



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión educativa y desempeño laboral en docentes de las
instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Rosales Quispe, Maria del Carmen (orcid.org/0000-0001-7167-2902)

ASESOR:

Mtro. Gamonal Torres, Carlos Ernesto (orcid.org/0000-0002-3233-3921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, con especial cariño, quienes me inculcaron el espíritu de lucha y perseverancia a pesar que no se encuentran físicamente, pero sus consejos aún perduran en mi memoria, a mi hijo, mi compañero de lectura y fuente de motivación. A mis amigas y compañeras de amanecidas.

Agradecimiento

Agradecer a la sociedad, a mis estudiantes y colegas por despertar en mí el deseo de profundizar y analizar los problemas que día a día enfrentamos en el sector educación. Así mismo a la Universidad que me dio la oportunidad y a los Maestros por compartir sus saberes y ser guía en este camino de la investigación y lograr mis objetivos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V.- DISCUSIÓN	32
VI.- CONCLUSIONES.....	36
VII.- RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Muestreo.....	14
Tabla 2 Prueba de normalidad de las variables	26
Tabla 3 Correlación entre la variable gestión educativa y desempeño docente.	27
Tabla 4 Correlación entre la variable gestión organizativa y desempeño docente. .	28
Tabla 5 Correlación entre la variable Gestión administrativa y desempeño docente	29
Tabla 6 Correlación entre la variable Gestión pedagógica y desempeño docente ..	30
Tabla 7 Correlación entre la variable Gestión proyección a la comunidad y desempeño docente	31

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Dimensión gestión organizativa	18
Figura 2 Dimensión gestión administrativa	18
Figura 3 Dimensión gestión pedagógica	20
Figura 4 Dimensión gestión proyección a la comunidad	21
Figura 5 Dimensión planificación para el aprendizaje	22
Figura 6 Dimensión metodología para el aprendizaje	23
Figura 7 Dimensión trabajo articulado a la comunidad	24
Figura 8 Dimensión formación docente	25

Resumen

El presente trabajo tiene el propósito de analizar la relación entre gestión escolar y desempeño laboral docente en instituciones educativas públicas de la jurisdicción del distrito de San Juan de Lurigancho. Se aplicó un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, se aplicó como instrumento de recojo de información el cuestionario con escala de tipo Likert, la población en estudio estuvo conformada por 59 entre directivos, docentes y personal administrativo, la técnica de muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia. Los hallazgos de la investigación evidencian que existe una relación significativa entre las variables del estudio. Por lo tanto, se concluye que la gestión escolar tiene incidencia significativa en la práctica docente en las instituciones públicas.

Palabras clave: Gestión educativa, desempeño docente, gestión administrativa, organizativa, pedagógica.

Abstract

The purpose of this paper is to analyze the relationship between school management and teaching job performance in public educational institutions in the jurisdiction of the district of San Juan de Lurigancho. A non-experimental design was applied with a quantitative approach of correlational scope, the Likert-type scale questionnaire was applied as an instrument for collecting information, the study population consisted of 59 managers, teachers and administrative staff, the sampling technique non-probabilistic for convenience. The research findings show that there is a significant relationship between the study variables. Therefore, it is concluded that school management has a significant impact on teaching practice in public institutions.

Keywords: Educational management, teaching performance, administrative, organizational, pedagogical management.

I. INTRODUCCIÓN

Durante varios años, a nivel mundial la gestión educativa y el desempeño laboral del educador son objeto de estudio y análisis para evidenciar la eficacia de los actores educativos en el área disciplinar que se desarrollan en las entidades públicas teniendo en cuenta que el sistema educativo es preponderante para el progreso de una nación la cual obedece al tipo de gestión que realizan los encargados de dirigirlos.

Las tendencias de descentralización y las nuevas dinámicas del sector educativo ha propiciado que los directores y maestros acepten nuevos roles para movilizar y alcanzar los propósitos institucionales priorizando acciones de mejora de manera estratégica para mejorar el servicio educativo y en ese accionar se identificó que la gestión educativa está estrechamente ligada a los directivos quienes juega un papel importante para lograr un gran avance cualitativo en el desempeño docente las que se verán reflejados en el logro de las competencias en los educandos.

A partir de 1990 se inicia grandes cambios e incorporación de nuevos términos al sector educativo en ese contexto la gestión educativa es percibida como un sistema para integrar actividades y recursos orientadas a la planificación, organización de planes estratégicos focalizados con el propósito de optimizar los operaciones directivos, pedagógicos, administrativos y comunitarios.

En la conferencia realizada por la UNESCO en el mes de marzo del 2018 ante una delegación de representantes de diversos países se realizó un análisis profundo al tipo de capacitación que se brinda a los docentes de este siglo para que sea un docente cualificado. Otro aspecto que se consideró para el mejoramiento del sistema educativo es la evaluación, monitoreo, acompañamiento y asesoramiento al docente resulta importante, pues permite identificar debilidades y fortalezas del desempeño laboral del profesorado, por lo tanto, permite direccionar acciones estratégicas para perfeccionar su desarrollo profesional Minedu,2016.

En el Perú, la gestión escolar y el desempeño laboral docente es un problema latente, más aún en la emergencia sanitaria que nos encontramos se evidencio las dificultades que enfrente el directivo para organizar, planificar y coordinar acciones estratégicas para ejecutar y dar una atención acertada y óptima a los integrantes de la comunidad educativa. El poco manejo de estrategias tecnológicas para el desarrollo de las actividades de académicas que el Ministerio de Educación (Minedu)

implemento y las exigencias metodológicas en este contexto en pleno siglo de la era digital requiere que los docentes evidencien prácticas competentes en el manejo de una metodología interactiva para desarrollar las lecciones de aprendizaje virtual ya que el docente es el facilitador, orientador y es el que gestiona de manera efectiva el desarrollo de enseñanza aprendizaje y lograr los estándares planteados en el Proyecto Educativo Nacional (PEN) 2036.

Con la elaboración del PEN en las últimas décadas se pone sobre el tapete el perfil del docente, el cual debe estar acorde y responda a las debilidades e inquietudes de los educandos y del país ante ello se plantea la elaboración de lineamientos que reorienten la profesión docente quien no es un simple transmisor de conocimientos sino un facilitador consiente de sus funciones como agente de cambio. Siguiendo este enfoque se propició un dialogo para la preparación y aprobación del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), el mismo que formula nuevas características para los docentes que el estado y las generaciones necesitan.

En la jurisdicción de San Juan de Lurigancho en la actualidad alberga 90 Instituciones educativas agrupadas en 16 redes de la Ugel 05, cada RED está a cargo de una especialista que hace la vez de coordinadora que tiene la función de monitoreo, acompañamiento y evaluación al directivo y docentes, la cual evidencia proyectos para desarrollar capacitaciones y grupos de interaprendizaje para el perfeccionamiento del directivo y capacitaciones, actualizaciones pedagógicas para los docentes.

En la actualidad un 75% de las organizaciones educativas de la Ugel 05 no evidencia su crecimiento institucional como organización que presta un servicio educativo evidenciando serios problemas en la gestión escolar y en el ejercicio de sus labores del profesorado. Bohórquez (2004), menciona que; el desempeño laboral es el desenvolvimiento del trabajador, donde utiliza sus competencias profesionales y su actitud interpersonal para alcanzar los propósitos de la entidad educativa. La RED 6 se encuentra inmerso en el grupo de Instituciones que no evidencia crecimiento en la gestión pedagógica y educativa teniendo en cuenta que la gestión educativa comprende una serie de procesos, de resoluciones y la implementación de estrategias y actividades para desarrollar el quehacer pedagógico, su ejecución y evaluación (Botero, 2009).

Es importante analizar qué factores de la gestión escolar determinan el crecimiento organizacional de una entidad educativa teniendo en cuenta a los actores

educativos. El presente estudio pretende indagar la función que cumple el director en la gestión de una escuela y su relación con los docentes. Asimismo, brindar respuestas a las necesidades reales que tiene el docente para un buen ejercicio laboral en las escuelas públicas. Los hallazgos de esta investigación aportaran en la elaboración de indicadores que evalúen la idoneidad del personal que asumirá el cargo de director de las instituciones públicas pertenecientes a la red 6. Ante ello se abordará el problema mediante la formulación de la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la gestión educativa del director y desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022? Siguiendo con la realidad problemática se formularon los siguientes problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre la gestión organizativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022? 2. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022? 3. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022? y 4. ¿Qué relación existe entre la gestión proyección a la comunidad del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022?

El objetivo general que responde al planteamiento del problema es: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa del director y desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022, teniendo como objetivos específicos: 1. Determinar la relación que existe entre la gestión organizativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022 2. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y liderazgo del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022. 3. Establecer la relación que existe entre la gestión pedagógica del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022 y 4. Establecer la relación que existe entre la gestión proyección a la comunidad del director con el desempeño laboral de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022.

Para lograr los objetivos planteados se formula las siguientes hipótesis: Existe una relación directa y significativa de la gestión educativa del director con el

desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022 Del mismo modo se planteó las hipótesis específicas:1. Existe una relación directa y significativa de la gestión organizativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022. 2. Existe una relación significativa de la gestión administrativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022. 3. Existe una relación significativa de la gestión pedagógica del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022 y 4. Existe una relación significativa de la gestión proyección a la comunidad del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Mezher et al. (2016) , en el artículo de investigación, gestión educativa: proceso de transformación social, tuvieron la finalidad de destacar la trascendencia de la práctica formativa como medio para la renovación social que constituye un análisis documental bajo la perspectiva interpretativo fenomenológico hermenéutico destacando que la dirección educativa establece el proceso de cambio social, mediante los siguientes aspectos; gestión directiva, académica, financiera y administrativa y de la comunidad obteniendo la siguiente conclusión que los cuatro pilares de la gestión deben trabajar de manera sinérgica con los actores educativos, ante ello se puede aseverar que dicha investigación da soporte a la variable uno de la realidad problemática planteada.

De igual forma, Marcillo (2021), en el artículo publicado en la revista Digital Publisher, una investigación científica apoyada en la gestión de la educación y su intervención en los nuevos paradigmas para el desarrollo del currículo, con el propósito de elaborar un guía de funciones sobre el gestor educativo ante los nuevos desafíos actuales, bajo el enfoque cualitativo, concluye que es importante formular un modelo teórico y plantear características de un buen gestor educativo que acompañe la práctica pedagógica del docente para lograr las metas institucionales, de ahí que del análisis significativo de la investigación brinda soporte a la variable uno en la formulación de la hipótesis de la realidad problemática.

Lachuma y Delgado (2020), en la investigación publicada en la Revista Multidisciplinar, Ciencia Latina, abordaron sobre el ejercicio profesional en la gestión educativa básica especial en la ciudad de México, tuvieron el propósito de describir la experiencia laboral de los docentes en niños especiales para brindar adecuados escenarios de enseñanza, es una investigación básica de diseño descriptivo con monitoreos sistemáticos donde la mecanismo de análisis son estudios primarios originales ,quienes llegaron a la conclusión que es importante elevar la gestión organizacional y brindar estrategias para empoderar las competencias y capacidades de los directivos y promover el trabajo en equipo de manera colaborativa con los docentes de ese modo garantizar un adecuado servicio en el sector educativo, tomando en consideración lo expuesto se puede certificar que dicha investigación aporta significativamente en la fundamentación de las variables del segundo problema específico.

Anchundia (2019), en el artículo de investigación, desempeño docente y su incidencia en la enseñanza del educando, tuvo como propósito de llevar a cabo un programa de formación para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje en alumnos de bachillerato de Ecuador, es un artículo de carácter cuantitativo, descriptivo con un plan de campo , no experimental transaccional, llego a la conclusión que las capacitaciones que se adaptan a las necesidades de los docentes tienen un gran impacto en su desempeño y el cambio significativo en el avance de los aprendizajes en los alumnos ,a partir de ello se puede afirmar que este estudio es relevante ya que aporta sustento a la variable dos de la realidad problemática planteada.

Delgado (2021), en el artículo, la eficacia del liderazgo situacional y la práctica pedagógica en el sector educativo de Ecuador, se planteó como objetivo elaborar una propuesta basada en habilidades de gestión para desarrollar en los directivos habilidades de liderazgo que sean eficaces en diferentes contextos, el enfoque es cuantitativo con una metodología epistemológico positivista de carácter descriptivo y explicativo, de corte no experimental con una población muestral educadores y directivos, concluyó que la idoneidad del liderazgo está centrada en el desarrollo de las habilidades que tiene el directivo de una entidad y la relación con los actores educativos que dirige, con los cuales conforman el equipo de trabajo, por ello es claro que será de gran aporte para sustentar la relación entre las variables de la realidad problemática.

Así también, Baltodano y Nontol (2016), en el artículo de investigación, Gestión de la educación que desarrollan los líderes que dirigen las organizaciones educativas públicas de educación elemental de Trujillo, tuvo como finalidad evaluar la gestión educativa a través de los desempeños que desarrollan los directivos de educación básica regular, es una investigación no experimental de tipo descriptivo transaccional y enfoque cuantitativo, llegando a la conclusión que directivos evaluados no logran una gestión ideal ,en base a ello se puede afirmar que dicha investigación aporta a la variable uno del problema general planteado y de esa manera establecer indicadores que verifiquen la idoneidad de los directivos.

Quispe (2020), en la investigación de gestión académica para mejorar la práctica docente, la finalidad fue de ostentar como la gestión académica del líder de la entidad educativa se articula con la competencia docente en instituciones

privadas, Perú, es un estudio de corte transversal de tipo descriptivo cuantitativo con diseño correlacional, determinó la existencia de una correspondencia significativa entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente, asimismo menciona que la gestión pedagógica del director debe concentrarse en la mejora de los aprendizajes a través de los maestros ;ante lo expuesto, esta investigación aporta al problema específico para establecer la correspondencia que existe entre las variables planteadas en la realidad problemática.

Ledesma et al. (2019), en el estudio de análisis, gestión educativa y competencia del educado en organizaciones disciplinarias inclusivas en Lima, tuvo el intención de fijar la relación entre gestión educacional y competencia del educando , es una estudio de tipo elemental no experimental y nivel correlacional siendo la población de estudio 126 docentes, por consiguiente, hay una correspondencia relevante entre la gestión educativa y la competencia del educador siendo de importancia la realización de una adecuada gestión para beneficiar el desarrollo de la organización y cada uno de las dimensiones de ese modo potenciar las capacidades de los directivos los cuales influirán y tendrá repercusiones en la práctica pedagógica del docente a su cargo. En definitiva, este estudio da soporte a la hipótesis general planteada.

Gálvez y Milla (2018), en el artículo de estudio, valoración de la competencia del maestro: Preparación para la instrucción de los educandos en el Marco del buen desempeño docente, el objetivo fue elaborar un modelo de calificación de la práctica docente partiendo del dominio de planificación y preparación para el aprendizaje del alumnado, el estudio está bajo el método aplicativo – proyectivo, con un enfoque cualitativo, se aplicó el instrumento y se registró los datos de 94 maestros y 06 directivos de entidades estatales, el resultado del análisis de la técnica aplicada muestran bajos niveles de desempeño en relación a la planificación de actividades para consolidar el aprendizaje teniendo en cuenta que este dominio brinda soporte para fijar los lineamientos para perfeccionar la eficacia de los aprendizajes y el compromiso del director para el acompañamiento.

