



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión educativa y desempeño laboral en la Unidad de Gestión
Educativa Local San Martín – 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Ramírez Rojas, Rosmery (ORCID: 0000-0001-74507689)

ASESOR:

Mag. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización Del Estado

TARAPOTO — PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi mayor fortaleza que es mi familia, porque son ellos quienes merecen todo mi amor y mi gratitud; ya que desde que inicié este gran reto, estuvieron apoyándome sin esperar nada a cambio. A mi esposo Yarcino, quien me apoyó y alentó para continuar cuando parecía que iba a rendirme.

Rosmery

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por todo el apoyo recibido para la realización de la tesis y permitirnos estudiar en horarios flexibles, que no interrumpe nuestra labor. A mis amigos por todos los momentos que pasamos juntos a nuestros docentes que compartieron sus experiencias vividas.

La autora

Índice de contenidos

| | |
|--|-----------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 16 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 16 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 16 |
| 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis . | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .. | 18 |
| 3.5. Procedimientos..... | 20 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 21 |
| 3.7. Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS | 22 |
| V. DISCUSIÓN..... | 28 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 35 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 37 |
| REFERENCIAS..... | 38 |
| ANEXOS | 41 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Resultados de la validación de expertos | 19 |
| Tabla 2. Gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local, 2019 | 22 |
| Tabla 3. Gestión educativa por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019 | 23 |
| Tabla 4. Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019 | 24 |
| Tabla 5. Desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019 | 25 |
| Tabla 6. Prueba de normalidad | 26 |
| Tabla 7. Análisis de correlación de la gestión educativa y el desempeño laboral | 27 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020..... | 22 |
| Figura 2. Gestión educativa por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020..... | 23 |
| Figura 3. Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020..... | 24 |
| Figura 4. Desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020..... | 25 |

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo establecer entre la gestión educativa con el desempeño laboral en la Ugel San Martín, 2020. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental. Se tuvo una población y muestra 115 trabajadores, en cuanto a la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario aplicado a los trabajadores. Teniendo como resultado que la gestión educativa tiene un mayor porcentaje de 36% lo cual menciona una mala gestión educativa para el desempeño laboral y menciona un porcentaje 45%; haciendo mención que el desempeño laboral es malo. Concluyendo que existe relación entre las variables ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0.706 que indica una correlación positiva moderada.

Palabras clave: Gestión, desempeño, trabajadores.

Abstract

This research study aimed to establish between educational management and teaching performance at Ugel San Martín, 2020, was of the basic type, non-experimental design. There was a population and a sample of 115 workers. Regarding the technique, the survey and the instrument were the questionnaire applied to the workers. Taking as a result that educational management has a higher percentage of 36%, which mentions poor educational management for teaching performance, it mentions a percentage of 45%, mentioning that teacher performance is bad. Concluding that there is a relationship between the variables confirming what was stated in the research hypothesis. Likewise, the Spearman correlation coefficient has a value of 0.706, which indicates a moderate positive correlation.

Keywords: Management, performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión educativa de los entes educativos del régimen público y privado a nivel internacional tiene las dificultades de no poseer herramientas oportunas para gestionar una buena prestación educativa de calidad; que precisamente se vincula con la mejora intrínseca y extrínseca de los docentes. En ese sentido, en la actualidad se puede evidenciar que en EEUU y algunos países de Europa los profesores demuestran un alto nivel de desempeño laboral con relación a los profesores de los países africanos y sudamericanos. No precisamente pasa por obtener los mejores cargos de trabajo, sino porque los profesores de occidente valoran más los niveles de desempeño mediante su responsabilidad institucional; mientras que los otros valoran los factores externos.

