



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de
la institución educativa La Salle Abancay, 2021**

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

AUTOR:

Vivanco Falcón, Pedro Rafael (orcid.org/[0000-0003-1319-8258](https://orcid.org/0000-0003-1319-8258))

ASESOR:

Mg. Barrera Correa, Angie Carol (orcid.org/[0000-0003-1406-9706](https://orcid.org/0000-0003-1406-9706))

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

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Para mis hijas, Fiorela y Killari, por ser ellas mi fuerza, motor de vida, y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias.

A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Agradecimiento

A mis padres Francisco y Lucía por su valioso aporte en mi educación y formación profesional.

Siempre han sido mis mejores guías de vida, como una meta más conquistada. Orgulloso de haberlos elegido como mis padres y que estén a mi lado en este momento tan importante.

Gracias por ser quienes son y por creer en mí”

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Distribución de la población de docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021</i>	19
Tabla 2. <i>Niveles de la gestión educativa de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021</i>	24
Tabla 3. <i>Niveles de las dimensiones de la gestión educativa de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021</i>	24
Tabla 4. <i>Niveles del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021</i>	25
Tabla 5. <i>Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021</i>	25
Tabla 6. <i>Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021</i>	26
Tabla 7. <i>Tabla cruzada de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021</i>	27
Tabla 8. <i>Tabla cruzada de la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021</i>	28
Tabla 9. <i>Tabla cruzada de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021</i>	29
Tabla 10. <i>Tabla cruzada de la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021</i>	30
Tabla 11. <i>Tabla cruzada de la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021</i>	31

Resumen

El objetivo fue determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. El enfoque fue cuantitativo, tipo aplicado y diseño no experimental correlacional simple. La muestra la conformaron 20 docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021; a los que se les aplicaron dos cuestionarios, validados por juicio de experto y Alfa de Cronbach para la variable gestión educativa fue de 0,913 y para el desempeño laboral 0.888; el procesamiento de los datos se hizo en software estadístico para Ciencias Sociales SPSS V26. Las conclusiones determinaron que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. Siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.952$ (correlación alta y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$). Es importante resaltar que el 60% de los docentes consideran un nivel regular de la gestión educativa, también el 65% de los docentes consideraron como regular del desempeño laboral. Por ello los directivos de las instituciones educativas deben fortalecer la gestión escolar y desempeño laboral, articulando lo normativo y los procesos pedagógicos.

Palabras Clave: Gestión educativa, desempeño laboral, educación primaria

Abstract

The objective was to determine the relationship between the educational management and the work performance of the teachers of the educational institution La Salle Abancay, 2021. The approach was quantitative, applied type and simple correlational non-experimental design. The sample was made up of 20 teachers from the educational institution La Salle Abancay, 2021; to which were applied two questionnaires, validated by expert judgment and Cronbach's Alpha for the variable educational management was 0.913 and for the work performance 0.888; data processing was done in statistical software for Social Sciences SPSS V26. The conclusions determined that there is a significant relationship between the educational management and the work performance of the teachers of the educational institution La Salle Abancay, 2021. Spearman correlation coefficient $Rho = 0.952$ (high and positive correlation), with significance level $p = 0.000$ less than 1% ($p < 0.01$). It is important to note that 60% of teachers consider a regular level of educational management, and 65% of teachers considered regular work performance. Therefore, the directors of educational institutions must strengthen school management and work performance, articulating the normative and pedagogical processes.

Keywords: Educational management, labor performance, primary education:

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los centros educativos, son organismos generadores de saberes, los cuales tienen como finalidad contar con expertos bastante competitivos, que dispongan de los saberes, competencias y conductas demandadas para el cargo y asimismo que tengan la capacidad de otorgar servicios de calidad al estudiantado de la sociedad, debido a que la educación ha variado. En relación con eso, los seres humanos se ven formados por la estructura educativa que permitan desenvolverse adecuadamente en escenarios que conlleven a practicar los valores que tiene cada comunidad, cuyas competencias permitan insertarse en la sociedad, siendo conscientes de no dañar a un grupo social o todos en general; por ello, toda comunidad engloba un sistema de normas que regularizan las interrelaciones con los demás. (Ayachi y Chacón, 2018).

En la nación española la gestión educativa desarrollada en los últimos veinte años, ha comprobado que, durante el procedimiento constructivo y puesta en marcha de la educación en la nación, se puede expresar que los ejercicios educativos españoles densificaron los procedimientos de selección, clasificación, control y estratificación socioeducativa de los distintos cursos y clases populares que entraron al espacio académico (Moreno, 2017). Sin embargo, en naciones como México manifiestan problemáticas bien sea en la gestión educativa como en el desempeño en el trabajo del profesorado, puesto que al tener un sistema complejo y una sindicalización pro gobierno, se han establecido requerimientos bastante superiores, generando molestia y respuestas desproporcionadas en el profesorado, del mismo modo que la deserción de la profesión docente, la cual ha normado la gradual incursión de profesionales de demás disciplinas (Nájar, 2017).

En dicho escenario, la gestión educativa en los países latinoamericanos en la última década, ha evidenciado distintas situaciones ante la enseñanza de los estudiantes para lo que es imprescindible reconocer la gestión que se realiza, en la cual es sumamente trascendente reconocer en torno a que técnicas y herramientas son maniobradas para su aplicación eficiente. En otras palabras, la educación en un escenario de gestión, posee procesos teóricos y prácticos de forma integradora, que son tomados en cuenta en las políticas macro

concernientes al sistema de educación, con la finalidad de brindar óptimos servicios de educación en beneficio de la colectividad (Sánchez y Delgado, 2020).

Chávez y Olivos (2019) manifiestan que el desempeño laboral docente es una de las problemáticas palpables en la nación peruana, presentándose este desperfecto en el ejercicio pedagógico cuando el educador debe confrontar inconvenientes en la realización de diferentes procedimientos, incluidos los pedagógicos y didácticos. De esta manera se refleja que el Perú se encuentra experimentando transformaciones significativas en su sistema de educación, por ello, se persigue poder conseguir diferentes esquemas de calidad, en los cuales el maestro, adicionado al mejoramiento de diversos elementos que constituyen el ambiente institucional, contribuyan a que la educación pueda conseguir el progreso esperado.

De acuerdo con la Encuesta Nacional a Docentes (ENDO) del año 2018, cuando menos, el 77% de los docentes en el Perú, tanto privados como públicos, presentaban bajo nivel desempeño como efecto de la carencia de bienes para el ejercicio de sus labores. Especialmente, de la totalidad de los docentes públicos, 86% confirmó estar inconforme con los beneficios recibidos, de estos, el 67% afirmó que no cuenta con un contrato que le garantice estabilidad laboral. Lo cual queda confirmado en una investigación descriptiva exploratoria, sufragada por la oficina de la Unesco en la nación peruana, acerca de las percepciones de directivos y docentes sobre su situación laboral (Delgado, Urbina y Pain 2017).

Desde otro contexto, vale acotar que, tanto a escala local y regional se necesita de un esquema que posibilite medir la calidad de la gestión en educación, de manera que coadyuve y facilite la oportuna retroalimentación de la gestión permanente. Según Sierra (2020), en la región Apurímac se requiere de respuestas integrales. Por eso, se necesitan proyectos de capacitación docente en el dominio de medios tecnológicos, manejo de tácticas educativas a distancia para educandos con y sin conectividad, desarrollo del tratamiento de una valoración formativa en función a la retroalimentación, monitoreo del portafolio de evidencias de trabajo, y demás, son y tienen que ser apuestas que posibiliten

que el estudiantado de Apurímac continúe formándose en un ambiente tan difícil y complicado como este.

Por su parte, en la ciudad de Abancay, en el centro educativo la Salle, pese a que se vienen desarrollando las acciones cotidianas en base a los menesteres de la sociedad; son reducidas las acciones que desarrollan al buscar fomentar la formación de las competencias y destrezas del talento humano que dispone, el cual posibilita al maestro lograr la perfección en su desempeño en el trabajo. Situaciones que reflejan que la gestión educativa no es desarrollada del modo correcto, debido a que se consideran los procedimientos requeridos que aseguren disponer de trabajadores competentes y comprometidos con la organización. Habiendo de tal modo, personales que no están ajustados al perfil profesional que se requiere para desempeñar el cargo, esto a causa tal vez del desinterés de la autoridad de contratación, y aparte de la inexistencia de instrumentos de valoración de saberes, conductas y competencias, los mismos que tienen que ser ejecutados a los maestros contratados y nombrados, en la búsqueda de la perfección en sus tareas.

Esto permite evidenciar una defectuosa calidad de la gestión educativa; tal es así que tenemos el factor de la indisciplina, precario nivel escolar de los estudiantes, extemporánea entrega de la programación del currículo, falta de liderazgo, etcétera. Estos desperfectos a distintas dimensiones, que no posibilitan que el Centro Educativo se forme y tenga metas precisas de a dónde se desea llegar, lo cual es bastante angustiante, debido a que tendría que interceder y llevar a cabo una labor en grupo el personal directivo, personal docente de cada nivel que dispone el centro educativo, trabajadores administrativos, progenitores, educandos, autoridad local y política, donde se tiene que conocer la misión y visión del centro educativo.

En función a la problemática ya detallada se propone la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa la Salle Abancay, 2021?

El estudio se justifica según los criterios siguientes: Valor teórico: esta investigación es parte del planteamiento de novedosos saberes relacionados a

la gestión educativa, por su cercanía al desempeño docente; del mismo modo las nuevas concepciones que puedan aparecer, podrán orientar de modo referencial una gestión eficiente que contemple los rasgos individuales de los grupos educativos. Es relevante de igual modo para el profesorado saber si depende de ellos el mejoramiento del proceso de educación, cuánto depende de ellos, para que en su desempeño exista un sentido hacia el cual avanzar; para que, de esta manera, ellos no se vean afectados por la crítica que se centra primero en su actividad, antes que en demás cuestiones que conforman parte del procedimiento.

En lo práctico, los que se verán beneficiados con los productos de esta investigación será primordialmente el estudiantado, aparte de los directores, el profesorado y los progenitores con su sociedad conjuntamente; debido a que si se hallan respuestas que concuerdan con las expectativas del grupo educativo, se producirán transformaciones: óptima gestión por parte de los directores, desempeño apropiado del profesorado, autoformación en el estudiantado, satisfacción en los progenitores, un conjunto más comprometido al observar resultados óptimos.

A nivel social, en la realización del presente estudio, se descubrirán las cuestiones que se deben perfeccionar para el proceso de educación con óptimos productos, una vez conocidas mencionadas cuestionadas, se podrá implementar un mejoramiento progresivo, sin tener que criticar a todo lo que se aplica, varias ocasiones cada uno defendiendo su proceder, intentando dar una resolución a ciegas que en varias ocasiones genera otras problemáticas en las cuales estarían inversos todos los que conforman el grupo educativo.

En lo metodológico, la adecuación del instrumento original, el cual ha sido validado debidamente, permitió conseguir datos más específicos de los que se desea conocer con relación a distintos centros educativos, aparte de demás métodos que orienten el cumplimiento en el desempeño docente y gestión educativa, del mismo modo se ha evidenciado en los productos de la presente investigación. De este modo se contribuirá a solucionar las problemáticas por las cuales viene pasando la enseñanza en la nación, distintas en cada sitio, dependiendo de su ambiente, puesto que no es desconocido el hecho de que los

sistemas de educación no manifiestan los mismos productos para todos, debido a que no se encuentran en igualdad de condiciones; ocasionando ciertas satisfacciones para algunos y frustración para otros.

Fue propuesto como objetivo general: O_G: Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. Y como objetivos específicos; O₁: Identificar los niveles de la gestión educativa en la institución educativa La Salle Abancay, 2021. O₂: Identificar los niveles del desempeño laboral en la institución educativa La Salle Abancay, 2021. O₃: Determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. O₄: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. O₅: Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. O₆: Determinar la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

Por su parte, la hipótesis general señala que fue: H_G: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. Y como hipótesis específicas: H₁: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. H₂: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. H₃: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. H₄: Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los estudios hallados en el escenario internacional se cuenta con las investigaciones de Chávez y Henríquez (2020). Su objetivo fue precisar el vínculo que posee la gestión del conocimiento con el desempeño en el trabajo del profesorado de las instituciones de educación fiscales de la zona 8 de la nación ecuatoriana, 2019. En esta investigación se hizo uso de un estudio descriptivo correlacional. Se tuvo que recurrir asimismo a fuentes bibliográficas, para explorar las concepciones y teorías que existen. Como mecanismo de recopilación de información se emplearon encuestas, constituidas por veintiocho interrogantes, en las cuales intervinieron 260 profesores. El estudio arrojó como producto una alta y positiva correlación entre la gestión del conocimiento y el ejercicio en el trabajo del profesorado. Se concluyó que los docentes, se confrontan a demandas progresivas, cada vez se les designa superiores obligaciones en los productos del estudiantado, de aquí el deber que ellos poseen para perfeccionar su ejercicio y los intercambios de saberes se transforma en un mecanismo efectivo para conseguirlo.

Velásquez (2020). Su objetivo fue estudiar la asociación entre los ejercicios de aula del profesorado del Centro Educativo Juan María Céspedes de Medellín (Colombia) y sus apreciaciones con relación a la gestión educativa del directivo en el año 2019, aplicando una metodología cuantitativa, descriptiva e inferencial y diseño no experimental correlacional. Como muestra se tuvo a 56 profesores del Centro Educativo Juan María Céspedes a los que les fue aplicado un cuestionario. Los productos evidencian que el 44,7 % del profesorado en sus ejercicios pedagógicos nunca, rara vez y ocasionalmente el estudiantado efectúa interrogantes con elevado reto cognoscitivo. Pese a que la discusión en el salón tendría que considerarse como muestra de intervención del estudiantado, un 42,9 % de los profesores consideró que ella no es el núcleo del aprendizaje. Concluye que en un planeamiento de clases adecuadamente diseñado se hace cargo de los menesteres de aprendizaje de los distintos conjuntos de educandos, continua un orden congruente alineado con las metas de educación y prevé la intervención de los estudiantes en acciones cognoscitivas de elevado nivel, las que se distinguen apropiadamente para cada educando.

