trazadas en las diferentes áreas consideradas en la planificación. También podremos introducir reajustes a la programación y a la asignación de recursos.

Con esta evaluación, se podrá identificar aquellos aspectos que son importantes mantener y aquellos que requieren un mejoramiento para el logro de los objetivos institucionales.

Actuar, implica un segundo momento de ejecución del proceso de gestión, pero considerando los resultados de la evaluación y considerando los reajustes necesarios durante el proceso para la consecución de las metas.

1.3.2. Desempeño laboral docente

1.3.2.1. Teorías

Teoría de la evaluación del desempeño docente

Valdés (citado por Gómez, 2011) sostiene que la “evaluación de desempeño, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos, colegas, y representantes de las instituciones de la comunidad.” (párr.10)

Valdés propone los modelos “centrado en los resultados obtenidos, evalúa el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus estudiantes. Para evaluar a los maestros, el criterio a usar es, poner la atención no en lo que este hace, sino mirar lo que acontece a los estudiantes como consecuencia de lo que el profesor hace. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula; propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los estudiantes.” y “modelo de la práctica reflexiva; se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción. Este modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos.” (párr. 12-14).

Añade, que la evaluación docente “puede ser diseñada para cumplir uno de varios fines posibles, como mejorar la enseñanza, el control administrativo y el pago por mérito. No obstante, señaló que la experiencia indica que un sistema de evaluación docente orientado a incrementar el desarrollo profesional del maestro es el que permite mejorar la enseñanza y sus resultados, así como incrementar la responsabilidad en el ejercicio de su rol.” (párr. 15).

También precisa que “diseñar un sistema de evaluación del desempeño docente, que esté centrado en su desarrollo profesional, y estimule su compromiso con la escuela y sus resultados educativos. La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.” (párr. 16).

1.3.2.2. Definición

Según el Ministerio de Educación (2012), es aquel quehacer complejo, cuyo ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto dentro de una dinámica relacional con los estudiantes y con sus pares para mediar el aprendizaje con éxito. Según Chiavenato, I. (2009) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Para el Ministerio de Educación (2017), desempeño laboral docente es el conjunto de acciones que realiza el docente, tanto para proveer de educación de calidad al estudiante, es decir, de oportunidades de aprendizaje, como de contribuir desde diferentes desempeños a que estos aprendizajes se logren, llámese clima laboral, elaboración de materiales o contribución con la gestión.

1.3.2.3. Dimensiones

Según el Ministerio de Educación (2018) las dimensiones para esta variable son:

a) Involucramiento activo del estudiante en la clase

Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

b) Promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

c) Evaluación del progreso de los aprendizajes

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificados.

d) Propicia un ambiente de respeto y proximidad

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

e) Regulación positiva del comportamiento estudiantil

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y que permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos. Es decir, se anula la posibilidad de la represión de la actividad excesiva de los estudiantes. Más bien se apuesta por una canalización de esa energía hacia un conducto sano y responsable, en coherencia con los propósitos de la educación peruana.

f) Planificación del currículo

Álvarez (2006) refiere que la planificación curricular es el proceso de previsión, realización y control de las diversas actividades involucradas que intervienen en un hecho, fenómeno o proceso determinado. La planificación debe ser entendida como un proceso encaminado a la consecución de unos resultados determinados con anterioridad, partiendo de unas necesidades y ajustándose a los medios disponibles. Así se entiende el que no exista una

definición única. Esta dimensión resulta importante, pues moldea al ser humano que se pretende en cuanto a su formación y productividad para su sociedad, respondiendo a los procesos de carácter sistémico que se sigue en la planificación y aplicación del currículo (Posner, 2003).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Existe relación entre procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

a) ¿Existe relación entre la dimensión planificación de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018?

b) ¿Existe relación entre la dimensión ejecución de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018?

c) ¿Existe relación entre la dimensión evaluación y monitoreo de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018?

1.5. Justificación

Esta investigación se justifica en los términos siguientes:

Es conveniente, porque responde de manera directa al problema de investigación que se ha descrito, tanto, procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente.

Respecto de su relevancia social, esta investigación será de provecho a otros investigadores, quienes asumirán los resultados como antecedentes de sus estudios, docentes que accedan a los

resultados, porque conocerán su desempeño desde otra perspectiva con el fin de mejorar la situación.

En lo práctico, se contribuirá con develar el comportamiento de cada variable y a nivel de dimensiones, asimismo, se pretende mostrar si existe o no relación significativa entre ellas, factor que permitirá incrementar el bagaje de estrategias de mejora.

En cuanto a su valor teórico, esta investigación permite la actualización y validez de información teórica que brinda soporte al estudio, además que se sabrá el comportamiento de las variables, tanto de modo individual como juntas.

En lo metodológico se contribuirá con los procedimientos y métodos utilizados para la recolección y tratamiento de los datos, además, se contribuirá con el instrumento que permitirá recoger datos acerca de las variables.

1.6. Hipótesis

1.6.1. General

Existe relación entre procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

1.6.2. Específicas

- a) Existe relación entre la dimensión planificación de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.
- b) Existe relación entre la dimensión ejecución de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.
- c) Existe relación entre la dimensión evaluación y monitoreo de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar si existe relación entre procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

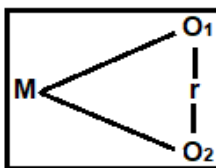
1.7.2. Específicos

- a) Determinar si existe relación entre la dimensión planificación de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.
- b) Determinar si existe relación entre la dimensión ejecución de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.
- c) Determinar si existe relación entre la dimensión evaluación y monitoreo de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño planteado que correspondió a la investigación fue descriptivo correlacional transeccional, porque no se aplicó estímulo alguno para cambiar el comportamiento de alguna variable; además, es decir, se representó la situación de ambas variables tal como se presentaba; además, se pretendió explicar el comportamiento de la variable procesos de gestión educativa en función del comportamiento de la variable desempeño laboral docente. El esquema referido por Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) fue el siguiente:



Donde:

M = Muestra.

O₁ = Observación de la variable 1: Procesos de gestión educativa

r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio.

O₂ = Observación de la variable 2: Desempeño laboral docente.

2.2. Identificación de variables

V 1: Procesos de gestión educativa

Planificación

Ejecución

Evaluación y monitoreo

V 2: Desempeño laboral docente

Involucramiento activo del estudiante en la clase

Promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

Evaluación del progreso de los aprendizajes

Propicia un ambiente de respeto y proximidad

Regulación positiva del comportamiento estudiantil

Planificación del currículo

2.2.1. Operacionalización de variables

Procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Niveles y rangos	Escala de medición
Procesos de gestión educativa	Los procesos de la gestión dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a “conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa” (Amarante, 2000: 11).	Esta variable se operacionaliza en 3 dimensiones y 25 reactivos.	Planificación	Conoce los documentos de gestión institucional.	1	Sí	Bueno
				Conoce los documentos de gestión pedagógica.	2	Regularmente/ En proceso	
				Participa en la elaboración de documentos de gestión institucional.	3	No	Regular
				Participa en la elaboración de documentos de gestión pedagógica.	4		Malo
				Se socializa los proyectos de innovación.	5		
				Se forma equipos para el plan anual de trabajo.	6		
				Se forma equipos de monitoreo.	7		
				Se forma comisiones de trabajo.	8		
				Se elabora plan de conservación y mantenimiento del local escolar.	9		
				Se socializa el plan de acción de las comisiones de trabajo.	10		
				Se prevé las metas de atención: alumnos.	11		

Ejecución	Se realiza actividades extracurriculares	12	Bueno
	Se evidencia el desarrollo de los proyectos de innovación o productivos.		
	Se desarrolla el año lectivo según planificado.	13	
	Se desarrolla el acompañamiento de actividades PAT.	14	Malo
	Desarrollan las comisiones de trabajo su labor con normalidad.	15	
	Se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje con normalidad.	16	
	Se dispone de recursos MINEDU oportunamente.	17	
	Se dispone de mobiliario y equipamiento.	18	
	Se realiza acciones de conservación e higiene de infraestructura.	19	
		20	
Evaluación y monitoreo	Se evalúa los documentos de gestión institucional.	21	Bueno
	Se evalúa los documentos de gestión pedagógica.	22	Regular

				Se evalúa el trabajo de comisiones.	23		
				Se evalúa el proceso de enseñanza aprendizaje.	24		Malo
				Se evalúa el Informe de Gestión Anual	25		
Desempeño laboral docente	Según el Ministerio de Educación (2012), es aquel quehacer complejo, cuyo ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto dentro de una dinámica relacional con los estudiantes y con sus pares para mediar el aprendizaje con éxito.	Esta variable se operacionaliza en 6 dimensiones y 33 reactivos.	Involucramiento activo del estudiante en la clase	Ofrece oportunidades de participación.	1	De acuerdo	Bueno
				Promueve el interés de los estudiantes.	2	Regular acuerdo	
				Involucra activamente a los estudiantes.	3	En desacuerdo	Regular
				Promueve la comprensión del sentido del aprendizaje.	4		Malo
			Promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Estimula el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	5		Bueno
				Propone actividades de interpretación.	6		Regular
				Promueve el análisis textual para reflexión.	7		Malo
				Promueve la elaboración de productos creativos	8		
			Evaluación del progreso de los aprendizajes	Monitorea el proceso de aprendizaje.	9		Bueno
				Retroalimenta la clase.	10		
				Conoce el tema.	11		
				Usa pedagógicamente el error.	12		Regular
				Aprovecha el error como insumo de aprendizaje.	13		Malo

Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Respetar a los estudiantes.	14	Bueno
	Transmite cordialidad y calidez a los estudiantes.	15	Regular
	Es empático con necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	16	
	Interviene oportunamente.	17	Malo
	Incentiva higiene y orden	18	
Regulación positiva del comportamiento estudiantil	Previene y controla el comportamiento.	19	Bueno
	Redirecciona el comportamiento asertivamente.	20	Regular
	Maneja con ecuanimidad el comportamiento negativo.	21	Malo
	Se comunica asertivamente.	22	
	Propicia la comunicación asertiva.	23	
Planificación del currículo	Tiene la Programación curricular anual.	24	Bueno
	Posee la unidad didáctica.	25	Regular
	Tiene las sesiones de aprendizaje visadas.	26	
	Temporaliza la sesión de aprendizaje.	27	
	Planifica la sesión con recursos pedagógicos MINEDU.	28	Malo

Explicita en la planificación curricular la evaluación formativa y/o sumativa.	29
Evidencia en la planificación los materiales y recursos según la sesión.	30
Usa los materiales y recursos educativos según el propósito de la sesión.	31
Utiliza los instrumentos de evaluación pertinentes.	32
Tiene el registro auxiliar de evaluación.	33

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población muestral

La población y muestra estuvo conformada por 44 docentes de la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

El muestreo fue censal puesto que se trabajó la investigación con el total -100%- de los docentes. Hernández et al. (2010), dice: “Sólo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir todos los casos del universo o población”.

Distribución de la población muestral

Condición laboral	Masculino	Femenino	Total	%
Nombrado	11	20	31	70,45
Contratado	5	8	13	29,55
Total	16	28	44	100%

Fuente: Cuadro de horas de la I.E. “El Arenal”, 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta, técnica que permitirá la determinación del instrumento para contactar directamente al sujeto muestral (Chiroque, 2006).