En el Perú la dificultad de la gestión educativa, es hallar nuevos prototipos de gestión acordes a la modernización que ayuden a unir la problemática socioeconómica del país con la designación de bienes presupuestarios de tal forma que el profesor se sienta bien. El nivel de servicio del docente es considerablemente bajo y la capacitación emana como necesidad que tienen los docentes para poder dar mejores resultados. Además, se manifiesta que el compromiso del docente es de estar en constante investigación para el mejoramiento de su ejercicio como profesional, a través de formaciones que deben englobar distintos ámbitos de la educación y que los docentes deben y están más que obligados a participar de manera activa en ellas. No obstante Palomino (2015), hace mención que el desempeño docente se manifiesta en el servicio que oferta las entidades educativas, del mismo modo se menciona que la gestión educativa radica principalmente en hacer cumplir una fundamental función a través de la planear, organizar, ejecutar y controlar de los procedimientos administrativos. Sin embargo, no se cumplen a cabalidad dichos procesos, que hace que se tenga docentes no capacitados, déficit de docentes en algunas zonas rurales y carencias educativas en general en las zonas alejadas del país.

En la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, el problema se manifiesta en la gestión educativa, debido a la concepción tradicional de gestión

institucional por parte de los administrativos y que hace de que la actuación profesional sea individual y muchas veces intrascendente. Además, la formación de grupos internos no permite contar con una organización comprometida a brindar un servicio de excelencia. Produciendo desmotivación en los docentes, poca colaboración activa, no se incentiva o apoya las actividades y acciones de integración y unión de la plana administrativa con los docentes que generen una cooperación efectiva y eficiente; además de coadyuvar en la toma de decisiones. Por tanto, no se pública oportunamente las evaluaciones del desempeño del docente derivado de coacciones o mecanismos principales de control administrativo y al mismo tiempo académico.

La presente investigación manifestó como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020? Además, como **problemas específicos**: ¿Cuál es el estado de la gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020? ¿Cuál es el estado gestión educativa por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020? ¿Cuál es el estado del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020? ¿Cuál es el estado del desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020?

La presente investigación fue conveniente porque permitió alcanzar el cambio con una comunicación buena y eficiente, además, contribuyó a la labor en equipo y de manera conjunta del profesor. Permitiendo asumir la responsabilidad y orientar sus metas con la misma finalidad. Socialmente estimulará a la preparación docente y la realización de nuevas estrategias y técnicas para alcanzar una mejora de la calidad de la educación.

Teóricamente permitió edificar y sistematizar un grupo de capacidades a la elaboración de un esquema conceptual y referencial, evidenciando la correlación directa de gestión educativa con el desempeño laboral del docente. Desde una perspectiva práctica se observó la carencia y falta de operación en el momento de organizar, planificar, ejecutar y la de la evaluación educativa. Siendo principal

quien direcciona una entidad tenga bien claro los objetivos que se pretenden alcanzar y de la misma forma sus integrantes reconozcan estos objetivos u propósitos y se sientan identificados y motivados a laborar con el fin de lograr las metas trazadas. Metodológicamente se utilizó teorías existentes en la descripción de cada variable, se formuló los cuestionarios que posteriormente fueron aplicados, sirviendo como base para futuras investigaciones.

Se tiene como **objetivo general** el establecer la relación entre la gestión educativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020. **Como objetivos específicos:** Identificar el estado de la gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020. Identificar el estado gestión educativa por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020. Identificar el estado del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020. Identificar el estado del desempeño docente por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020.

La presente investigación tuvo como **hipótesis general:** H_i : Existe relación entre la gestión educativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020. H_o : No existe relación entre la gestión educativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020. Asimismo, se planteó **hipótesis específicas:** H_1 : El estado de la gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020, es buena. H_2 : El estado gestión educativa por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020, es bueno. H_3 : El estado del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020, es bueno. H_4 : El estado del desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020, es bueno.