Por su parte, Eugenio (2020). Su objetivo fue definir la influencia del desempeño en el trabajo de maestros en la calidad de enseñanza en centros educativos del ámbito privado en la urbe de Ambato. La metodología utilizada fue de tipo aplicada con paradigma positivista, diseño transeccional, no experimental, correlacional simple. Cuya técnica utilizada fue la entrevista y el instrumento el cuestionario aplicado a 828 profesores de los centros particulares de la urbe de Ambato del Distrito 1. Según los resultados el 94,44% profesores de los centros educativos de la urbe de Ambato, constantemente fomenta principios éticos y asegura ejercicios que aportan a la edificación de un pleno vivir, entre tanto el 5,56% de manera frecuente fomenta principios éticos y asegura ejercicios que aportan a la edificación de un pleno vivir. Se concluyó que el desempeño en el trabajo de maestros influye de modo directo en la calidad de la enseñanza, por la función estratégica y las consecuencias que genera el maestro en el estudiantado al impartir sus saberes, métodos y principios éticos, pretendiendo en todo instante colaborar a la formación integral del estudiantado a lo largo de la formación académica.

Cavagnaro y Carvajal (2020). Su objetivo fue plantear una táctica de liderazgo transformacional que suministre una transformación en la gestión educativa y perspectiva de futuro al centro educativo. El estudio tiene enfoque mixto, diseño no experimental, exploratorio. La muestra se encuentra conformado por el directivo y los cincuenta maestros adscritos para la temporada académica 2020-2021. Para recoger los datos de las variables, se empleó la técnica de las entrevistas virtuales. Se concluyó que los directivos y profesores del centro educativo precisan formación y reforzamiento de competencias en la aplicación de tácticas para el trabajo en grupo, debido a que solamente se desenvuelven en sus actividades promoviendo libertad en la intervención inventiva, sin embargo, necesitar laborar con un planeamiento estratégico con unión de pensamientos consensuados con todas las personas implicadas del centro que conforman parte de la gestión educativa.

A nivel nacional están las investigaciones de Paz (2020). Su propósito fue valorar el vínculo que existe entre la gestión educativa y el mejoramiento del desempeño laboral del profesorado en el Proyecto de Educación Básica para adultos y

jóvenes de la institución educativa Zoila Ugarte de Landívar. El enfoque fue cuantitativo, estudio correlacional descriptivo. El universo poblacional lo constituyeron 24 maestros del colegio Zoila Ugarte de Landívar, a los que se les fue aplicado un cuestionario. Los productos evidencian que según la literatura y las evidencias dadas la gestión educativa y el mejoramiento del desempeño en el trabajo del profesorado en el Proyecto de Educación Básica para adultos y jóvenes del colegio Zoila Ugarte de Landívar, requieren estructurarse para que haya un funcionamiento correcto en la entidad.

También Rojas (2020). Su objetivo fue definir la asociación que hay entre la gestión educativa y el desempeño docente en el Centro Educativo Público Ramiro Prialé de Challabamba, Paucartambo en la región Cusco. El trabajo de investigación fue positivista de tipo correlacional descriptivo y diseño transeccional no experimental. Se hicieron uso de la técnica de la encuesta y los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios a una totalidad de 28 docentes, siendo ésta la muestra. Los resultados permiten comprobar que en la hipótesis planteada para dicho trabajo de investigación existe una asociación entre las variables de gestión educativa y desempeño docente alta positiva teniendo un 95% de confianza en los resultados obtenidos.

Mientras que Quispe (2020). Su objetivo fue mostrar la asociación entre la gestión pedagógica de los directivos y el desenvolvimiento de los profesores en el nivel secundaria del Centro Educativo Privado "Bertolt Brecht" del distrito Cercado de Lima, 2017. Es un estudio cuantitativo, diseño correlacional, transeccional. La muestra fueron 234 alumnos, 49 maestros y 9 directivos a los cuales se les fue aplicado una encuesta. Los resultados evidencian que ésta asociación es de modo significativo con el desempeño docente de la I. E. P. Bertolt Brecht del Cercado de Lima; de igual modo la asociación es significativa y logra un grado de 0,576 que concierne a un grado de positiva correlación. Concluyendo que hay una asociación positiva significativa entre la gestión pedagógica de los directivos y el desempeño docente. En consecuencia, si la gestión pedagógica de los directivos debe centrarse en el mejoramiento del aprendizaje significativo por medio del profesorado quien dirige y guía el planeamiento académico, tomando en consideración tácticas para la labor

pedagógica a ser desarrollada en el centro educativo; los que tendrán incidencia en el mejoramiento de los productos escolares y la calidad en la educación.

Por su parte, Ledezma, et al. (2019). Su objetivo fue definir la asociación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en centros educativos públicos del nivel primario de la Red 14, UGEL 05 de Lima Metropolitana. El estudio fue de tipo básico, el universo poblacional estudiado fueron profesores y la muestra estuvo representada por 126. Para recopilar la información fue empleada la técnica de las encuestas y como instrumentos unos cuestionarios para las dos variables. Como resultado se obtuvo que hay vínculo significativo entre las variables. A la inferencia que se llegó, fue que la gestión educativa se asocia de modo significativo con el desempeño docente en los centros educativos inclusivos en donde fue desarrollada la investigación, debido a que propenden a mejorar y desarrollar las competencias de la gestión educativa de varios directivos de colegios inclusivos, comprobándose el mejoramiento del desempeño en el trabajo del profesorado.

Alagón (2020). El objetivo fue precisar que la gestión por procesos en la entidad educativa asegura un servicio de educación mejor, para lo cual fue empleada la metodología descriptiva simple de tipo aplicada, enfoque cualitativo, como instrumento se utilizó la encuesta, en la cual tuvieron participación tres directivos, diecinueve maestros, cinco administrativos, y cuarenta educandos de la I. E. "Santa Ana" de Quillabamba, La Convención –Cusco. Los resultados evidenciaron que un 56% de docentes evidencia el mejoramiento del servicio de educación, sin embargo, refleja que todavía, es desalentador los resultados de las pruebas estandarizadas utilizada por el MINEDU. Se concluyó que en los colegios que manifiestan considerables adelantos en resultados académicos los líderes educativos conservan un evidente y estable núcleo en optimizar la educación y no admiten excusas para el no cumplimiento de los objetivos establecidos. Ayuda al profesorado a comprender de qué modo pueden laborar de modo más efectivo con sus educandos y ello incremento la seguridad en el profesorado de que pueden conseguir una diferencia.

A nivel local, Ferro (2021). Su finalidad fue instituir la vinculación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente a lo largo de la emergencia por

Covid –19 de la “Oficina de Educación Católica” Abancay, 2020; el enfoque fue positivista, diseño no experimental, correlacional, transversal, tipo básico. Se hizo uso del método hipotético - deductivo. Del universo poblacional de 118 maestros de educación religiosa se consideró como muestra a setenta maestros de la Oficina de Educación Católica de Abancay. En la base de datos fueron analizados los productos de las encuestas, porcentajes y, la investigación de la estadística relacional. Para la comprobación de hipótesis se empleó medidas de variabilidad y tendencia central. Los productos estudiados manifestaron que el 51.4% de maestros se encontraron en un grado de inteligencia notablemente acorde, llegando a la conclusión que tanto la inteligencia emocional y el desempeño docente guardan una relación y su desempeño se va desarrollando a partir de lo emocional, hasta el perfil de Jesucristo, Maestro.

En relación al enfoque teórico, la variable gestión educativa, sustenta que un centro educativo es una organización comunitaria establecido por el grupo de sus integrantes, la significación que cada una de estas, dicho de otra manera, de los centros educativos, crea o desarrolla, es aquel que el colectivo que pone en marcha la institución y los integrantes de ella. Es una institución debido a que cada componente tiene un sitio en el interior de este complicado modelo organizativo y ejerce una función la que, si bien puede materializarse de modo simultáneo en lo funcional, precisa de una semejanza en la totalidad de sus aspectos, teniendo en consideración la histórica perspectiva paidocentrista de los sistemas de educación (Gray, 1979).

Otra de las teorías asociadas con la investigación es la Teoría de Kaufman, quien propone que para conseguir los productos precisados la gestión escolar, conociéndola como un procedimiento tiene que tomar en consideración 5 puntos trascendentes dirigidos a lograr las metas predeterminadas, estos puntos son el planeamiento, organización, trabajadores, control y dirección. Lo expresado por Kaufman se asocia a la indagación debido a que en el cambio organizacional discutió con relación a las personas y las instituciones en donde laboran y habla acerca de ciertas variaciones planeadas que estimulan a personas, conjuntos e instituciones a actuar adecuadamente. Temas como la precaria moral del personal, la escasa rentabilidad, la baja calidad de las asistencias y bienes, los

problemas entre los individuos, la carencia de claridad de las metas a largo y corto plazo, el modo inapropiado de liderazgo, el inadecuado desempeño del conjunto, el mal sistema organizativo (Puentes, 2016).

Mientras que entre las teorías que dan sostenimiento a la variable desempeño laboral, la teoría de la equidad se encuentra asociada a la apreciación de los trabajadores en cuanto al trato que perciben: injusto o justo. Ello se evidencia para Kliengner y Nalbandian (2002), en la lealtad, donde se debe reflejar la práctica de buenas acciones lo que conlleva a la eficiencia de su dentro de la institución educativa. A pesar de que la teoría es indudable la dificultad está centrada en la asociación de una condición psicológica fundamentada en criterios subjetivos. No obstante, significa que el buen trato y la imparcialidad, son partes esenciales, asomando con idéntico peso la correcta interrelación entre los subordinados y los directivos, cuya conformación se distribuye en el rendimiento y la comparación con los demás.

Por su parte la teoría de las expectativas, se enfoca en las sensaciones de complacencia del personal, que de esta manera emite un óptimo desempeño en el trabajo en relación con otros. Son 3 los factores reconocidos: a) la importancia que un trabajador piensa que puede conllevar al llevar a cabo la labor al nivel esperado; b) la valoración de los trabajadores con el reconocimiento consecuente a través de recompensas o castigos como producto de que se logre o no el grado deseado en el desempeño; c) La relevancia que los trabajadores conceden a dichas recompensas o castigos (Kliengner y Nalbandian, 2002).

Sobre el enfoque conceptual de la variable gestión educativa, el autor Rico (2016), indica que, la gestión educativa es puntualizada como un procedimiento planeado, orientado, coordinado y supervisado para el mejoramiento de los proyectos y planes en el interior del ámbito de educación, con la finalidad de mejorar en los ejercicios educativos del maestro, los roles del gestor o director, la intervención de la comunidad y los lineamientos administrativos que conforman parte de la organización. En esta misma secuencia de pensamientos, García, et al (2017), manifiesta que para el desarrollo de un procedimiento de administración se precisa tener un concepto con relación a planeamiento estratégico, dicho de otra manera, tener claro que es planeamiento,

coordinación, control y dirección, para ser eficiente su labor interna en base a las demandas del ámbito del sistema de educación.

La gestión educativa por tanto es la serie de técnicas, procesos y métodos que posibilitan llevar a la praxis la teoría explicativa de la conducción de la educación; dicho de otra manera, son las tácticas específicas que permiten gestionar el progreso de la enseñanza; entre tanto la gestión educativa es la estructura de teorías, clasificaciones y concepciones que detallan y aclaran todo el tema de la organización, conducción y administración de la enseñanza (Fernández, 2015).

Las dimensiones de la gestión toman relevancia frente el menester de establecer, determinar y conceptuar los sitios de incumbencia de esta rama en el complicado evento social de la enseñanza formalizada, para esta investigación se han establecido las dimensiones siguientes de acuerdo con la UNESCO (2017), posibilita apreciar que, dentro del centro educativo y de sus procedimientos de administración del servicio de educación, hay planos o dimensiones de actividades distintos y complementarios en la operatividad de esta. Contemplando 4 dimensiones: pedagógica, institucional, comunitaria y administrativa.

La primera dimensión gestión institucional, posibilita colaborar a reconocer las fragilidades en el interior del sector educativo, dicho de otra manera, las falencias, para poder reforzar, de igual modo se persigue la intervención de los agentes, en conseguir ordenarse de modo apropiado para la adecuada operatividad del grupo educativo, dicho de otra manera, actividades relacionadas a cuestiones estructurales, repartición de actividades y la división de trabajo, empleo de tiempo y del espacio (Urriola, 2013).

La gestión institucional, es trascendente debido a que posibilita fomentar y evaluar el progreso de competencias y destrezas individuales y de conjunto, con la finalidad de que el centro educativo se logre desarrollar y desenvolver de modo autónomo, flexible e idóneo, admitiéndole llevar a cabo cambios y adecuaciones ante las demandas y variaciones del escenario social (Santos, 2013).

La segunda dimensión gestión administrativa, según la UNESCO (2017), en el interior del ámbito de la educación la gestión administrativa se encuentra

fundamentada en actividades y tácticas de administración a nivel de recurso humano, material, económico, procedimientos técnicos, de aseo, tiempo y control y seguridad de los datos, asociada con la totalidad de integrantes del centro educativo, para el acatamiento de reglas e inspección de las labores, teniendo por finalidad beneficiar los procedimientos de enseñanza aprendizaje. Dicho componente persigue en todo instante ajustar las expectativas organizacionales con los individuales, del tal modo que se vuelva más fácil la toma de determinaciones que genere actos positivos para conseguir las metas del centro educativo.

La tercera dimensión gestión pedagógica, de acuerdo a la UNESCO (2017), es el procedimiento esencial de la actividad del centro educativo y los integrantes que lo constituyen el procedimiento de enseñanza aprendizaje, la variación del currículo, las sistematizadas programaciones en el proyecto curricular (PCI), las tácticas metodológicas y pedagógicas, la valoración del aprendizaje, el empleo de recursos y material didáctico. En resumen, la gestión pedagógica constituye la función del profesorado según los ejercicios y aplicación de dominios de programas y proyectos, de igual modo dominio de perspectivas pedagógicas y tácticas didácticas, los modos de enseñanza, los vínculos con el estudiantado, el desarrollo y modernización docente para reforzar sus capacidades, etcétera.

La cuarta dimensión gestión comunitaria posibilita reconocer y tomar determinaciones ante aquellas fragilidades, dicho de otra manera, menesteres, exigencias y condiciones según el escenario educativo, de igual modo se busca la intervención dinámica del directivo, maestros, educandos y progenitores en eventos a beneficio de la Institución Educativa y sociedad. Por tanto, la gestión comunitaria tiene como propósito los buenos vínculos del centro educativo con el ambiente comunitario e interinstitucional, considerando a los progenitores e instituciones de la sociedad, municipios, organizaciones civiles, eclesiales, estatales. La intervención de estos, tiene que contestar a una meta que posibilite crear uniones tácticas para optimizar la calidad de la enseñanza (Rosario, 2017).