Los instrumentos fueron dos cuestionarios, lo que ayudaron con los indicadores para recoger información, con la finalidad de conocer la relación que existe entre Procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente. Estos instrumentos de recolección de datos fueron validados mediante el juicio de expertos y la confiabilidad, luego de la aplicación de una prueba piloto, mediante el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach, la cual dio como resultado:

Procesos de gestión educativa:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \left(\frac{25}{24} \right) \cdot \left(1 - \frac{15.82}{76.84} \right)$$

$$\alpha = 0.819$$

Desempeño laboral docente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$
$$\alpha = \left(\frac{33}{32} \right) \cdot \left(1 - \frac{22.25}{104.90} \right)$$

$$\alpha = 0.821$$

La descripción técnica de los instrumentos es:

Procesos de gestión educativa:	25 reactivos
Dimensión: Planificación	11 reactivos
Dimensión: Ejecución	9 reactivos
Dimensión: Evaluación y monitoreo	5 reactivos
Desempeño laboral docente:	33 reactivos
Dimensión: Involucramiento activo del estudiante en la clase	4 reactivos
Dimensión: Promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	4 reactivos
Dimensión: Evaluación del progreso de los Aprendizajes	5 reactivos
Dimensión: Propicia un ambiente de respeto y Proximidad	5 reactivos
Dimensión: Regulación positiva del comportamiento Estudiantil	5 reactivos
Dimensión: Planificación del currículo	10 reactivos

2.5. Métodos de análisis de datos

El método fue cuantitativo, porque los datos recolectados se codificaron, cuantificándose para su procesamiento (Barreto, 2006).

Para el procesamiento se empleó el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) en la versión 25.0; además, en coherencia con Barreto (2006), se realizó los siguientes procedimientos:

- Elaboración de base de datos.

- Tablas de distribución de frecuencias unidimensionales y de contingencia o cruzadas, para evidenciar la relación de las variables en las intersecciones.
- Se realizó la prueba de hipótesis R de Pearson; si bien se ha trabajado con toda la población, esta prueba se aplicó para corroborar el resultado obtenido a través del procesamiento estadístico descriptivo.

Escala de valoración Correlación de Pearson

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

2.6. Aspectos éticos

Por cuestiones éticas no se mencionarán los nombres de los docentes que han de constituir las unidades de análisis de la investigación. Dicha información es de privacidad del investigador, además, será necesario elaborar los documentos de consentimiento informado al director de la Institución educativa y docentes, donde debe autorizar el conocimiento del trabajo investigativo como: los objetivos de estudio, el uso que se hará de los datos que proporcionen, la forma en la que se difundirán los resultados y las características necesarias para que ellos participen y tomen decisiones informadas al acceder o no a participar en el estudio y declaren por escrito de manera explícita su consentimiento de participar, si no se recibe ninguna respuesta, se dará por aceptada la toma de encuestas a dichos docentes.

Asimismo, antes de la administración de la encuesta, se informará que podrían cambiar de opinión a decir que la investigación no concuerda con sus intereses y preferencias y retirarse voluntariamente. Del mismo modo, se hará alusión a los encuestados que al término del proceso investigativo se informará sobre los resultados de la investigación.

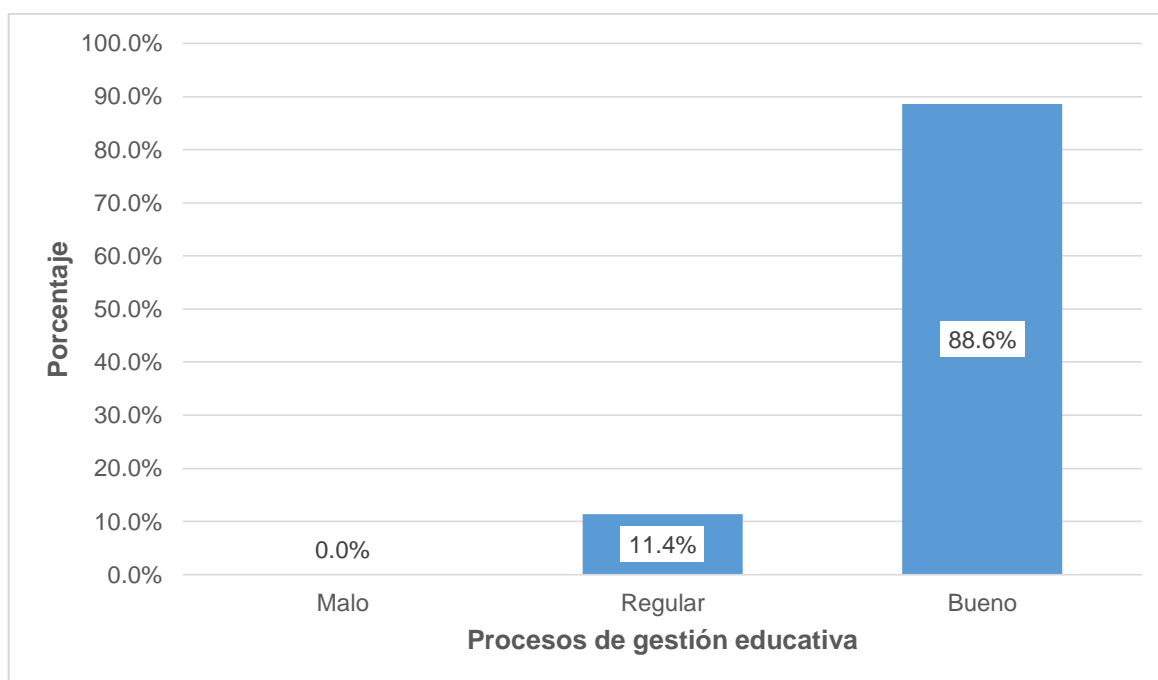
III. RESULTADOS

Tabla 1. Distribución de frecuencias: Procesos de gestión educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	0	0%	0	0
	Regular	5	11,4%	11,4	11,4
	Bueno	39	88,6%	88,6	100,0
	Total	44	100,0%	100,0	

Fuente: Base de datos.

Figura 1. Procesos de gestión educativa



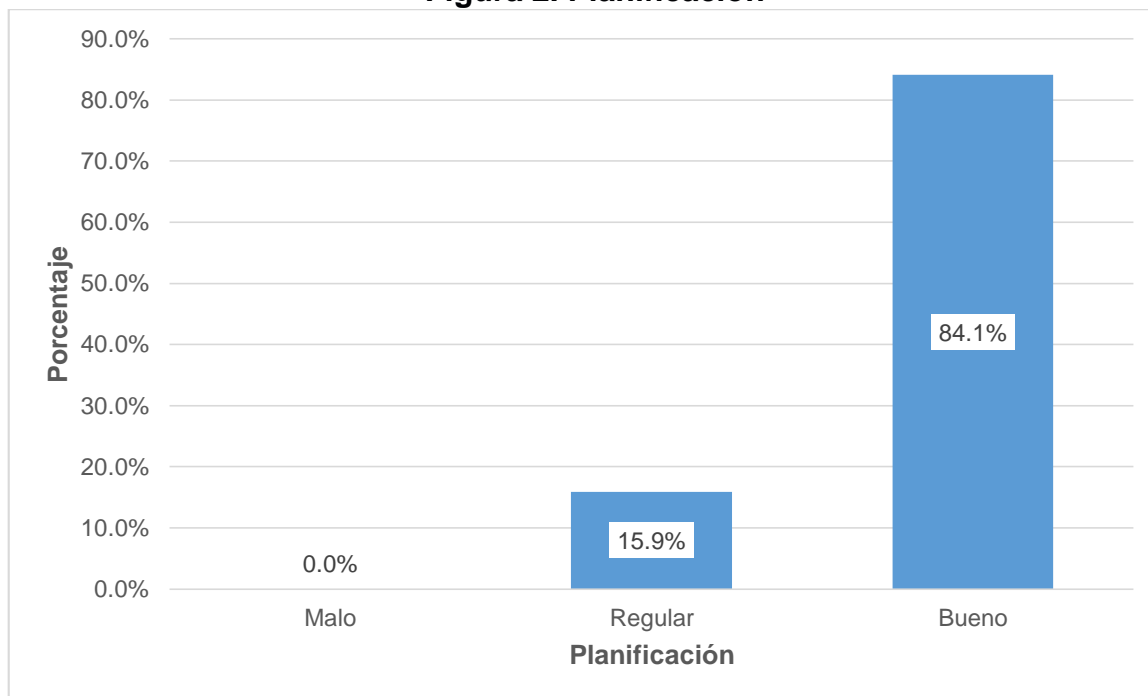
Interpretación: La tabla y su figura muestran que, del total de la muestra, el 88.6% percibe los procesos de gestión educativa en el nivel Bueno, mientras que 11.4% los percibe en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Tabla 2. Distribución de frecuencias: Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	0	0%	0	0
	Regular	7	15,9%	15,9	15,9
	Bueno	37	84,1%	84,1	100,0
	Total	44	100,0%	100,0	

Fuente: Base de datos.

Figura 2. Planificación



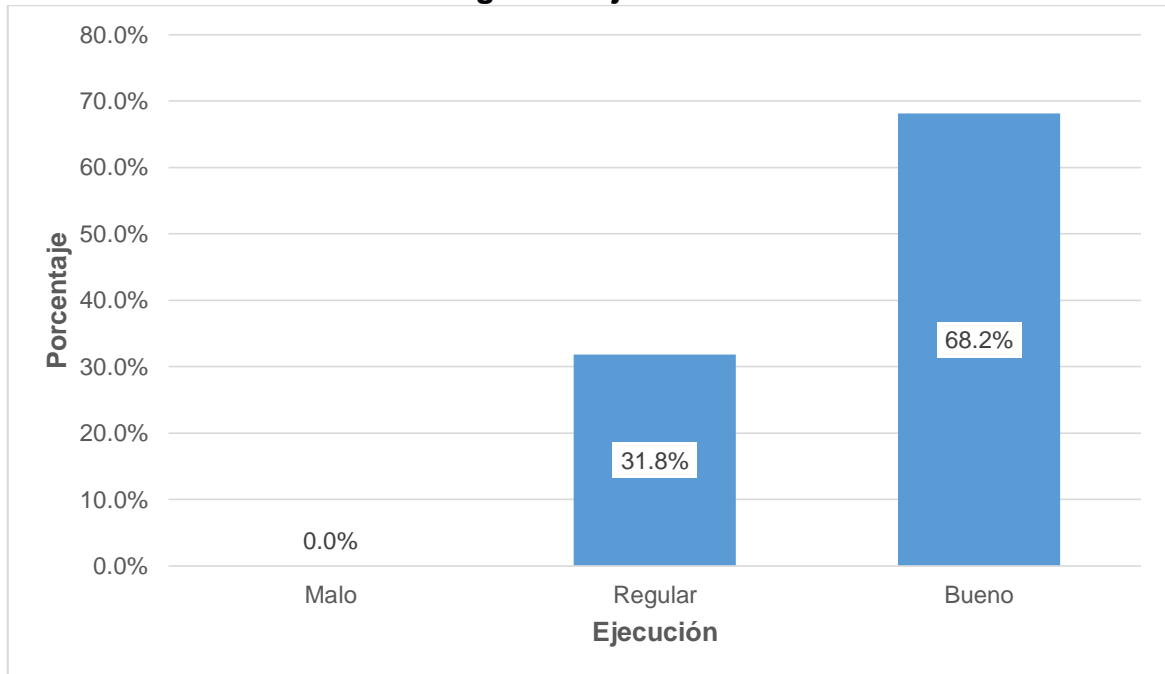
Interpretación: La tabla y su figura muestran que, del total de la muestra, el 84.1% percibe el proceso de Planificación en el nivel Bueno, mientras que el 15.9% lo percibe en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Tabla 3. Distribución de frecuencias: Ejecución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	0	0%	0	0
	Regular	14	31,8%	31,8	31,8
	Bueno	30	68,2%	68,2	100,0
	Total	44	100,0%	100,0	

Fuente: Base de datos.