II. MARCO TEÓRICO

Como parte de los estudios en calidad de antecedentes, se partió citando en el nivel internacional a Cabarcas, D. & Contreras, Y. (2019), *Evaluación del Desempeño Docente con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa del Distrito de Barranquilla*. (Tesis de Postgrado). Universidad de la costa, Barranquilla, Ecuador. Tipo aplicada, diseño no experimental, población 159 instituciones, muestra 144 instituciones educativas, abordados mediante el análisis de la revisión documental, utilizando el análisis documental. Concluyó que la EDD no es un asunto de actualidad, pues años anteriores se debate la importancia de los procedimientos de evaluación en las casas de educación, siendo estas medidas a base de los datos de rendimiento de alumnos en pruebas normalizadas como también equipadas por cada gobierno. En Colombia, la norma está contemplada en el Manual de la Evaluación del cumplimiento de deberes del personal encargado de impartir las enseñanzas con la única intención o propósito principal de ayudar a corregir o mejorar los procedimientos de calidad y que este componente ayude de una forma directa y eficaz con la intención educacional que se pretende lograr. Además de ello, se determinó que es necesario realizar un análisis a los factores que ayudan a desarrollar de una mejor manera las actividades dedicadas a impartir conocimientos dentro de las aulas para que, en las posteriores mediciones los resultados sean más positivos y alentadores; además que se brinda un mejor servicio a la comunidad estudiantil.

Seguidamente, se citó a Solano, M. (2018), *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes del instituto Colombo - venezolano*. (Tesis de Postgrado), Universidad de Montemorelos, Medellín, Colombia. Corresponde al tipo de investigaciones cualitativas de diseño experimental, abarcó una cantidad poblacional y muestral de 114 estudiantes, para ello hizo uso de la encuesta como técnica con su respectivo instrumento el cuestionario. Concluyó que, luego de haber concluido con los análisis de los diferentes datos recopilados durante el proceso de investigación, se determinó que las variables abordadas poseen correlación de tipo positivas y a la vez significativas, esto de acuerdo a las proyecciones de los alumnos que

fueron encuestados; de esta manera, se determina que, a medida que se mejore la eficiencia en la gestión educativa, mejores serán los niveles de percepción de los estudiantes hacia la institución y los docentes, lo cual mejorará el resultado de las pruebas de medición del desempeño de los impartidores de conocimientos a los alumnos dentro de las aulas. De esa manera se podrá brindar mayor motivación a los encargados de llevar adelante los procesos y actividades internas incluyéndolo al momento elegir la opción más viable de crecimiento como punto de partida relevante, ya que son ellos los que están más relacionados a los cambios en el sector educativo. Además, permitió conocer que los lineamientos administrativos que se adopten dentro de la entidad. Sostienen los encuestados que deben ajustarse a la realidad y necesidades internas u oportunidades de mejora encontradas, pero como respuesta a caprichos de los administrativos sin considerar aquellas afecciones laborales que pueda ocasionar en el personal docente.

Finalmente, en este ámbito se citó a Carmona, M. (2016), *Gerencia educativa y desempeño docente en la U.E. instituto "San Valentín" estado Carabobo*. (Tesis de postgrado). Universidad de Carabobo, Venezuela. Tipo básica, diseño experimental, cantidad poblacional y muestral de 26 docentes, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que en el tema de la esencia que posee el trabajo no experimental, posteriormente se finaliza con alta satisfacción. Este se sedimenta en plantear una estrategia de actividades y acciones que están orientadas a mejorar la gestión educativa precedida por profesores y directores de la U. E. Instituto "San Valentín" situada en el ente municipal de la localidad estudiada. Se determinó que las habilidades de los gerentes para gestionar aquellos procedimientos que dan forma la actividad principal de la entidad, se relacionan con el desempeño obtenido por el personal docente, mediante influencias positivas. De tal manera, se considera que mientras mejores sean estas prácticas, mejores serán los resultados que se obtengan en el rendimiento interno. Es por ello, la importancia de mantener estas actividades bien desarrolladas de manera actualizada considerando al capital humano que hace posible la prestación de los servicios.