Con relación al enfoque conceptual de la variable desempeño laboral, para Chiavenato (2017), el desempeño en el trabajo hace referencia a la eficiencia del personal en las labores establecidas en el interior de la institución. El desempeño

en el trabajo se define por los productos logrados por el personal de una compañía, al cual se le tiene que definir un criterio de calidad, se puede deducir, que para cuantificar el rendimiento en el trabajo se tiene que medir los logros del personal. La variación entre un individuo va en función de distintos actores, el interés del desempeño se encuentra centrado en de qué modo la persona se desempeña en su puesto laboral, se encuentra expresado por las capacidades laborales que se consigan obtener, las cuales se encuentran integradas por: saberes, destrezas, conductas, experiencia, motivaciones, etcétera; que son componentes colaborativos para obtener productos esperados positivos en una compañía.

El desempeño del personal puede deshacer o hacer una industria. Es la autoridad de la institución la cual tiene que cerciorarse de que su grupo sea rentable, efectivo y se encuentre estimulado. La tensión, los problemas en el sitio de labores, la carencia de interrelación y la carencia de preparación son algunos de los factores primordiales que alteran el desempeño en el trabajo. Dichos factores, y varios otros, alteran el desempeño y la rentabilidad en el empleo. El personal feliz es un doce por ciento más rentable y consigue óptimos productos que sus pares (Picincu, 2019).

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2018) las categorías para dicha variable vienen a ser: activo involucramiento del alumno en la clase: Fomenta la tendencia del estudiantado por las tareas de aprendizaje planteadas y les contribuye a ser conscientes del sentido, utilidad o trascendencia de las cosas aprendidas. El Ministerio de Educación (2012) en su guía del Marco del Buen Desempeño asevera que la capacitación para el aprendizaje de los educandos: Abarca el planeamiento de la tarea pedagógica a través de la creación de las unidades didácticas, el programa curricular y las sesiones de aprendizaje en el marco de una perspectiva inclusiva e intercultural.

Segunda dimensión promoción del razonamiento, el pensamiento crítico y/o la creatividad: en esta fase se plantea acciones de aprendizaje y crea vínculos pedagógicos que fomentan el planteamiento creativo de pensamiento o productos propios, el entendimiento de postulados, la creación de vínculos conceptuales o la realización de tácticas. Los juicios de este dominio hacen

referencia a la materia que dicta el maestro o maestra, como a las capacidades pedagógicas y postulados requeridos para coordinar el procedimiento de enseñanza, involucrando de este modo a todo su estudiantado con el aprendizaje, dentro de los diferentes escenarios en que este procedimiento sucede (Capacho y Rincón, 2018).

La tercera dimensión evaluación del avance de los aprendizajes, se relaciona con el acompañamiento del procedimiento de aprendizaje del estudiantado, haciendo un monitoreo de sus progresos e inconvenientes de los aprendizajes que se esperan en la sesión y, partiendo de ello, les otorga formativa retroalimentación y/o adapta las tareas de las sesiones a los menesteres de aprendizaje reconocidos. El profesorado busca el modo de aproximarse al estudiantado, conociendo de este para que les sea familiar lo que manifiestan de acuerdo a su ambiente. Conociéndolos pueden aplicar métodos apropiados de enseñanza aprendizaje, aparte de conocer sus competencias e inconvenientes “discapacidades” que se puedan manifestar (Carrillo, 2015).

La cuarta dimensión propiciar un ambiente de respeto y proximidad, guarda relación con expresarse de modo respetuoso con el estudiantado y les transmite amabilidad o calidez en el interior del salón. Asimismo, se encuentra atento y es sensible a sus menesteres afectivos o físicos, reconociéndolos y contestando a estos con empatía y comprensión. Promueve que se realicen sesiones de aprendizaje fundamentados en interrogantes de circunstancias reales con problemáticas que estimulan el interés en su estudiantado por la relevancia comunitaria que poseen para estos, requiriendo respuestas que obtendrán luego de estudiar y crear críticas en función a lo alcanzado, de ese modo obtener que el aprendizaje sea creado por estos mismos de modo más completo (Arana y Coronado, 2017)

La quinta dimensión planificación del currículo, según Álvarez (2006), es el procedimiento de control, previsión y desarrollo de diversas tareas que permiten participar de un acontecimiento diferentes tareas implicadas que participan en un acontecimiento, evento o procedimiento definido. La planificación tiene que ser comprendida como un procedimiento orientado a la obtención de unos productos definidos con anticipación, a partir de unos menesteres y acoplándose

a los recursos disponibles. De esta manera se comprende el que no haya un concepto único. Esta dimensión resulta trascendente, puesto que moldea a los seres humanos que se procura con relación a su desarrollo y rentabilidad para su comunidad, contestando a los procedimientos de naturaleza sistémica que se continúa en el planeamiento y utilización del currículo (Posner, 2003).

III. METODOLOGÍA

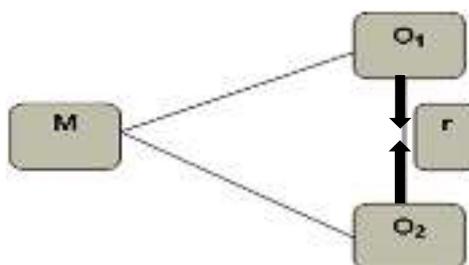
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación por su tipo es aplicado; suele designarse además estudio empírico o práctico, y está representada porque procura el empleo o aplicación de los entendimientos ya logrados, de manera simultánea que se van alcanzando otros recientes, después de la puesta en funcionamiento y estructuración de la práctica defendida en estudio (Murillo, 2008).

Diseño de investigación

Para la investigación se utilizó el diseño no experimental correlacional simple, que se dirige a la definición del nivel de asociación que existe entre 2 o más variables de estudio en una sola muestra de individuos o el nivel de asociación entre 2 eventos o fenómenos contemplados (Sánchez y Reyes, 1996). El diseño es el siguiente esquema: En el siguiente esquema se explica su aplicación:



Dónde:

M: Muestra (Docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021).

O₁: Variable 1: Gestión educativa

O₂: Variable 2: Desempeño laboral

R: Relación de variables

3.2. Variables y Operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Gestión educativa

La gestión educativa es puntualizada como un procedimiento planeado, coordinado, orientado y supervisado para el mejoramiento de los proyectos y planes en el interior del ámbito de educación, con la finalidad de mejorar en los

ejercicios educativos del maestro, los roles del gestor o director, la intervención de la comunidad y los lineamientos administrativos que conforman parte de la organización (Rico, 2016).

Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral hace referencia a la eficiencia del personal en las labores establecidas en el interior de la institución. El desempeño en el trabajo se define por los productos logrados por el personal de una compañía, al cual se le tiene que definir un criterio de calidad, se puede deducir, que para cuantificar el rendimiento en el trabajo se tiene que medir los logros del personal (Chiavenato, 2017).

Definición operacional

Variable 1: Gestión educativa

Esta variable se ha operacionalizado mediante 4 dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria. El fin fue identificar el nivel de la gestión educativa de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. Para su medición, se aplicó un cuestionario compuesto por 24 ítems.

Variable 2: Desempeño laboral

Esta variable se ha operacionalizado a través de 5 dimensiones: involucramiento activo del estudiante en la clase, promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, evaluación del progreso de los aprendizajes, propiciar un ambiente de respeto y proximidad y planificación del currículo. El fin fue identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. Para su medición, se aplicó un cuestionario compuesto por 25 ítems.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Es el grupo de objetos o personas de los cuales se quiere saber algo en un estudio. El universo poblacional puede encontrarse conformado por animales, individuos, los nacimientos, registros médicos, accidentes viales, muestras de

laboratorios, etcétera (Pineda, et al., 1994). En el presente estudio el universo poblacional estuvo constituido por los docentes de la I. E. La Salle Abancay, 2021. En el cuadro se muestra como se compone la muestra:

Tabla 1

Distribución de la población de docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

Condición	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Personal docente	12	8	20
Total	12	8	20

Nota: Escala (2021)

Criterios de inclusión

- Personal docente de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

Criterios de exclusión

- Personal docente de otras instituciones educativas de Abancay, 2021.

Muestra

Es un subgrupo o fracción de la población en que se realizará el estudio. Hay procesos para obtener el número de los componentes de la muestra como ecuaciones, principios lógicos. La muestra es una fracción representativa del universo poblacional (Luis, 2004). En el presente estudio la muestra es de tipo poblacional constituida por veinte docentes de la I. E. La Salle Abancay, 2021.

Muestreo

(Otzen y Manterola, 2017), el muestreo permite elegir entre aquellas circunstancias que puedan ser incluidas en un trabajo de investigación. En la investigación se empleó el muestreo censal dado que se ha considerado a todos los trabajadores de la población en el estudio.

Unidad de análisis

Docente de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta: puede definirse a la encuesta como una técnica para producir información que, a través de uso de estandarizados cuestionarios, posibilita investigar acerca de diversos temas de los colectivos o sujetos estudiados: actitudes, hechos, opiniones, creencias, pautas de consumo, prejuicios predominantes, hábitos e intenciones de elección (Archenti, 2012). En este estudio para recopilar los datos necesarios se elaboraron dos encuestas según cada variable de investigación. En el presente estudio fue un vehículo para recoger la información, siendo aplicada a las personas seleccionadas como parte de la muestra, en esta ocasión al profesorado de la I. E. La Salle Abancay, 2021.

Instrumentos

El cuestionario: es quizá el más usado en el recojo de datos; este consiste en preguntas con relación entre una o más variables, que necesitan ser cuantificadas (Hernández, et al., 2014). En esta investigación permitió recopilar datos mediante sistemáticas preguntas coherentes, con sentido lógico, expresadas de manera clara y sencilla al profesorado de la I. E. La Salle Abancay, 2021.

El cuestionario referido a la variable 1: Gestión educativa: consta de 4 dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria. Con la finalidad de determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. Para su medición, se utilizó un cuestionario conformado por 24 ítems.

El cuestionario referido a la variable 2: Desempeño laboral: estuvo conformado por 5 dimensiones: involucramiento activo del estudiante en la clase, promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, evaluación del progreso de los aprendizajes, ambiente de respeto y proximidad y planificación del currículo. Con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La

Salle Abancay, 2021. Para su medición, se utilizó un cuestionario conformado por 25 ítems.

Validez y confiabilidad del instrumento

Son rasgos esenciales que tiene que poseer cualquier instrumento de medida debido a que garantiza que los resultados obtenidos fueron desarrollados con base científica y son de utilidad para ser usados en futuras indagaciones.

Validez del instrumento

Referida a la capacidad de los instrumentos para realzar una medición significativa y pertinente acorde con las características para cuya medida ha sido creado. En otras palabras, que mida el rasgo (o fenómeno) para el cual fue creado y no otro semejante (Hurtado, 2012). La validez del instrumento se realizó mediante el juicio de 3 especialistas en educación, la misma que se efectuó anticipadamente a la utilización del instrumento, para verificar que los instrumentos sean válidos.

Confiabilidad del instrumento

Es el uso gradual y reiterado que se hace al mismo objeto o persona para identificar resultados que producen dicho objeto de estudio (Hernández, et al., 2014). Los instrumentos en esta exploración, fueron sometidos a una prueba piloto recopilándose información de las variables tomados de veinte docentes de la institución educativa para eso se recopiló la información de las variables tomados de 20 docentes de la I. E. La Salle Abancay 2021 y se definió empleando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el mismo que fue calculado empleando la aplicación estadística (SPSS V26).

La confiabilidad que se obtuvo para el cuestionario de la variable gestión educativa fue de 0,913 teniendo este un nivel excelente.

La confiabilidad que se obtuvo para el cuestionario de la variable desempeño laboral fue de 0,888 teniendo este un nivel bueno.

3.5. Procedimientos

Se elaboró y compuso la realidad problemática relacionada a la gestión educativa y el desempeño docente de la I. E. La Salle Abancay, 2021. En

seguida, la información teórica fue sistematizada: dicho de otra manera, la elección de antecedentes, selección de teorías y enfoque conceptual del tema, considerando preferentemente a los de reciente data. Se elaboró y verificó la metodología utilizada: universo poblacional, muestreo, muestra, instrumentos y técnicas para recopilar datos, así como su validez y confiabilidad. Asimismo, se elaboró los instrumentos en base a preguntas cerradas, estos posteriormente fueron aplicados a la muestra seleccionada, para ello se solicitó su consentimiento y predisposición a participar del estudio. Se elaboró las bases de datos con las informaciones de las variables y sus dimensiones, realizándose posteriormente el tratamiento de información en el programa estadístico de Ciencias Sociales (SPSS V26). Por último, se llevó a cabo la interpretación de tablas y discusión de las mismas con las teorías y antecedentes escogidos para la investigación, luego de ellos se obtuvieron las inferencias finales del tema seleccionado en función de los objetivos e hipótesis propuestas.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva:

Matriz Excel de datos con el contenido que procede del cuestionario de ambas variables y de sus dimensiones, asimismo cuadros para distribuir frecuencias obtenidas.

Estadística inferencial:

Para contrastar la hipótesis general y específicas, fue empleada la aplicación de estadística (SPSS V26), dentro del mismo, se usó la prueba de Shapiro-Wilk con el grado de significancia al 5% para analizar la normalidad en la repartición de la muestra en dimensiones y variables y para contrastar las hipótesis de la investigación se empleó el Coeficiente de Correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Fueron considerados relevantes para el autor las cuestiones éticas que se enumeran:

- Transferibilidad; los resultados de esta investigación pueden ser transferidos o replicados en situaciones similares.

- Información: el profesorado de la I. E. La Salle Abancay, 2021, se encontraban informados del objetivo de la investigación y de la aplicación de los datos.
- Consentimiento informado: se pidió autorización respectiva a los docentes de la I.E. La Salle Abancay, 2021 para que conformen parte del estudio.
- Consistencia o dependencia; se garantizó la consistencia en la información recopilada y analizada.
- Honestidad intelectual; la investigación es propia, el autor citó las fuentes de manera adecuada continuando las normas APA 7ma edición.
- Libre participación: los docentes de la I. E. La Salle Abancay, 2021, determinaron intervenir sin coacción o beneficio alguno en la presente investigación.
- Anonimato: respaldado y considerado por el investigador en todo momento del estudio, por eso el cuestionario aplicado es anónimo.
- Confirmabilidad o reflexividad; los resultados de la investigación aseguran la veracidad de las aclaraciones realizadas por los docentes de la I. E. La Salle Abancay, 2021.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

Tabla 2

Niveles de la gestión educativa de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021

NIVELES	Gestión educativa	
	f	%
Mala	6	30
Regular	12	60
Buena	2	10
TOTAL	20	100

Nota. Base de datos de la gestión educativa

En la tabla 2 es apreciable que el 60% de los docentes consideran un nivel regular de la gestión educativa, mientras que el 30% consideran que es mala y el 10% la consideran buena. En consecuencia, es probable reconocer que la gestión educativa en la institución educativa La Salle Abancay tiene un nivel regular.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de la gestión educativa de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021

NIVELES	Gestión institucional		Gestión administrativa		Gestión pedagógica		Gestión comunitaria	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	6	30	8	40	7	35	7	35
Regular	12	60	11	55	11	55	10	50
Buena	2	10	1	5	2	10	3	15
TOTAL	20	100	20	100	20	100	20	100

Nota. Base de datos de la gestión educativa

En la tabla 3 se aprecia que el nivel que más prevalece en las dimensiones de la variable gestión educativa es el regular, en las ponderaciones que a

continuación se citan: gestión institucional 60%, gestión administrativa 55%, gestión pedagógica 55% y gestión comunitaria 50%.