Figura 3. Ejecución



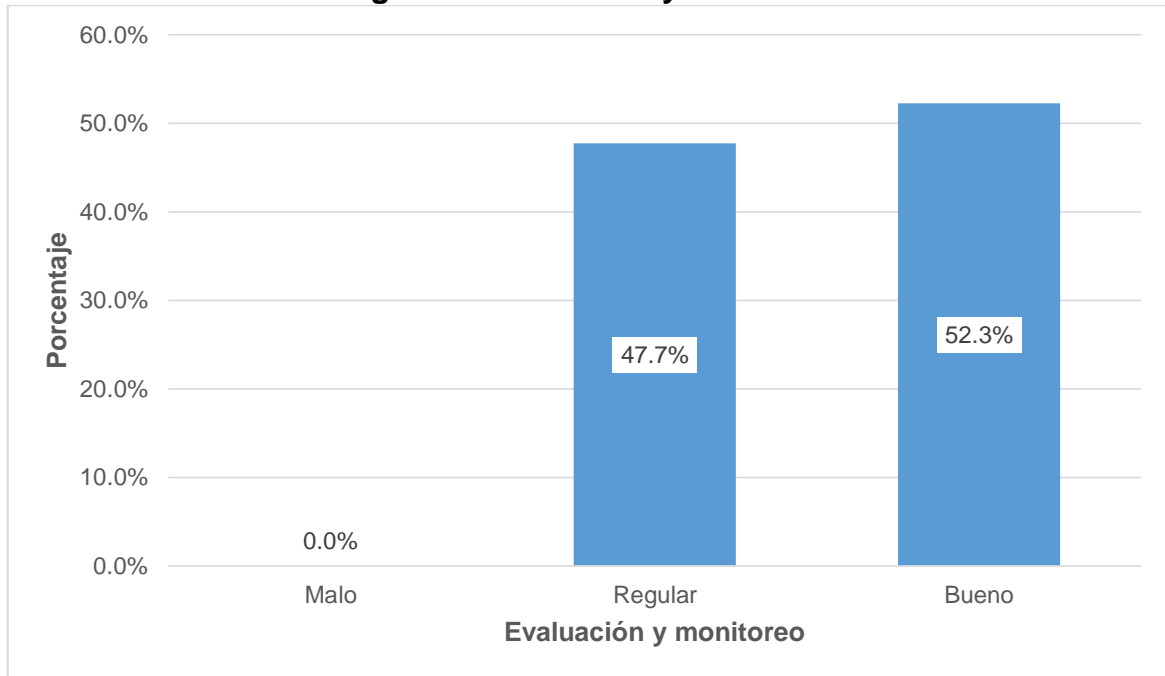
Interpretación: La tabla y su figura muestran que, del total de la muestra, el 68.2% percibe el proceso de Ejecución en el nivel Bueno, mientras que el 31.8% lo percibe en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Tabla 4. Distribución de frecuencias: Evaluación y monitoreo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	0	0%	0	0
	Regular	21	47,7%	47,7	47,7
	Bueno	23	52,3%	52,3	100,0
	Total	44	100,0%	100,0	

Fuente: Base de datos.

Figura 4. Evaluación y monitoreo



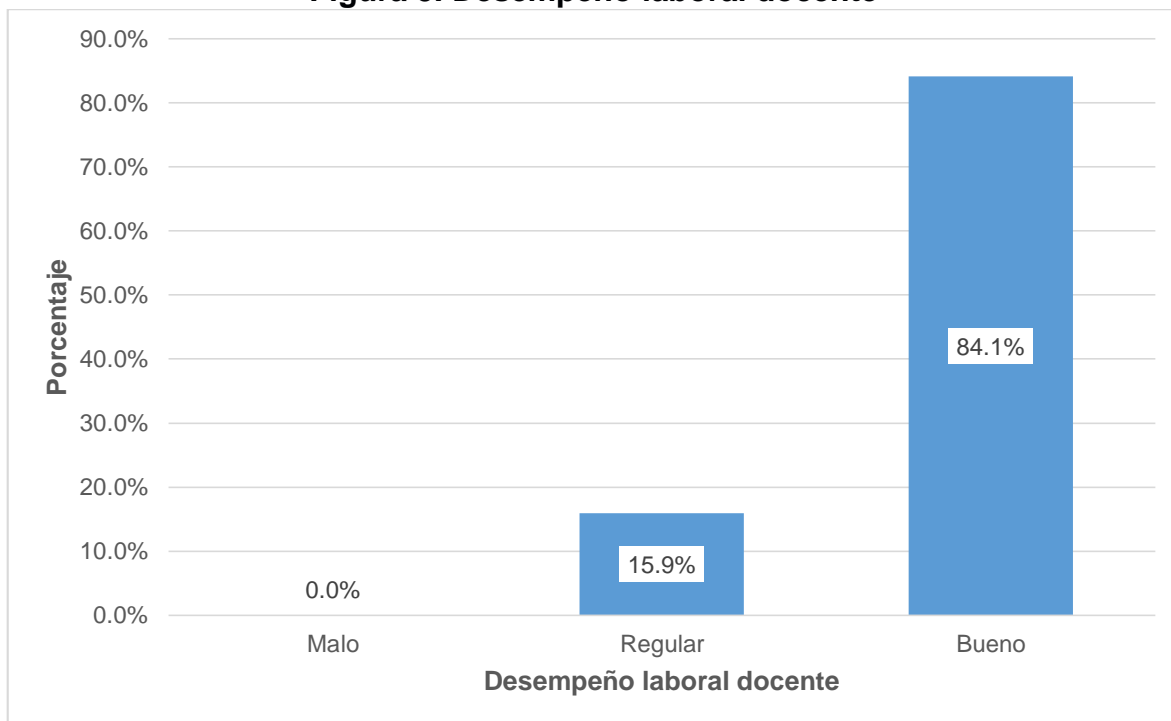
Interpretación: La tabla y su figura muestran que, del total de la muestra, el 52.3% percibe el proceso de Evaluación y monitoreo en el nivel Bueno, mientras que el 47.7% lo percibe en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Tabla 5. Distribución de frecuencias: Desempeño laboral docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	0	0%	0	0
	Regular	7	15,9%	15,9	15,9
	Bueno	37	84,1%	84,1	100,0
	Total	44	100,0%	100,0	

Fuente: Base de datos.

Figura 5. Desempeño laboral docente



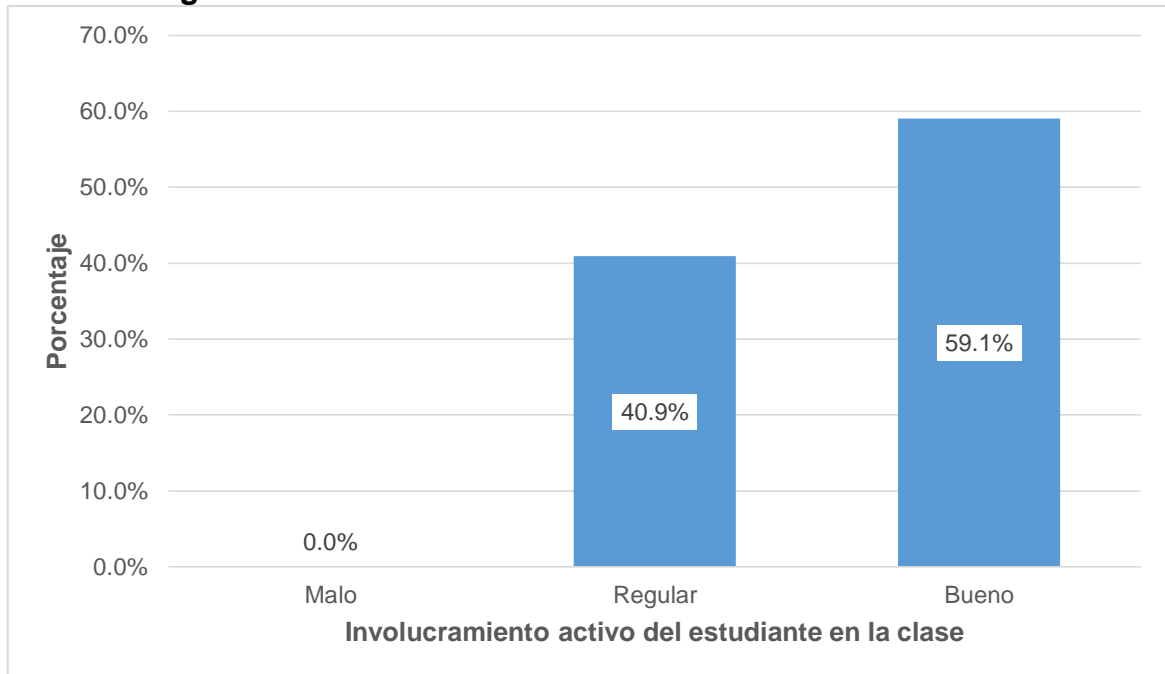
Interpretación: La tabla y su figura muestran que, del total de la muestra, el 84.1% percibe el Desempeño laboral docente en el nivel Bueno, mientras que el 15.9% lo percibe en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Tabla 6. Distribución de frecuencias: Involucramiento activo del estudiante en la clase

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	0	0%	0	0
	Regular	18	40,9%	40,9	40,9
	Bueno	26	59,1%	59,1	100,0
	Total	44	100,0%	100,0	

Fuente: Base de datos.

Figura 6. Involucramiento activo del estudiante en la clase



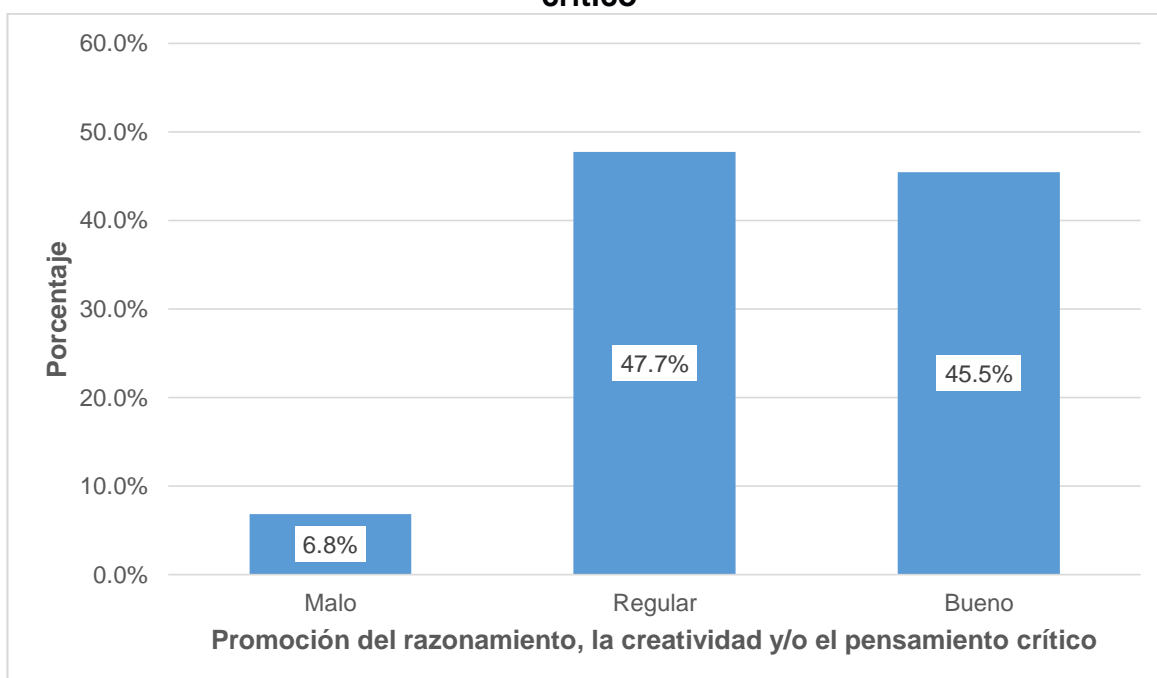
Interpretación: La tabla y su figura muestran que, del total de la muestra, el 59.1% percibe la dimensión Involucramiento activo del estudiante en el nivel Bueno, mientras que el 40.9% lo percibe en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Tabla 7. Distribución de frecuencias: Promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	6,8%	6,8	6,8
	Regular	21	47,7%	47,7	54,5
	Bueno	20	45,5%	45,5	100,0
	Total	44	100,0%	100,0	

Fuente: Base de datos.