Chávez y Olivos (2019), en la investigación, gestión de la educación y desempeño docente en la organización formativa Modelo de Trujillo, tuvo el propósito establecer la correlación efectiva entre las dos variables, se utilizó el estudio de naturaleza descriptiva y correlacional de tipo básico ,el instrumento

utilizado fue la encuesta y se aplicó a 52 educadores, se obtuvo el siguiente resultado se demostró la existencia de una relación clara entre la gestión administrativa, académica y comunitaria con el desempeño del educador siendo de suma importancia la implementación y ejecución de capacitaciones para mejorar la gestión escolar; ante lo expuesto, se logra aseverar que dicho trabajo de análisis aporta al sustento de las dos variables en el planteamiento del problema general.

A inicios del siglo XX, tres movimientos dieron origen a la escuela clásica de administración; la corriente burocrática de administración alemana, administración científica de Estados Unidos y la corriente general de administración de Francia. Sus concepciones y prácticas se difundieron rápidamente en América Latina que hasta esa fecha tenían diferentes modelos de gestión educativa. Sander (1996) mencionó que la administración de las organizaciones educativas no puede ser concebida como un instrumento genérico sino al modelo de sociedad que deseamos construir los cuales no están desligadas del aspecto político, social y cultural del estado.

A la segunda mitad de los 90, los fundamentos y prácticas de estas corrientes fueron cuestionadas y superadas por nuevos paradigmas preocupadas por la eficacia de las prácticas administrativas y hacer frente dando origen a la escuela psicosociológica de la administración en la gestión educativa.

El Perú no es ajena a las influencias de estas corrientes de administración de la gestión educativa a raíz de la influencia de estas corrientes se desarrolló diferentes enfoques como; sistémico, burocrático y gerencial.

El enfoque burocrático se centra exclusivamente en la segmentación sistemática del trabajo según el principio de rango asignándoles funciones de acuerdo al cargo que ejercen se basa en el desempeño y meritocracia del trabajador. Las instituciones públicas están sujetas a la administración del estado desde el punto de vista normativo, monetario, sociológico, gubernamental y estructural. La administración pública está sujeta a las normas, decretos, resoluciones y en muchos casos los mismos de manera general para todos los despachos estatales que están sujetas a las disposiciones políticas de las autoridades de turno siendo evidente las tradicionales costumbres de actitudes burocráticas.

El enfoque sistémico concibe a la acción didáctica como un proceso mediante el cual los actores formativos, los recursos, materiales y la currícula se organizan e interrelacionan para lograr los fines de la educación. Este enfoque permite reconocer necesidades, priorizar problemas y precisar los requisitos para la solución a los

conflictos, se seleccionan propuestas entre las diferentes alternativas, se adquieren y emplean procedimientos y mecanismos, se valoran los resultados y se efectúan los estudios que requiera todo o parte del sistema, de modo que se eliminen las deficiencias.

El enfoque gerencial está constituido por cuatro componentes indispensables: El planeamiento, la organización, la dirección y el control educativo. Cabe mencionar que planificar es parte de la función administrativa que define los propósitos de una organización, establece estrategias para lograr los objetivos y jerarquiza las actividades para ejecutar de manera armónica y transversal los planes propuestos en los instrumentos de gestión. La planificación es de suma importancia porque direcciona a dónde se quiere llegar y con qué recursos lograremos las metas propuestas.

La organización educativa radica en priorizar las actividades para lograr los propósitos educacionales y asignarlas a los equipos de trabajo encabezado por un trabajador que cumpla con los indicadores de desempeño para monitorear, coordinar y evaluar el desarrollo ya sea de manera horizontal como vertical tal como sucede en las empresas. Robinns y Coulter (2014) definen la función de coordinar, distribuir y jerarquizar el trabajo para alcanzar los propósitos de la entidad educativa.

La dirección es una fase del proceso administrativo que recibe la influencia de un líder en la elaboración de los guías y programas recibiendo una respuesta asertiva de las personas involucradas a través de la comunicación, el control y la motivación. Los líderes son llamados gerentes quienes laboran con un equipo de trabajo para cumplir los propósitos de la organización, la función de la autoridad es motivar a sus subalternos, ayudar a resolver contradicciones e influir en los trabajadores o equipos de trabajo a través de una comunicación asertiva y una gestión democrática.

El control es la etapa del proceso administrativo que desarrolla acciones coherentes mediante el monitoreo, inspección, valoración, revisión, orientación y reflexión para elegir posibles acciones que conlleven a la solución de diferentes situaciones que se presentan en la entidad. La realización y conducción de las acciones no se concreta sino se ha realizado una adecuada planificación la cual brindará el soporte al equipo de trabajo y proveerá de estrategias y recursos para la realización de los proyectos. Un adecuado diagnóstico es un factor preponderante para iniciar un proceso nuevo de programación a través de la cual se corrigen los errores, se refuerzan y concretan estrategias exitosas.

La gestión educativa es una disciplina nueva que está estrechamente relacionada con la gestión administrativa que contempla un conjunto de procesos gerenciales para dirigir empresas de diferente índole, estos procesos han permitido enriquecer las acciones educativas para lograr las metas institucionales. Cabe destacar que el sector educación busca incorporar y ejecutar los lineamientos utilizados en la teoría de la administración que han estado presente en ella, como: la planeación, organización, ejecución, evaluación y control. Asimismo, se debe entender que uno de los fines de la gestión educativa es transformar a las personas y a la sociedad, desde esa perspectiva la administración se convierte en un soporte constante que da respuesta a las necesidades de la práctica directiva (Sander; Naranjo, Rico).

Bajo esta perspectiva, Rico (2016) expuso que la gestión educacional es un procedimiento constituido y enfocado a optimizar los instrumentos de gestión y proyectos de las organizaciones, con el firme propósito de afinar las operaciones pedagógicas, organizativas, administrativas y comunitarias que en ella se movilizan.

Asimismo, Betancourt (2002) manifestó que la gestión educativa no solo gestiona procedimientos de manera mecánica e interna sino en un sentido más amplio trasciende fronteras e involucra al estado y señala responsables del proceso educativo haciendo participe a los directores, educadores, apoderados y educandos. La gestión institucional genera cambios no solo organizacionales sino cambios en el individuo que repercute en la sociedad.

La acción directiva comprende cuatro dominios: pedagógico, organizativa, administrativo y comunitaria.

La gestión pedagógica son los procesos concernientes a la enseñanza desde la programación hasta la obtención de resultados en los educandos. Este campo es el eje primordial en la formación de los alumnos, por ello se encarga del diseño curricular, el proceso de enseñanza - aprendizaje institucional, la gestión del salón de clase y el seguimiento pedagógico con el propósito que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias para un adecuado desenvolvimiento profesional, personal y social.

En ese sentido, Torres (2017) manifestó que la gestión académica es de suma importancia y el inicio de todo proceso de formación de los educandos enfocando todas las acciones en lograr que aprendan y cumplan con el perfil de egreso de acuerdo al proyecto educativo nacional 2036.

La gestión organizativa está a cargo de toda la organización educativa en su

conjunto bajo el liderazgo del director como líder quien fortalece el trabajo en equipo y comparte la misión, la visión, los valores, objetivos y las metas de la institución. El líder desarrolla los procesos de dirección y asegura el cumplimiento de las metas y el monitoreo sistemático de los objetivos. Torres (2017) manifestó que el director desarrolla acciones de gestión que se concretizan en: planificación, elaboración, ejecución y evaluación de una cultura escolar autónoma y un factor preponderante es el liderazgo del equipo directivo quienes orientan, apoyan y acompañan con la finalidad de mejorar y alcanzar los estándares de los aprendizajes y los fines de la organización.

La gestión administrativa; este campo se centra en la elaboración del presupuesto, el manejo de los ingresos y egresos, recursos humanos, materiales, de la infraestructura y el manejo de la información de la institución en relación con la comunidad educativa.

La gestión comunitaria permite reconocer necesidades, debilidades y conflictos para la toma de decisiones de acuerdo al contexto y la realidad educativa con la participación de los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia en actividades y representaciones en beneficio de la institución educativa y la comunidad. Este dominio tiene como propósito las alianzas con entidades de apoyo para favorecer el mejoramiento del servicio educativo que presta a la comunidad.

El desempeño docente son acciones que el educando ejecuta al desarrollar las actividades pedagógicas en cumplimiento de sus funciones y desarrollar las habilidades y el logro de las competencias en los estudiantes. Para Torres (2017), el desempeño docente está estrechamente ligada con la calidad y eficacia al desarrollar sus actividades pedagógicas, propiciar un clima favorable para el aprendizaje, mantener un espíritu colaborativo, motivar al educando y sobre todo planificar, elaborar las actividades de aprendizaje que permitan consolidar los conocimientos.

Los docentes contemplan dentro de su quehacer profesional cuatro dominios de los cuales se derivan sus funciones como son: Función académica que a barca lo concerniente a la planificación, ejecución, acompañamiento y evaluación del aprendizaje. función evaluadora es importante evidenciar los logros obtenidos durante el desarrollo y la interacción de los estudiantes para consolidar sus aprendizajes. Función tutorial permite la orientación al estudiante a través de la tutoría individual o grupal y estar en contacto directo con la familia para informar y coordinar acciones de carácter formativo.

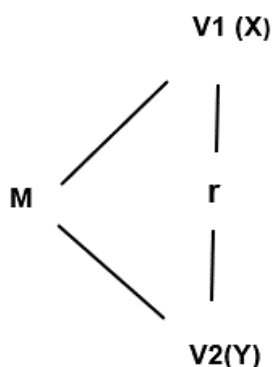
III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada ya que se interesa en el avance de los conocimientos, es más formal y busca el progreso científico. Como señalan Sampieri et al. (2006). El diseño fue no experimental transeccional o transversal ya que se desarrolló sin intervenir intencionalmente las variables, se observó los cambios en un escenario natural para ser analizados y la recolección de datos se dio en un único momento; es decir se realizó la recopilación de datos en un tiempo determinado; su alcance es temporal porque el investigador observó los episodios sin alterar o intervenir en las variables planteadas.

En lo que respecta, la investigación fue de nivel correlacional esta pretendió establecer el grado de correspondencia entre la variable independiente y dependiente en un tiempo programado. Como lo hacen notar Sampieri et al. (2006) respecto al estudio correlacional que asocia a dos o más categorías en una muestra con la finalidad de analizar la correlación de asociación que existe entre las variables de estudio.

El enfoque de investigación que desarrolló este estudio es cuantitativo, se inició con la recolección de datos utilizando como medio la estadística para analizar la información recogida de la muestra. De acuerdo a Sampieri et al. (2006) expresan que el enfoque cuantitativo utiliza la estadística para recoger y analizar la información, responder las interrogantes de la investigación y corroborar las conjeturas previamente planteadas estableciendo patrones de conductas de una población.



M		Directivos y Docentes de las instituciones educativas	
V1	(X)	Variable independiente	Gestión educativa
V2	(Y)	Variable dependiente	Desempeño docente
R		Relación entre las variables de análisis	

3.2. Variables y operacionalización

Variable Gestión educativa

Teniendo en cuenta a Botero (2009), la gestión educativa es la suma de todas las operaciones que ejercen los directivos de una institución educativa, entre sus funciones se evidencian; la planificación, el trabajo colaborativo, ejecución de los instrumentos de gestión, toma de decisiones y la reflexión sobre su actuar en un periodo de tiempo determinado para brindar un eficiente servicio que se refleje en la calidad de la enseñanza y organización institucional. Esta variable tiene cuatro dimensiones:

- Gestión pedagógica: es referente a los procesos de enseñanza – aprendizaje y practica pedagógica del docente.
- Gestión administrativa: verifica el adecuado manejo de las utilidades y recursos de la institución educativa que emite la ugel en representación del ministerio de educación.
- Gestión organizativa y liderazgo, dirige a la entidad educativa para el alcanzar de los objetivos institucionales.
- Gestión proyección a la comunidad, promueve alianzas estratégicas con sectores de la comunidad y la participación activa de los padres de los educandos.

La variable Independiente, gestión educativa, se analizó mediante la aplicación de un cuestionario, conformada con 30 ítems de acuerdo a los indicadores que corresponden a los cuatro dominios basada en la escala Likert se aplicó a docentes, auxiliares y personal administrativo de la entidad educativa seleccionada este instrumento de medición permitió recoger información referente a la variable independiente.

Variable Desempeño docente

Es una labor que implica el manejo de conocimientos didácticos y disciplinares; además, tener presente las peculiaridades de los escolares en el contexto donde se desenvuelven. El accionar de cada educador está relacionado a los cuatro dominios de la práctica docente de acuerdo a la ley del profesorado:

- Planificación para el aprendizaje de los educandos.
- Metodología para el aprendizaje de los alumnos.
- Formación profesional de la identidad docente
- Trabajo colegiado de la escuela articulada a la comunidad.

De acuerdo con Estrada (2013) afirma que el desempeño docente es la médula principal que congrega el proceso de aprendizaje en los estudiantes dentro del sistema escolar. Para evaluar la variable dependiente, desempeño docente, se aplicó el instrumento conformado por 28 ítems a la plana directiva, auxiliares y personal administrativo lo cual nos permitió recoger información de acuerdo a los indicadores que responden a los dominios de la práctica docente.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población en la terminología de la estadística hace referencia al conjunto de elementos que se desea analizar estos pueden ser; situaciones, hechos o grupo de sujetos que tienen características comunes con el único propósito de estudiarlos y obtener conclusiones para determinar resultados, la población se da de dos tipos infinita o finita. Según Tamayo (2006) destaca que la población es el total de unidad de observación que se debe considerar para un determinado estudio. La población de la presente investigación estuvo constituida por personal directivo, docentes nombrados y contratados de los tres niveles; inicial, primaria y secundaria.

Tabla 1
Muestreo

		MASCULINO	FEMENINO		
PERSONAL				N°	%
	DIRECTIVOS	1	4	5	8.5
DOCENTE	NOMBRADO	12	12	24	40.6
	CONTRATO	12	12	24	40.6
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	3	3	6	10.2
	TOTAL	28	31	59	100

Criterios de inclusión: Directivos, docentes, auxiliares y personal de servicio que están en ejercicio de sus labores.

Criterio de exclusión: los docentes que están de licencia, directivos y personal de servicio que están de vacaciones.

La muestra viene hacer una parte representativa del total de sujetos que pertenecen a la población los cuales fueron objeto de estudio y se les aplicó el instrumento para recolectar la información. Desde la posición de Tamayo (2006) considera que la muestra es parte de una población donde se ejecutan una serie de procedimientos para el análisis de determinadas particularidades partiendo de la observación de la población seleccionada.

Se denomina muestreo a la selección de elementos de una población representativa que fueron observados y se aplicó el instrumento para el recojo de información. Esta selección de los sujetos fue bajo la técnica de muestreo de tipo no probabilístico censal cuya finalidad es captar información, ahorro de tiempo y dinero. Hurtado (2012) expresa que una muestra debe ser pequeña para que el presupuesto del estudio sea mínimo; sin embargo, lo bastante grande para que el error del muestreo sea admisible.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de información comprenden una serie de mecanismos y actividades que permite al investigador el recojo de datos necesarios para responder a la interrogante del estudio, La técnica que se ha utilizado para obtener información es la encuesta que se aplicó a directivos, maestros, auxiliares y personal de servicio de la IE de gestión pública de la Red 6. Teniendo en cuenta a Hurtado (2012) menciona que una forma de obtener información objetiva y ordenada sobre las variables es la encuesta.