Tabla 4

Niveles del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021

NIVELES	Desempeño laboral	
	f	%
Malo	5	25
Regular	13	65
Bueno	2	10
TOTAL	20	100

Nota. Base de datos del desempeño laboral

En la tabla 4 es apreciable que el 65% de los docentes consideran un nivel regular del desempeño laboral, mientras que el 25% consideran que es malo y el 10% lo consideran bueno. Por lo tanto, es posible reconocer que el desempeño laboral en la institución educativa La Salle Abancay tiene un nivel regular.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021

NIVELES	Involucramiento activo del estudiante en la clase		Promoción del razonamiento		Creatividad y/o el pensamiento crítico		Evaluación del progreso de los aprendizajes		Ambiente de respeto y proximidad y planificación del currículo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	6	30	7	35	7	35	6	30	6	30
Regular	11	55	11	55	12	60	13	65	12	60
Bueno	3	15	2	10	1	5	1	5	2	10
TOTAL	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100

Nota. Base de datos del desempeño laboral

En la tabla 5 es apreciable que el nivel que más prevalece en las dimensiones de la variable desempeño laboral es el regular, en las ponderaciones que a continuación se mencionan: involucramiento activo del estudiante en la clase

55%, promoción del razonamiento 55%, creatividad y/o el pensamiento crítico 60%, evaluación del progreso de los aprendizajes 65% y ambiente de respeto y proximidad y planificación del currículo 60%

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,900	20	,041
Desempeño laboral	,919	20	,093
Gestión institucional	,897	20	,036
Gestión administrativa	,933	20	,176
Gestión pedagógica	,948	20	,338
Gestión comunitaria	,933	20	,178

Nota. Base de datos de la gestión educativa y el desempeño laboral

En la tabla 6 se manifiesta la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para muestras inferiores a los 50 ($n < 50$), reflejándose que los niveles de significancia de la gestión educativa y el desempeño laboral al 5% ($p < 0.05$) quedando comprobado que manifiestan un comportamiento no normal, de acuerdo con este resultado, es pertinente el uso de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para verificar que hay asociación significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la I. E. La Salle Abancay, 2021.

4.3. Contrastación de hipótesis

H_G: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

Tabla 7

Tabla cruzada de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

Gestión educativa		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Mala	N°	5	1	0	6
	%	25,0%	5,0%	0,0%	30,0%
Regular	N°	0	12	0	12
	%	0,0%	60,0%	0,0%	60,0%
Buena	N°	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total	N°	5	13	2	20
	%	25,0%	65,0%	10,0%	100,0%

Correlaciones			
		Gestión educativa	Desempeño laboral
Gestión educativa	Correlación de Pearson	1	,952**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20

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

Nota. Base de datos de la gestión educativa y el desempeño laboral

En la tabla 7 se percibe que el 60,0% de los docentes señalan que la gestión educativa es regular y el desempeño laboral es regular; y siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.952$ (correlación muy alta y positiva), con grado de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que hay asociación significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

Tabla 8

Tabla cruzada de la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

Gestión institucional		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Mala	N°	5	1	0	6
	%	25,0%	5,0%	0,0%	30,0%
Regular	N°	0	12	0	12
	%	0,0%	60,0%	0,0%	60,0%
Buena	N°	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total	N°	5	13	2	20
	%	25,0%	65,0%	10,0%	100,0%

Correlaciones			
		Gestión institucional	Desempeño laboral
Gestión institucional	Correlación de Pearson	1	,938**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20

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

Nota. Base de datos de la gestión educativa y el desempeño laboral

En la tabla 8 se percibe que el 60,0% de los docentes indican que la gestión institucional es regular y el desempeño laboral es regular; y siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.938$ (correlación muy alta y positiva), con grado de significancia $p = 0.000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), se verifica que hay asociación significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

H₂: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

Tabla 9

Tabla cruzada de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

Gestión administrativa		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Mala	N°	5	3	0	8
	%	25,0%	15,0%	0,0%	40,0%
Regular	N°	0	10	1	11
	%	0,0%	50,0%	5,0%	55,0%
Buena	N°	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
Total	N°	5	13	2	20
	%	25,0%	65,0%	10,0%	100,0%

Correlaciones			
		Gestión administrativa	Desempeño laboral
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,810**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20

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

Nota. Base de datos de la gestión educativa y el desempeño laboral

En la tabla 9 se percibe que el 50% de los docentes señalan que la gestión administrativa es regular y el desempeño laboral es regular; y siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.810$ (correlación alta y positiva), con grado de significancia $p = 0.000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), se verifica que hay asociación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

H₃: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

Tabla 10

Tabla cruzada de la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

Gestión pedagógica		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Mala	N°	5	2	0	7
	%	25,0%	10,0%	0,0%	35,0%
Regular	N°	0	11	0	11
	%	0,0%	55,0%	0,0%	55,0%
Buena	N°	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total	N°	5	13	2	20
	%	25,0%	65,0%	10,0%	100,0%

Correlaciones			
		Gestión pedagógica	Desempeño laboral
Gestión pedagógica	Correlación de Pearson	1	,867**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20

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

Nota. Base de datos de la gestión educativa y el desempeño laboral

En la tabla 10 se percibe que el 55% de los docentes señalan que la gestión pedagógica es regular y el desempeño laboral es regular; y siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.867$ (correlación alta y positiva), con grado de significancia $p = 0.000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), se verifica que hay asociación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021

H₄: Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

Tabla 11

Tabla cruzada de la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

Gestión comunitaria		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Mala	N°	5	2	0	7
	%	25,0%	10,0%	0,0%	35,0%
Regular	N°	0	10	0	10
	%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%
Buena	N°	0	1	2	3
	%	0,0%	5,0%	10,0%	15,0%
Total	N°	5	13	2	20
	%	25,0%	65,0%	10,0%	100,0%

Correlaciones			
		Gestión comunitaria	Desempeño laboral
Gestión comunitaria	Correlación de Pearson	1	,829**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20

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

Nota. Base de datos de la gestión educativa y el desempeño laboral

En la tabla 11 se percibe que el 50% de los docentes señalan que la gestión comunitaria es regular y el desempeño laboral es regular; y siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.829$ (correlación alta y positiva), con grado de significancia $p = 0.000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), se verifica que hay asociación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021

V. DISCUSIÓN

La gestión administrativa en los centros educativos es uno de los primordiales factores para que estos logren el éxito, sin embargo, en varias situaciones lo que obstaculiza la obtención de los buenos objetivos del sistema educativo lo constituye la clase de gestión administrativa efectuada, clasificándose como mala, regular o buena. Siendo trascendente además considerar que la gestión es una prioridad en el procedimiento de educación, por contemplarse esencial para su desempeño adecuado, la gestión brindará la excelencia que se precisa por el sistema que otorga, la filosofía, organización, y por la calidad que los maestros ejecutan en los salones, por ello, la gestión administrativa posee como cimiento: la delegación de atribuciones, organización y búsqueda de productividad, objetivos que tienen que conseguirse por medio del desempeño director, que es el núcleo base de cualquier organización (Benites y Castillo, 2018).

Hay ciertas circunstancias que condicionan al desempeño de los trabajos y la obtención de metas en las diferentes instituciones educativas. Estos ambientes se encuentran definidos por distintas interrelaciones que se van manifestando entre ellas y los diversos rasgos individuales de los integrantes y los rasgos colectivos que pudieran distinguirse. La consecución de las metas dependerá en considerable medida de la eficiencia que se obtenga en el desarrollo de las labores y del comportamiento. Otro factor trascendente para lograr determinar la calidad que tiene un centro educativo es la función que ejercen los maestros junto a los diferentes contextos de la gestión educativa en la cual éstos se puedan desenvolver (Meza, 2019).

A partir de lo manifestado anticipadamente, es posible indicar que una de las considerables problemáticas que confrontan los centros educativos del centenario XXI, se encuentra asociada con la carencia de regímenes y actividades educativas que favorezcan el establecimiento de áreas apropiadas para que los maestros ejerzan en modo articulado y proporcionado, las actividades académicas que le conciernen a su práctica profesional. Por lo tanto, el desempeño docente no se comprende como una unidad compleja, integrada, sino como una serie de saberes parcelados, es por eso que diferentes naciones

han fomentado, con esta finalidad, la determinación de criterios de un desempeño docente apropiado para que sea considerado como un primer peldaño en el procedimiento de creación y puesta en marcha de regímenes públicos destinados a reforzar la profesión.

Es de destacar que la gestión educativa se refiere además a una cierta conducta organizacional, distinguido por la movilización de todo el grupo educativo en la cual el desempeño del profesorado implicado, es el de adoptar una postura ante el ambiente del área educativa. Como se puede apreciar, la problemática esencial del sistema de educación es la calidad. Siendo los maestros un elemento trascendente del trabajo educativo. Hablar en la actualidad del desempeño docente es un concepto que ha obtenido considerable importancia en las discusiones internacionales con relación al rol del maestro en el logro educativo.

Haciendo referencia a los resultados estadístico del estudio, se tiene que en la tabla 2, el 60% de los docentes consideran un nivel regular de la gestión educativa, mientras que el 30% consideran que es mala y el 10% la consideran buena. En consecuencia, es probable identificar que la gestión educativa en la institución educativa La Salle Abancay tiene un nivel regular. En función a los resultados antes mostrados, cabe comparar los mismos con el estudio realizado por Chávez y Henríquez (2020), quienes concluyen que los docentes, se confrontan a demandas progresivas, cada vez se les designa superiores obligaciones en los productos del estudiantado, de aquí el deber que ellos poseen para perfeccionar su ejercicio y los intercambios de saberes se transforma en un mecanismo efectivo para conseguirlo.

En tanto que en la tabla 3 el nivel que más prevalece en las dimensiones de la variable gestión educativa es el regular, en las ponderaciones que a continuación se mencionan: gestión institucional 60%, gestión administrativa 55%, gestión pedagógica 55% y gestión comunitaria 50%. Respecto de estos resultados, si bien no hay un dato estadístico comparable, si es pertinente sustentarlos en la teoría de Kaufman, quien propone que para conseguir los productos precisados la gestión escolar, conociéndola como un procedimiento tiene que tomar en consideración 5 puntos trascendentes dirigidos a lograr las metas

predeterminadas, estos puntos son el planeamiento, organización, trabajadores, control y dirección. Lo expresado por Kaufman se asocia a la indagación debido a que en el cambio organizacional discutió con relación a las personas y las instituciones en donde laboran y habla acerca de ciertas variaciones planeadas que estimulan a personas, conjuntos e instituciones a actuar adecuadamente. Temas como la precaria moral del personal, la escasa rentabilidad, la baja calidad de las asistencias y bienes, los problemas entre los individuos, la carencia de claridad de las metas a largo y corto plazo, el modo inapropiado de liderazgo, el inadecuado desempeño del conjunto, el mal sistema organizativo (Puentes, 2016).

Mientras que en la tabla 4 el 65% de los docentes consideran un nivel regular del desempeño laboral, mientras que el 25% consideran que es malo y el 10% lo consideran bueno. Por ende, es posible identificar que el desempeño en el trabajo en la I. E. La Salle Abancay tiene un nivel regular. Estos resultados pueden ser contrastados y complementados con la investigación de Eugenio (2020), los resultados de su investigación infieren que el 94,44% maestros de los centros particulares de la urbe de Ambato, constantemente fomenta principios éticos y asegura ejercicios que aporten a la edificación de un buen vivir, entre tanto el 5,56% de manera frecuente fomenta principios éticos y asegura prácticas que aporten a la edificación de un buen vivir. Se concluyó que el desempeño laboral de docentes influye de manera directa en la calidad de la enseñanza, por la función estratégica y las consecuencias que genera el maestro en el estudiantado al impartir sus saberes, métodos y principios éticos, pretendiendo en todo instante colaborar a la formación integral del estudiantado a lo largo de la formación académica.

Por su parte en la tabla 5 se observa que el nivel que más prevalece en las dimensiones de la variable desempeño laboral es el regular, en las ponderaciones que en seguida se mencionan: involucramiento activo del estudiante en la clase 55%, promoción del razonamiento 55%, creatividad y/o el pensamiento crítico 60%, evaluación del progreso de los aprendizajes 65% y ambiente de respeto y proximidad y planificación del currículo 60%. Para la comparación de estos resultados se tiene la investigación de Rojas (2020), los

resultados permiten concluir que se ha logrado comprobar que en la muestra de número veintiocho, el p valor encontrado es 0.00, inferior al grado de significancia escogido por lo cual es aceptada la hipótesis del autor. En el gráfico de la campana de Gauss, el valor del cuadro de distribución chi cuadrado a 4 grados de libertad el valor de la tabla es 9.49, el chi estimado está en la zona de rechazo con un valor de 21,9 comprobando la hipótesis del autor. El grado de asociación encontrado entre las variables es alta positiva con un valor de 0.728, al 95% de confianza.

En cuanto a la hipótesis general, se tiene que en la tabla 7 el 60,0% de los docentes indican que la gestión educativa es regular y el desempeño laboral es regular; y siendo el $Rho = 0.952$ (correlación muy alta y positiva), y $p = 0.000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que existe vínculo demostrativo entre la gestión educativa y el desempeño en el trabajo de los docentes de la I. E. La Salle Abancay, 2021. Los resultados antes mostrados pueden ser cotejado con la investigación de Ledezma et al (2019), en donde el resultado del Tau_b de Kendall de 0.331 señala que hay asociación significativa entre las variables asimismo está en el grado de correlación baja y con significancia $p = 0.000 < 0.01$. A la inferencia que se llegó, fue que la gestión educativa se asocia de manera significativa con el desempeño docente en los centros educativos inclusivos en donde fue desarrollada la investigación, siendo trascendente, debido a que en un entorno de puesta en funcionamiento de regímenes, que propenden a mejorar y desarrollar las competencias de la gestión educativa de varios directivos de colegios inclusivos, se comprobó que, en efecto, tuvo incidencia en el mejoramiento del desempeño en el trabajo del profesorado.