En cuanto al ámbito nacional, el primer autor citado fue Escalante, J. (2018), *Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas de la ciudad de Puerto Maldonado 2018*. (Tesis de Postgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Tipo correlacional, diseñado no experimental, población 107 docentes y muestra 84 docentes, mediante la encuesta aplicando el cuestionario. Concluyó que, mediante los procedimientos estadísticos, se comprobó que existe relaciones de significancia entre las variables estudiadas, dado a que se obtuvo un valor ($r=0.795$; $p<0.05$). Dichos resultados indican que mientras mejor se lleven a cabo los procedimientos gestores desarrollados por las autoridades correspondientes a todos los representantes de las instituciones educativas y que al mismo tiempo de los que proveen todos los materiales y herramientas para el docente se permitirá que estos tengan y alcancen altos niveles de desempeño. Siendo estos evidenciados en los niveles de adquisición de conocimientos logrados por los alumnos como también mejorar la calidad educativa de sus instituciones. Además, se conoció que en ocasiones, el rendimiento del personal docente se ha visto mermado como respuesta a prácticas pragmáticas ejecutadas por la dirección sin considerar los derechos y opiniones de los colaboradores que se vieron afectados. Por lo tanto, se resalta la importancia de mantener estos procesos dentro del margen de la igualdad y el respeto.

Al autor Estela, T. (2018), *Gestión Educativa y Desempeño Docente en Instituciones del distrito de Pimentel*. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Pertenece al tipo de investigación básica, de diseño correlacional, la población y la muestra, fue conformada por 18 docentes, los datos se recopilaron mediante la encuesta aplicando el cuestionario. Concluyó que, guiados por los planteamientos realizados al inicio del estudio, se determinó la existencia de datos correlativos, que dan cuenta de que las variables ejercen influencia entre sí. Todo ello evidenciado en un R de Spearman de 0,645 y un p valor de 0,000, lo que indica que la gestión docente en la institución es buena, debido a que ésta brinda todas las comodidades a los profesores, comunicando las nuevas disposiciones del Minedu y demás instituciones. Asimismo, se encarga de brindar retroalimentaciones, generando u obteniendo resultados que

el docente tenga un mayor desempeño, mostrado o evidenciado en la mejora de sus enseñanzas, ligados al mejor nivel de aprendizaje y la mejor interrelación, tanto en la sociedad como también con los padres de familia. Se conoció además que las actividades que se desarrollen para fortalecer el desempeño de los impartidores de conocimiento dentro de las aulas, deben estar enmarcadas dentro de procedimientos de gestión sustentables y planificados para que puedan ser monitoreadas, mediante los programas de seguimiento para verificar que estas se lleven a cabo con la normalidad y, en caso de haber inconvenientes, estos se puedan dar solución en el momento indicado mediante procedimientos configuradores que ayuden a cumplir los objetivos.

Finalmente, a Campos, A. & Perales, E. (2018), *Relación entre gestión educativa y desempeño docente en educación inicial*. (Tesis de Pregrado), Universidad Católica de Trujillo, Trujillo, Perú. De tipo correlacional, diseñado no experimentalmente, población y muestra se contó con 11 docentes, la técnica empleada estuvo enmarcada en la encuesta aplicando el cuestionario. Concluyó que, dados los procedimientos cuantitativos practicados a los datos recopilados, se interpretó los valores y se determinó que no existe presencia sustentada de correlación entre las variantes tomadas. La información se da debido a que el p valor es de 0.241 y el coeficiente de Pearson es de 0386, estos resultados se deben a que muchas veces la gestión educativa desarrollada por los directores no es la adecuada u oportuna, así mismo no realiza gestiones en bien o beneficio de la institución. Sin embargo, el rendimiento del personal que desempeña la docencia se verá reflejada en el aprendizaje del alumno y en las competencias académicas que este evalúa o brinda. Además, se conoció que las prácticas de la gerencia tienen impacto directo en los docentes encargados de llevar a cabo las actividades de impartir el conocimiento en los usuarios del servicio, por lo tanto, se debe cuidar de que estos sean los mejores y velen por el bienestar integral de los integrantes de la entidad a fin de motivarlos y potenciar el desempeño.