El instrumento que se utilizó para el recojo de la información fue el cuestionario el cual se aplicó de manera escrita a los directivos, docentes, auxiliares y personal administrativo para garantizar el recojo de información oportuna y real. El cuestionario es una técnica de compilación de antecedentes que permite analizar la información obtenida de varias personas con características comunes que responden al propósito de la investigación (Rubio,2012).

El instrumento que se utilizó para la obtención de datos y medir las dos variables; variable independiente gestión educativa consta de 30 ítems y desempeño docente 28 ítems fue una adaptación del marco del buen desempeño directivo y docente al contexto de la entidad educativa, esta encuesta estuvo constituida por la escala de Likert del 1 al 5. Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Fue de suma importancia la validez del instrumento, cuestionario, que se aplicó para el recojo de información, nos brindó seguridad y confianza sobre los elementos de análisis que se quiere medir y nos garantizó que los resultados obtenidos son absolutamente confiables. Para ello se solicitó el apoyo a cinco jueces, denominado juicio de expertos quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables con los respectivos ítems de acuerdo a los dominios planteados para cada variable en estudio. Así mismo se aplicó el criterio de V de E Likert o distribución binominal se obtuvo como resultado general 0,0326 “Significativo” del mismo modo de acuerdo al valor de Alpha de Cronbach arrojó un grado de confiabilidad de 0,803 “muy buena”.

3.5. Procedimientos

Para la aplicación del instrumento o la prueba piloto a la muestra seleccionada se ingresó una solicitud vía mesa de partes dirigida al director de la entidad educativa, quien otorgó el permiso pertinente para aplicar el instrumento con el cual se obtuvo los datos. El instrumento que se aplicó es la encuesta, con los ítems de las dos variables de estudio a directivos, docentes auxiliares y personal de servicio luego se ingresó al aplicativo de Alpha de Cronbach y se verificó el grado de confiabilidad.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el análisis e interpretación de la información y estimar cuantificaciones y comprobar las hipótesis se confeccionaron las tablas de distribución de figuras, frecuencias y fue utilizado la estadística inferencial. Asimismo para el análisis de medición de las variables se realizó mediante la estadística descriptiva teniendo como referentes la matriz de operacionalidad de las variables: Independiente Gestión educativa y dependiente Desempeño docente. Además, para la comparación de las variables se realizó mediante el cálculo de correlación de coeficientes de Pearson y Spearman y el programa Statistics Package for Social Sciences (SPSS) que significa Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales nos

permitió identificar las tendencias y realizar predicciones.

3.7. Aspectos éticos

Nuremberg (1947) enfatizó que las actitudes éticas a considerar en una investigación son de suma importancia en los momentos de un estudio y se basa en tres aspectos: la legitimidad de la investigación, los resultados, los medios a utilizar y como se transmite la información a la sociedad. En efecto, la investigación se desarrolló utilizando correctamente las normas APA respetando en todo momento los derechos del autor para ello se utilizó la cita narrativa y parentética, la aplicación de la muestra se mantuvo la confiabilidad y anonimato de los participantes a quienes se les informó sobre el propósito de la investigación y mantener el anonimato, no registraron sus datos en los cuestionarios a desarrollar, además, se escribió en el encabezado de la encuesta la información sobre el estudio y el alcance de la investigación de esa manera se aseguró su participación voluntaria.

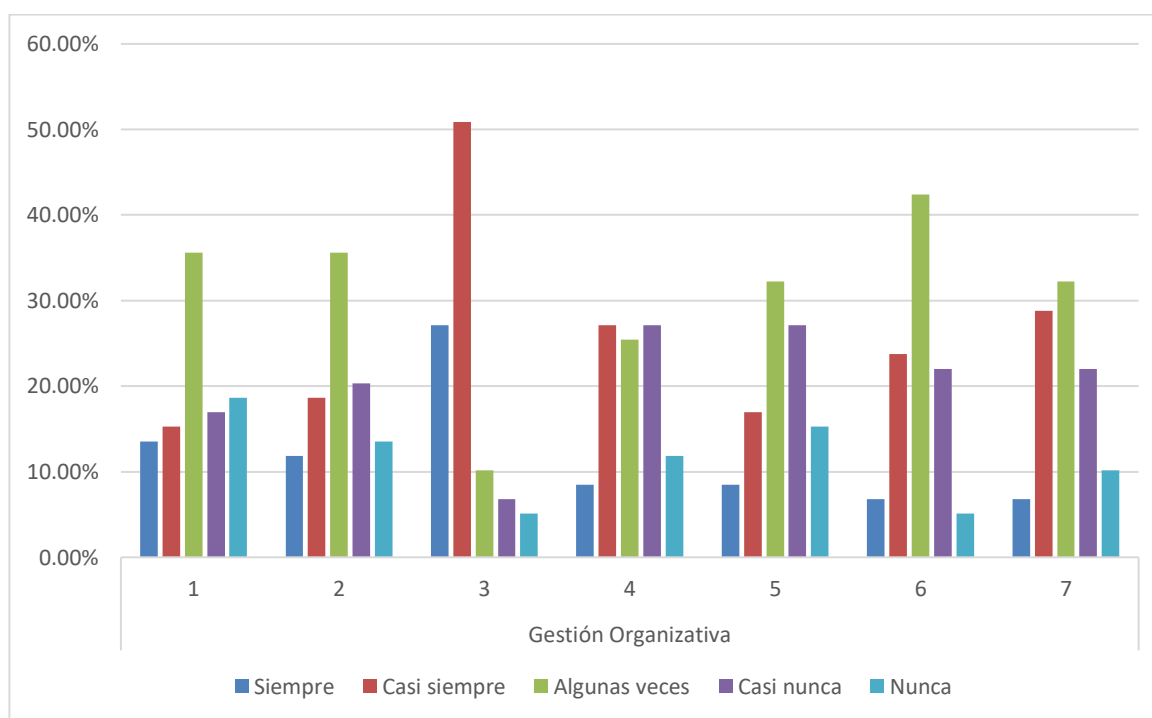
La ética intenta ubicar la acción humana en un sentido racional del uso de los datos obtenidos y la aplicación de diversos métodos para obtener información o comprobar las hipótesis; por lo tanto, la investigación tiene el propósito de aportar en la mejora de la gestión educativa en el sector público y no con fines políticos ni de publicidad.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

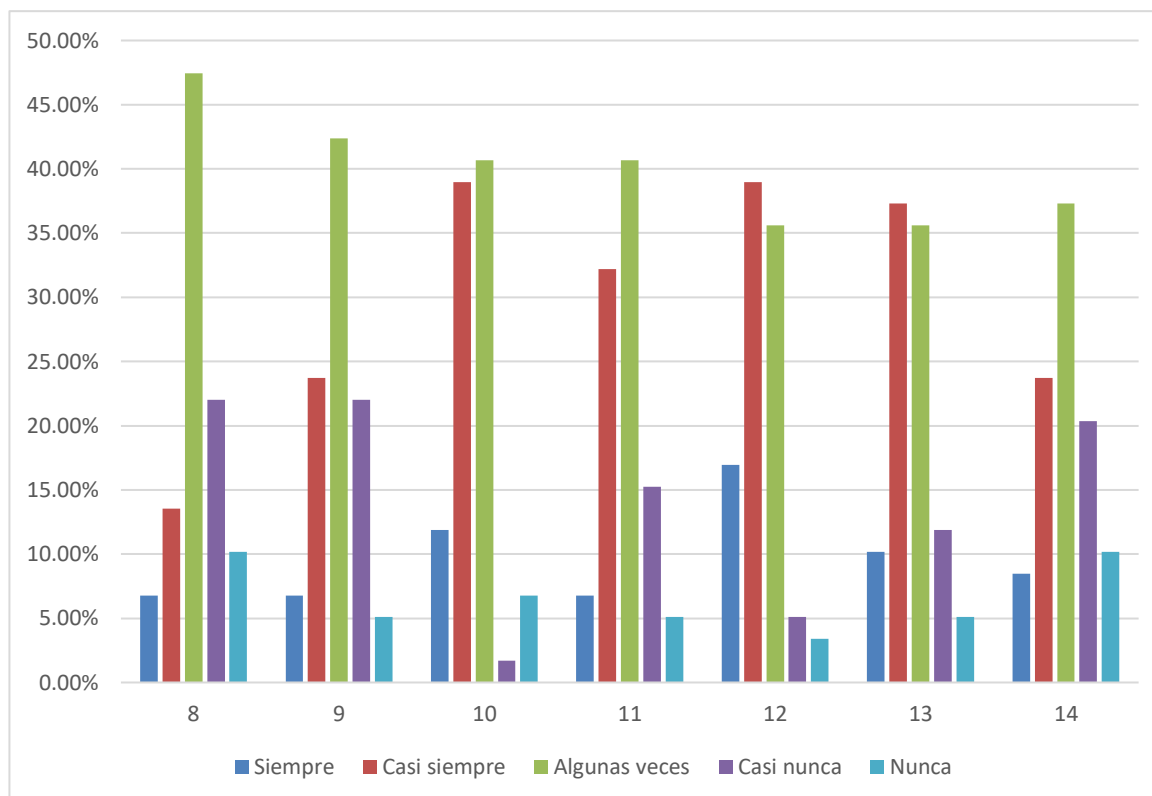
Las técnicas utilizadas para realizar el análisis de los datos obtenidos después de haber aplicado el instrumento, cuestionario, a los 59 encuestados se organizó los datos recogidos utilizando el aplicativo en Excel para cada variable de la situación problemática planteada obteniendo la base de datos la cual nos permitió realizar un análisis y describir las características de la muestra para ello se construyó tablas y gráficos para su presentación a partir de las dimensiones de las variables. Borrego, (2008) manifiesta que la estadística descriptiva es un cúmulo de métodos y procedimientos que orientan para describir, mostrar y graficar la información.

Figura 1
Dimensión N°1 Gestión Organizativa



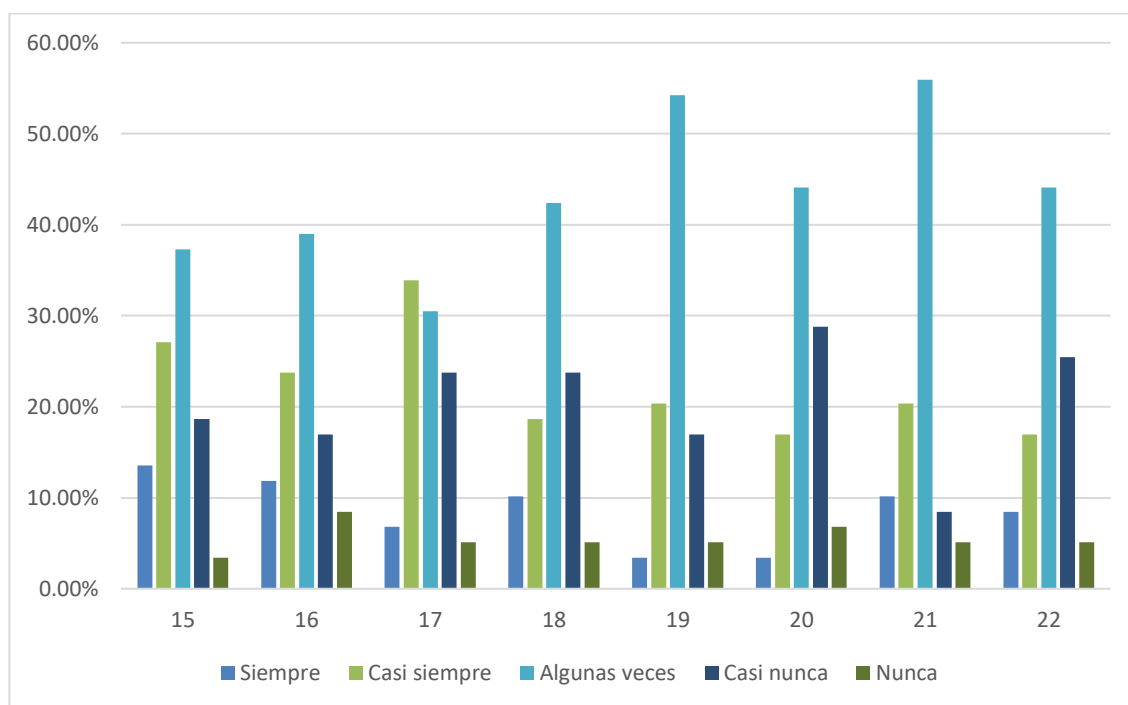
De acuerdo a la figura 1 que corresponde a la dimensión gestión organizativa y de acuerdo a la escala Likert se observó que de los 59 encuestados el 50% mencionaron que casi siempre son convocados para revisar y actualizar el RI en consenso mientras que el 42.37% de los encuestados mencionaron que algunas veces la dirección promueve el trabajo de manera democrática y colaborativa.

Figura 2
Dimensión N°2 Gestión Administrativa



En la figura 2 que corresponde a la dimensión gestión administrativa el 47.46% mencionaron que algunas veces se distribuye adecuadamente los recursos económicos y materiales; mientras que el 42.37% manifestó que algunas veces se distribuye de manera óptima los recursos y materiales educativos de manera favorable a favor de una instrucción eficaz y de esa manera lograr el apoyo pertinente para el desarrollo de las competencias en los estudiantes. Se pudo observar que la mayoría de las respuestas de los encuestados se concentraron en la escala algunas veces.