Figura 7. Promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico



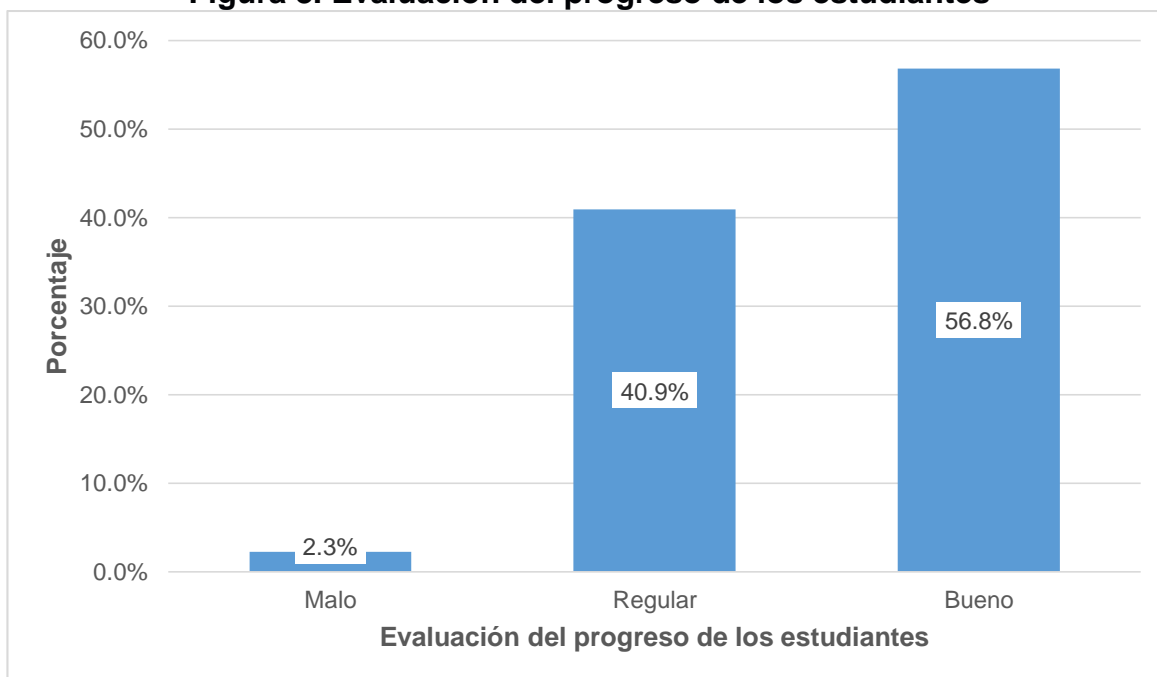
Interpretación: La tabla y su figura muestran que, del total de la muestra, el 47.7% percibe la dimensión Promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en el nivel Regular, mientras que el 45.5% la percibe en el nivel Bueno y 6.8% en el nivel Malo, en la sede de estudio.

Tabla 8. Distribución de frecuencias: Evaluación del progreso de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	2,3%	2,3	2,3
	Regular	18	40,9%	40,9	43,2
	Bueno	25	56,8%	56,8	100,0
	Total	44	100,0%	100,0	

Fuente: Base de datos.

Figura 8. Evaluación del progreso de los estudiantes



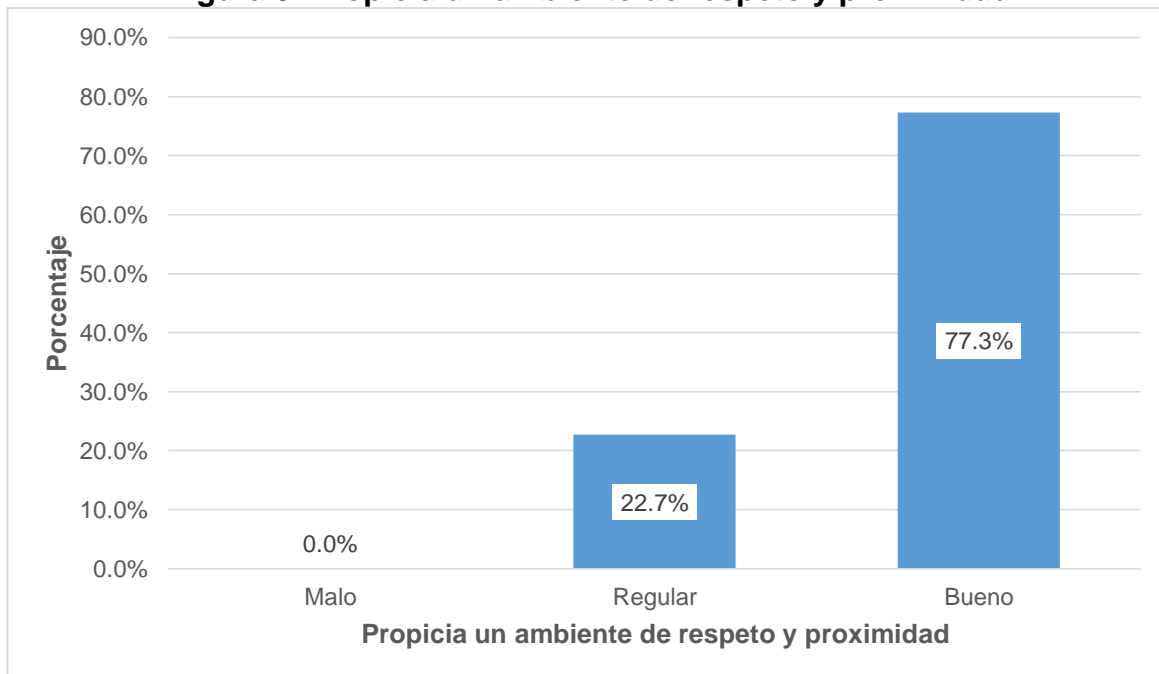
Interpretación: La tabla y su figura muestran que, del total de la muestra, el 56.8% percibe la dimensión Evaluación del progreso de los estudiantes en el nivel Bueno, mientras que el 40.9% la percibe en el nivel Regular y 2.3% en el nivel Malo, en la sede de estudio.

Tabla 9. Distribución de frecuencias: Propicia un ambiente de respeto y proximidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	0	0%	0	0
	Regular	10	22,7%	22,7	22,7
	Bueno	34	77,3%	77,3	100,0
	Total	44	100,0%	100,0	

Fuente: Base de datos.

Figura 9. Propicia un ambiente de respeto y proximidad



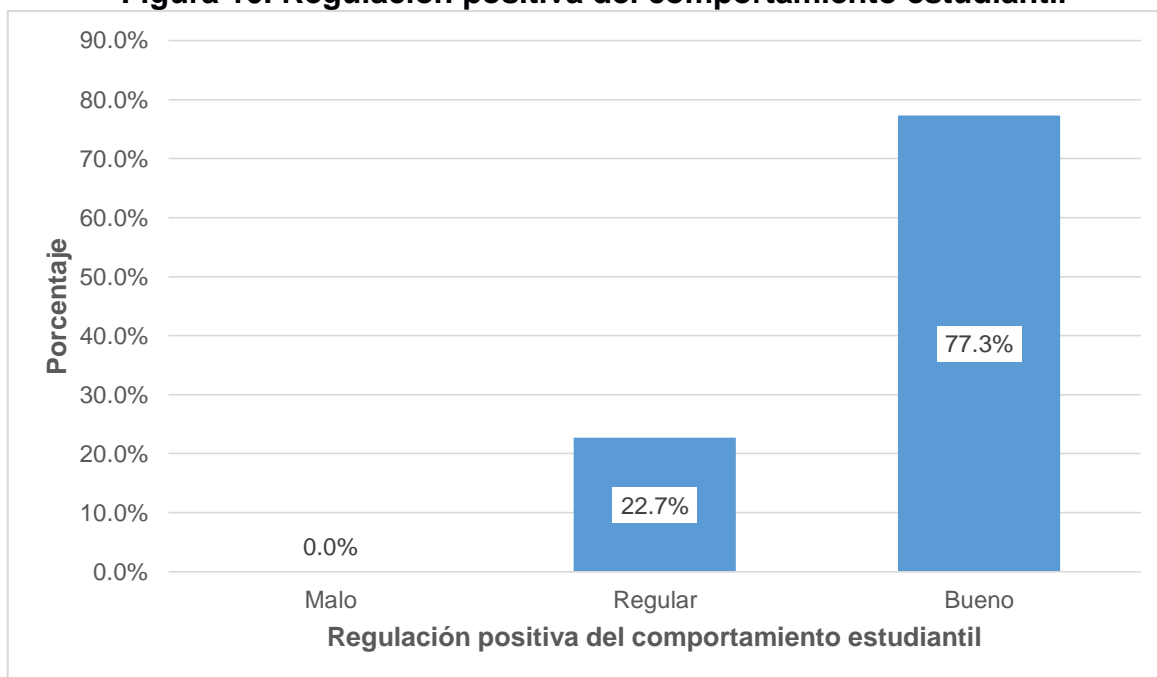
Interpretación: La tabla y su figura muestran que, del total de la muestra, el 77.3% percibe la dimensión Propicia un ambiente de respeto y proximidad en el nivel Bueno, mientras que el 22.7% la percibe en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Tabla 10. Distribución de frecuencias: Regulación positiva del comportamiento estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	0	0%	0	0
	Regular	10	22,7%	22,7	22,7
	Bueno	34	77,3%	77,3	100,0
	Total	44	100,0%	100,0	

Fuente: Base de datos.

Figura 10. Regulación positiva del comportamiento estudiantil



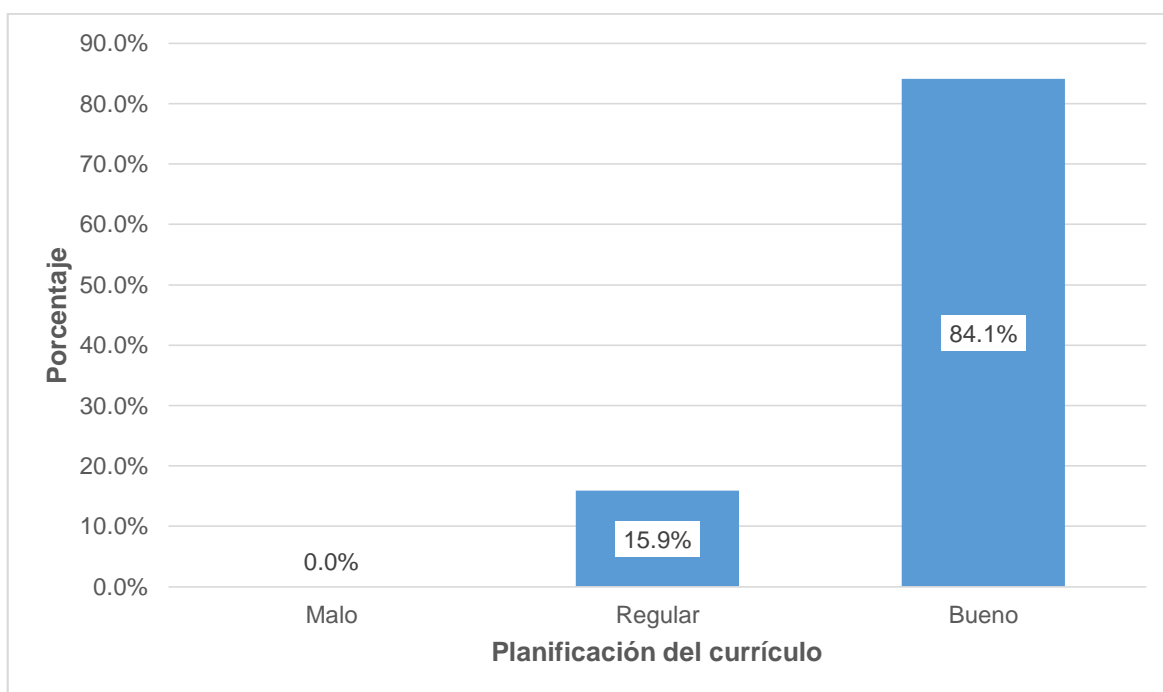
Interpretación: La tabla y su figura muestran que, del total de la muestra, el 77.3% percibe la dimensión Regulación positiva del comportamiento estudiantil en el nivel Bueno, mientras que el 22.7% la percibe en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Tabla 11. Distribución de frecuencias: Planificación del currículo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	0	0%	0	0
	Regular	7	15,9%	15,9	15,9
	Bueno	37	84,1%	84,1	100,0
	Total	44	100,0%	100,0	

Fuente: Base de datos.