En el ámbito local, a los autores Lavado, J. (2019), *Gestión de los Procesos Dinámicos relacionados al Desempeño Docente en la Institución Educativa*

“Jesús Alberto Miranda Calle” Moyobamba – 2018. (Tesis de Postgrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Corresponde al grupo de investigaciones aplicadas, diseñadas no experimentalmente, población y muestra fue de 44 docentes, abordados mediante el uso de la encuesta aplicando el cuestionario. Concluyó que la Gestión de Procesos Dinámicos está relacionada significativamente con el Desempeño, ya que el valor de Pearson $ES = 0.689$. Tales resultados se deben a una buena gestión de procesos, con gestiones anticipadas ante las instituciones superiores sobre los requerimientos de los docentes y de la institución, permitiendo contar con docentes que posean todas las herramientas para que éste desarrolle sus funciones y actividades de manera adecuada. Logrando de esta manera optimizar y mejorar sus enseñanzas de manera dinámica y correcta en beneficio del alumno. Además de ello, se determinó que es de suma importancia mantener actualizados los diferentes métodos y modelos de enseñanza aplicados al logro de aprendizajes significativos, al mismo tiempo que estos ayudan a los docentes a desarrollar su trabajo de manera más eficiente sin complicaciones que puedan mermar sus resultados. Se conoció que depende del dinamismo de la calidad de los procesos que se apliquen en la empresa, afectará o beneficiará la eficiencia del personal docente dentro de la entidad, ya que de una u otra forma esta se encuentra relacionada con la motivación que induce al desarrollo de las obligaciones con mayor eficiencia logran mejores resultados que posee beneficios multidimensionales que abraza a la entidad, usuarios del servicio, estudiantes, población entre otros.

Seguidamente a Sandoval, M. (2018), *Estilo de gestión pedagógica y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa del nivel primario N° 00537 “Matilde Del Águila Velásquez” - Rioja 2014.* (Tesis de Postgrado), Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Pertenece al tipo de estudios descriptivos, diseño no experimental, la cantidad poblacional y muestral fue de 19 docentes, estudiados mediante la indagación usando la encuesta aplicada mediante el cuestionario. Concluyó que la información estadística encontrada, da cuenta de las afirmaciones correlativas entre las dos variantes que se han considerado para el estudio. Esta determinación cobra relevancia al mostrar que

el coeficiente de correlación obtuvo un valor $\gamma = 0.6938$ resultando considerable. Dichos resultados se deben a que la mejora educativa en la institución se basa gracias a que las nuevas disposiciones educativas han mejorado, y al mismo tiempo las exigencias son mucho más altas. Obligando a los docentes a capacitarse y actualizarse académicamente en busca de su excelencia personal como también para que tengan la capacidad en un momento dado de orientar o dirigir un ente económico dedicado a la enseñanza educativa. A partir de ello, incrementar las bases de la calidad en la prestación de servicios educativos, logrando tener una gran plana docente de excelencia con capacidades adecuadas para brindar una buena enseñanza. En consecuencia, los encuestados refieren sentirse contentos con los estilos de liderazgo que las autoridades educativas desarrollan, permitiéndole participar de los procesos importantes como opinar sobre la mejora de las actividades internas orientadas a brindar mejores prestaciones, velando siempre por la superación personal de cada educando para que represente lo que realmente la sociedad necesita. Asimismo, resaltaron la importancia de manejar estos procedimientos con responsabilidad, considerando la amplia diversidad cultural que se encuentra en el personal y adaptarlo de acuerdo a los grupos predominantes y tratar de acomodarlo a aquellos que no estén de acuerdo con la finalidad de crear un ambiente que propicie el buen desempeño como se viene desarrollando actualmente en el interior de la casa de estudios.