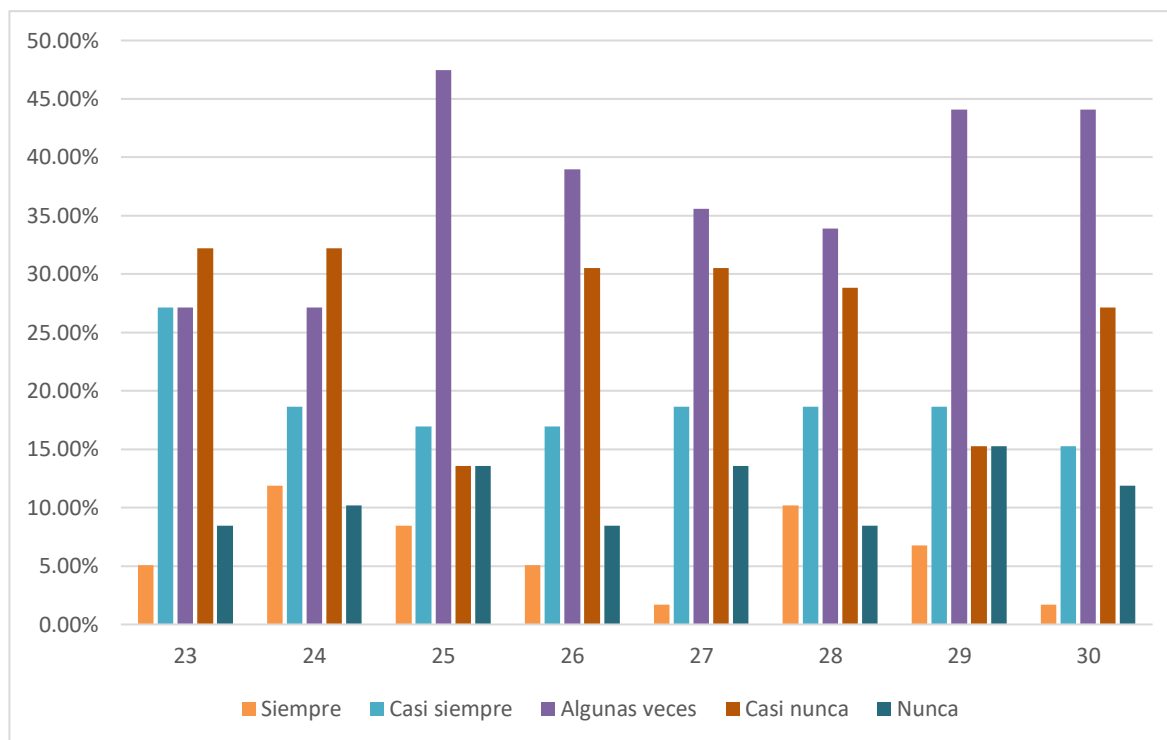
Figura 3
Dimensión N°3 Gestión Pedagógica



De los gráficos de la figura 3 correspondiente a la dimensión 4 gestión pedagógica de la variable independiente; se observó que el mayor porcentaje se encuentra en el ítem 21 sobre si se monitorea y orienta a la aplicación de evaluación formativa que consideren las características del estudiante, proponiendo formas de evaluación que orientan a medir, antes, durante y después y analizar los resultados que estén orientados a mejorar la enseñanza y el aprendizaje siendo el 55.93% y en el ítem 19 la cual hace referencia a la gestión, al manejo eficaz del presupuesto para el mantenimiento de la organización educativa respondieron los encuestados que algunas veces se realizan estas acciones. Asimismo, podemos se observó en el gráfico que la mayoría de las respuestas de los encuestados en relación a la gestión pedagógica se concentra en la escala algunas veces.

Figura 4

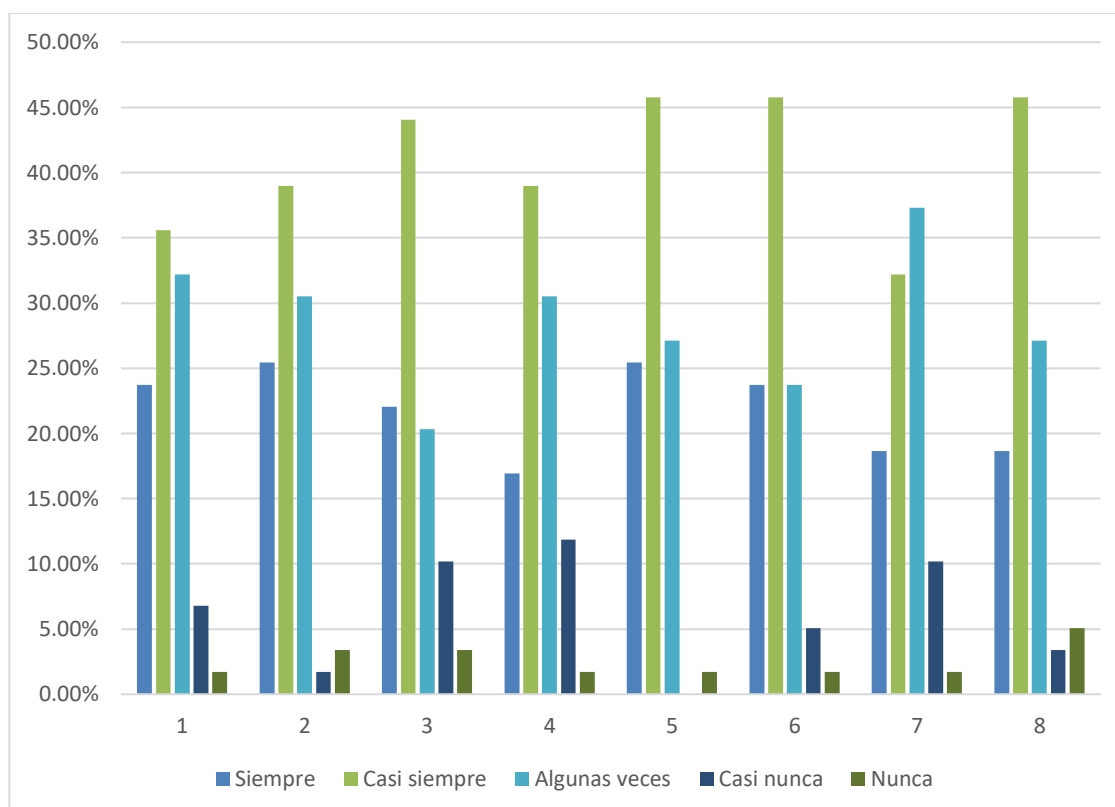
Dimensión N°4 Gestión Proyección a la Comunidad



En concordancia con los gráficos de la dimensión gestión proyección a la comunidad el 47.46% de los encuestados manifestaron que la gestión directiva algunas veces promueve la participación organizada de los padres de familia, aliados estratégicos y la comunidad para involucrarlos y desarrollar sus cualidades de liderazgo en diversas actividades a favor de la escuela. Asimismo, se observó que en la barra de la figura 4 en los ítems 29 y 30 se concentra un porcentaje mayor en la escala algunas veces a comparación de otros las cuales hacen referencia que a través de la gestión educativa se integra e involucra a los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos e hijas.

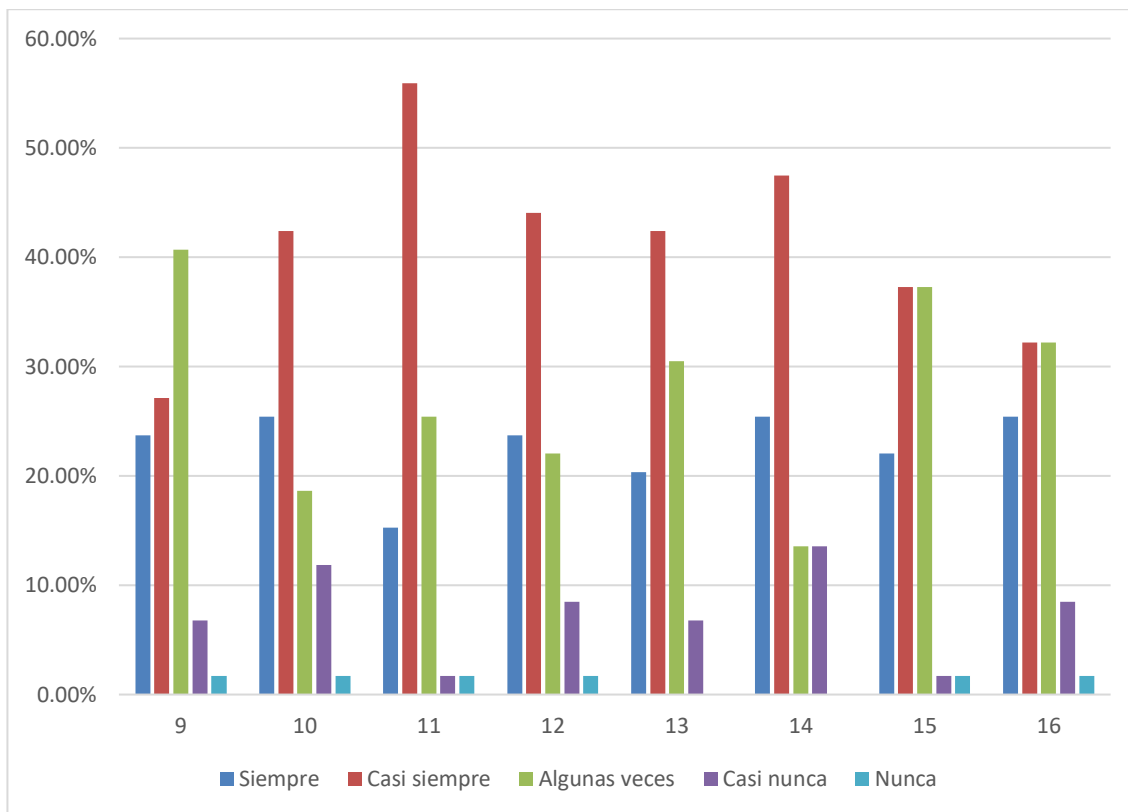
En relación a la variable dependiente desempeño docente se elaboró la base de datos en el aplicativo Excel de acuerdo al instrumento aplicado para el recojo de información el cual se procesó y se procedió en primera instancia aun análisis descriptivo teniendo en cuenta las dimensiones consideradas en la matriz de consistencia.

Figura 5
Dimensión planificación para el aprendizaje



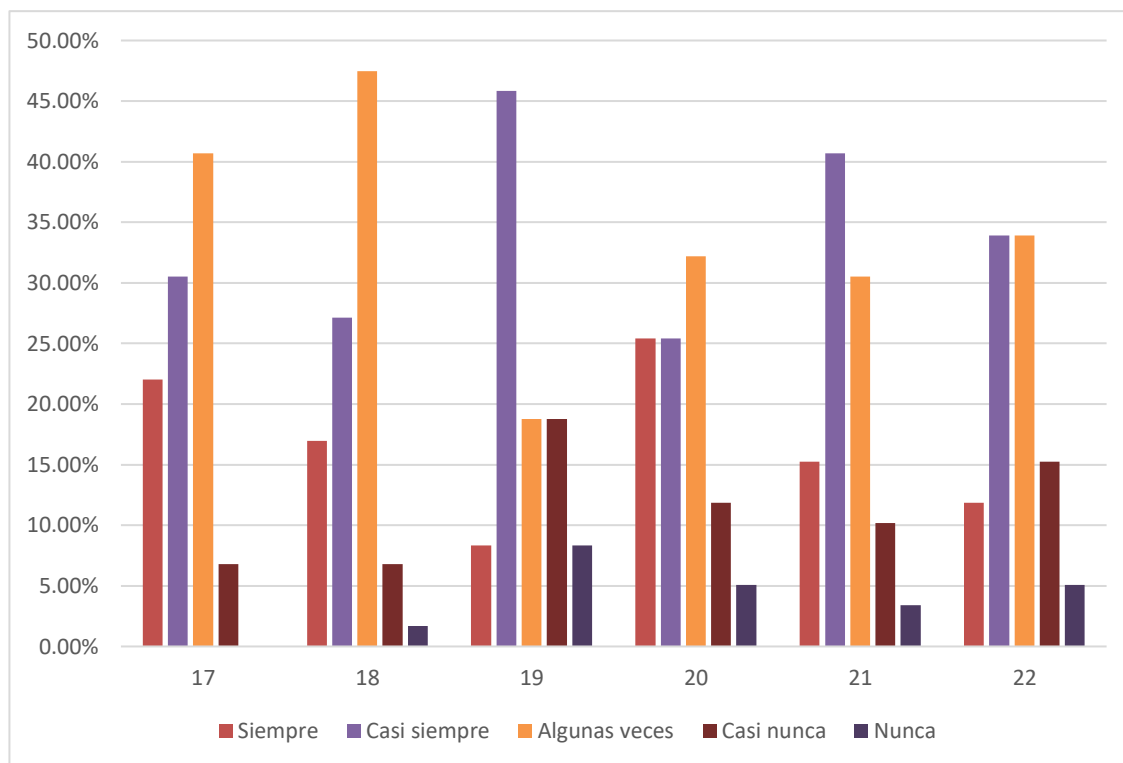
De acuerdo al gráfico de la dimensión 1 de la variable dependiente desempeño docente se observó que la mayor concentración de respuestas se encontró en la escala casi siempre donde el ítem 5 tienen 45.76% señalando que los docentes contextualizan las estrategias de enseñanza teniendo en cuenta; estilos de aprendizaje, diferentes maneras e intereses de aprender e identidad cultural de sus estudiantes, el ítem 6 tiene 45.76% la cual señala que el docente demuestra sus conocimientos actualizados sobre el área que desarrolla realizando el diseño de su programación teniendo en cuenta las teorías pedagógicas que la sustentan.

Figura 6
Dimensión metodológica para el aprendizaje



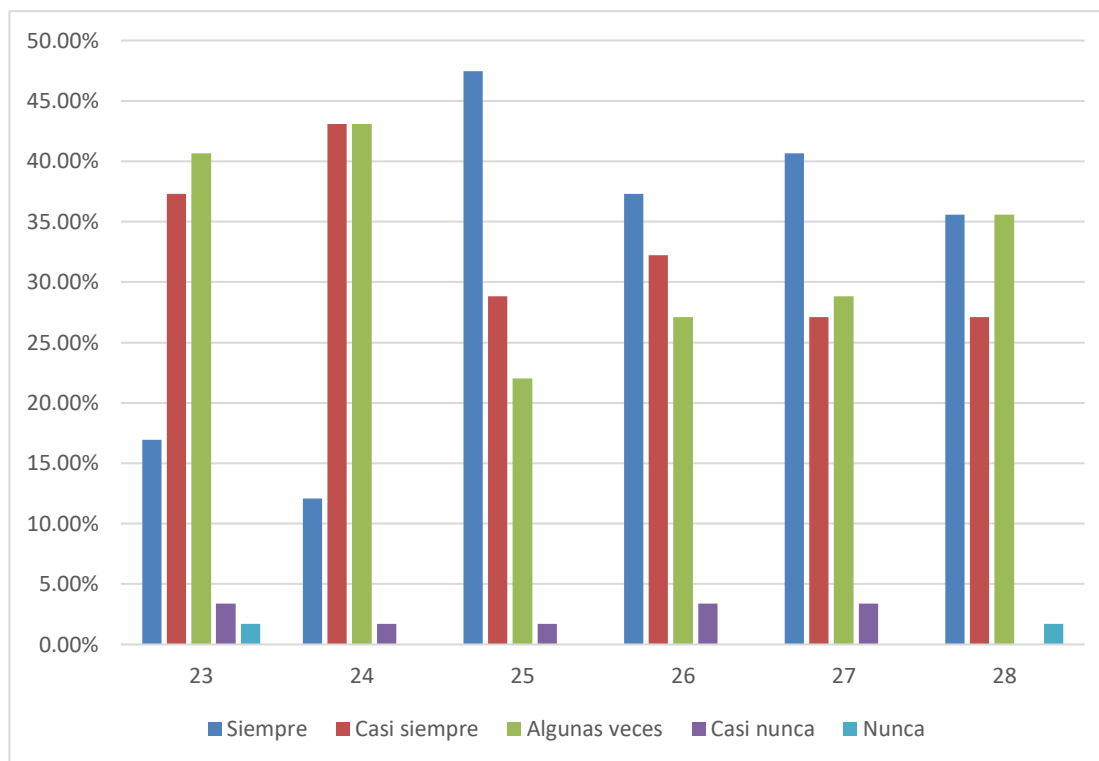
De acuerdo al gráfico se observó que las respuestas de los encuestados se concentraron en la escala casi siempre donde el ítem 11 hace referencia a las oportunidades que ofrece el docente a los educandos para utilizar sus conocimientos y plantear soluciones a problemas reales de manera reflexiva con una actitud crítica, supera el 50% (55.93%) mientras que el ítem 14 el porcentaje de maestros que organizan los ambientes de aprendizaje de manera segura con accesos adecuados para la actividad pedagógica y el aprendizaje atendiendo a la diversidad fue de 47.46%.