Figura 11. Planificación del currículo



Interpretación: La tabla y su figura muestran que, del total de la muestra, el 84.1% percibe la dimensión Planificación del currículo en el nivel Bueno, mientras que el 15.9% la percibe en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Prueba de hipótesis

Contrastación de hipótesis general:

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho: No existe relación entre procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

Ha: Existe relación entre procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

b) Nivel de significancia

$p < 0,05 \Rightarrow$, por ser una hipótesis de dos colas el $\alpha = 0,025$

c) Elección de la prueba

Tabla N° 12. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Procesos de gestión educativa	,157	44	,008	,928	44	,009
Desempeño laboral docente	,098	44	,200	,940	44	,024

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad aplicada denota que la variable Desempeño laboral docente posee una distribución normal, a diferencia de la variable Procesos de gestión, la prueba estadística a aplicar será el estadístico de correlación de Pearson.

d) Aplicación de la prueba

Tabla N° 13. Correlaciones

		Procesos de gestión educativa	Desempeño laboral docente
Procesos de gestión educativa	Correlación de Pearson	1	,013
	Sig. (bilateral)		,931
	N	44	44
Desempeño laboral docente	Correlación de Pearson	,013	1
	Sig. (bilateral)	,931	
	N	44	44

e) Toma de decisiones

Tras la aplicación del estadístico de correlación de Pearson se obtuvo una significancia de $0.931 > 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula. Es decir, no existe relación entre procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

Contrastación de hipótesis específica 1:

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho₁: No existe relación entre la dimensión planificación de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

Ha₁: Existe relación entre la dimensión planificación de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

b) Nivel de significancia

$p < 0,05 \Rightarrow$, por ser una hipótesis de dos colas el $\alpha = 0,025$

c) Elección de la prueba

Tabla Nº 14. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,200	44	,000	,895	44	,001
Desempeño laboral docente	,098	44	,200*	,940	44	,024

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad aplicada denota que la variable Desempeño laboral docente posee una distribución normal, a diferencia de la dimensión Planificación, la prueba estadística a aplicar será el estadístico de correlación de Pearson.

d) Aplicación de la prueba

Tabla 15. Correlaciones

		Desempeño laboral docente	Planificación
Desempeño laboral docente	Pearson Correlation	1	-,036
	Sig. (2-tailed)		,817
	N	44	44
Planificación	Pearson Correlation	-,036	1
	Sig. (2-tailed)	,817	
	N	44	44

e) Toma de decisiones

Tras la aplicación del estadístico de correlación de Pearson se obtuvo una significancia de $0.817 > 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula. En tal sentido, no existe relación entre la dimensión planificación de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

Contrastación de hipótesis específica 2:

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho₂: No existe relación entre la dimensión ejecución de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

Ha₂: Existe relación entre la dimensión ejecución de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

b) Nivel de significancia

$p < 0,05 \Rightarrow$, por ser una hipótesis de dos colas el $\alpha = 0,025$

c) Elección de la prueba

Tabla Nº 16. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ejecución	,131	44	,056	,960	44	,135
Desempeño laboral docente	,098	44	,200*	,940	44	,024

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad aplicada denota que la variable Desempeño laboral docente posee una distribución normal, a diferencia de la dimensión Ejecución, la prueba estadística a aplicar será el estadístico de correlación de Pearson.

d) Aplicación de la prueba

Tabla 17. Correlaciones

		Desempeño laboral docente	Ejecución
Desempeño laboral docente	Pearson Correlation	1	,104
	Sig. (2-tailed)		,503
	N	44	44
Ejecución	Pearson Correlation	,104	1
	Sig. (2-tailed)	,503	
	N	44	44

e) Toma de decisiones

Tras la aplicación del estadístico de correlación de Pearson se obtuvo una significancia de $0.503 > 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula. Es decir, no existe relación entre la dimensión ejecución de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

Contrastación de hipótesis específica 3:

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho₃: No existe relación entre la dimensión evaluación y monitoreo de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

Ha₃: Existe relación entre la dimensión evaluación y monitoreo de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

b) Nivel de significancia

$p < 0,05 \Rightarrow$, por ser una hipótesis de dos colas el $\alpha = 0,025$

c) Elección de la prueba

Tabla Nº 18. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Evaluación y monitoreo	,211	44	,000	,852	44	,000
Desempeño laboral docente	,098	44	,200	,940	44	,024

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad aplicada denota que la variable Desempeño laboral docente posee una distribución normal, a diferencia de la dimensión Evaluación y monitoreo, la prueba estadística a aplicar será el estadístico de correlación de Pearson.

d) Aplicación de la prueba

Tabla 19. Correlaciones

		Desempeño laboral docente	Evaluación y monitoreo
Desempeño laboral docente	Pearson Correlation	1	-,022
	Sig. (2-tailed)		,888
	N	44	44
Evaluación y monitoreo	Pearson Correlation	-,022	1
	Sig. (2-tailed)	,888	
	N	44	44

e) Toma de decisiones

Tras la aplicación del estadístico de correlación de Pearson se obtuvo una significancia de $0.888 > 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula. En tal sentido, no existe relación entre la dimensión evaluación y monitoreo de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Considerando que el problema de investigación se expresó a través de la pregunta de cuál es la relación que existe entre las variables, procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente, habida cuenta que ambos aspectos son esenciales en la formación del estudiante más allá del rol mediato o inmediato que, de manera efectiva, desempeñen quienes son protagonistas ejecutivos de, por un lado, la gestión, y por el otro, el desempeño de los docentes.

La tabla 1, que corresponde a los resultados de la variable procesos de gestión educativa evidencia que las unidades muestrales consideran que están en un nivel bueno el desarrollo de los procesos de gestión educativa, de manera mayoritaria, lo que permite colegir que existen, en la institución educativa una serie de procesos propios del personal directivo en cuanto a su desarrollo que se llevan a cabo de manera ejemplar lo cual es captado por el personal docente, quienes manifiestan su conformidad con esta realidad.

Este resultado tiene relación con el que halló Sosa (2017), quien concluyó que la gestión y el desempeño del docente están relacionados, en todo caso, si existe una buena gestión, y los procesos son parte de ella, el desenvolvimiento del docente en su trabajo pedagógico será el apropiado, sin embargo, puede existir el hecho que aspectos de índole personal en el estilo y manera en que el profesional de la educación ejerza su función y que impedirían un desempeño eficiente y eficaz.

Las tablas 2 a la 4, que corresponden a los procesos de planificación, ejecución y evaluación y monitoreo, respectivamente, también están en un nivel bueno, es decir, son de conformidad en la percepción de los docentes de la sede de estudio, lo que refiere la competencia del cuerpo directivo en la gestión de los procesos.

Así, Gray (1979) enfatiza en la importancia del manejo humano del personal y de la socialización, simultáneamente, como estrategias natural e importante en el logro de objetivos de trabajo, a la par que Valdés (citado por Gómez, 2011), quien sostiene la necesidad de una evaluación formativa, es decir, para la mejora continua, eliminando rotundamente el criterio de punición.

La tabla 5, que corresponde al desempeño laboral docente, evidencia un desempeño laboral docente en un nivel bueno, y la gestión de procesos se concreta

de manera conforme, esto permite inferir que el desempeño en sí depende de la persona en sí, desde el proceso de planificación de la clase hasta la ejecución de la misma y lo que esto conlleva en términos de habilitación de recursos y gestión del tiempo de clase.

Este resultado se diferencia del que obtuvo Bolívar (2016), quien halló dificultades en el desempeño docente, más bien relacionadas con el desconocimiento de normativa y de procesos de contextualización de la clase. Considerando que esta investigación tomó como base evaluativa de esta variable el manejo de las rúbricas de reciente propuesta por el Ministerio de Educación (2018), es posible que, pese a no estar los docentes empoderados de ello, se hayan desempeñado en un nivel bueno, incluso superando la posibilidad que quien haya aplicado estas no esté preparado para el manejo de este instrumento.

Las tablas 6 a la 11 corroboran que las dimensiones -involucramiento activo del estudiante, evaluación del progreso de los estudiantes, propicia un ambiente de respeto y proximidad, regulación positiva del comportamiento estudiantil y planificación del currículo- de esta variable también están en un nivel bueno, con excepción de la dimensión promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, es decir, que, en sus diferentes aspectos, el desempeño docente requiere de mejoras las que deben implementarse como políticas de trabajo institucional con fines de mejora del servicio educativo, pero en esta última dimensión es vital impulsar acciones que permitan el logro en buen nivel de este desempeño, ya que es lo que el docente comunica de primera intención, al margen del área curricular, a los estudiantes.

La comprobación de los resultados mediante la prueba r de Pearson, confirman la muy baja relación entre estas variables, redundando en la ausencia de significatividad, pues los resultados que se observan en la tabla 13, respecto de las pruebas de hipótesis, evidencian un resultado de la significatividad de la prueba de hipótesis general de 0.931, mientras que de las hipótesis específicas, que comprueban las relaciones entre las dimensiones planificación, ejecución y evaluación y monitoreo, con la variable desempeño laboral docente se obtuvo 0.817, 0.503 y 0.888, respectivamente, denotando la diferencia de comportamiento de las variables en estudio, con la correspondiente ausencia de relación.

En relación opuesta a este resultado, Yábar (2013) concluyó que la práctica docente se encuentra directamente vinculada a la gestión, lo que debe materializarse siempre que los postulados que se consideran en esta discusión se concreten efectivamente en las diferentes instituciones educativas, de modo que haya un correlato entre las variables que se han abordado en esta investigación.

V. CONCLUSIONES

- Primero. No existe relación significativa entre la variable procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018, pues, tal como se evidencia en la tabla 13, la sig.= 0.931.
- Segundo. No existe relación entre la dimensión planificación de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018, pues, tal como se evidencia en la tabla 15, la sig.= 0.817.
- Tercero. No existe relación entre la dimensión ejecución de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018, pues, tal como se evidencia en la tabla 17, la sig.= 0.503.
- Cuarto. No existe relación entre la dimensión evaluación y monitoreo de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018, pues, tal como se evidencia en la tabla 19, la sig.= 0.888.
- Quinto. Es evidente que, si bien el desempeño laboral del docente es apropiado o correcto, existen falencias en la asunción de un rol de liderazgo democrático por parte de los Directivos, de modo que se garantice el cumplimiento de los procesos de gestión y que estos sean socializados y participativos.