Por último, se citó a la autora Flores, M. (2017), *Gestión Educativa del director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*. (Tesis de postgrado), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Tipo básica, diseñada descriptivamente, la cantidad poblacional y muestral estuvo representada por 42 profesores, cuya información fue recopilada mediante la encuesta aplicando el cuestionario. Concluyó que la correlación establecida entre las variables estudiadas es significativa, indicando que va depender del grado de gestión directiva que tenga. De este modo se podrá obtener un buen índice de buen desempeño docente en la realización de sus obligaciones, compromisos y deberes académicos. Se conoció también que, debido al descuido de la gerencia para manejar los procesos internos relacionados a la administración del

personal, se han encontrado problemas de desempeño en el personal docente al no estar de acuerdo con los lineamientos establecidos muchas veces de manera autoritaria sin considerar el derecho a la opinión de los colaboradores ya que conforman el cuerpo institucional. Además, se logró determinar que los docentes presentan una dependencia de las actividades que el director desarrolle en cuanto al desarrollo de lineamientos aplicados a modificar en cierto modo la forma de trabajo interno a los cuales ya se encuentran acostumbrados. Sin embargo, consideran como importante y necesaria para la modernización interna y la mejora de las prestaciones al público, por lo tanto, reafirma que esta variable debe ser desarrollada de manera cuidadosa sabiendo que sus modificaciones traerán consigo cambios en el desempeño, por lo cual conviene que estos sean positivos.

En cuanto a los estudios se menciona la variable gestión educativa, MINEDU (2011), menciona que es el campo de estudio de avance emergente que data desde hace muchos años atrás considerándose como el motor propulsor del desarrollo técnico y económico de un país, mediante la instrucción desde la más temprana edad de los habitantes que pertenecen al país. (p. 26). Asimismo, para IPEBA (2011), la gestión educativa son las habilidades y conocimientos que tiene el lugar escolar para trasladar sus procedimientos, bienes y decisiones eficientemente. Todo ello, con la intención de mejorar y elevar los mecanismos de transmisión de conocimientos con el propósito de poder alcanzar la mejor formación integral de todos los escolares. Así mismo Moscoso (2013), indica que la gestión alcanza la dirección de la entidad educativa hacia metas determinadas y definidos, iniciando por una planeación, para tener la capacidad de conocer y al mismo tiempo de lo que se va hacer. De esta manera la práctica y la estrategia son utilizadas por empleados o administrativos educativos.

Rico (2016), define que la gestión educativa se concibe que es un procedimiento establecido y encaminado a la optimizar y mejorar los procedimientos, planes y proyectos internas de las organizaciones con el único propósito de seguir mejorando los procesos académicos, administrativos y municipales que se congregan (p.57). Además, se señala varias investigaciones con respecto a la

gestión educativa como, por ejemplo, para Sander (2012), la aplicación de los procedimientos de gestión interna dentro del campo de la enseñanza de valores y demás conocimientos, deben estar enmarcados en dotar al personal encargado de impartir estos conocimientos, con el potencial necesario para calar dentro de la mente del educando. De modo que se logre prestar un aprendizaje significativo que ayude a transformar la sociedad mediante el aporte de nuevas ideas que generen desarrollo económico, social y moral que tanto hace falta a la sociedad en general en estos tiempos. (p. 12)