Figura 7
Dimensión trabajo articulado a la comunidad



De los gráficos se observó que la dimensión trabajo articulado a la comunidad el porcentaje de docentes que casi siempre participaron en la producción y desarrollo del plan educativo institucional, de la malla curricular y del plan de mejora trabajando de forma colaborativa y en equipo de trabajo es de 47.46% correspondiente al ítem 18. Mientras que el 45.83% se encuentra en el ítem 19 donde los encuestados respondieron que casi siempre desarrollaron individual y de manera colectiva proyectos y planteamientos innovadores en el área pedagógica para mejorar y elevar el servicio educativo de la entidad.

Figura 8
Dimensión formación docente



En concordancia con la figura 8 de la dimensión formación docente, los encuestados que respondieron el ítem 24 el porcentaje está dividido, mientras que un 43.10% mencionó que algunas veces emplean las instrucciones adquiridas en las capacitaciones para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y mejorar el rendimiento académico de los educandos. Y un 43.10% respondió que casi siempre realizan dicha actividad. Asimismo, de la figura se observó que el 47.4% de los encuestados respondieron el ítem 25 que siempre se conducen en la práctica de su profesión con respeto a los integrantes de la escuela y comunidad, demostrando profesionalismo y compromiso con su función social.

Análisis Inferenciales

La prueba de normalidad aplicada fue Kolmogorov-Smirnov^a la cual fue utilizada para medir si la base de datos obtenida de la aplicación del instrumento muestra una distribución normal o anormal este proceso nos permitió elegir el modelo estadístico paramétrica o no paramétrica la cual es la base para realizar un análisis estadístico inferencial.

Para demostrar la distribución de datos se analizó las variables de la investigación a la prueba de normalidad. Ante ello se determinó la normalidad de datos a través de la siguiente formula y de acuerdo a ello se establece la siguiente regla, si el p valor es menor ($p < 0,05$) no se acepta la hipótesis nula y si es mayor a p valor se utiliza la hipótesis alterna.

H₀: Los datos proceden de una distribución normal

H₁: Los datos no proceden de una distribución normal

Tabla 2

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VAR.1 GESTIÓN EDUCATIVA	0,126	59	0,02
VAR.2 DESEMPEÑO DOCENTE	0,087	59	,200*

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Extraído del SPSS v26

De acuerdo a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a indicó que la variable independiente de la investigación tiene un nivel de significancia de 0,02 ($P < 0,05$) lo que demuestra que los datos no están distribuidos con normalidad, asimismo se muestra el p valor de la variable dependiente la cual señaló que tiene un nivel de significancia de 0,200 ($P > 0,200$), mostró que tiene una distribución anormal, por lo tanto, se determinó aplicar la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

Contrastación de la hipótesis de estudio

Contrastación de hipótesis general

H₀: No existe una relación significativa de la gestión educativa del director con el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho,2022.

H₁: Existe una relación significativa de la gestión educativa del director con el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho.2022.

Tabla 3

Correlación entre la variable gestión educativa y desempeño docente.

		VAR1	VAR2
Rho de Spearman	VAR1	Coeficiente de correlación	1,000
	GESTION	Sig. (bilateral)	,340**
	EDUC	N	59
	VAR2	Coeficiente de correlación	,340**
	DES.DOC.	Sig. (bilateral)	,008
		N	59

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

De acuerdo a los resultados de la tabla 2, se observó que el valor del coeficiente de correlación de Rho Spearman calculado es de 0,340, evidenciando que existe una correlación positiva baja, asimismo se observó que el $p < 0,05$ (0.008), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación la cual indica que hay correlación estadísticamente significativa entre las dos variables de la investigación. Dada la correlación de ambas variables según la gráfica es positiva o directa porque al aumentar el valor de una variable disminuye la otra Mondragón, (2014)

Contrastación Hipótesis específica N°1

H₀: No existe una relación significativa de la gestión organizativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas.

H₁: Existe una relación significativa de la gestión organizativa del director con el desempeño docente.

Dimensión 1:

Tabla 4

Correlación entre la variable gestión organizativa y desempeño docente.

		VARD1ORG	VAR02DS	
Rho de Spearman				
		Coeficiente de correlación	1,000	,260*
	VARD1ORG	Sig. (bilateral)	.	,047
		N	59	59
		Coeficiente de correlación	,260*	1,000
	VAR02DS	Sig. (bilateral)	,047	.
	N	59	59	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El análisis mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman de la tabla 3 se observó el valor de 0,260 la cual indica una correlación positiva baja, de mismo modo se observó el p valor calculado es de 0,047 que es menor al 0,05 ($P < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la hipótesis específica uno entre la dimensión gestión organizativa y la variable dependiente desempeño docente. Mondragón, (2014) afirma que al identificar el valor de las variables se establece un coeficiente de correlación que cuantifican en qué medida se asociación o relacionan y de acuerdo a los datos de la tabla tres las variables se relacionan positiva y significativamente.

Contrastación Hipótesis específica N°2

H₀: No existe una relación significativa de la gestión administrativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas.

H₁: Existe una relación significativa de la gestión administrativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas

Dimensión 2:

Tabla 5

Correlación entre la variable Gestión administrativa y desempeño docente

		V1_GS.ED. DIM2	V2DE.DC
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,271*
	V1_GS.ED. DIM2 Sig. (bilateral)	.	,038
	N	59	59
	Coeficiente de correlación	,271*	1,000
	V2DE.DC Sig. (bilateral)	,038	.
	N	59	59

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El valor calculado de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0,271 lo que evidencio una correlación positiva baja. El p valor calculado es de 0,038 que es menor a 0,05 ($p < 0,05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la segunda dimensión entre la variable de estudio que señala que existe relación de la gestión administrativa del directivo con el desempeño docente. Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciona que al existir una relación entre variables y teniendo en cuenta la distribución de los valores que sobrepasan el valor de 1 afirma que la correlación es significativa.

Contrastación Hipótesis específica N°3

H₀: No existe una relación significativa de la gestión pedagógica del director con el desempeño laboral en docentes las instituciones públicas

H₁: Existe una relación significativa de la gestión pedagógica del director con el desempeño laboral en docentes las instituciones públicas

Dimensión 3:

Tabla 6

Correlación entre la variable Gestión pedagógica y desempeño docente

		VARPEDAG	VARDESDOC	
Rho de Spearman				
		Coeficiente de correlación	1,000	,297*
	VARPEDAG	Sig. (bilateral)	.	,022
		N	59	59
		Coeficiente de correlación	,297*	1,000
	VARDESDOC	Sig. (bilateral)	,022	.
	N	59	59	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo al análisis de coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la tabla 5 se encontró una correlación de 0,297 positiva baja y significativa para las variables de la hipótesis específica de gestión pedagógica y desempeño docente mientras que el p valor es de 0,022 siendo menor al p valor ($p < 0,05$) lo que indico que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual señala que existe una relación significativa entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente. De acuerdo a la prueba no paramétrica se examina la magnitud de la asociación de las variables del objetivo tres de la investigación es decir el grado de intensidad y relación entre ellas dado los valores de correlación de la tabla cinco se deduce que el valor de una aumenta y de la otra disminuye es decir existe una relación positiva significativa. Mondragón, (2014)

Contrastación Hipótesis específica N°4

H₀: No existe una relación significativa de la gestión proyección a la comunidad del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas

H₁: Existe una relación significativa de la gestión proyección a la comunidad del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas

Dimensión 4:

Tabla 7

Correlación entre la variable Gestión proyección a la comunidad y desempeño docente

		VARCOMUNIT	VARDOCENTE	
Rho de Spearman				
		Coefficiente de correlación	1,000	,292*
	VARCOMUNIT	Sig. (bilateral)	.	,025
		N	59	59
		Coefficiente de correlación	,292*	1,000
	VARDOCENTE	Sig. (bilateral)	,025	.
	N	59	59	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En base a la Tabla 6, que contiene la correlación de los dos elementos de la hipótesis específica de la dimensión de proyección a la comunidad y desempeño docente de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman se encontró el nivel de significancia de 0,292 la cual significa que existe una correlación positiva baja, asimismo se calculó el p valor siendo esta menor al valor de p 0,025 ($p < 0,05$), la cual señala rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna indicando que existe una relación significativa entre la gestión de proyección a la comunidad del directivo y el desempeño docente. Mondragón (2014) expresa que la correlación de Spearman tiene el propósito de medir la intensidad o la fuerza de los valores en investigaciones cuantitativas con las que es posible señalar el grado de relación y significancia entre las variables de la hipótesis cuatro.

V.- DISCUSIÓN

En el análisis realizado mediante este estudio se determinó la relación que existe entre la gestión organizativa del directivo con las competencias de los docentes de las organizaciones educativas públicas en el distrito de San Juan de Lurigancho se calculó a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman la correlación y se obtuvo el valor de 0,260 la que indica una correlación positiva baja a diferencia de Chávez y Olivos (2019) quienes obtuvieron un valor de correlación de 0,875 la que indica la relación directa positiva alta del mismo modo se observó el p valor calculado es de 0,047 es menor al p valor ($p < 0,05$) siendo 0,000 el valor calculado de las variables de la investigación de Chávez y Olivos (2019), indican que existe una relación entre las variables del objetivo específico número uno de la investigación. Esto quiere decir que la gestión organizativa tiene la facultad de organizar bajo el liderazgo directivo al equipo de trabajo; docentes, personal administrativo que labora en la institución educativa quienes comparten la misión, visión, valores y objetivos de la escuela. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del presente estudio la cual indica que si existe relación entre la gestión organizacional del directivo con el desempeño en docente de las instituciones escolares públicas del distrito que se hace referencias líneas arriba. Dichos resultados han sido corroborados por Chávez y Olivos (2019) quienes demostraron que existe una relación clara entre la gestión organizativa con el desempeño del educador quienes, al encontrarse en un ambiente laboral organizado, se direccionan mejor las actividades y los maestros tienen mayor compromiso laboral. En tal sentido, bajo esta premisa se analizó los resultados y podemos confirmar que cuanto más organizada se encuentre la escuela mejor será las respuestas de los actores educativos.

En el objetivo específico número dos del estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa del director con el desempeño laboral en maestros de las escuelas públicas de la Red 6, se determinó que el valor calculado con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,217 la que evidenció una correlación positiva baja en donde el p valor calculado es de 0,038 que es menor de 0,05 señaló que hay una relación entre las variables en estudio la cual indica la importancia de un apropiado manejo de los recursos financieros, materiales y gestionar la seguridad, salubridad y control de la información con respecto a la economía en relación con la comunidad educativa. A partir de los hallazgos se contradice la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación la cual hace

referencia que existe una relación entre las variables de la hipótesis de la segunda dimensión. Estos resultados fueron comprobados por Ledesma et al. (2019) quienes concluyeron en el análisis de sus hallazgos que hay una relación relevante entre las variables de gestión organizativa y la competencia docente manifestando en sus resultados de estudio la importancia de realizar una adecuada administración para el beneficio del desarrollo de la organización y de cada uno de sus dimensiones la cual repercute en la práctica pedagógica del maestro. Asimismo, Baltodano y Nontol (2016) manifestaron en su investigación de tipo descriptivo, transaccional y de enfoque cuantitativo que es necesario elevar las capacidades del directivo para lograr una gestión organizativa ideal de ese modo potenciar las habilidades del docente para un buen desempeño que responda a las necesidades del contexto. De acuerdo a los hallazgos y al análisis de los resultados se confirmó que mientras mayor preparación y capacitación para potenciar las habilidades directivas en el manejo de los recursos será mejor la distribución y el manejo del presupuesto del sistema financiero para la adquisición de materiales necesarios para el desarrollo de la práctica pedagógica del educador y elevar la calidad educativa que repercute en el desarrollo de las habilidades del estudiantado.

Concerniente al tercer objetivo de la investigación en la cual se estableció la relación que existe entre gestión pedagógica del director y el desempeño docente de entidades públicas, se pudo localizar que a partir de la aplicación de la prueba no paramétrica de Spearson de la tabla 5 se encontró una correlación de 0,297 que establece que existe una relación positiva y significativa baja para las variables y el valor de p calculado es de 0,022 siendo menor al valor de p ($p < 0,05$), lo que permite comprender que existe una relación. Eso quiere decir que la gestión pedagógica del director es un proceso sistemático que él debe realizar con el propósito de lograr el mejoramiento de la malla curricular con la clara intención de dinamizar la práctica pedagógica a través del monitoreo y acompañamiento propiciando grupos de interaprendizaje y compartir experiencias exitosas para el adecuado uso de materiales, recursos educativos, técnicas y estrategias para mejorar las prácticas educativas que recaen directamente en el desempeño de educador. De acuerdo al análisis se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación la cual estableció la relación que existe entre las variables del objetivo tres por ende de la hipótesis específica tres. Los hallazgos son corroborados por Quispe (2020) en su investigación gestión académica en la mejora de la práctica docente, la finalidad fue

argumentar como la gestión académica del líder de la escuela se articula con la competencia docente, es una investigación de tipo descriptivo, cuantitativo con diseño correlacional concluyó la existencia de una correspondencia significativa entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente en donde mencionó que el director debe concentrarse en la mejora de los aprendizajes. Del mismo modo Torres (2017) manifestó que la gestión educativa es un conjunto de acciones integradas y relacionadas de manera horizontal y vertical que tiene como finalidad atender y cumplir las demandas sociales que repercute al sistema educativo, la cual se enfoca principalmente en el aspecto pedagógico donde el directivo debe organizar, conducir y asesorar a los docentes en su práctica pedagógica para lograr los objetivos del perfil del estudiante, llegando a la conclusión que el directivo como líder pedagógico está estrechamente relacionado ya que cumple un aspecto primordial en el desempeño del educador. De modo que al analizar los resultados se confirma que a cuan mayor liderazgo pedagógico del directivo en los procesos de enseñanza y aprendizaje mejor serán las respuestas de los educadores en su práctica docente y en el trabajo colaborativo en función al logro de los aprendizajes en los educandos.