VI. RECOMENDACIONES

- Primero. A los directivos de la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018, implementar estrategias que viabilicen de manera efectiva la mejora del desempeño docente de modo que exista un vínculo directo con la buena gestión de los procesos de gestión educativa.
- Segundo. A los docentes de la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018, contribuir de manera comprometida con la concreción efectiva de la buena gestión educativa evidenciada en esta investigación, de modo que se manifieste un interés genuino en mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Tercero. A los padres de familia de la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018, contribuir con la formación de los estudiantes, orientándolos en el hogar, de modo que lo realizado por los docentes en el aula se refuerce positivamente.
- Cuarto. A los pobladores y directivos de la comunidad del Barrio el Arenal, contribuir con su compromiso constante y accionar permanente con la buena marcha de la gestión de la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, manteniéndose vigilantes ante cualquier actuación que perjudique los procesos de gestión y el desempeño de los docentes.
- Quinto. A las autoridades de la Unidad de Gestión Institucional de Coronel Portillo, Ucayali, realizar de manera frecuente actualizaciones y monitoreos acerca de los procesos de gestión educativa y de desempeño laboral de los docentes, para garantizar la buena marcha institucional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, C. (2006). *Pedagogía. Un modelo de formación del hombre*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Álvarez, M. (1988). Profesionalizar la gestión escolar. En *Organización y gestión educativa: Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación*, ISSN 1134-0312, Vol. 24, Nº 1, pp. 20-25. Recuperado el 23 de junio de 2018. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet>
- Amarante, A.M. (2000). *Gestión directiva*. 2da. Ed. Argentina.
- Aspajo, E. (2018). Tesis de maestría. *Programa de Acompañamiento docente en el desempeño pedagógico en el área de Comunicación: Nivel secundario de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo, Pucallpa – 2015*. Ucayali: Universidad Nacional de Ucayali.
- Barreto, C. (2006). *Estadística básica. Aplicaciones*. Chimbote: Utex.
- Bidegain, L. (2009). La gestión educativa. En Portal Educando. Recuperado el 2 de julio de 2018. Disponible en: <http://www.educando.edu.do>
- Bolívar, J. (2016). Tesis de maestría. *Desempeño del docente de educación inicial ante la diversidad funcional*. Venezuela: Universidad de Carabobo. Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica de éxito en las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Chiroque, S. (2006). *Análisis y diseño de instrumentos de recolección de datos*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Cometivos, J. (2016). Tesis de maestría. *Formación continua y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “Santa Rosa” de Pucallpa- 2016*. Ucayali: Universidad César Vallejo.
- De Souza, J. (2016). Tesis de maestría. *Planificación curricular y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “Sarita Colonia”, Región Ucayali – 2016*. Ucayali: Universidad César Vallejo.
- Erazo, O. (2013). Tesis de maestría. *Incidencia de la supervisión educativa y acompañamiento pedagógico en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la Escuela Normal Mixta “Matilde Córdova de Suazo” de la ciudad de Trujillo, departamento de Colón*. Honduras: Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán”. Disponible en:

www.cervantesvirtual.com/.../incidencia-de-la-supervision-educativa-y-acompan

- Espejo, R. (2017). Tesis de maestría. *Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón, 2014*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Disponible en: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/725>
- Gómez, J. (2011). Teoría de la evaluación de desempeño docente. En *Portal Teorías conductistas y cognitivas del aprendizaje*. Recuperado el 29 de marzo del 2018. Disponible en: <http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.pe>
- Gray, H. (1979). Teoría de las organizaciones educativas. Recuperado el 19 de julio de 2018. Disponible en: <https://www.mecd.gob.es>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Ministerio de Educación (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.
- Ministerio de Educación (2016). *Planificación escolar. La toma de decisiones informadas*. Recuperado el 1 de julio del 2018. Disponible en: <http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod2y3/modulo2-planificacion-escolar.pdf>
- Ministerio de Educación (2017). *Desempeño del docente*. Recuperado el 14 de junio de 2018. Disponible en: www.minedu.gob.pe
- Ministerio de Educación (2018). *Rúbricas de evaluación docente*. Recuperado el 14 de abril de 2018. Disponible en: <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/rubricas-de-observacion-de-aula>
- Nájar, A. (2017). Los 4 problemas de fondo de la educación en México que la mayor inversión de la historia no puede resolver. En *BBC Mundo*. Recuperado el 29 de mayo de 2018. Disponible en: <http://www.bbc.com>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima: UNESCO-Perú.
- Posner, G. (2003). *Análisis del currículo*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Rentería, L. y Quintero, N. (2009). Tesis de maestría. *Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el Colegio Rafael Uribe de Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana*. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana. Disponible en: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/educacion/tesis30.pdf>
- Rosario, A. (2017). Tesis de maestría. *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra-Lima-2016*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7005/Rosario_fa.pdf?sequence
- Sosa, G. (2017). Tesis de maestría. *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Disponible en: repositorio.uigv.edu.pe/.../T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%2
- Yábar, I. (2013). Tesis de maestría. *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-Cercado*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/yabar_si.pdf
- Yataco, J. (2015). Tesis de maestría. *Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057 "Soberana Orden Militar de Malta" Villa María del Triunfo 2013*. Lima: Universidad César Vallejo. Disponible en: repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7060/Yataco_VJM.pdf?sequence

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables/Dimensiones	Metodología
<p>General ¿Existe relación entre procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018?</p> <p>Específicos ¿Existe relación entre la dimensión planificación de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente? ¿Existe relación entre la dimensión ejecución de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente? ¿Existe relación entre la dimensión evaluación y monitoreo de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente?</p>	<p>General Determinar si existe relación entre procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018.</p> <p>Específicos Determinar si existe relación entre la dimensión planificación de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente. Determinar si existe relación entre la dimensión ejecución de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente. Determinar si existe relación entre la dimensión evaluación y monitoreo de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente.</p>	<p>General Existe relación entre procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018</p> <p>Específicas Existe relación entre la dimensión planificación de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente. Existe relación entre la dimensión ejecución de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente. Existe relación entre la dimensión evaluación y monitoreo de los procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente.</p>	<p>Variable 1: Procesos de gestión educativa - Planificación - Ejecución - Evaluación y monitoreo</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral - Involucramiento activo del estudiante en la clase - Promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico - Evaluación del progreso de los aprendizajes - Propicia un ambiente de respeto y proximidad - Regulación positiva del comportamiento estudiantil - Planificación del currículo</p>	<p>Tipo No experimental</p> <p>Diseño Correlacional</p> <p>Población muestral 44 docentes</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta: Cuestionario</p> <p>Validación y confiabilidad Validación: Juicio de expertos Confiabilidad: Alfa de Cronbach</p> <p>Tratamiento de datos Base de datos Tablas de distribución de frecuencias relativas unidimensionales y bidimensionales Prueba de hipótesis: r de Pearson</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO: PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado docente: Este cuestionario tiene el propósito de recoger información sobre su percepción sobre cómo se desarrollan los procesos de gestión en su Institución Educativa. Es anónimo, por ello le pedimos que responda con honestidad a las afirmaciones propuestas. Escriba una equis (X) debajo de la alternativa que refleje su percepción.

Dimensión: Planificación		Sí	Regularmente/ En proceso	No
1	Usted sabe si la institución educativa cuenta con documentos de gestión institucional: Proyecto Educativo Institucional, Reglamento Interno, Proyecto Curricular Institucional y Plan Anual de Trabajo			
2	Usted sabe si la institución educativa cuenta con Proyecto curricular Institucional			
3	Los documentos de gestión institucional -Proyecto Educativo Institucional, Reglamento Interno, Proyecto Curricular Institucional y Plan Anual de Trabajo- se han elaborado participativamente			
4	El Proyecto curricular Institucional se han elaborado participativamente			
5	Se ha desarrollado o comunicado al personal sobre algunos proyectos de innovación o productivos para este año			
6	Se ha conformado equipos de trabajo para la realización de actividades del PAT			
7	Se ha formado equipos de trabajo para el monitoreo de la ejecución de lo planificado			
8	Se ha conformado las comisiones de trabajo de gestión de recursos, de gestión de riesgos, de actividades, entre otras			
9	Se ha elaborado un plan de conservación e higiene de la infraestructura			
10	Las comisiones de trabajo de gestión de recursos, de gestión de riesgos, de actividades, entre otras, han socializado sus planes de trabajo			
11	Se ha previsto la conservación del número de alumnos y/o incremento para el presente año lectivo			

Dimensión: Ejecución		Sí	Regularmente/ En proceso	No
12	Las actividades extracurriculares previstas en el PAT se desarrollan con normalidad			
13	Se evidencia el desarrollo de los proyectos de innovación o productivos durante este año			
14	El año lectivo se está desarrollando según lo planificado			
15	Los equipos de acompañamiento para la realización de actividades del PAT desarrollan su trabajo de modo efectivo			
16	Las comisiones de trabajo de gestión de recursos, de gestión de riesgos, de actividades, entre otras, desarrollan su trabajo con normalidad			
17	Los procesos de enseñanza aprendizaje se desarrollan con normalidad, según lo planificado			
18	Los recursos educativos brindados por el Ministerio de Educación están disponibles para todo momento			

19	Existe el mobiliario y equipamiento aptos y suficientes en la Institución, según lo previsto			
20	La conservación e higiene de la infraestructura se desarrolla en coherencia con lo previsto			

Dimensión: Evaluación y monitoreo		Sí	Regularmente/ En proceso	No
21	Se evalúa periódicamente los documentos de gestión institucional -Proyecto Educativo Institucional, Reglamento Interno, Proyecto Curricular Institucional y Plan Anual de Trabajo- de manera participativa			
22	Se evalúa periódicamente el Proyecto curricular Institucional de manera participativa			
23	Se evalúa periódicamente el desarrollo del trabajo de las diferentes comisiones			
24	Se evalúa periódicamente el desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje			
25	Se evalúa participativamente el Informe de Gestión Anual			

Muchas gracias.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Estimado directivo: Este cuestionario tiene el propósito de recoger información sobre el desempeño laboral de los docentes de su Institución Educativa. Es anónimo, por ello le pedimos que responda con honestidad a las afirmaciones propuestas. Escriba una equis (X) debajo de la alternativa que refleje su percepción.

Dimensión: Involucramiento activo del estudiante en la clase		De acuerdo	Regular acuerdo	En desacuerdo
1	El docente ofrece oportunidades de participación			
2	El docente evita que los estudiantes estén distraídos o muestren indiferencia, desgano o signos de aburrimiento			
3	El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas			
4	El docente promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden			
Dimensión: Promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico		De acuerdo	Regular acuerdo	En desacuerdo
5	El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico			
6	El docente propone actividades que eviten la copia de información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula			
7	El docente promueve la lectura y análisis de textos de diverso tipo para realizar acciones colectivas de reflexión y evaluación de situaciones			
8	El docente promueve la elaboración de productos creativos: respuestas, trabajos, materiales			
Dimensión: Evaluación del progreso de los aprendizajes		De acuerdo	Regular acuerdo	En desacuerdo
9	El docente monitorea permanentemente los procesos de aprendizaje de los estudiantes			
10	El docente retroalimenta con profundidad la clase en función de preguntas y respuestas para reflexionar			
11	El docente responde pertinente y apropiadamente las preguntas que se le realizan en clase			
12	El docente evita la sanción debido a respuestas equivocadas			
13	El docente aprovecha los errores como oportunidades de aprendizaje			
Dimensión: Propicia un ambiente de respeto y proximidad		De acuerdo	Regular acuerdo	En desacuerdo
14	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas			
15	El docente es cordial con los estudiantes y les transmite calidez			
16	El docente se muestra empático con las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes			
17	El docente interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes			
18	El docente procura que el ambiente de clases esté limpio y organizado para el desarrollo de la clase			

Dimensión: Regulación positiva del comportamiento estudiantil		De acuerdo	Regular acuerdo	En desacuerdo
19	Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente emplea mecanismos positivos			
20	El docente redirige asertivamente el comportamiento impropio de los estudiantes			
21	El docente evita todo tipo de maltrato en el manejo del comportamiento negativo de los escolares			
22	El docente se comunica asertivamente con los estudiantes			
23	El docente propicia la comunicación asertiva entre los estudiantes			
Dimensión: Planificación del currículo		De acuerdo	Regular acuerdo	En desacuerdo
24	El docente tiene su programación curricular anual			
25	El docente tiene su unidad de aprendizaje			
26	El docente tiene sus sesiones de aprendizaje debidamente visadas			
27	El docente temporaliza la sesión de aprendizaje según sus procesos pedagógicos			
28	El/la docente en su planificación curricular incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos, el enfoque del área según las Rutas de Aprendizaje y las Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.			
29	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa			
30	El/la docente en su planificación evidencia los materiales y recursos educativos en relación con el propósito de la sesión			
31	El/la docente en su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación con el propósito de la sesión			
32	El/la docente utiliza instrumentos de evaluación pertinentes			
33	El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación			

Muchas gracias.