Sumado a lo antes precisado, es relevante incluir el sustento de la teoría de la equidad, la misma que se encuentra asociada a la apreciación de los trabajadores en cuanto al trato que perciben: injusto o justo. Ello se evidencia para Kliengner y Nalbandian (2002), en expresiones de buena voluntad, en la lealtad y en una eficacia mayor en sus labores en el seno de la entidad. A pesar de que la teoría es precisa la dificultad consiste en que diferentes situaciones esta apreciación tiene mayor asociación a un estado psicológico fundamentado en criterios subjetivos. Sin embargo, simboliza que el buen trato y la

imparcialidad, son partes esenciales, asomando con idéntico peso la buena interrelación entre los subordinados y directivos. Esta equidad se encuentra conformada por 2 cuestiones: a) el rendimiento; b) y la comparación con los demás. En la primera situación es la equiparación de su aportación o rendimiento con su labor y la remuneración que percibe con respecto a demás individuos.

De manera que hace referencia a la primera hipótesis, en la tabla 8 el 60,0% de los docentes indican que la gestión institucional es regular y el desempeño laboral es regular; y siendo el $Rho= 0.938$ (correlación muy alta y positiva), con significancia $p= 0.000$, se comprueba que existe vínculo representativo entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes de la I. E. La Salle Abancay, 2021. Sobre estos resultados, es factible sumar los encontrados por Alagón (2020), quien concluyó en su estudio que en los colegios que manifiestan considerables adelantos en resultados académicos los líderes educativos conservan un evidente y estable núcleo en optimizar la educación y no admiten excusas para el no cumplimiento de los objetivos establecidos. Ayuda al profesorado a comprender de qué modo pueden laborar de modo más efectivo con sus educandos y ello incremento la seguridad en el profesorado de que pueden conseguir una diferencia.

Para la segunda hipótesis se tiene que en tabla 9 el 50% del profesorado indican que la gestión administrativa es regular y el desempeño laboral es regular; y siendo el $Rho= 0.810$ (correlación alta y positiva), con significancia $p= 0.000$, se comprueba que existe vínculo representativo entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la I. E. La Salle Abancay, 2021. Al respecto Cavagnaro y Carvajal (2020), concluyen en su estudio que los directivos y profesores del centro educativo precisan formación y reforzamiento de competencias en la aplicación de tácticas para el trabajo en grupo, debido a que solamente se desenvuelven en sus actividades promoviendo libertad en la intervención inventiva, sin embargo, necesitar laborar con un planeamiento estratégico con unión de pensamientos consensuados con todas las personas implicadas del centro que conforman parte de la gestión educativa.

En la tabla 10 se percibe que el 55% de los docentes señalan que la gestión pedagógica es regular y el desempeño laboral es regular; y siendo el $Rho= 0.867$

(correlación alta y positiva), con significancia $p= 0.000$, se comprueba que existe vínculo representativo entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la I. E. La Salle Abancay, 2021. Estos resultados tienen su correlato en lo precisado por la Unesco (2017), sobre la gestión pedagógica, al señalar que es el procedimiento esencial de la actividad del centro educativo y los integrantes que lo constituyen el procedimiento de enseñanza aprendizaje, la variación del currículo, las sistematizadas programaciones en el proyecto curricular (PCI), las tácticas metodológicas y pedagógicas, la valoración del aprendizaje, el empleo de material y recursos didáctico. En resumen, la gestión pedagógica constituye la función del profesorado según los ejercicios y aplicación de dominios de programas y proyectos, de igual modo dominio de perspectivas pedagógicas y tácticas didácticas, los modos de enseñanza, los vínculos con el estudiantado, el desarrollo y modernización docente para reforzar sus capacidades, etcétera.

En la tabla 11 se percibe que el 50% de los docentes indican que la gestión comunitaria es regular y el desempeño laboral es regular; y siendo el $Rho= 0.829$ (correlación alta y positiva), con significancia $p= 0.000$, se comprueba que existe vínculo representativo entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes de la I. E. La Salle Abancay, 2021. Sobre estos resultados, Rosario (2017), considera que la gestión comunitaria posibilita reconocer y adoptar determinaciones ante aquellas fragilidades, dicho de otra manera, menesteres, exigencias y condiciones según el escenario educativo, de igual modo se busca la intervención dinámica del directivo, maestros, educandos y progenitores en eventos a beneficio de la Institución Educativa y sociedad. Por tanto, la gestión comunitaria tiene como propósito los buenos vínculos del centro educativo con el ambiente comunitario e interinstitucional, considerando a los progenitores e instituciones de la sociedad, municipios, organizaciones civiles, eclesiales, estatales. La intervención de estos, tiene que contestar a una meta que posibilite crear uniones tácticas para perfeccionar la calidad educativa.

Para finalizar es de precisar que, el capital más relevante lo conforman los primordiales actores educativos, es esencial que ellos dispongan de una gestión efectiva que posibilite que el profesorado una sus esfuerzos para optimizar el

ejercicio del día a día, considerando las cuestiones importantes, las manifestaciones, el reconocimiento de su entorno y las primordiales circunstancias a las cuales se confrontan.

Retomando lo contemplado en los productos previos es posible indicar que la gestión educativa se halla vinculada de modo directo con el desempeño en el trabajo del profesorado, este producto involucra que en la medida que mencionada gestión mejore, el desempeño del profesorado mejorará. Unido a ello, el adecuado desempeño del profesor está directamente vinculado a una adecuada gestión pedagógica, como lo señala el vínculo significativo entre las dos cuestiones. De la misma manera, la gestión comunitaria se encuentra asociada de modo significativo con el desempeño docente, de tal modo que, si ésta mejora, el profesorado de igual modo mejorará en su rendimiento. Por otro lado, cabe resaltar que la gestión administrativa manifiesta un vínculo significativo con el desempeño docente, lo cual involucra que este, está relacionado con el modo como el directivo lleva a cabo la gestión administrativa.

De esta manera, los productos manifiestan que la gestión educativa está asociada de forma directa con el desenvolvimiento docente; este saber sirve como cimiento para que la autoridad a cargo de las entidades educativas, fortalezcan su gestión con la finalidad de mejorar el desempeño de los docentes. Por otro lado, es trascendente destacar además la relevancia para la mejora de la gestión y los aprendizajes, el desempeño laboral del docente y especialmente el desarrollo de la retro alimentación y el acompañamiento pedagógico en salón como parte de la función docente de cara a la dirección de los procedimientos didácticos. De la misma manera, resulta trascendente optimizar los desempeños en el salón partiendo del fomento de los conjuntos de interaprendizaje para la planificación curricular, el diseño de unidades y sesiones de aprendizaje, pero en especial la creación de áreas de propuesta y reflexión del profesorado con relación a su función y ejercicio pedagógico.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión educativa tiene un nivel regular según el 60% de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.
2. El desempeño laboral tiene un nivel regular según el 65% de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.
3. Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021, dado el coeficiente de correlación de Spearman $Rho= 0.952$ (correlación muy alta y positiva) ($p < 0.01$).
4. Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021, dado el coeficiente de correlación de Spearman $Rho= 0.938$ (correlación muy alta y positiva) ($p < 0.01$).
5. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021, dado el coeficiente de correlación de Spearman $Rho= 0.810$ (correlación alta y positiva) ($p < 0.01$).
6. Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021, dado el coeficiente de correlación de Spearman $Rho= 0.867$ (correlación alta y positiva) ($p < 0.01$).
7. Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021, siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho= 0.829$ (correlación alta y positiva) ($p < 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la institución educativa llevar a cabo jornadas laborales mensuales para tener conocimiento del progreso de la gestión administrativa asociada al manejo del presupuesto institucional, seguimiento al desempeño docente, etcétera, para crear una gestión educativa transparente y con resultados.

Se sugiere que el directivo, con la ayuda de la UGEL fortalezcan el desarrollo de los círculos de aprendizaje mensualmente, para realizar intercambios de vivencias y poder optimizar el desempeño docente en las cuestiones pedagógicas, culturales y políticas.

Se sugiere a cada directo del centro educativo actualizar su reglamento interno y divulgar de modo oportuno al grupo docente el sistema de organización, puestos, roles, de igual modo el manejo apropiado del tiempo y medios para optimizar la gestión.

Se recomienda al especialista de la UGEL, fomentar la gestión escolar a partir de un enfoque integral de asociación entre esta, el desempeño laboral y el desarrollo en lo pedagógico lo que redundará por último en el mejoramiento del aprendizaje y calidad de educación en la I. E. La Salle Abancay.

Se sugiere al directivo de los centros educativos de Abancay, reforzar la asociación entre gestión escolar y desempeño laboral, uniendo de manera consistente lo normativo, la gestión y los procedimientos pedagógicos.

Se recomienda a la entidad contar con trabajadores idóneos, con competencias profesionales e individuales, para la adecuada realización de sus labores. Es importante que se busque aumentar el porcentaje de los productos hallados, puesto que el desempeño del maestro es de suma relevancia para el aprendizaje de los estudiantes, y como efecto una adecuada imagen institucional.

Se sugiere al personal directivo del centro educativo otorgar los medios requeridos que el profesorado y trabajadores administrativos precisen para realizar su labor, y las comunicaciones tienen que estar relacionadas a aclarar los porqués y las restricciones que el centro educativo tiene para suministrar de

los mismos, buscando favorecer la apreciación con relación al interés de la dirección por complacer sus medios y menesteres.

REFERENCIAS

- Alagón, F. (2020). Gestión educativa para una educación de calidad. *Revista De Ciencias Naturales* 2(2) 205-211
<http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/391/359>
- Ayachi, T. y Chacón, P. (2018). *Procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa "El Arenal" de Pucallpa, 2018*. [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26008/ayachi_pt.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, C. (2006). *Pedagogía. Un modelo de formación del hombre*. [Tesis de grado] Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Arana, L. y Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San isidro* [Tesis de maestría] Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
<http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/108/1/32.%20Tesis%20%28Arana%20Ag%c3%bcero%20y%20Coronado%20Tarrillo%29.pdf>
- Archenti, N. (2012). El sondeo. En Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, J. I. (2012). *Metodología de las ciencias sociales* (pp. 179-190). Cengage.
- Benites, L. y Castillo, D. (2018). *Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017*. [Tesis de Maestría] Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Carbajal, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Parroquial Santa Rita del distrito de Cotabambas – Apurímac* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa].
- Capacho, E. y Rincón, G. (2018). *La gestión educativa y sus implicaciones en las instituciones educativas en tiempos de posacuerdo* [Tesis de Maestría] Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/35197/La%20G>

[estion%20Educativa%20y%20sus%20Implicaciones%20en%20la%20Instituciones%20Educativas%20en%20Tiempos%20de%20Posacuerdo.pdf?s
equence=1&isAllowed=y](https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf)

- Chávez, M. y Henríquez, E. (2020). La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la Zona 8 del Ecuador, 2019. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía* 12(24) 1-19
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). Gestión Educativa y Desempeño Docente, en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2018 [Tesis de Maestría] Universidad Católica de Trujillo.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Delgado, J. y Pain, O. (2017) Necesidades formativas y condiciones institucionales en un grupo de docentes y directivos en el Perú. Lima: Unesco y Consejo Nacional de Educación.
- Escribano, E. (2018). La educación en América Latina: Desarrollo y perspectivas. *Actualidades Investigativas en Educación* 17(2), 1-23. doi: <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v17i1.28147>
- Eugenio, L. (2020). *El desempeño laboral de los docentes como determinante de la calidad de la educación en instituciones educativas del sector Privado de la ciudad de Ambato*. [Tesis de maestría] Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31213/1/065%20GTH.pdf>
- Fernández, C. (2015). *Relación entre Liderazgo y la Calidad Educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí 2017* [Tesis de grado] Universidad Enrique Guzmán y Valle.

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/372/TM%202725%20F1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, F. (2008). Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. [Tesis de Maestría] España: Universidad Complutense de Madrid.

Gray, H. (1979). Teoría de las organizaciones educativas <https://www.mecd.gob.es>

García, T. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. Etapas del Proceso Investigador: instrumentación. Almendralejo.

Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.). Editorial Ciea-Sypal y Quirón.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). McGraw-Hill.

Kliengner E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del personal en el sector público. Editorial ELIAC.

Ledezma, M. Tejada, R. Ludeña, G. Rodríguez, J. Cárdenas, M. Manrique, M. (2019). Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria. *Revista gestión* 5(1) 58-82 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468012>

Luis, P. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero v. 09 n. 08.

Meza, L. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018* [Tesis de Maestría] Universidad Peruana Unión.