En relación al objetivo específico número cuatro en la que se planteó establecer la relación que existe entre la gestión de proyección a la comunidad del directivo y el desempeño docente de las entidades públicas de la Red 6, se encontró al aplicar la prueba no paramétrica de Spearman el nivel de significancia siendo este 0,292 la cual indica la existencia de una correlación significativa positiva baja, asimismo se calculó el p valor siendo este menor 0,025 ($p < 0,05$), lo cual señalo la relación entre ambas variables. En otras palabras, la gestión de proyección a la comunidad es el vínculo que el directivo realiza con los actores educativos y aliados estratégicos para un buen funcionamiento del centro escolar como institución pública que propone y acompaña las acciones de los alumnos y profesores. Frente al análisis se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna indicando que existe una relación significativa entre la gestión del directivo en relación a la proyección a la comunidad y el desempeño docente. Los resultados encontrados fueron confirmados por Ledesma et al. (2019) sostuvieron que la gestión comunitaria es la manera como la escuela se interrelaciona con la comunidad ya que es parte de ella, donde el estudiante y los docentes cumplen un rol protagónico. Mezher et al. (2016) ratificaron que la dimensión comunitaria comprende las actividades sociales entre los actores institucionales, las demandas y problemas con relación al entorno institucional. El

ámbito en el que se desenvuelven las acciones de esta gestión relacionando a todos los actores de la comunidad, a la entidad escolar con el contexto para fortalecer a la institución. En tal sentido al analizar los resultados confirmamos que la gestión comunitaria bajo el liderazgo del director propicie la participación activa de sus miembros en las actividades comunitarias a través de él integrar al trabajo compartido y colaborativo de esa manera potenciar a la escuela convirtiéndose en el eje formativo más importante de la comunidad teniendo en cuenta que la dimensión comunitaria de la gestión escolar es la forma en que la entidad educativa conoce y comprende las insuficiencias de la comunidad, participa en su cultura y se relaciona con el mundo institucional y social.

VI.- CONCLUSIONES

Primera. En este estudio se determinó la existencia de una relación significativa positiva de la gestión educativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022 debido a que esta es un conjunto de acciones que se realiza en el contexto educativo además permite fortalecer a la escuela y sus propósitos con el propósito de perfeccionar los procesos organizativo, administrativo, pedagógico y proyección a la comunidad como organización que presta un servicio y está en estrecha relación con el quehacer de los educadores, personal administrativo, padres de familia e instituciones que forman parte de la comunidad.

Segunda. En relación al primer objetivo de la investigación, se identificó la relación significativa positiva que existe entre la gestión organizativa del director con el desempeño laboral en docentes, considerando que es una dimensión conformada por el equipo directivo quien conduce y organiza a los actores educativos con la finalidad de brindar un servicio eficiente.

Tercera. Respecto al segundo objetivo se determinó la relación que existe entre la gestión administrativa del director con el desempeño laboral en docentes; por lo tanto, la responsabilidad recae en el equipo directivo de la institución, quienes se encarga de planificar acciones para una adecuada distribución de los recursos económicos y materiales pedagógicos y una infraestructura en óptimas condiciones para los estudiantes y docentes.

Cuarta. Concerniente al objetivo específico tres se estableció una significativa y positiva relación que existe entre la gestión pedagógica del director con el desempeño laboral en docentes, debido a que, el líder pedagógico propicie una comunicación asertiva y una gestión democrática durante el acompañamiento en el desarrollo de las actividades pedagógicas del docente propiciando un trabajo colaborativo durante la planificación del currículo, estrategias y actividades a desarrollar con los estudiantes.

Quinta. Con respecto al cuarto objetivo del estudio se estableció una positiva y significativa relación que existe entre la gestión proyección a la comunidad del director con el desempeño laboral dado que la dirección escolar es el nexo con los padres de familia y la comunidad quien propicia un trabajo articulado entre padres de familia y docentes para mejorar la calidad del servicio.

VII.- RECOMENDACIONES

Los resultados adquiridos durante el tratamiento del presente trabajo afloraron una serie de criterios para futuras investigaciones sobre todo relacionado al desempeño de los directivos como responsables de la dirección, conducción de la escuela. En relación a ello, la adquisición de nuevos conocimientos en ese campo es de gran interés para perfeccionar la gestión y eficacia en la conducción de la escuela.

Primera. Es necesario considerar para futuras investigaciones un estudio experimental aplicando los procesos de una conducción transformacional con el equipo directivo de la institución.

Segunda. Para futuras trabajos de análisis se tome en cuenta variables que reflejen las habilidades, actitudes, formación académica del directivo y la eficacia en la conducción de la gestión escolar.

Tercera. Sería de gran trascendencia evaluar la eficacia de la gestión y su incidencia en el desempeño docente durante los últimos años que sirva de diagnóstico para una investigación experimental.

Cuarta. Investigar la importancia de las competencias profesionales, valores y actitudes de los directivos en la conducción de la organización y plantear indicadores para medir la idoneidad del personal que ocupa el cargo directivo.

Quinta. Insertar y aplicar a través de una investigación experimental los procesos de una administración transformacional y la teoría de la administración de Henry Fayol aplicado al sector educativo.

REFERENCIAS

- Anchundia, I. M. (2019). Desempeño Docente y su influencia del estudiante del bachillerato en Manta. *Ciencias de la Educación*, 819-835.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Abadias, E. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. *Horizonte de la Ciencia*, 75-81. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2014.6.94>
- Baltodano, L. A., & Aguilar, N. D. (2019). Gestión educativa que desarrollan los directivos de las Instituciones publicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo. *11(1)*, 45-50. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-scientia/article/view/1180>
- Bautista, R., Cienfuego, R., & Aquilar, J. D. (2020). Job Performance from Theoretical Prespective. *Escuela Profesional de Administración Universidad Peruana Unión.Lima* -, 54-60.<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Berlanga, V., & Rubio, M. (2012). *Como aplicar las pruebas parametricas bivariadas t de Student y ANOVA en SPSS.*, 83-100. <http://hdl.handle.net/2445/45286>
- Bolaños, E. (2012). *Sample and Sampling*. Mexico: Escuela Superior de Tizayuca.
<http://C:/Users/MSI/OneDrive/INVESTIGACIÓN/TESIS%20III/TEORIAS/muestraMu estreo.pdf>
- Contreras, B. P. (2019). Incidencias de la Gestión Escolar y liderazgo en la Instituciones Educativas:Perspectiva de Análisis. *Doena International Journal of Good Conscience*, 14(1), 52-68. [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14\(1\)52-68.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14(1)52-68.pdf)
- Estrada, L. (2013). El Desempeño Docente. *Departamento de Filosofía*, 1-38.
https://www.researchgate.net/profile/Lesly-Estrada/publication/267942927_EL_DESEMPENO_DOCENTE/links/586434bc08ae329d6203a845/EL-DESEMPENO-DOCENTE.pdf
- Gálvez , E. (2018). Evaluación del desempeño docente:Preparación para los aprendizajes de los estudiantes en el Marco del Buen Desempeño Docente. *Propositos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.
- Garcia, F. J., Juárez, S. C., & Salgado, L. (2018). School Management and Eduactional quaity. *Revista Cubana Educacipon Superior*, 206-216.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142018000200016&script=sci_arttext&tlng=pt
- Hernandez , R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (Sexta Edición) https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2014/hdl_10803_284484/hhrm1de1.pdf
- Lachuma , L. D., & Delgado, J. M. (2020). Desempeño laboral en la gestión educativa básica especial. *Ciencia Latina*, 4, 1071-1091.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.139
- Marcillo , S., & Tomalá, E. M. (2021). La gestión Educativa y su influencia en los nuevos desafíos del desarrollo curricular en la Unidad Educativa Bartolomé Garelli. *Digital Publisher*, 76-93. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897384>

- Martínez , G. I., & Guevara, A. (2015). Teacher Performance Evaluation. *Raximhai*, 11, 113-124. <http://C:/Users/MSI/OneDrive/INVESTIGACIÓN/Dialnet-LaEvaluacionDelDesempenoDocente-7915465.pdf>
- Martinez, G., Guevara, A., & Valle, M. (2016). Desempeño docente y calidad educativa. *Revista Ra Ximhai. Universidad Autonoma Indigena* , 12. <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Medrano, O., Martinez , G. I., & Guevara, A. (2015). La Evaluación como medio para mejorar el Desempeño Docente. *Científica de Investigación*, 11(4), 299-308. <https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/743>
- Mezher, T., Cuba, M., Calanchez, A., & Chavéz, K. (2016). La gestión Educativa: Proceso de transformación social. *Educación en Contexto*, 228-243. <https://educacionencontexto.net/journal/index.php/una/article/view/38>
- MINEDU. (2014). Marco del Buen Desempeño del Directivo. *Ministerio de Educación*, 1-58.
- MINEDU. (2016). Marco del Buen Desempeño Docente. *Ministerio de Educación*, 1-56.
- Mondragón B, M. (2014). *Movimiento Científico*. Ibero Americana. <https://C:/Users/MSI/Downloads/Dialnet-UsoDeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDelIntervenc-5156978.pdf>
- Naranjo, N. (2019). Enfoques de la Gestión Escolar. Una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Rastros y Rostros del Saber*, 2(1), 64-73. <https://revistas.uptc.edu.co/index.p>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Sampling Techniques on a Population Study*. Chile. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Portugal, J. (s.f.). La Gestión Educativa una Visión hacia la Formación Docente. *Motricidad y Persona*(N°12), 33-39. <https://C:/Users/MSI/Downloads/Dialnet-LaGestionEducativa-4735522.pdf>
- Quispe, M. (2020). Pedogical Managment to Improve the Teacher Performance. *Investigaciones Valdivia*, 14(1), 7-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Rico, D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *SOPHIA*, 1-16. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-89322016000100005
- Rivera, G., & Delgado, N. (2021). La eficacia del liderazgo situacional y la gestión educativa en la unidad educativa San Benildo La Salle. 6(2), 76-97.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Mexico: Pearson. https://kupdf.net/download/administracion-stephen-p-robbins_5afd1a06e2b6f5354c1e9c34_pdf
- Romero, P., Garcia, C., & Gonzales, J. (2013). *Estadística Descriptiva e Inferencial*. Editorial: MAC line sl. https://www.researchgate.net/publication/275021043_Estadistica_Descriptiva_e_Inferencial

Sampieri, R., Collado, C., & Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. *MaGraw-Hill Interamericana*, 8-25.

Sander, B. (1996). Nuevas Tendencias en la Gestión Educativa y Calidad. *Revista Interamericana de Desarrollo Educativo*, 40 (123-125), 29-40.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/8327/?sequence=3>

Tafur, J. L., Beleño, N., Molina, G., & Aponte, L. (2015). Calidad Educativa y Gestión Escolar, su Incidencia en la Implementación de la Calidad en Establecimientos Educativos Oficiales no Certificadas. *Centro de Investigación y Proyectos (CINPRO)*, 1-113. <http://hdl.handle.net/11323/4928>

Valderrama, J. (2017). La gestión educativa hacia el mejoramiento de la calidad de la educación. 1-12.
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Valderrama%2C+J.+%282017%29.+La+gesti%C3%B3n+educativa+hacia+el+mejoramiento+de+la+calidad+de+la+educaci%C3%B3n&btnG=

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Gestión educativa y desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022



PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACIÓN
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión educativa y desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión organizativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión proyección a la comunidad del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar la relación que existe entre la gestión organizativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión pedagógica del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión proyección a la comunidad del director con el desempeño laboral de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa de la gestión educativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación significativa de la gestión organizativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022</p> <p>Existe una relación significativa de la gestión administrativa del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022</p> <p>Existe una relación significativa de la gestión pedagógica del director con el desempeño laboral en docentes las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022</p> <p>Existe una relación significativa de la gestión proyección a la comunidad del director con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022</p>	<p>Variable 1: Gestión Educativa</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral en docentes</p>	<p>-El diseño de la investigación es no experimental.</p> <p>-Tipo de investigación descriptivo correlacional.</p> <p>-Enfoque: Cualitativo</p>	<p>La población del proyecto de investigación está constituida por los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 6 de la ugel 05 de San Juan de Lurigancho.</p> <p>El tipo de muestra será seleccionado a través de la técnica de muestreo por conveniencia y no Probabilístico.</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las Variables

Matriz de Operacionalización de Gestión Educativa

DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
La gestión educativa hace referencia a la interacción entre el director, docentes, estudiantes, personal administrativo, padres de familia y comunidad local con el propósito de mantener una adecuada relación en asuntos educativos dentro de un contexto de planificación, organización y ejecución de los instrumentos de gestión para generar ambientes y condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes y un clima propicio para el desarrollo de la práctica docente. (UNESCO 2011)	La gestión educativa es la articulación de acciones de conducción de una entidad educativa orientadas a cumplir los objetivos institucionales planteados en los instrumentos de gestión a través de las dimensiones a desarrollar en un determinado tiempo.	Gestión Organizativa	-Participación - Proyectos institucionales -Reglamento interno -Manual de organización y funciones -Comunicación -Trabajo en equipo	1,2,3,4, 5,6,7	Cuestionario	Escala De Likert Siempre: 5 Casi Siempre: 4 Algunas veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1
		Gestión Administrativa	-Recursos economicos -Materiales educativos -Calendarización -potencial humano -Monitoreo y acompañamiento - Control/supervisión -Finanzas	8,9,10,11, 12,13,14		
		Gestión Pedagógica	-Estrategias de enseñanza -Teorías de aprendizaje -Resolución de problemas -Material Didáctico - Recursos -Clima laboral -Evaluación de aprendizaje -Liderazgo	15,16,17,18, 19,20,21,22		
		Gestión De proyección a la comunidad	-Aliados estratégicos -Relaciones -Participación -Iniciativa -Innovación al servicio -Trabajo en la comunidad -Prácticas de enseñanza -Educación de calidad	23.24.25.26 .2728,29,30		

Ac
Ve

Matriz de Operacionalización del Desempeño Docente

DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
El desempeño docente es el accionar que demanda una reflexión constante respecto a la práctica pedagógica a través de la activa interacción entre el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar, entre estudiantes y comunidad educativa en una continua reflexión de su desempeño laboral en busca de su perfeccionamiento profesional. (MBDD 2012)	Es la función que cumple el docente en una entidad educativa la cual esta vinculada a los dominios de planificación para el aprendizaje de los educandos. metodología para el aprendizaje de los alumnos. Formación profesional de la identidad docente trabajo colegiado de la escuela articulada a la comunidad.	Planificación para el aprendizaje	-Conocimiento y comprensión -Desarrollo socioemocional -Planificación curricular -Necesidades e intereses -Capacitaciones -Estrategias didácticas -Actitudes	1,2,3,4, 5,6,7,8	Cuestionario	Escala De Likert Siempre: 5 Casi Siempre: 4 Algunas veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1
		Metodología para el aprendizaje	-Evaluación Formativa -Teorías del aprendizaje -Resolución de problemas -Estrategias y actividades -Uso de materiales por estudiante -Ambiente -Instrumento de Evaluación -Retroalimentación	9,10,11,12, 13,14,15,16		
		Trabajo colegiado de la escuela articulada a la comunidad.	-Clima democrático -Gestión -Proyectos -Fomento al trabajo colaborativo -Prácticas de enseñanza -Retos de una educación	17,18,19, 20,21,22		
		Formación profesional de la identidad docente	-Estrategias y técnicas de enseñanza -Conocimiento -Honestidad, justicia y responsabilidad -Respeto -Disposición laboral -Dificultades de enseñanza	23,24,25, 26,27,28		

ANEXO 3: Instrumentos de la Investigación

Cuestionario que mide la variable 1: Gestión Educativa

Estimado directivo () docente () Auxiliar () personal administrativo () el presente cuestionario es anónimo, se le solicita responder con total sinceridad ya que su opinión permitirá conocer el nivel de gestión educativa en la IE que labora y un gran aporte a la investigación.