Anexo 3. Validez de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL ARENAL", PUCALLPA - 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL ARENAL", PUCALLPA - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				SI	No Regulamentado asignado	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA	PLANIFICACIÓN	Conoce los documentos de gestión institucional	1															
		Conoce los documentos de gestión pedagógica	2															
		Participa en la elaboración de los documentos de gestión institucional	3															
		Participa en la elaboración de los documentos de gestión pedagógica	4															
		Se socializan los proyectos de innovación	5															
		Se forma equipos para el plan anual de trabajo	6															
		Se forma equipos de monitoreo	7															
		Se forma comisiones de trabajo	8															
		Se elabora plan de conservación y mantenimiento del local escolar	9															
		Se socializa el plan de acción de las comisiones de trabajo	10															
ELEGCCIÓN	ELEGCCIÓN	Se prevé las metas de atención: alumnos	11															
		Se realiza actividades extra curriculares	12															
		Se potencia el desarrollo de los proyectos de innovación o productivos	13															
		Se desarrolla el año lectivo según planificado	14															
		Se desarrolla el acompañamiento de actividades PAT	15															
		Desarrollan las comisiones de trabajo su labor con normalidad	16															
		Se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje con normalidad	17															
		Se dispone de recursos MINEDU	18															
		Se dispone de mobiliario y equipamiento	19															
		Se realiza acciones de conservación o higiene de infraestructura	20															
EVALUACIÓN Y MONITOREO	EVALUACIÓN Y MONITOREO	Se evalúa los documentos de gestión institucional	21															
		Se evalúa los documentos de gestión pedagógica	22															
		Se evalúa el trabajo de comisiones	23															
		Se evalúa el proceso enseñanza aprendizaje	24															
		Se evalúa el informe de gestión anual	25															

Marco Antonio Diaz Apac
 Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL ARENAL", PUCALLPA - 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL ARENAL", PUCALLPA - 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN O RECOMENDACIONES	
				De acuerdo	Regularmente	En desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Involucramiento activo del estudiante en la clase	Ofrer oportunidades de participación	1				X		X		X						
		Promueve el interés de los estudiantes	2				X		X		X		X				
		Involucra activamente a los estudiantes	3				X		X		X		X				
		Promueve la comprensión del sentido del aprendizaje	4				X		X		X		X				
	Promoción del razonamiento, creatividad y el pensamiento crítico	Estimula el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico	5				X		X		X		X				
		Propone actividades de interpretación	6				X		X		X		X				
		Promueve el análisis textual para reflexión	7				X		X		X		X				
	Evaluación de los aprendizajes	Promueve la elaboración de productos creativos	8				X		X		X		X				
		Monitorea el proceso de aprendizaje	9				X		X		X		X				
		Retroalimenta la clase	10				X		X		X		X				
		Conoce el tema	11				X		X		X		X				
		Usa pedagógicamente el error	12				X		X		X		X				
		Aprovecha el error como insumo de aprendizaje	13				X		X		X		X				
	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Respeto a los estudiantes	14				X		X		X		X				
		Transmite cordialidad y calidez a los estudiantes	15				X		X		X		X				
		Es empático con las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes	16				X		X		X		X				
		Interactúa oportunamente	17				X		X		X		X				
	Regulación positiva del comportamiento estudiantil	Incentiva higiene y orden	18				X		X		X		X				
		Previene y controla el comportamiento	19				X		X		X		X				
		Redirige el comportamiento asertivamente	20				X		X		X		X				
		Muestra con oportunidad el comportamiento positivo	21				X		X		X		X				
		Se comunica asertivamente	22				X		X		X		X				
		Propicia la comunicación asertiva	23				X		X		X		X				
Planificación del currículo	Tiene la programación curricular anual	24				X		X		X		X					
	Posee la unidad de aprendizaje	25				X		X		X		X					
	Tiene las sesiones de aprendizaje visadas	26				X		X		X		X					
	Temporaliza la sesión de aprendizaje	27				X		X		X		X					
	Verifica la sesión con recursos pedagógicos WNEEDU	28				X		X		X		X					
	Expone en la planificación controlar la evaluación formativa y sumativa	29				X		X		X		X					
	Elabora en la planificación los materiales y recursos según la sesión	30				X		X		X		X					
	Usa los materiales y recursos educativos según propósito de la sesión	31				X		X		X		X					
	Utiliza los instrumentos evaluación pertinentes	32				X		X		X		X					
	Tiene registro copia de evaluación	33				X		X		X		X					

Marco Antonio Díaz Apoc
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL ARENAL", PUCALLPA - 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL ARENAL", PUCALLPA - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA	PLANIFICACIÓN	Conoce los documentos de gestión institucional	1	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
		Conoce los documentos de gestión pedagógica	2	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Participa en la elaboración de los documentos de gestión institucional	3	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Participa en la elaboración de los documentos de gestión pedagógica	4	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se socializa los proyectos de innovación	5	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se forma equipos para el plan anual de trabajo	6	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se forma equipos de monitoreo	7	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se forma comisiones de trabajo	8	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se elabora plan de conservación y mantenimiento del local escolar	9	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se socializa el plan de acción de las comisiones de trabajo	10	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	EJECUCIÓN	Se prevé las metas de atención, alumnos	11	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se realiza actividades extracurriculares	12	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se evidencia el desarrollo de los proyectos de innovación u productivos	13	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se desarrolla el año lectivo según planificado	14	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se desarrolla el acompañamiento de actividades PAT	15	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Desarrollan las comisiones de trabajo su labor con normalidad	16	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje con normalidad	17	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se dispone de recursos MINEDU	18	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se dispone de mobiliario y equipamiento	19	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se realiza acciones de conservación e higiene de infraestructura	20	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
EVALUACIÓN Y MONITOREO	Se evalúa los documentos de gestión institucional	21	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
	Se evalúa los documentos de gestión pedagógica	22	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
	Se evalúa el trabajo de comisiones	23	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
	Se evalúa el proceso enseñanza aprendizaje	24	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
	Se evalúa el informe de gestión anual	25	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		


 Doctora Jarinet Aspiros Bermudez

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL ARENAL", PUCALLPA - 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL ARENAL", PUCALLPA - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIONES
				De acuerdo	Regular acuerdo	En desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Involucramiento activo del estudiante en la clase	Ofrece oportunidades de participación	1				/	/	/	/	/	/			
		Persuade el interés de los estudiantes	2				/	/	/	/	/	/			
		Introduce activamente a los estudiantes	3				/	/	/	/	/	/			
		Promueve la comprensión del sentido del aprendizaje	4				/	/	/	/	/	/			
		Estimula el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico	5				/	/	/	/	/	/			
		Propone actividades de interpretación	6				/	/	/	/	/	/			
		Promueve el análisis textual para reflexión	7				/	/	/	/	/	/			
		Promueve la elaboración de productos creativos	8				/	/	/	/	/	/			
	Evaluación del progreso de aprendizajes	Monitorea el proceso de aprendizaje	9				/	/	/	/	/	/			
		Retroalimenta la clase	10				/	/	/	/	/	/			
		Conoce el tema	11				/	/	/	/	/	/			
		Usa pedagógicamente el error	12				/	/	/	/	/	/			
		Aprovecha el error como insumo de aprendizaje	13				/	/	/	/	/	/			
	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Respeto a los estudiantes	14				/	/	/	/	/	/			
		Transmite cordialidad y calidez a los estudiantes	15				/	/	/	/	/	/			
		Es empático con las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes	16				/	/	/	/	/	/			
		Interviene oportunamente	17				/	/	/	/	/	/			
	Regulación positiva del comportamiento estudiantil	Incentiva higiene y orden	18				/	/	/	/	/	/			
		Previene y controla el comportamiento	19				/	/	/	/	/	/			
		Redirecciona el comportamiento asertivamente	20				/	/	/	/	/	/			
		Maneja con ecuanimidad el comportamiento negativo	21				/	/	/	/	/	/			
		Se comunica asertivamente	22				/	/	/	/	/	/			
	Planificación del currículo	Propicia la comunicación asertiva	23				/	/	/	/	/	/			
		Tiene la programación curricular anual	24				/	/	/	/	/	/			
		Posee la unidad de aprendizaje	25				/	/	/	/	/	/			
		Tiene las sesiones de aprendizaje visadas	26				/	/	/	/	/	/			
		Temporaliza la sesión de aprendizaje	27				/	/	/	/	/	/			
		Planifica la sesión con recursos pedagógicos MINEDU	28				/	/	/	/	/	/			
		Explicita en la planificación curricular la evaluación formativa y/o sumativa	29				/	/	/	/	/	/			
		Evidencia en la planificación los materiales y recursos según la sesión	30				/	/	/	/	/	/			
		Usa los materiales y recursos educativos según propósito de la sesión	31				/	/	/	/	/	/			
		Utiliza los instrumentos evaluación pertinentes	32				/	/	/	/	/	/			
	Tiene registro auxiliar de evaluación	33				/	/	/	/	/	/				


 Doctora Jannet Aspiros Bermudez

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta, para medir Procesos de gestión educativa en la institución educativa "El Arenal", Pucallpa - 2018
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Encuesta, para medir "Procesos de gestión educativa en la institución educativa "El Arenal", Pucallpa - 2018"
- **DIRIGIDO A:** Los docentes que laboran la institución educativa "El Arenal", Pucallpa - 2018
-
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Marco Antonio Díaz Apac
- **CARGO:** Catedráticos de Estadística en la Universidad César Vallejo Filial Pucallpa
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1



Marco Antonio Díaz Apac
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA, para medir "Desempeño laboral docente en la institución educativa "El Arenal", Pucallpa-2018"
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento ENCUESTA para medir la "Desempeño laboral docente en la institución educativa "El Arenal", Pucallpa-2018"
- **DIRIGIDO A:** Los docentes que laboran en la institución educativa "El Arenal", Pucallpa -2018
-
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Marco Antonio, Díaz Apac
- **CARGO:** Catedráticos de Estadística en la Universidad César Vallejo Filial Pucallpa
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

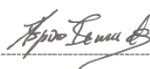


Marco Antonio, Díaz Apac
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta, para medir Procesos de gestión educativa en la institución educativa "El Arenal", Pucallpa - 2018
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Encuesta, para medir "Procesos de gestión educativa en la institución educativa "El Arenal" , Pucallpa - 2018"
- **DIRIGIDO A:** Los docentes que laboran la institución educativa "El Arenal", Pucallpa - 2018
-
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** **Doctora Jannet Aspiros Bermudez**
- **CARGO:** Catedráticos de Estadística en la Universidad César Vallejo Filial Pucallpa
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
<input checked="" type="checkbox"/>	2	1



Doctora Jannet Aspiros Bermudez

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA, para medir "Desempeño laboral docente en la institución educativa "El Arenal", Pucallpa- 2018 "
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento ENCUESTA para medir la "Desempeño laboral docente en la institución educativa "El Arenal", Pucallpa-2018"
- **DIRIGIDO A:** Los docentes que laboran en la institución educativa "El Arenal", Pucallpa -2018
-
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** **Doctora Jannet Aspiros Bermudez**
- **CARGO:** Catedráticos de Estadística en la Universidad César Vallejo Filial Pucallpa
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
<input checked="" type="checkbox"/>	2	1



Doctora Jannet Aspiros Bermudez

Anexo 4. Formato de Confiabilidad

FORMATO DE CONFIABILIDAD ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable: Gestión educativa

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \left(\frac{25}{24} \right) \cdot \left(1 - \frac{15.82}{76.84} \right)$$

$$\alpha = 0.819$$

Alfa de Cronbach	Items
0,819	25

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,819. Por ende el instrumento tiene un grado de confiabilidad **MUY ALTA**, para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa; 23 de Mayo del 2018

Marco Antonio Diaz Apac
Doctor en Administración de la Educación

FORMATO DE CONFIABILIDAD ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable: Desempeño docente