Ministerio de Educación (2018). Rúbricas de evaluación docente. <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/rubricas-de-observacion-deaula>

Moreno, A. (2017). Cuarto poder <https://www.cuartopoder.es/espana/educacion/2017/10/23/agustin-moreno-lomcerrecortes-la-desastrosa-gestion-educativa-de-cifuent>

- Murillo, J. (2011). Hacer de la educación un ámbito basado en evidencias científicas. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 9 (3) 1-10.
<http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol9num3/editorial.pdf>.
- Nájar, A. (2017). Los 4 problemas de fondo de la educación en México que la mayor inversión de la historia no puede resolver. En BBC Mundo.
- Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Revista Ciencia y educación* 1(4) 15-26.
<http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/35>
- Picincu, A. (2019). Factores que afectan el desempeño laboral.
<https://bizfluent.com/facts-5612348-causes-stress-organization-.html>
- Pineda, B., De Alvarado, E. y De Canales, F. (1994). Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud.
- Porras, M. Cabrejos, J. Vargas, G. y Berrocal, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3) 1-11
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>
- Puentes, M. (2016). Teorías Administrativas.
<http://admeducseccionc2015.blogspot.com/p/actividad-4.html>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Revista Investigación Valdizana* 14(1) pp. 7-14.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237001/586062237001.pdf>
- Rojas, R. (2020). *La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Ramiro Prialé del Distrito de Challabamba, Paucartambo – Cusco*. [Tesis de Maestría] Universidad Nacional de Educación
<http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/4889/Rocio%20Yanet%20ROJAS%20TURPO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*. [Tesis de maestría] Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://core.ac.uk/download/pdf/323342228.pdf>
- Sánchez, M. y Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 4(2) 1-20
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Santos J. (2013) El Balanced Score Card-SBC y su aplicación en la Gestión de Calidad Total en las Instituciones Educativas Públicas de la Región Callao”. Tesis para la obtención del Grado Académico de Magister en Evaluación Educativa Gestión de Doctor en Educación, Facultad de Educación, UNMSM.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (1996). Metodología y diseños en la investigación científica. Editorial Mantaro.
- Sierra, R. (2020). La educación en Apurímac en tiempos de pandemia. Pulso regional. <https://www.pulsoregional.pe/2020/09/30/la-educacion-en-apurimac-en-tiempos-de-pandemia/>
- UNESCO (2017). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Ministerio de Educación, Lima – Perú.
- Urriola (2013). Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción. [Tesis de Maestría] Universidad de Barcelona.
- Vásquez, I. (2005). Tipos de estudio y métodos de investigación. Disponible en <https://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/>
- Velásquez (2020). *Relación entre las prácticas de aula de los docentes y sus percepciones sobre la gestión educativa de los directivos*. [Tesis de maestría] Universidad de Medellín.

https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6374/T_ME_461.pdf?sequence=2&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Variable 1: Gestión educativa	La gestión educativa es definida como un proceso planificado, organizado, dirigido y controlado para la optimización de los programas y proyectos dentro del contexto educativo, con el propósito de mejorar en las prácticas educativas del docente, las funciones del directivo o gestor, la participación comunitaria y los lineamientos administrativos que forman parte de la institución (Rico, 2016).	Esta variable se ha operacionalizado mediante 4 dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria. Con la finalidad de determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. Para su medición, se aplicó un cuestionario compuesto por 24 ítems.	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proyecto institucional ▪ Autoevaluación ▪ Reglamento interno ▪ Organización ▪ Monitoreo ▪ Logro de metas 	Intervalo - Likert	
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de infraestructura ▪ Participación ▪ Proceso de enseñanza ▪ Cumplimiento de jornada ▪ Actualización ▪ Objetivos institucionales 		
			Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeño ▪ Trabajo colaborativo ▪ Recursos metodológicos ▪ Proceso de evaluación ▪ Gestión de oportunidades ▪ Acompañamiento 		Buena Mala Regular
			Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación horizontal ▪ Convenios ▪ Innovación pedagógica ▪ Ejecución de actividades ▪ Actividades culturales ▪ Retroalimentación 		

Nota: Elaboración propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Desempeño laboral	<p>El desempeño laboral se refiere a la eficacia que tienen los empleados en los trabajos establecidos dentro de la organización. El desempeño laboral se determina por los resultados alcanzados por los empleados de una empresa, al que se le debe fijar un juicio de calidad, se puede inferir, que para medir el rendimiento laboral se debe cuantificar los logros de los empleados (Chiavenato, 2017).</p>	<p>Esta variable se ha operacionalizado a través de 5 dimensiones: involucramiento activo del estudiante en la clase, promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, evaluación del progreso de los aprendizajes, Ambiente de respeto y proximidad y planificación del currículo. Con la finalidad de determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. Para su medición, se aplicó un cuestionario compuesto por 25 ítems.</p>	Involucramiento activo del estudiante en la clase	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ritmos de aprendizajes ▪ Estilos de aprendizajes ▪ Situación social ▪ Contextualización ▪ Competencias 	Intervalo - Likert Buena Mala Regular
			Promoción del razonamiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Logros de aprendizajes ▪ Estimulación ▪ Pensamiento crítico ▪ Metacognición ▪ Evaluación formativa 	
			La creatividad y/o el pensamiento crítico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Espacios de reflexión ▪ Actualización de documentos ▪ Calidad educativa ▪ Comunicación ▪ Cronograma 	
			Evaluación del progreso de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creencias pedagógicas ▪ Desarrollo profesional ▪ Ética de respeto ▪ Cambios educativos ▪ Relaciones profesionales 	
			Ambiente de respeto y proximidad y planificación del currículo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Práctica pedagógica ▪ Competencias profesionales ▪ Políticas educativas ▪ Formación profesional ▪ Competencias profesionales 	

Nota. Elaboración Propia

Anexo 2

Matriz de consistencia de la investigación

Problema	Objetivo	Marco Teórico	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa la Salle Abancay, 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021</p> <p>Objetivos específicos O₁: Identificar los niveles de la gestión educativa en la institución educativa La Salle Abancay, 2021. O₂: Identificar los niveles del desempeño laboral en la institución educativa La Salle Abancay, 2021. O₃: Determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. O₄: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.</p>	<p>A nivel internacional Chávez y Henríquez (2020). Titulado: La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la Zona 8 del Ecuador, 2019. Velásquez (2020). En la tesis: Relación entre las prácticas de aula de los docentes y sus percepciones sobre la gestión educativa de los directivos. Su objetivo fue analizar la relación entre las prácticas de aula de los docentes de la Institución Educativa Juan María Céspedes de Medellín (Colombia) y sus percepciones sobre la Gestión educativa de los directivos en el año 2019.</p> <p>A nivel nacional Paz (2020), en el artículo titulado: Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. Su objetivo fue evaluar la relación existente entre la gestión educativa y el mejoramiento del desempeño laboral de los docentes en el Proyecto de Educación Básica para</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. H2: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. H3: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. H4: Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de</p>	<p>Variable 1: Gestión educativa</p> <p>Dimensiones Gestión institucional Gestión administrativa Gestión pedagógica Gestión comunitaria</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones Involucramiento activo del estudiante en la clase Promoción del razonamiento Creatividad y/o el pensamiento crítico Evaluación del progreso de los aprendizajes Ambiente de respeto y proximidad y planificación del currículo.</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental correlacional simple de corte transeccional.</p> <p>Población y muestra: quedó conformada por los 20 docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para medir la gestión educativa. Cuestionario para medir el desempeño laboral</p> <p>Validez De contenido a juicio de tres expertos Alfa de Cronbach, confiabilidad buena.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva e inferencial</p>

O₅: Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

O₆: Determinar la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

jóvenes y adultos del colegio Zoila Ugarte de Landívar Rojas (2020). En la tesis: La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Ramiro Prialé del Distrito de Challabamba, Paucartambo – Cusco. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública Ramiro Prialé del distrito de Challabamba, Paucartambo – Cusco.

los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.

ANEXO 3

Ficha técnica del instrumento de gestión educativa

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir la gestión educativa
Autor y año:	Pedro Rafael Vivanco Falcon (2021)
Objetivo del instrumento:	Medir la gestión educativa en la institución educativa La Salle Abancay, 2021.
Usuarios:	Docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual (vía medios electrónicos y presencial) Con duración de 20 minutos
Validez:	<p>En este estudio, la validez fue hecha mediante el juicio de tres expertos se validó el instrumento, esta fue realizada previo a la aplicación, para otorgar conformidad de estos, los expertos estos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none">- Dr. Esteban Medrano Reynoso.- Dr. Raúl Ochoa Cruz.- Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles. <p>Revisados ambos instrumentos se obtuvo una valoración positiva de los mismos recomendando su aplicación.</p>
Confiabilidad:	<p>En este estudio los instrumentos se sometieron a una prueba piloto usando para ello los datos proporcionados por 20 docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.; se determinó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach en el programa de estadística para Ciencias Sociales SPSS (V26).</p> <p>La confiabilidad que se obtuvo para el cuestionario de la variable gestión educativa fue de 0.913; teniendo este un nivel excelente.</p>

Ficha técnica del instrumento desempeño laboral

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Autor y año:	Pedro Rafael Vivanco Falcon (2021)
Objetivo del instrumento:	Medir el desempeño laboral en la institución educativa La Salle Abancay, 2021.
Usuarios:	Docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual (vía medios electrónicos y presencial) Con duración de 20 minutos
Validez:	<p>En este estudio, la validez fue hecha mediante el juicio de tres expertos se validó el instrumento, esta fue realizada previo a la aplicación, para otorgar conformidad de estos, los expertos estos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none">- Dr. Esteban Medrano Reynoso.- Dr. Raúl Ochoa Cruz.- Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles. <p>Revisados ambos instrumentos se obtuvo una valoración positiva de los mismos recomendando su aplicación.</p>
Confiabilidad:	<p>En este estudio los instrumentos se sometieron a una prueba piloto usando para ello los datos proporcionados por 20 docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.; se determinó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach en el programa de estadística para Ciencias Sociales SPSS (V26).</p> <p>La confiabilidad que se obtuvo para el cuestionario de la variable desempeño laboral fue de 0.888; teniendo este un nivel bueno.</p>

Anexo 4

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA

El presente cuestionario tiene por objetivo de determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** 4
- ✓ **Casi siempre** 3
- ✓ **A veces** 2
- ✓ **Casi nunca** 1
- ✓ **Nunca** 0

N.º	Ítems	Sie mpr e	Casi sie mpr e	A vec es	Casi nun ca	Nun ca
GESTIÓN INSTITUCIONAL						
1	En la I.E. se promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en la mejora de la calidad educativa.					
2	En la I.E. se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación, reflexión y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje					
3	En la I.E. cuenta con el Reglamento Interno (R.I), es revisado y actualizado anualmente y en consenso					
4	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y de características de los propios docentes.					
5	En la I.E. se monitorea y orienta sobre el uso efectivo del tiempo en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas					

6	El logro de las metas y los objetivos a nivel institucional se da gracias al proceso y documentos de planificación.					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
7	En la I.E. se 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.					
8	La I.E. promueve la participación de las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.					
9	En la I.E. se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje					
10	En la I.E. se supervisa el cumplimiento de la jornada laboral de los docentes y demás trabajadores, contando para ello con el libro o registro de control de asistencia con el único propósito de favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje					
11	En la I.E. se mantiene actualizada la información referente a los datos de los estudiantes					
12	La ejecución de cada una de las actividades permite el logro de las metas y los objetivos institucionales.					
GESTIÓN PEDAGÓGICA						
13	En la I.E. se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje					
14	En la I.E. se 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.					
15	En la I.E. se monitorea y orienta sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
16	En la I.E. se monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.					
17	En la I.E. se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.					
18	El acompañamiento al docente obedece a criterios técnicos debidamente sistematizados					
GESTIÓN COMUNITARIA						
19	La I.E. mantiene relación horizontal con las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.					
20	La I.E. mantiene un convenio con el Ministerio de Salud para la atención permanente de los estudiantes con problemas de salud.					
21	En la I.E. se solicita el apoyo a otras instituciones para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica.					
22	Existe una participación plena de los padres de familia en la ejecución de diferentes actividades educativas que se desarrolla					
23	La I.E. participa en las actividades culturales y educativas que realiza la comunidad local donde se encuentra ubicada.					
24	Es una práctica institucional la retroalimentación entre los actores educativos					

¡¡Gracias por su participación!!

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene por objetivo de determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** 4
- ✓ **Casi siempre** 3
- ✓ **A veces** 2
- ✓ **Casi nunca** 1
- ✓ **Nunca** 0

N.º	Ítems	Sie mpr e	Casi sie mpr e	A vec es	Casi nun ca	Nun ca
Involucramiento activo del estudiante en la clase						
1	Conoce los ritmos y estilos de aprendizajes de los estudiantes.					
2	Propone estrategias adecuadas para el ritmo y estilo de aprendizaje de sus estudiantes.					
3	Revisa y analiza las actividades de aprendizaje impartidas por el MINEDU (características de la situación social y de los estudiantes)					
4	Realiza la contextualización, los cambios o adaptaciones o adecuaciones a las actividades impartidas por el MINEDU					
5	Diseña instrumentos para evaluar competencias capacidades y desempeños de sus estudiantes.					
Promoción del razonamiento						
6	Propicia momentos para que todos sus estudiantes participen en el logro de sus aprendizajes y reconoce el momento adecuado para plantear nuevos retos y oportunidades de aprendizaje.					
7	Reconoce los logros de los estudiantes y los estimula a seguir avanzando en sus aprendizajes.					

8	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento crítico y creativo.					
9	Verifica si sus estudiantes lograron el propósito de la sesión a través de la metacognición					
10	Elabora instrumentos de evaluación formativa y sistematiza los resultados obtenidos para tomar decisiones por la mejora de los aprendizajes.					
La creatividad y/o el pensamiento crítico						
11	Promueve espacios de reflexión como los encuentros y jornadas de padres de familia donde les permita intercambiar experiencias.					
12	Participa en el diseño, revisión y actualización de los documentos de gestión.					
13	Diseña y ejecuta proyectos de innovación con sus pares.					
14	Estableció de manera concertada con los padres de familia los mecanismos de comunicación para el trabajo remoto.					
15	Estableció reglas y/o cronograma de comunicación con las familias para facilitar la coordinación y evitar la saturación.					
Evaluación del progreso de los aprendizajes						
16	Reflexiona sobre su labor docente por la mejora de los aprendizajes corrigiendo sus creencias pedagógicas					
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional					
18	Ejerce su profesión desde una ética de respeto hacia los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente					
19	Se mantiene informado y actualizado sobre los últimos cambios educativos que pudiera haber en el ámbito, local, regional y nacional.					
20	Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.					
Ambiente de respeto y proximidad y planificación del currículo						
21	Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional					
22	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza					
23	Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente					
24	Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión					
25	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza					

¡¡Gracias por su participación!!