Indicaciones: Marque con una X en la opción que crea conveniente.

ITEMS	OPCION DE RESPUESTAS				
	SIEMPRE (4)	CASI SIEMPRE (3)	ALGUNAS VECES (2)	CASI NUNCA (1)	NUNCA (0)
D1: GESTION ORGANIZATIVA					
1. Es usted convocado por la dirección de su institución a participar en la elaboración de los documentos de gestión oportunamente (PEI, RI, PAT)					
2. La dirección promueve la elaboración proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en institución en mejora de la calidad educativa.					
3. El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso.					
4. Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su institución.					
5. La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela					
6. La dirección promueve el trabajo en equipo de manera democrática y colaborativa.					
7. La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.					
D2: GESTION ADMINISTRATIVA					
8. Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en función a los estudiantes.					
9. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
10. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.					
11. Motiva a los actores de la educación estableciendo metas para la mejora de la escuela centrándose en los aprendizajes.					
12. Se realiza el monitoreo y orientación bajo un clima de confianza con los docentes para la aplicación de estrategia y recursos metodológicos pertinentes.					
13. Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y/o manual de funciones.					
14. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa					
D3: GESTION PEDAGOGICA					
15. Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje					
16. Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas					
17. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
18. Se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.					

19. Se gestiona de manera eficaz los recursos económicos para el mantenimiento de la infraestructura propiciando un ambiente óptimo para el aprendizaje.					
20. Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua.					
21. Monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes, proponiendo formas de evaluación pertinentes orientadas a medir, tanto los procesos, como los resultados de la enseñanza y el aprendizaje.					
22. Gestiona procesos de aprendizaje continuo evaluando desde su práctica, su desempeño de acuerdo a las exigencias que el liderazgo de la institución requiere.					
D4 GESTION PROYECCION A LA COMUNIDAD					
23. Establece alianzas y convenios con autoridades y actores de su comunidad para la mejora de los aprendizajes					
24. Proyecta la importancia y beneficios de contar con aliados para la mejora de los aprendizajes.					
25. Fomenta la participación organizada de los padres de familia y la comunidad, desarrollando sus capacidades en diversos procesos en la gestión de la escuela a través de los comités de aula, APAFA, CONEI u otros espacios propios de la escuela.					
26. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad					
27. Genera espacios de investigación e innovación al servicio de la comunidad y a la calidad educativa.					
28. Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
29. Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
30. Fomentan espacios de aprendizaje y orientación a los padres de familia para la mejora de los aprendizajes.					

Cuestionario que mide la variable 2: Desempeño Docente

DIMENSION 1 PLANIFICACION PARA EL APRENDIZAJE					
1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales, evolutivas y de necesidades especiales de sus estudiantes					
2. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos					
3. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
4. Tiene en cuenta los estilos de aprendizaje, los tipos de inteligencias, las necesidades e intereses de los estudiantes en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje.					
5. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes					
6. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las teorías pedagógicas sobre el área disciplinar en el que se desenvuelve en el diseño de su programación					
7. Selecciona actividades acordes a la realidad, necesidades e intereses de sus estudiantes					
8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
DIMENSION 2 Metodología para el aprendizaje					
9. Diseña el proceso de evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10. Tiene en cuenta el enfoque del área en el diseño de sus sesiones y materiales para la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.					
11. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
12. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y los motiven a aprender.					
13. Propicia el uso de material educativo en sus estudiantes de acuerdo a sus intereses y el propósito de la sesión de aprendizaje.					
14. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
15. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
16. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
DIMENSION 3 Trabajo colegiado de la escuela articulada a la comunidad					
17. Interactúa con sus pares de manera colaborativa y en equipo propiciando un clima democrático en la institución.					
18. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					
19. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
20. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
21. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
22. Comparte con la comunidad educativa, aliados estratégicos y la comunidad, los retos del trabajo pedagógico para una educación de calidad.					

DIMENSION 4 Formación profesional de la identidad docente					
23.Participa de capacitaciones actualizando sus conocimientos para mejorar las estrategias y técnicas de enseñanza – aprendizaje en las áreas de estudio.					
24.Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.					
25.Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.					
26.Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					
27.Muestra disposición para el trabajo de manera individual y/o colaborativa en el bien de la institución educativa y los estudiantes.					
28.Comparten de manera colegiada las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas que desarrolla para mejorar sus prácticas pedagógicas.					
TOTAL					

Anexo 4: Validación de Instrumentos por Expertos

Validez del instrumento por juicio de expertos mediante Prueba Binomial					
GESTION EDUCATIVA					
Prueba binomial					
		Categoría	N	Proporción observada	Decisión
Juez 1	Grupo 1	Si	90	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		90		
Juez 2	Grupo 1	Si	90	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		90		
Juez 3	Grupo 1	Si	89	0.99	Significativo
	Grupo 2	No	1	0.01	
	Total		90		
Juez 4	Grupo 1	Si	90	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		90		
Juez 5	Grupo 1	Si	90	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		90		

Validez del instrumento por juicio de expertos mediante Prueba Binomial					
DESEMPEÑO DOCENTE					
Prueba binomial					
		Categoría	N	Proporción observada	Decisión
Juez 1	Grupo 1	Si	84	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		84		
Juez 2	Grupo 1	Si	84	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		84		
Juez 3	Grupo 1	Si	84	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		84		
Juez 4	Grupo 1	Si	84	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		84		
Juez 5	Grupo 1	Si	84	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		84		

27	Genera espacios de investigación e innovación al servicio de la comunidad y a la calidad educativa.	x		X		X	
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	x		X		X	
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	x		X		X	
30	Fomentan espacios de aprendizaje y orientación a los padres de familia para la mejora de los aprendizajes.	x		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los ítems planteados

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. LEÓN JACINTO KETTY** DNI: 09909865

Especialidad del validador: **Dra. en Educación**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

ESCUELA DE POSGRADO

la institución requiere.		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSION 4 Gestión Proyección a la comunidad							
23	Establece alianzas y convenios con autoridades y actores de su comunidad para la mejora de los aprendizajes	✓		✓		✓	
24	Proyecta la importancia y beneficios de contar con aliados para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
25	Fomenta la participación organizada de los padres de familia y la comunidad, desarrollando sus capacidades en diversos procesos en la gestión de la escuela a través de los comités de aula, APAFA, CONEI u otros espacios propios de la escuela.	✓		✓		✓	
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad	✓		✓		✓	
27	Genera espacios de investigación e innovación al servicio de la comunidad y a la calidad educativa.	✓		✓		✓	
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓	
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	✓		✓		✓	
30	Fomentan espacios de aprendizaje y orientación a los padres de familia para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Galaza María Betty Juana** DNI: 06543352

Especialidad del validador: **DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...10...de MAYO...del 2022

Firma del Experto Informante.

ESCUELA DE POSGRADO

la institución requiere.		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSION 4 Gestión Proyección a la comunidad							
23	Establece alianzas y convenios con autoridades y actores de su comunidad para la mejora de los aprendizajes	✓		✓		✓	
24	Proyecta la importancia y beneficios de contar con aliados para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
25	Fomenta la participación organizada de los padres de familia y la comunidad, desarrollando sus capacidades en diversos procesos en la gestión de la escuela a través de los comités de aula, APAFA, CONEI u otros espacios propios de la escuela.	✓		✓		✓	
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad	✓		✓		✓	
27	Genera espacios de investigación e innovación al servicio de la comunidad y a la calidad educativa.	✓		✓		✓	
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓	
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	✓		✓		✓	
30	Fomentan espacios de aprendizaje y orientación a los padres de familia para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia en los ítems planteados**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: ERNESTO ISIDRO TARAZONA** DNI: 32481309

Especialidad del validador: **TECNOLOGIA EDUCATIVA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...10...de 05...del 2022

Firma del Experto Informante.

DIMENSIÓN 4 Formación profesional de la identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No
23	Participa de capacitaciones actualizando sus conocimientos para mejorar las estrategias y técnicas de enseñanza - aprendizaje en las áreas de estudio.	✓		✓		✓	
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.	✓		✓		✓	
25	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	✓		✓		✓	
26	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓	
27	Muestra disposición para el trabajo de manera individual y/o colaborativa en el bien de la institución educativa y los estudiantes.	✓		✓		✓	
28	Comparten de manera colegiada las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas que desarrolla para mejorar sus prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los items planteados

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ZUASNABAR SEGOVIA Julia DNI: 19806084
 Especialidad del validador: Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de mayo del 2022

Julia Zuasnabar
 Firma del Experto Informante.

DIMENSIÓN 4 Formación profesional de la identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No
23	Participa de capacitaciones actualizando sus conocimientos para mejorar las estrategias y técnicas de enseñanza - aprendizaje en las áreas de estudio.	✓		✓		✓	
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.	✓		✓		✓	
25	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	✓		✓		✓	
26	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓	
27	Muestra disposición para el trabajo de manera individual y/o colaborativa en el bien de la institución educativa y los estudiantes.	✓		✓		✓	
28	Comparten de manera colegiada las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas que desarrolla para mejorar sus prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los items.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []
 Apellidos y nombres del juez validador: ROJAS SANTIAGO LEOCADIA DNI: 10515535
 Especialidad del validador: Mg. PSICOLOGIA EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de mayo del 2022

[Firma]
 Firma del Experto Informante.

APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO O TÍTULO	DESEMPEÑO
ROJAS SANTIAGO LEOCADIA DNI 10515535	MAESTRO EN PSICOLOGIA EDUCATIVA	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
ZUASNABAR SEGOVIA JULIA DNI 19806087	MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD VALLEJO CESAR S.A. C
GALARZA MARIN BETTY JUANA DNI 06543352	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO S.A. C
LEÓN JACINTO KETTY DNI 09909865	DOCTORA EN EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO S.A. C
ISIDRO TARAZONA ERNESTO DNI 32481309	MAGISTER EN TECNOLOGIA EDUCATIVA	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

Juez N°1

REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

Aplicativo Guía

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ROJAS SANTIAGO, LEOCADIA DNI 10515535	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 05/06/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ROJAS SANTIAGO, LEOCADIA DNI 10515535	LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA Fecha de diploma: 04/02/98 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ROJAS SANTIAGO, LEOCADIA DNI 10515535	MAESTRO/MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 15/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/08/2012 Fecha egreso: 09/03/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Activar W
Ve a Configu

Juez N°2

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZUASNABAR SEGOVIA, JULIA DNI 19806087	INGENIERO QUIMICO Fecha de diploma: 16/11/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
ZUASNABAR SEGOVIA, JULIA DNI 19806087	BACHILLER EN INGENIERIA QUIMICA Fecha de diploma: 31/07/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
ZUASNABAR SEGOVIA, JULIA DNI 19806087	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/09/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ZUASNABAR SEGOVIA, JULIA DNI 19806087	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 28/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/10/2014 Fecha egreso: 30/09/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Activar V
Ve a Config

Juez N°3

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

(***) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GALARZA MARIN, BETTY JUANA DNI 06543352	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 19/11/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GALARZA MARIN, BETTY JUANA DNI 06543352	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 03/12/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Activar V
Ve a Confia

Juez N°4

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ISIDRO TARAZONA, ERNESTO DNI 32481309	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 07/02/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ISIDRO TARAZONA, ERNESTO DNI 32481309	MAGISTER EN TECNOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 24/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ISIDRO TARAZONA, ERNESTO DNI 32481309	SEGUNDA ESPECIALIDAD INVESTIGACION Y DIDACTICA EN EL AREA DE COMUNICACION, NIVEL DE EDUCACION SECUNDARIA DE EDUCACION BASICA REGULAR Fecha de diploma: 04/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL DE MONTECERRICO PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Juez N°5

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LEON JACINTO, KETTY DNI 09909865	GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 27/05/99 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
LEON JACINTO, KETTY DNI 09909865	TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD: EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 14/04/00 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
LEON JACINTO, KETTY DNI 09909865	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
LEON JACINTO, KETTY DNI 09909865	DOCTORA EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 18/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/08/2015 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

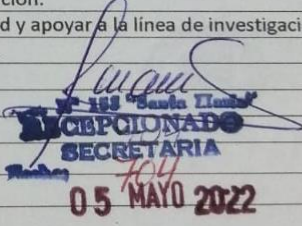
Activar Ve a Config

Anexo 5: Prueba de Confiabilidad

EXAMEN DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE ALFA DE CROMBACH

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right] = 0,803$															
Consultor: carlosgamonali@gmail.com Vt 92,9763 Copiar ΣVi 20,8377 Vi		0,9342	0,8772	0,8711	0,6605	0,6605	0,6737	0,3658	0,7237	0,5895	0,8842	0,6737	0,4632	0,4500	0,6211
Suma de respuestas	Item Encuestado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
69	1	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
72	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
51	3	1	3	5	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
71	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
62	5	5	1	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
59	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	7	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	2	3
75	8	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3
84	9	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3
82	10	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4
58	11	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2
72	12	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
73	13	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
52	14	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
69	15	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2
73	16	4	3	5	2	5	5	4	3	3	5	4	5	4	2
73	17	3	4	5	2	4	5	4	4	5	4	2	4	3	4
71	18	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4
56	19	4	3	3	4	2	2	4	1	3	1	4	3	3	2
60	20	1	1	5	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3

Anexo 6: Carta y solicitud de permiso al director de la Institución Educativa

INSTITUCION EDUCATIVA N° 158 SANTA MARÍA		FORMULARIO UNICO DE TRAMITES (FUT) RM N°0445-2012-ED DISTRIBUCION GRATUITA	
I.- RESUMEN DE SU PEDIDO: SOLICITO PERMISO PARA APLICAR INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN A DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA IE 158 SANTA MARÍA			
SOLICITO: APLICAR INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN EN LA IE 158 SANTA MARÍA PARA VALIDAR SU UTILIDAD.			
II.- DEPENDENCIA O AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE: SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. N° 158 SANTA MARÍA			
III.- DATOS DEL SOLICITANTE:			
Persona Natural			
Apellido Paterno	ROSALES	Apellido Materno	QUISPE
Nombres		MARIA DEL CARMEN	
Persona Jurídica			
Razón Social			
Tipo de documento			
DNI:	16124310	RUC:	
C.E.			
IV.- DIRECCION:			
TIPO DE VIA			
Avenida:	<input checked="" type="checkbox"/>	Jirón:	<input type="checkbox"/>
Calle:	<input type="checkbox"/>	Pasaje:	<input type="checkbox"/>
Carretera:	<input type="checkbox"/>	Prolongación:	<input type="checkbox"/>
Nombre de la vía: Av. Independencia 401 "Las Palmeras"			
N° de inmueble: <input type="checkbox"/> Block: <input type="checkbox"/> Interior: <input type="checkbox"/> Piso: <input type="checkbox"/> Mz: <input type="checkbox"/> Lote: <input type="checkbox"/> Km: <input type="checkbox"/> Sector: <input type="checkbox"/>			
Tipo de zona:			
Urbanización:	<input type="checkbox"/> Pueblo Joven:	<input type="checkbox"/> Unidad Vecinal:	<input type="checkbox"/> Conjunto Habitacional:
Cooperativa:	<input type="checkbox"/> Residencial:	<input type="checkbox"/> Zona Industrial:	<input type="checkbox"/> Asentamiento Humano:
Asociación:	<input type="checkbox"/> Grupo:	<input type="checkbox"/> Fundo:	<input type="checkbox"/> Otros (especificar):
Nombre de zona: Las Palmeras			
Referencia:			
Departamento:	LIMA	Provincia:	LIMA
Distrito:		EL AGUSTINO	
Autorizo se me notifique			
Teléfono:	977650092	Al siguiente correo electrónico:	Mariarosales1987@hotmail.com
DECLARO que los datos presentados en el presente formulario los realizo con carácter de DECLARACIÓN JURADA			
V.- FUNDAMENTACION DEL PEDIDO:			
Me dirijo a su despacho para solicitar permiso para aplicar en la IE 158 Santa Maria Instrumento de evaluación y darle validez para su próxima aplicación en docentes de la Institución Educativa que Ud., Dirige de esa manera aportar a las investigaciones en temas de educación.			
Espero que Ud. acceda a mi solicitud y apoyar a la línea de investigación en nuestro Sector. Aprovecho la oportunidad para mostrarle mi estima personal.			
VI.- DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN:			
Copia de DNI			
SANTA MARIA 05/05/2022		 SECRETARIA 05 MAYO 2022	
LUGAR Y FECHA		FIRMA DEL USUARIO	

San Juan de Lurigancho 06 de mayo 2022

Señor: Gustavo Felipe Sifuentes Márquez
DIRECTOR DE LA I.E. 158 "Santa María"
Presente

ASUNTO: Aplicación de Instrumento de
Recojo de Información

MARIA DEL CARMEN ROSALES QUISPE, estudiante del Programa Académico de Maestría en Educación de la Universidad Particular César Vallejo, con DNI N°16124310, solicito a Usted se me otorgue el permiso respectivo, para realizar el recojo de información de mi proyecto de tesis de grado titulado **"GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA RED 6 DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2022"**

Para lo cual solicito se me brinde las facilidades del caso en realizar la aplicación de los instrumentos de recojo de información quienes participaran de una encuesta de manera anónima para directivos, docentes, auxiliares y personal administrativo.