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \left(\frac{33}{32} \right) \cdot \left(1 - \frac{22.25}{104.90} \right)$$

$$\alpha = 0.821$$

Alfa de Cronbach	Items
0,821	33

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,821. Por ende, el instrumento tiene un grado de confiabilidad **MUY ALTA**, para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa; 23 de Mayo del 2018

Marco Antonio Diaz Apac
Doctor en Administración de la Educación

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable: Gestión educativa

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \left(\frac{25}{24} \right) \cdot \left(1 - \frac{15.82}{76.84} \right)$$

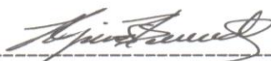
$$\alpha = 0.819$$

Alfa de Cronbach	Items
0,819	25

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,819. Por ende el instrumento tiene un grado de confiabilidad **MUY ALTA**, para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa; 23 de Mayo del 2018



Doctora Jannet Aspiros Bermudez

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable: Desempeño docente

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \left(\frac{33}{32} \right) \cdot \left(1 - \frac{22.25}{104.90} \right)$$

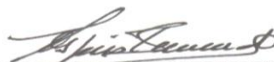
$$\alpha = 0.821$$

Alfa de Cronbach	Items
0,821	33

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,821. Por ende, el instrumento tiene un grado de confiabilidad **MUY ALTA**, para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa; 23 de Mayo del 2018

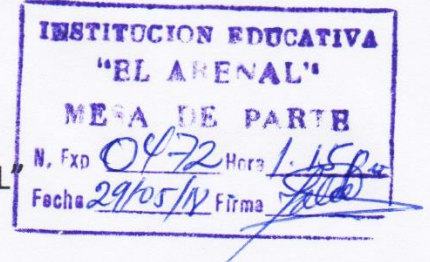


Doctora Jannet Aspiros Bermudez

Anexo 5. Constancia emitida por la I. E. que acredite la realización del estudio

PUCALLPA, 29 DE MAYO DEL 2018

SEÑOR: WILLIAMS EDWIN ALFARO JUAREZ
DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "EL ARENAL"
PRESENTE:



ASUNTO : APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION

TRINIDAD AYACHI PILCO Y PIO CHACON ESCOBEDO, ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE MAESTRIA EN **ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** DE LA UNIVERDIDAD "**CESAR VALLEJO**", CON DNI N° 00120690 y 00117713 RESPECTIVAMENTE; SOLICITAMOS A USTED SE NOS OTORGUE EL PERMISO RESPECTIVO, PARA REALIZAR EL RECOJO DE INFORMACIÓN DE NUESTRO PROYECTO DE INVESTIGACION DE TESIS DE GRADO; TITULADO "**PROCESOS DE GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA "EL ARENAL" PUCALLPA 2018**". PARA LO CUAL SOLICITAMOS SE NOS BRINDE LAS FACILIDADES DEL CASO PARA REALIZAR LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACION A LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA.

POR LA ATENCION DE LA PRESENTE LE EXPRESAMOS NUESTRO AGRADECIMIENTO PERSONAL.

ATENTAMENTE.



TRINIDAD AYACHI PICO
DNI N° 00120690



PIO CHACON ESCOBED
DNI N° 00117713

V.B.
Se realizó la autorización para la aplicación de los instrumentos.

Williams E. Alfaro Juárez
C M N° 1021533748
DIRECTOR
I. E. EL ARENAL

Anexo 6. Testimonios fotográficos



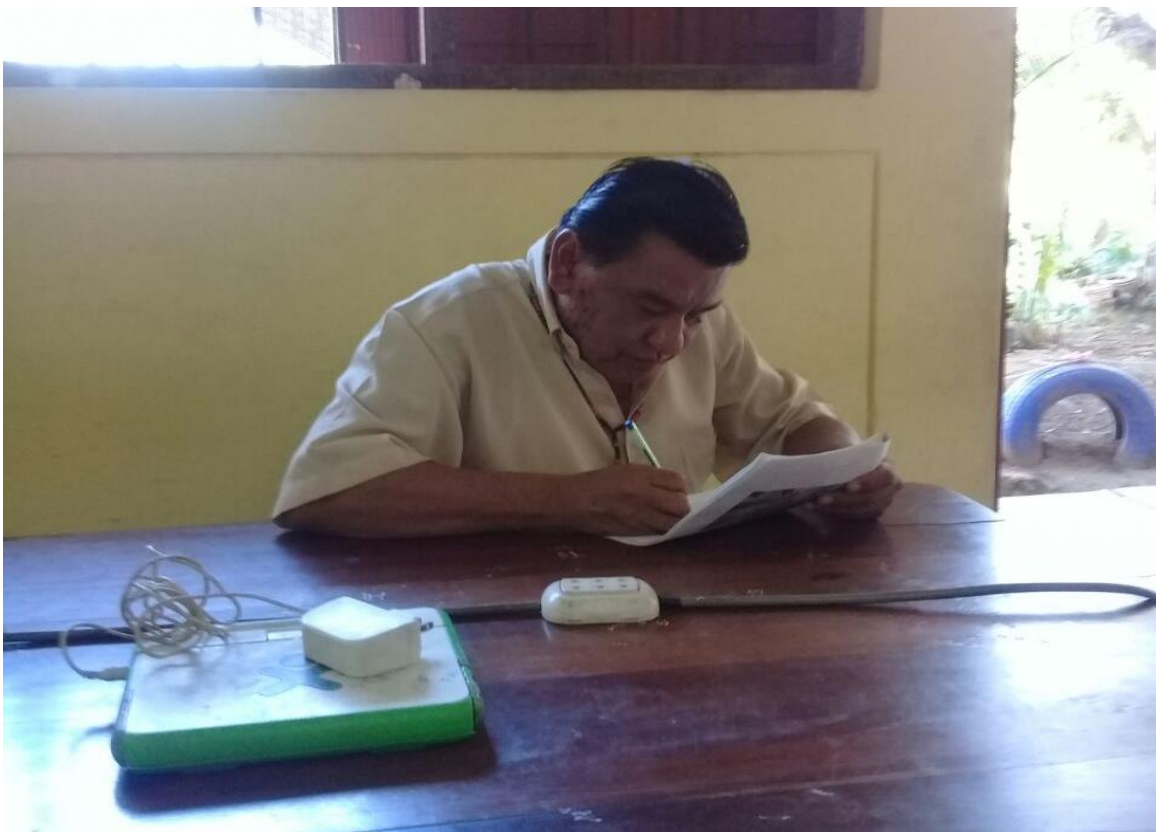
Docente Pio Chacón Escobedo en la I.E. "El Arenal" donde se aplicó los instrumentos de recojo de información



Docente Trinidad Ayachi Pilco aplicando la encuesta a los docentes de la I. E. "El Arenal"



Colaboración de los docentes en la encuesta durante la investigación



Anexo 7. Data

	PLANIFICACIÓN		EJECUCIÓN		EVALUACIÓN Y MONITOREO		PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA		Involucramiento activo del estudiante		Promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico		Evaluación del progreso de los aprendizajes		Propicia un ambiente de respeto y proximidad		Regulación positiva del comportamiento estudiantil		Planificación del currículo		Desempeño laboral docente	
	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ttl.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ttl.	Nvl.
1	27	3	23	3	12	2	62	3	12	3	8	2	12	2	15	3	15	3	26	3	88	3
2	27	3	22	3	11	2	60	3	12	3	8	2	12	2	15	3	15	3	26	3	88	3
3	27	3	21	2	11	2	59	3	12	3	8	2	10	2	15	3	15	3	26	3	86	3
4	27	3	21	2	11	2	59	3	9	2	8	2	9	2	15	3	15	3	26	3	82	3
5	27	3	21	2	11	2	59	3	8	2	11	3	11	2	11	2	11	2	22	2	74	2
6	27	3	21	2	11	2	59	3	11	3	8	2	12	2	10	2	10	2	30	3	81	3
7	27	3	21	2	11	2	59	3	11	3	11	3	15	3	15	3	15	3	30	3	97	3
8	27	3	21	2	11	2	59	3	9	2	9	2	11	2	15	3	15	3	30	3	89	3
9	26	2	21	2	11	2	58	2	9	2	9	2	13	3	15	3	15	3	30	3	91	3
10	27	3	21	2	11	2	59	3	8	2	8	2	11	2	15	3	15	3	30	3	87	3
11	27	3	21	2	11	2	59	3	12	3	10	3	15	3	15	3	15	3	30	3	97	3
12	27	3	24	3	12	2	63	3	12	3	10	3	15	3	15	3	15	3	30	3	97	3
13	31	3	22	3	15	3	68	3	11	3	10	3	13	3	15	3	15	3	30	3	94	3
14	33	3	25	3	13	3	71	3	8	2	8	2	13	3	15	3	15	3	30	3	89	3
15	26	2	22	3	10	2	58	2	11	3	10	3	15	3	15	3	15	3	30	3	96	3
16	33	3	23	3	15	3	71	3	11	3	10	3	15	3	15	3	15	3	30	3	96	3
17	31	3	19	2	15	3	65	3	12	3	9	2	14	3	15	3	15	3	30	3	95	3
18	26	2	18	2	10	2	54	2	10	3	7	2	10	2	15	3	12	2	25	3	79	3
19	29	3	23	3	12	2	64	3	12	3	7	2	13	3	15	3	14	3	25	3	86	3
20	24	2	20	2	11	2	55	2	8	2	7	2	12	2	11	2	13	3	26	3	77	2
21	32	3	22	3	11	2	65	3	12	3	12	3	15	3	15	3	15	3	28	3	97	3
22	25	2	26	3	9	2	60	3	11	3	10	3	15	3	15	3	15	3	27	3	93	3
23	33	3	25	3	15	3	73	3	8	2	6	1	9	2	15	3	10	2	26	3	74	2
24	33	3	27	3	15	3	75	3	12	3	7	2	15	3	15	3	14	3	27	3	90	3

25	31	3	25	3	15	3	71	3	11	3	8	2	13	3	14	3	12	2	28	3	86	3
26	20	2	25	3	14	3	59	3	11	3	11	3	13	3	14	3	13	3	27	3	89	3
27	26	2	20	2	9	2	55	2	12	3	9	2	14	3	13	3	11	2	28	3	87	3
28	28	3	23	3	15	3	66	3	9	2	8	2	14	3	12	2	13	3	29	3	85	3
29	29	3	24	3	11	2	64	3	9	2	6	1	11	2	12	2	13	3	24	3	75	2
30	31	3	25	3	15	3	71	3	9	2	10	3	11	2	12	2	13	3	28	3	83	3
31	28	3	22	3	13	3	63	3	9	2	10	3	12	2	14	3	14	3	22	2	81	3
32	31	3	27	3	15	3	73	3	10	3	11	3	14	3	14	3	14	3	29	3	92	3
33	33	3	25	3	13	3	71	3	9	2	10	3	13	3	11	2	13	3	25	3	81	3
34	33	3	27	3	15	3	75	3	11	3	11	3	13	3	14	3	12	2	24	3	85	3
35	28	3	23	3	14	3	65	3	9	2	7	2	10	2	15	3	15	3	23	2	79	3
36	32	3	25	3	14	3	71	3	8	2	6	1	8	1	10	2	9	2	21	2	62	2
37	32	3	25	3	15	3	72	3	12	3	12	3	15	3	15	3	15	3	25	3	94	3
38	31	3	24	3	12	2	67	3	9	2	8	2	12	2	14	3	15	3	21	2	79	3
39	32	3	24	3	15	3	71	3	8	2	8	2	11	2	10	2	10	2	19	2	66	2
40	32	3	24	3	13	3	69	3	12	3	12	3	14	3	15	3	15	3	30	3	98	3
41	32	3	19	2	14	3	65	3	9	2	7	2	12	2	11	2	10	2	19	2	68	2
42	33	3	26	3	15	3	74	3	12	3	12	3	15	3	15	3	15	3	30	3	99	3
43	32	3	23	3	15	3	70	3	11	3	11	3	14	3	14	3	15	3	28	3	93	3
44	31	3	25	3	15	3	71	3	12	3	11	3	15	3	15	3	15	3	29	3	97	3