Anexo 5

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable gestión educativa

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
GESTIÓN INSTITUCIONAL			
1	En la I.E. se promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en la mejora de la calidad educativa.	,706	,915
2	En la I.E. se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación, reflexión y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje	,715	,913
3	En la I.E. cuenta con el Reglamento Interno (R.I), es revisado y actualizado anualmente y en consenso	,785	,904
4	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y de características de los propios docentes.	,761	,912
5	En la I.E. se monitorea y orienta sobre el uso efectivo del tiempo en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas	,827	,898
6	El logro de las metas y los objetivos a nivel institucional se da gracias al proceso y documentos de planificación.	,915	,891
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,920$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
7	En la I.E. se 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.	,625	,885
8	La I.E. promueve la participación de las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.	,713	,873
9	En la I.E. se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje	,781	,860
10	En la I.E. se supervisa el cumplimiento de la jornada laboral de los docentes y demás trabajadores, contando para ello con el libro o registro de control de asistencia con el único propósito de favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje	,767	,863
11	En la I.E. se mantiene actualizada la información referente a los datos de los estudiantes	,697	,876
12	La ejecución de cada una de las actividades permite el logro de las metas y los objetivos institucionales.	,697	,874
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,891$ La fiabilidad se considera como BUENO			

GESTIÓN PEDAGÓGICA			
13	En la I.E. se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	,817	,907
14	En la I.E. se 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.	,760	,913
15	En la I.E. se monitorea y orienta sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	,677	,922
16	En la I.E. se monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	,787	,909
17	En la I.E. se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	,845	,901
18	El acompañamiento al docente obedece a criterios técnicos debidamente sistematizados	,826	,903
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,923$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
GESTIÓN COMUNITARIA			
19	La I.E. mantiene relación horizontal con las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.	,644	,921
20	La I.E. mantiene un convenio con el Ministerio de Salud para la atención permanente de los estudiantes con problemas de salud.	,844	,896
21	En la I.E. se solicita el apoyo a otras instituciones para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica.	,793	,906
22	Existe una participación plena de los padres de familia en la ejecución de diferentes actividades educativas que se desarrolla	,785	,902
23	La I.E. participa en las actividades culturales y educativas que realiza la comunidad local donde se encuentra ubicada.	,878	,893
24	Es una práctica institucional la retroalimentación entre los actores educativos	,777	,904
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,919$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable desempeño laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
INVOLUCRAMIENTO ACTIVO DEL ESTUDIANTE EN LA CLASE			
1	Conoce los ritmos y estilos de aprendizajes de los estudiantes.	,607	,856
2	Propone estrategias adecuadas para el ritmo y estilo de aprendizaje de sus estudiantes.	,747	,829
3	Revisa y analiza las actividades de aprendizaje impartidas por el MINEDU (características de la situación social y de los estudiantes)	,664	,842
4	Realiza la contextualización, los cambios o adaptaciones o adecuaciones a las actividades impartidas por el MINEDU	,690	,837
5	Diseña instrumentos para evaluar competencias capacidades y desempeños de sus estudiantes.	,764	,817
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,865$ La fiabilidad se considera como BUENO			
PROMOCIÓN DEL RAZONAMIENTO			
6	Propicia momentos para que todos sus estudiantes participen en el logro de sus aprendizajes y reconoce el momento adecuado para plantear nuevos retos y oportunidades de aprendizaje.	,804	,900
7	Reconoce los logros de los estudiantes y los estimula a seguir avanzando en sus aprendizajes.	,701	,919
8	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento crítico y creativo.	,887	,882
9	Verifica si sus estudiantes lograron el propósito de la sesión a través de la metacognición	,813	,895
10	Elabora instrumentos de evaluación formativa y sistematiza los resultados obtenidos para tomar decisiones por la mejora de los aprendizajes.	,812	,901
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,918$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO			
11	Promueve espacios de reflexión como los encuentros y jornadas de padres de familia donde les permita intercambiar experiencias.	,798	,836
12	Participa en el diseño, revisión y actualización de los documentos de gestión.	,612	,877
13	Diseña y ejecuta proyectos de innovación con sus pares.	,668	,864
14	Estableció de manera concertada con los padres de familia los mecanismos de comunicación para el trabajo remoto.	,792	,838
15	Estableció reglas y/o cronograma de comunicación con las familias para facilitar la coordinación y evitar la saturación.	,744	,848

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,879$ La fiabilidad se considera como BUENO			
EVALUACIÓN DEL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES			
16	Reflexiona sobre su labor docente por la mejora de los aprendizajes corrigiendo sus creencias pedagógicas	,691	,879
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional	,731	,870
18	Ejerce su profesión desde una ética de respeto hacia los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente	,719	,877
19	Se mantiene informado y actualizado sobre los últimos cambios educativos que pudiera haber en el ámbito, local, regional y nacional.	,879	,837
20	Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.	,757	,876
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,892$ La fiabilidad se considera como BUENO			
AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD Y PLANIFICACIÓN DEL CURRÍCULO			
21	Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional	,642	,885
22	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza	,856	,836
23	Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente	,770	,857
24	Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión	,640	,889
25	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza	,775	,859
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,890$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Anexo 6

Validación por juicio de expertos

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión educativa	Gestión institucional	Proyecto institucional	En la I.E. se promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en la mejora de la calidad educativa.							x		x		x		x			
		Autoevaluación	En la I.E. se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación, reflexión y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje								x		x		x		x		
		Reglamento interno	En la I.E. cuenta con el Reglamento Interno (R.I), es revisado y actualizado anualmente y en consenso								x		x		x		x		
		Organización	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y de características de los propios docentes.								x		x		x		x		

Gestión comunitaria	Relación horizontal	La I.E. mantiene relación horizontal con las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.							x		x		x		x		
	Convenios	La I.E. mantiene un convenio con el Ministerio de Salud para la atención permanente de los estudiantes con problemas de salud.							x		x		x		x		
	Innovación pedagógica	En la I.E. se solicita el apoyo a otras instituciones para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica.							x		x		x		x		
	Ejecución de actividades	Existe una participación plena de los padres de familia en la ejecución de diferentes actividades educativas que se desarrolla							x		x		x		x		
	Actividades culturales	La I.E. participa en las actividades culturales y educativas que realiza la comunidad local donde se encuentra ubicada.															
	Retroalimentación	Es una práctica institucional la retroalimentación entre los actores educativos							x		x		x		x		



Juan Medrano Keyano
 DIRECTOR EN EDUCACION
 EDU A01652915

NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la gestión educativa		
Objetivo del Instrumento	Medir la gestión educativa en los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal docente de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Esteban Medrano Reynoso	DNI N°	19914820
Título Profesional	Licenciado en Educación	Celular	964919176
Dirección Domiciliaria	URB. URBANIZACIÓN EL TAMBO JR. JOSE BALTA 281 HUANCAYO-TAMBO		
Grado Académico	Doctor en Educación		
Firma		Lugar y Fecha	30/09/2021

Validación por juicio de expertos

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión educativa	Gestión institucional	Proyecto institucional	En la I.E. se promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en la mejora de la calidad educativa.						x		x		x		x		
		Autoevaluación	En la I.E. se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación, reflexión y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje						x		x		x		x		
		Reglamento interno	En la I.E. cuenta con el Reglamento Interno (R.I), es revisado y actualizado anualmente y en consenso						x		x		x		x		
		Organización	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y de características de los propios docentes.						x		x		x		x		

		Monitoreo	En la I.E. se monitorea y orienta sobre el uso efectivo del tiempo en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas							x		x		x				
		Logro de metas	El logro de las metas y los objetivos a nivel institucional se da gracias al proceso y documentos de planificación.								x		x		x			
	Gestión administrativa	Uso de infraestructura	En la I.E. se 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.								x		x		x			
		Participación	La I.E. promueve la participación de las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.								x		x		x			
		Proceso de enseñanza	En la I.E. se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje								x		x		x			
		Cumplimiento de jornada	En la I.E. se supervisa el cumplimiento de la jornada laboral de los docentes y demás trabajadores, contando para ello con el libro o registro de control de asistencia con el único propósito de favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje								x		x		x			
		Actualización	En la I.E. se mantiene actualizada la información referente a los datos de los estudiantes								x		x		x			
		Objetivos institucionales	La ejecución de cada una de las actividades permite el logro de las metas y los objetivos institucionales.								x		x		x			

Gestión comunitaria	Relación horizontal	La I.E. mantiene relación horizontal con las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.							x		x		x		x		
	Convenios	La I.E. mantiene un convenio con el Ministerio de Salud para la atención permanente de los estudiantes con problemas de salud.							x		x		x		x		
	Innovación pedagógica	En la I.E. se solicita el apoyo a otras instituciones para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica.							x		x		x		x		
	Ejecución de actividades	Existe una participación plena de los padres de familia en la ejecución de diferentes actividades educativas que se desarrolla							x		x		x		x		
	Actividades culturales	La I.E. participa en las actividades culturales y educativas que realiza la comunidad local donde se encuentra ubicada.															
	Retroalimentación	Es una práctica institucional la retroalimentación entre los actores educativos								x		x		x		x	


 Dr. Raúl Ochoa Cruz

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la gestión educativa		
Objetivo del Instrumento	Medir la gestión educativa en los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal docente de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Raúl Ochoa Cruz	DNI N°	31009561
Título Profesional	LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA	Celular	983706278
Dirección Domiciliaria	URB. URBANIZACIÓN N° A INT. 4 URB. LUIS ALBERTO SANCHEZ NRO - ABANCAY		
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
Firma	 Dr. Raúl Ochoa Cruz	Lugar y Fecha	30/09/2021

Validación por juicio de expertos

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión educativa	Gestión institucional	Proyecto institucional	En la I.E. se promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en la mejora de la calidad educativa.						x		x		x		x		
		Autoevaluación	En la I.E. se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación, reflexión y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje						x		x		x		x		
		Reglamento interno	En la I.E. cuenta con el Reglamento Interno (R.I), es revisado y actualizado anualmente y en consenso						x		x		x		x		
		Organización	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y de características de los propios docentes.						x		x		x		x		

Gestión comunitaria	Relación horizontal	La I.E. mantiene relación horizontal con las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.							x		x		x		x		
	Convenios	La I.E. mantiene un convenio con el Ministerio de Salud para la atención permanente de los estudiantes con problemas de salud.							x		x		x		x		
	Innovación pedagógica	En la I.E. se solicita el apoyo a otras instituciones para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica.							x		x		x		x		
	Ejecución de actividades	Existe una participación plena de los padres de familia en la ejecución de diferentes actividades educativas que se desarrolla							x		x		x		x		
	Actividades culturales	La I.E. participa en las actividades culturales y educativas que realiza la comunidad local donde se encuentra ubicada.															
	Retroalimentación	Es una práctica institucional la retroalimentación entre los actores educativos							x		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la gestión educativa		
Objetivo del Instrumento	Medir la gestión educativa en los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal docente de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ÁNGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad		
Firma		Lugar y Fecha	30/09/2021

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Involucramiento activo del estudiante en la clase	Ritmos de aprendizajes	Conoce los ritmos y estilos de aprendizajes de los estudiantes.						X		x		x		x		
		Estilos de aprendizajes	Propone estrategias adecuadas para el ritmo y estilo de aprendizaje de sus estudiantes.						X		x		x		x		
		Situación social	Revisa y analiza las actividades de aprendizaje impartidas por el MINEDU (características de la situación social y de los estudiantes)						X		x		x		x		
		Contextualización	Realiza la contextualización, los cambios o adaptaciones o adecuaciones a las actividades impartidas por el MINEDU						X		x		x		x		
		Competencias	Diseña instrumentos para evaluar competencias capacidades y desempeños de sus estudiantes.						X		x		x		x		
	Promoción del razonamiento	Logros de aprendizajes	Propicia momentos para que todos sus estudiantes participen en el logro de sus aprendizajes y reconoce el momento adecuado para plantear nuevos retos y oportunidades de aprendizaje.						X		x		x		x		
		Estimulación	Reconoce los logros de los estudiantes y los estimula a seguir avanzando en sus aprendizajes.						X		x		x		x		

		Pensamiento crítico	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento crítico y creativo.						X		x		x				
		Metacognición	Verifica si sus estudiantes lograron el propósito de la sesión a través de la metacognición						X		x		x		x		
		Evaluación formativa	Elabora instrumentos de evaluación formativa y sistematiza los resultados obtenidos para tomar decisiones por la mejora de los aprendizajes.						X		x		x		x		
	La creatividad y/o el pensamiento crítico	Espacios de reflexión	Promueve espacios de reflexión como los encuentros y jornadas de padres de familia donde les permita intercambiar experiencias.							X		x		x		x	
		Actualización de documentos	Participa en el diseño, revisión y actualización de los documentos de gestión.							X		x		x		x	
		Calidad educativa	Diseña y ejecuta proyectos de innovación con sus pares.							X		x		x		x	
		Comunicación	Estableció de manera concertada con los padres de familia los mecanismos de comunicación para el trabajo remoto.							X		x		x		x	
		Cronograma	Estableció reglas y/o cronograma de comunicación con las familias para facilitar la coordinación y evitar la saturación.							X		x		x		x	
	Evaluación del progreso de los aprendizajes	Creencias pedagógicas	Reflexiona sobre su labor docente por la mejora de los aprendizajes corrigiendo sus creencias pedagógicas							X		x		x		x	
Desarrollo profesional		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional							X		x		x		x		
Ética de respeto		Ejerce su profesión desde una ética de respeto hacia los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente							X		x		x		x		

Ambiente de respeto y proximidad y planificación del currículo	Cambios educativos	Se mantiene informado y actualizado sobre los últimos cambios educativos que pudiera haber en el ámbito, local, regional y nacional.							X		x		x				
	Relaciones profesionales	Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.							X		x		x		x		
	Práctica pedagógica	Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional							X		x		x		x		
	Competencias profesionales	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza							X		x		x		x		
	Políticas educativas	Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente							X		x		x		x		
	Formación profesional	Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión							X		x		x		x		
	Competencias profesionales	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza							X		x		x		x		



Mónica Medina Reynoso
 LICENCIADA EN EDUCACION
 IDUJ 401552915

NOMBRE Y APELLIDO DEL
 EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

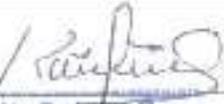
Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal docente de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Esteban Medrano Reynoso	DNI N°	19914820
Título Profesional	Licenciado en Educación	Celular	964919176
Dirección Domiciliaria	URB. URBANIZACIÓN EL TAMBO JR. JOSE BALTA 281 HUANCAYO-TAMBO		
Grado Académico	Doctor en Educación		
Firma	 Esteban Medrano Reynoso LICENCIADO EN EDUCACION EDU 401622115	Lugar y Fecha	30/09/2021

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Involucramiento activo del estudiante en la clase	Ritmos de aprendizajes	Conoce los ritmos y estilos de aprendizajes de los estudiantes.						X		x		x		x		
		Estilos de aprendizajes	Propone estrategias adecuadas para el ritmo y estilo de aprendizaje de sus estudiantes.						X		x		x		x		
		Situación social	Revisa y analiza las actividades de aprendizaje impartidas por el MINEDU (características de la situación social y de los estudiantes)						X		x		x		x		
		Contextualización	Realiza la contextualización, los cambios o adaptaciones o adecuaciones a las actividades impartidas por el MINEDU						X		x		x		x		
		Competencias	Diseña instrumentos para evaluar competencias capacidades y desempeños de sus estudiantes.						X		x		x		x		
	Promoción del razonamiento	Logros de aprendizajes	Propicia momentos para que todos sus estudiantes participen en el logro de sus aprendizajes y reconoce el momento adecuado para plantear nuevos retos y oportunidades de aprendizaje.						X		x		x		x		
		Estimulación	Reconoce los logros de los estudiantes y los estimula a seguir avanzando en sus aprendizajes.						X		x		x		x		