Por la atención que la presente merezca le expreso mi agradecimiento personal.

Atentamente.



Firma del Maestrísta



Lima, 06 de mayo de 2022

Carta P. 0073-2022-UCV-EPG-SP

MAGISTER
GUSTAVO FELIPE SIFUENTES MÁRQUEZ
DIRECTOR
IE 158 SANTA MARIA - RED 06

De mi mayor consideración:


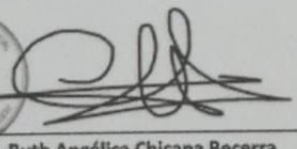
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROSALES QUISPE MARIA DEL CARMEN**; identificado(a) con DNI/CE N° 16124310 y código de matrícula N° 7001183997; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA RED 6 DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

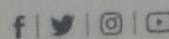
Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 7: Base de Datos de las Variables

Base de datos Variable1: Gestión Educativa

Nº Encuest ad	GESTIÓN ORGANIZATIVA							GESTIÓN ADMINISTRATIVA							GESTIÓN PEDAGÓGICA							GESTION PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD							SUMA G4	PUNTAJE FINAL						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	SUMAG1	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	SUMAG2	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	SUMAG3	P23	P24	P25			P26	P27	P28	P29	P30	SUMAG4
1	3	3	4	3	1	4	4	22	3	1	4	3	4	3	3	21	4	4	4	4	4	3	3	3	29	2	4	4	1	3	2	2	2	20	92	
2	4	3	4	3	3	3	2	22	3	3	1	3	3	4	3	20	1	5	5	5	4	5	4	4	33	4	4	1	3	3	3	3	4	25	100	
3	2	1	5	1	5	1	5	20	4	2	2	4	4	3	3	22	5	3	4	4	4	4	4	3	31	1	1	2	1	1	1	4	4	15	88	
4	4	3	3	2	3	4	4	22	1	4	4	1	4	4	4	22	3	4	3	4	3	3	3	4	27	4	4	1	2	3	2	1	3	20	92	
5	5	1	5	1	5	1	4	22	3	3	5	4	1	4	4	24	4	4	1	5	4	3	3	3	27	3	3	2	3	3	2	4	3	23	96	
6	1	4	1	4	3	4	3	20	3	1	4	3	1	2	2	16	3	3	2	3	3	2	3	2	21	2	2	3	3	3	3	2	2	20	77	
7	2	1	4	1	3	1	3	15	4	3	3	3	2	1	1	17	4	3	3	4	2	3	3	3	25	2	3	2	3	4	4	4	4	26	83	
8	3	2	3	4	2	1	2	17	4	5	3	2	3	3	1	21	4	4	4	3	4	2	4	2	27	3	2	3	3	3	3	2	3	22	87	
9	3	2	4	3	2	3	2	19	2	4	5	1	5	4	5	26	4	1	4	4	3	5	4	5	30	2	3	1	2	4	5	4	4	25	100	
10	2	2	4	3	2	2	2	17	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	4	26	4	3	3	3	3	3	3	3	25	90	
11	4	3	4	1	3	4	5	24	3	3	5	5	4	4	5	29	4	4	4	4	3	5	5	5	34	4	2	4	2	1	2	2	5	22	109	
12	4	1	5	3	3	3	3	22	3	3	4	4	3	4	3	24	4	3	2	2	3	3	3	3	23	4	4	1	3	2	4	4	4	26	95	
13	1	3	5	4	2	2	1	18	2	1	2	5	5	2	5	22	2	2	2	2	2	3	2	2	17	3	3	1	3	3	3	3	3	22	79	
14	4	3	5	2	2	4	5	25	4	4	5	4	5	4	5	31	4	4	3	1	3	3	3	3	24	4	3	4	3	4	4	3	3	28	108	
15	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	4	3	4	3	2	22	3	3	4	3	3	3	3	4	26	3	3	3	3	3	3	2	4	24	94	
16	1	1	1	4	2	2	3	14	1	1	1	2	3	3	3	14	1	2	2	2	2	4	2	3	18	2	2	1	2	2	2	2	4	17	63	
17	3	4	4	4	2	2	3	22	1	2	3	2	2	3	4	17	3	3	3	2	2	1	4	4	22	4	4	4	3	3	3	3	3	3	27	88
18	3	3	5	4	3	4	4	26	3	3	3	3	4	4	4	24	4	3	4	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	3	3	3	4	29	105	
19	3	3	1	2	2	2	3	16	2	3	3	2	3	3	2	18	3	2	2	3	1	2	3	2	18	3	3	3	2	4	3	1	4	23	75	
20	1	1	2	3	4	4	4	19	2	2	4	4	4	4	3	23	5	5	4	5	3	4	4	3	33	4	2	3	2	3	2	2	4	22	97	
21	3	5	4	3	4	4	4	27	2	2	4	4	4	4	3	23	5	5	4	5	3	1	4	4	31	4	5	1	3	4	4	3	4	28	109	
22	5	4	4	4	4	3	4	28	3	3	5	3	3	3	3	23	5	4	5	5	4	4	5	5	37	2	1	3	1	2	2	2	4	17	105	
23	5	1	5	2	5	5	4	27	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	1	3	3	3	22	3	3	4	3	3	3	2	3	24	94	
24	3	3	4	2	2	3	3	20	3	4	1	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	95
25	5	5	5	4	1	4	3	27	2	2	3	4	5	5	2	23	3	3	2	2	2	2	5	21	5	3	3	4	4	2	2	2	2	25	96	
26	3	2	4	3	3	3	3	21	3	3	3	4	4	4	3	24	3	3	3	2	3	3	3	3	23	2	2	4	3	4	3	3	3	23	91	
27	3	2	3	4	3	3	2	20	2	3	3	2	3	4	3	20	4	5	4	5	5	4	4	4	35	4	2	4	1	4	4	4	4	27	102	
28	2	4	4	2	3	4	4	23	2	2	4	4	4	3	2	21	4	2	4	4	2	2	3	3	24	3	3	3	2	2	2	1	3	19	87	
29	1	1	2	3	4	4	4	19	2	2	4	2	4	1	3	18	5	5	4	2	3	4	4	3	30	4	5	3	2	2	4	3	3	26	93	
30	2	2	3	4	2	3	3	19	2	3	3	2	2	2	4	18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	3	2	1	2	3	2	20	97	
31	4	2	4	2	2	3	1	18	2	3	3	3	2	2	1	16	3	1	3	2	4	1	3	2	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	77	
32	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	3	3	2	24	2	1	3	3	2	2	3	3	19	92	
33	1	2	1	2	1	1	4	12	4	2	3	3	3	3	3	21	4	4	3	3	4	4	2	27	3	3	3	2	1	4	3	3	22	82		
34	2	3	4	2	2	1	2	16	3	4	1	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	91	
35	5	5	5	2	4	4	3	28	5	5	4	3	5	5	3	30	3	3	4	3	4	3	5	4	29	4	1	5	1	4	2	4	3	24	111	
36	5	4	5	4	3	4	3	28	3	4	4	3	3	2	2	21	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3	4	3	2	1	2	5	3	23	100	
37	3	3	4	2	2	2	3	19	2	3	3	2	3	3	4	20	3	2	2	3	2	3	2	2	20	3	3	3	2	2	3	2	2	20	79	
38	1	3	4	1	3	3	4	19	4	3	3	4	4	4	4	26	4	4	4	3	3	2	2	3	25	3	3	3	2	2	3	2	3	2	21	91
39	3	5	3	5	5	5	5	31	3	5	1	5	1	5	5	25	5	5	5	3	4	3	4	3	32	5	5	3	2	3	2	3	3	26	114	
40	3	2	2	1	1	3	1	13	4	4	3	2	3	3	1	20	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	1	22	71		
41	3	4	4	1	3	3	1	19	3	4	1	3	4	3	2	20	2	2	3	2	3	4	3	2	21	1	2	2	1	2	2	2	2	14	74	
42	2	2	4	3	2	3	2	18	1	2	3	2	4	3	2	17	3	2	2	3	3	2	3	3	21	3	2	2	3	3	2	3	3	21	77	
43	4	3	5	4	2	2	2	22	3	1	4	3	4	4	3	22	4	3	4	4	3	2	4	3	27	3	3	3	3	3	2	3	2	22	93	
44	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	1	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	4	3	35	3	4	2	2	2	3	3	3	22	122	
45	3	3	4	3	1	3	2	19	3	4	3	1	3	3	2	19	2	2	3	3	2	2	3	3	20	1	2	3	2	2	2	1	2	15	73	
46	2	3	5	2	4	4	3	23	5	5	4	3	1	5	3	26	3	3	4	3	4	3	5	4	29	4	4	5	1	4	5	5	3	31	109	
47	5	4	5	4	3	4	3	28	3	4	4	3	3	2	2	21	3	3	2	3	3	2	3	2	21	2	2	3	3	3	3	2	2	20	90	
48	3	3	5	5	5	4	4	29	4	4	4	1	3	4	5	25	5	5	5	5	5	3	3	3	34	3	3	4	4	2	3	4	3	26	114	
49	1	3	4	4	5	5	1	23	4	4	4	4	5	4	4	29	5	1	3	2	3	3	4	3	24	3	3	2	3	4	3	4	25	101		
50	3	4	5	5	3	3	2	25	3	3	4	3	4	2	4	23	3	4	3	2	4	4	4	3	27	2	2	3	4	4	4	4	4	25	100	
51	3	4	4	3	3	3	3	23	4	3	3	3	3	4	4	24	4	4	4	4	3	2	3	2	26	2	3	3	1	3	4	4	4	24	97	
52	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	1	4	3	4	4	4	28	3	1	3	2	4	5	4	3	25	107	
53	3	3	2	2	1	1	3	15	2	3																										

Base de datos de la Variable 2: Desempeño Docente

Nº Encue	D1 PLANIFICACIÓN PARA EL APRENDIZAJE								D2 METODOLOGÍA PARA EL APRENDIZAJE								D3 TRABAJO COLEGIADO						D4 FORMACIÓN PROFESIONAL						PUNTAJE FINAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28			
1	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	2	5	109	
2	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	121	
3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
4	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	95	
5	4	1	4	2	1	5	2	2	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	108	
6	1	3	1	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	69	
7	5	1	5	2	5	1	1	4	4	3	4	5	5	4	4	2	3	5	4	5	4	3	3	4	5	3	3	5	5	102	
8	1	1	1	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	1	3	4	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	5	102	
9	3	5	3	4	5	1	5	1	1	5	5	5	5	2	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	112	
10	4	4	4	2	4	5	1	5	1	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	5	5	5	3	5	97	
11	2	5	5	5	1	4	5	1	5	1	1	5	2	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	3	104	
12	3	2	4	4	4	1	3	3	1	4	1	1	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	84	
13	4	3	2	3	4	4	1	2	3	1	4	1	1	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4	79	
14	5	5	4	2	5	5	4	1	5	5	1	5	1	1	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	2	103		
15	5	5	4	3	2	4	3	3	1	5	5	1	5	1	1	2	4	2	2	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	98	
16	4	3	3	3	4	2	3	3	2	1	3	2	1	2	1	1	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	5	5	5	84	
17	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	2	1	4	1	5	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	89	
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
19	3	3	3	4	4	5	3	3	2	4	3	5	4	5	3	1	3	1	1	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	93	
20	5	5	5	4	4	3	3	1	2	2	4	4	4	3	3	3	5	3	1	1	2	2	3	3	3	5	3	5	3	5	91
21	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	81	
22	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	2	1	3	1	2	3	3	5	5	4	3	89		
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	81	
24	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	4	2	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	2	5	3	3	3	94	
25	5	5	5	4	4	3	3	1	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	5	3	5	3	5	87
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	101	
27	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	100	
28	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	123	
29	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	74	
30	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	125	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	2	4	5	5	5	5	3	104	
32	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	89	
33	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	74		
34	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	71	
35	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	78	
36	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	122	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
38	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	103	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	5	5	3	5	3	5	126	
40	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	126
41	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	2	5	5	4	3	2	3	4	2	2	3	5	5	5	5	4	103	
42	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	84	
43	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	5	2	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	114	
44	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
45	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	106	
46	5	3	5	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	2	3	5	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	112	
47	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	3	4	5	3	3	78		
48	2	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	2	4	5	3	2	5	2	2	2	5	3	5	3	5	5	5	109	
49	2	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	5	4	4	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	104		
50	4	2	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	2	3	3	2	2	5	5	4	3	104		
51	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	5	2	4	4	3	2	3	4	5	112		
52	5	5	5	2	2	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	2	4	3	4	2	5	2	3	2	4	5	104		
53	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	2	3	2	4	2	5	100		
54	4	5	4	3	4	2	2	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	2	5	4	4	2	3	2	5	4	105		
55	2	2	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	2	3	2	3	4	4	2	5	2	4	93		
56	5	4	5	4	5	5	3	4	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	3	4	5	2	5	3	116		
57	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	5	5	2	3	98		
58	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	93		
59	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	5	4	3	89		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa y desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022

", cuyo autor es ROSALES QUISPE MARIA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO DNI: 40097786 ORCID: 0000-0002-3233-3921	Firmado electrónicamente por: CGAMONALTO el 07-08-2022 20:03:11

Código documento Trilce: TRI - 0390044