		Pensamiento crítico	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento crítico y creativo.						X		x		x				
		Metacognición	Verifica si sus estudiantes lograron el propósito de la sesión a través de la metacognición						X		x		x		x		
		Evaluación formativa	Elabora instrumentos de evaluación formativa y sistematiza los resultados obtenidos para tomar decisiones por la mejora de los aprendizajes.						X		x		x		x		
	La creatividad y/o el pensamiento crítico	Espacios de reflexión	Promueve espacios de reflexión como los encuentros y jornadas de padres de familia donde les permita intercambiar experiencias.							X		x		x		x	
		Actualización de documentos	Participa en el diseño, revisión y actualización de los documentos de gestión.							X		x		x		x	
		Calidad educativa	Diseña y ejecuta proyectos de innovación con sus pares.							X		x		x		x	
		Comunicación	Estableció de manera concertada con los padres de familia los mecanismos de comunicación para el trabajo remoto.							X		x		x		x	
		Cronograma	Estableció reglas y/o cronograma de comunicación con las familias para facilitar la coordinación y evitar la saturación.							X		x		x		x	
	Evaluación del progreso de los aprendizajes	Creencias pedagógicas	Reflexiona sobre su labor docente por la mejora de los aprendizajes corrigiendo sus creencias pedagógicas							X		x		x		x	
Desarrollo profesional		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional							X		x		x		x		
Ética de respeto		Ejerce su profesión desde una ética de respeto hacia los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente							X		x		x		x		

Ambiente de respeto y proximidad y planificación del currículo	Cambios educativos	Se mantiene informado y actualizado sobre los últimos cambios educativos que pudiera haber en el ámbito, local, regional y nacional.							X		x		x				
	Relaciones profesionales	Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.							X		x		x		x		
	Práctica pedagógica	Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional							X		x		x		x		
	Competencias profesionales	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza							X		x		x		x		
	Políticas educativas	Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente							X		x		x		x		
	Formación profesional	Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión							X		x		x		x		
	Competencias profesionales	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza							X		x		x		x		


 Dr. Raúl Ochoa Cruz

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal docente de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Raúl Ochoa Cruz	DNI N°	31009561
Título Profesional	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA	Celular	983706278
Dirección Domiciliaria	URB. URBANIZACIÓN N° A INT. 4 URB. LUIS ALBERTO SANCHEZ NRO - ABANCAY		
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
Firma	 Dr. RAÚL OCHOA CRUZ	Lugar y Fecha	30/09/2021

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Involucramiento activo del estudiante en la clase	Ritmos de aprendizajes	Conoce los ritmos y estilos de aprendizajes de los estudiantes.						X		X		X		X		
		Estilos de aprendizajes	Propone estrategias adecuadas para el ritmo y estilo de aprendizaje de sus estudiantes.						X		X		X		X		
		Situación social	Revisa y analiza las actividades de aprendizaje impartidas por el MINEDU (características de la situación social y de los estudiantes)						X		X		X		X		
		Contextualización	Realiza la contextualización, los cambios o adaptaciones o adecuaciones a las actividades impartidas por el MINEDU						X		X		X		X		
		Competencias	Diseña instrumentos para evaluar competencias capacidades y desempeños de sus estudiantes.						X		X		X		X		
	Promoción del razonamiento	Logros de aprendizajes	Propicia momentos para que todos sus estudiantes participen en el logro de sus aprendizajes y reconoce el momento adecuado para plantear nuevos retos y oportunidades de aprendizaje.						X		X		X		X		
		Estimulación	Reconoce los logros de los estudiantes y los estimula a seguir avanzando en sus aprendizajes.						X		X		X		X		

		Pensamiento crítico	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento crítico y creativo.						X		x		x				
		Metacognición	Verifica si sus estudiantes lograron el propósito de la sesión a través de la metacognición						X		x		x		x		
		Evaluación formativa	Elabora instrumentos de evaluación formativa y sistematiza los resultados obtenidos para tomar decisiones por la mejora de los aprendizajes.						X		x		x		x		
	La creatividad y/o el pensamiento crítico	Espacios de reflexión	Promueve espacios de reflexión como los encuentros y jornadas de padres de familia donde les permita intercambiar experiencias.							X		x		x		x	
		Actualización de documentos	Participa en el diseño, revisión y actualización de los documentos de gestión.							X		x		x		x	
		Calidad educativa	Diseña y ejecuta proyectos de innovación con sus pares.							X		x		x		x	
		Comunicación	Estableció de manera concertada con los padres de familia los mecanismos de comunicación para el trabajo remoto.							X		x		x		x	
		Cronograma	Estableció reglas y/o cronograma de comunicación con las familias para facilitar la coordinación y evitar la saturación.							X		x		x		x	
	Evaluación del progreso de los aprendizajes	Creencias pedagógicas	Reflexiona sobre su labor docente por la mejora de los aprendizajes corrigiendo sus creencias pedagógicas							X		x		x		x	
Desarrollo profesional		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional							X		x		x		x		
Ética de respeto		Ejerce su profesión desde una ética de respeto hacia los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente							X		x		x		x		

Ambiente de respeto y proximidad y planificación del currículo	Cambios educativos	Se mantiene informado y actualizado sobre los últimos cambios educativos que pudiera haber en el ámbito, local, regional y nacional.							X		x		x				
	Relaciones profesionales	Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.							X		x		x		x		
	Práctica pedagógica	Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional							X		x		x		x		
	Competencias profesionales	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza							X		x		x		x		
	Políticas educativas	Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente							X		x		x		x		
	Formación profesional	Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión							X		x		x		x		
	Competencias profesionales	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza							X		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal docente de la institución educativa La Salle Abancay, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ÁNGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad		
Firma		Lugar y Fecha	30/09/2021

Anexo 7

Base de datos gestión educativa

MUESTR A	GESTION EDUCATIVA																												TOTA L	NIVEL					
	GESTIÓN INSTITUCIONAL								GESTIÓN ADMINISTRATIVA								GESTIÓN PEDAGÓGICA								GESTIÓN COMUNITARIA										
	1	2	3	4	5	6	S T	NIVEL	7	8	9	1 0	1 1	1 2	S T	NIVEL	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	S T	NIVEL	1 9	2 0	2 1	2 2			2 3	2 4	S T	NIVEL	
1	2	2	3	2	2	2	1 3	REGUL AR	1	2	2	2	2	1	0	1	REGUL AR	2	2	1	2	2	2	1	REGUL AR	2	3	2	2	2	2	1 3	REGUL AR	47	REGUL AR
2	2	2	3	2	2	2	1 3	REGUL AR	0	2	2	1	3	2	0	1	REGUL AR	2	2	2	3	3	2	4	REGUL AR	2	3	2	2	2	3	1 4	REGUL AR	51	REGUL AR
3	1	2	1	1	1	1	7	MALA	1	2	1	1	1	1	7	MALA	1	1	1	2	1	2	8	MALA	1	2	1	1	1	1	7	MALA	29	MALA	
4	2	2	3	2	2	2	1 3	REGUL AR	2	2	3	2	3	2	4	1	REGUL AR	1	2	2	1	2	2	0	REGUL AR	1	2	1	2	2	2	0	REGUL AR	47	REGUL AR
5	2	3	2	3	2	2	1 4	REGUL AR	3	2	3	2	2	3	5	1	REGUL AR	3	2	3	2	2	2	4	REGUL AR	1	2	2	2	2	2	1	REGUL AR	54	REGUL AR
6	1	1	0	1	1	1	5	MALA	1	1	1	0	1	1	5	MALA	1	1	1	0	1	1	5	MALA	1	1	1	2	1	0	6	MALA	21	MALA	
7	2	1	1	1	1	1	7	MALA	1	1	1	1	1	2	7	MALA	1	2	1	1	1	1	7	MALA	1	0	1	1	1	1	5	MALA	26	MALA	
8	3	2	2	2	2	3	1 4	REGUL AR	1	2	2	2	2	1	0	1	REGUL AR	3	2	2	3	2	3	5	REGUL AR	2	3	2	3	2	2	1 4	REGUL AR	53	REGUL AR
9	3	3	3	4	3	3	1 9	BUENA	2	3	2	3	3	3	6	1	REGUL AR	4	3	3	3	3	4	2	BUENA	3	3	2	3	3	3	7	BUENA	72	BUENA
10	2	2	2	3	2	2	1 3	REGUL AR	2	1	1	2	1	2	9	1	REGUL AR	2	2	2	2	2	1	1	REGUL AR	3	2	2	2	2	3	1 4	REGUL AR	47	REGUL AR
11	1	2	1	0	1	1	6	MALA	2	1	2	1	1	1	8	MALA	2	1	1	1	1	1	7	MALA	1	1	1	1	2	2	8	MALA	29	MALA	
12	2	3	2	3	2	2	1 4	REGUL AR	2	2	2	3	3	2	4	1	REGUL AR	1	2	1	2	2	2	0	REGUL AR	2	2	2	3	2	3	1 4	REGUL AR	52	REGUL AR
13	3	4	3	3	4	3	2 0	BUENA	3	3	4	3	4	3	0	BUENA	3	4	3	3	3	3	9	BUENA	3	4	2	3	3	3	1 8	BUENA	77	BUENA	
14	2	1	2	2	2	2	1 1	REGUL AR	2	2	2	1	2	1	0	1	REGUL AR	1	2	2	1	1	1	8	MALA	3	3	3	3	3	2	1 7	BUENA	46	REGUL AR
15	3	2	2	1	2	2	1 2	REGUL AR	1	1	2	1	2	1	8	MALA	2	2	2	3	3	2	4	REGUL AR	2	3	2	3	2	3	1 5	REGUL AR	49	REGUL AR	
16	2	2	3	2	3	2	1 4	REGUL AR	2	2	3	3	2	3	5	1	REGUL AR	2	2	3	2	2	2	3	REGUL AR	1	1	1	2	1	1	7	MALA	49	REGUL AR
17	2	1	1	1	1	1	7	MALA	1	1	0	1	1	1	5	MALA	0	1	1	1	1	1	5	MALA	2	1	1	1	1	1	7	MALA	24	MALA	
18	1	1	1	1	2	1	7	MALA	1	1	1	1	1	2	7	MALA	1	1	2	1	1	1	7	MALA	2	1	1	1	1	1	7	MALA	28	MALA	
19	3	2	2	2	3	2	1 4	REGUL AR	2	3	2	2	1	2	2	1	REGUL AR	1	2	2	1	2	2	0	REGUL AR	1	2	2	2	2	2	1 1	REGUL AR	47	REGUL AR
20	2	2	2	3	2	2	1 3	REGUL AR	1	1	2	2	1	1	8	MALA	3	2	2	2	3	3	5	REGUL AR	3	2	1	2	2	2	1 2	REGUL AR	48	REGUL AR	

Base de datos desempeño laboral

MUESTRA	DESEMPEÑO LABORAL																											TOTAL	NIVEL								
	INVOLUCRAMIENTO ACTIVO DEL ESTUDIANTE EN LA CLASE							PROMOCIÓN DEL RAZONAMIENTO							LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO							EVALUACIÓN DEL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES								PROPICIAR UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD Y PLANIFICACIÓN DEL CURRÍCULO							
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20	ST			NIVEL	21	22	23	24	25	ST	NIVEL
1	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	3	1	2	2	2	10	REGULAR	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	2	3	2	2	11	REGULAR	52	REGULAR
2	0	2	2	1	1	6	MALO	2	3	2	3	3	13	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	3	2	1	2	2	10	REGULAR	2	2	2	3	1	10	REGULAR	48	REGULAR
3	1	2	0	1	1	5	MALO	1	2	1	1	1	6	MALO	1	1	2	1	1	6	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	25	MALO
4	2	2	3	2	1	10	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALO	2	1	2	1	2	8	REGULAR	2	2	1	2	2	9	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	42	REGULAR
5	3	2	1	2	2	10	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	2	1	2	2	10	REGULAR	52	REGULAR
6	1	1	1	2	1	6	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	2	1	1	6	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	26	MALO
7	1	1	2	1	1	6	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	1	2	1	0	1	5	MALO	2	1	0	1	1	5	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	24	MALO
8	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	2	1	2	10	REGULAR	56	REGULAR
9	2	3	3	3	3	14	BUENO	4	3	4	4	3	18	BUENO	3	2	3	3	2	13	REGULAR	3	4	4	4	3	18	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	81	BUENO
10	2	1	1	1	1	6	MALO	1	2	2	2	2	9	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALO	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	3	2	12	REGULAR	42	REGULAR
11	2	2	2	1	2	9	REGULAR	1	1	1	1	2	6	MALO	2	2	1	2	2	9	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALO	2	0	1	1	1	5	MALO	35	REGULAR
12	2	2	2	3	1	10	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	2	2	3	1	10	REGULAR	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	2	1	2	2	10	REGULAR	52	REGULAR
13	4	3	4	3	4	18	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	4	3	4	4	18	BUENO	3	2	3	3	2	13	REGULAR	3	4	3	4	3	17	BUENO	82	BUENO
14	2	1	2	1	2	8	REGULAR	3	3	2	2	3	13	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	48	REGULAR
15	1	1	2	1	2	7	REGULAR	2	3	2	1	2	10	REGULAR	1	1	2	1	1	6	MALO	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	2	2	3	1	10	REGULAR	44	REGULAR
16	2	2	3	1	2	10	REGULAR	1	2	1	2	1	7	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	2	2	1	2	2	9	REGULAR	43	REGULAR
17	2	1	2	1	2	8	REGULAR	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	2	1	1	6	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	28	MALO
18	1	1	1	0	1	4	MALO	0	1	1	1	2	5	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	1	1	0	1	1	4	MALO	1	1	0	1	1	4	MALO	21	MALO
19	2	3	3	4	3	15	BUENO	1	3	2	2	2	10	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	3	2	2	2	1	10	REGULAR	3	2	2	1	2	10	REGULAR	57	REGULAR
20	2	2	2	2	1	9	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	3	2	2	2	1	10	REGULAR	51	REGULAR

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Barrera Correa Angie Carol, docente de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: “Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Salle Abancay, 2021”, del estudiante Vivanco Falcon Pedro Rafael constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25%, 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.

Apellidos y Nombres del Asesor: Mg Barrera Correa Angie Carol	
DNI: 18157883	Firma <i>Angie Barrera C</i>
ORCID: 0000-0003-1406-9706	