Los factores de un sistema educativo para Alvarado (1998), señala los siguientes factores de la sistematización educativa: Estructura: Es la categorización física o teórica de los factores que forman el sistema. Entradas: Son elementos que integran a los sistemas que provienen del entorno o contexto, algunos se incorporan en el producto, siendo el caso del sistema de educación. Materia prima. Es el magisterio, la infraestructura, el currículo, las normas, etc. siendo fundamental para el respectivo plan educativo. Proceso: Grupo de actividades para convertir la materia prima y originar como resultado un producto. Dichos procedimientos suelen ser intelectuales, es decir, pensar formas de mecánicas de cómo manejar una maquinaria. Las primordiales dificultades del procedimiento en el sistema de educación son: la espontaneidad y el exceso de procedimientos que no agregan o incorporen valor. Salidas: Efecto del proceso o evolución de las que pueden acoger la forma material y conocimiento. Por lo tanto, en el caso del sistema de educación, el bien fundamental deberá estar formado por el estudiante de un grado altamente capacitado con mucho conocimiento.

Para Rico (2016), el desarrollo de las actividades de gestión educativa son de suma importancia para la mejora en los resultados no solo de los docentes encargados de impartir conocimiento en los educandos, sino que además ayuda a mejorar el aprendizaje, mediante la entrega de materiales y proceso que fortalecen su formación académica, mediante acciones debidamente planificadas, sustentadas en procesos científicos orientados a mejorar la enseñanza, por lo tanto, mientras las entidades pongan mayor énfasis en esta

variable, mejores serán los resultados de aprendizaje, lo cual es de suma importancia no solo para mejorar la competitividad y la imagen de las entidades dedicadas a estas actividades, sino que ayuda a mejorar el desarrollo del país mediante la entrega de personas capacitadas para generar desarrollo, con visión de futuro; de esta manera, se evidencia que las mejoras en la gestión educativa, impacta de manera directa sobre el desarrollo social de manera sistemática, por lo tanto, las autoridades designadas para desempeñar esta función, deben reunir las competencias para gestionar de manera eficiente estos recursos y propiciar un verdadero desarrollo desde la entrega de una educación de calidad no solo en las condiciones de las instalaciones, sino en la calidad de conocimiento impartido.

Es decir, consiste en la entrega de valor positivo en los servicios de educación. Retroalimentación: Es el control y norma de la información que ayuda a mantener, incrementar y modificar las acciones con el propósito o finalidad de alcanzar productos que sean concurrentes con los modelos de reseña determinados. Ambiente: Cualquier sistema se desarrolla en un contexto formado por instrumentos anómalos que no se relacionan específicamente a él. (Alvarado, 1998, p. 56). Dimensiones de la gestión educativa, para el MINEDU (2013), menciona las siguientes dimensiones: **Gestión institucional:** Conformar las maneras en la que se constituye una entidad, en el ámbito de su procedimiento, informe y así mismo con los compromisos. **Gestión pedagógica:** Se describe a los nombramientos educativos metodológicos que poseen una entidad de como planear, evaluar y certificar. Asimismo, engloba las prácticas educativas. **Gestión administrativa:** Es la dirección de los bienes que posee una entidad educativa, los cuales pueden ser; materiales, talento humano, procedimientos y el tiempo. **Gestión sociocomunitaria:** Son las contestaciones que da la entidad, con respecto a las relaciones del ambiente, vecinos, APAFA, así mismo los medios de ayuda que tienen con otras entidades o instituciones.

Para la segunda variable, desempeño laboral, según el MINEDU (2012), el estudio del rendimiento en la docencia se inicia de la carencia de incremento de la calidad del trabajo que se desarrollan por parte de los profesores en sus

respectivos salones de clases, en base al seguimiento educativo enfrascado, en un lineamiento culto y social, en el que influyen numerosas contribuciones conceptuales. El autor Fernández (2002), hace mención que “el rendimiento en la docencia puede ser definido como un conducto natural que pretende reducir las variadas y diferentes actividades que diferencian la labor y el desempeño laboral”. Estrada (2013), muestra que “el desempeño del profesor es el eje principal que congrega el procedimiento de formar los estudiantes, dentro del sistema de educación formal. Siendo necesario precisar que el estudio y la supervisión del desempeño laboral es de un modo determinado y específico”. (p. 1). Importancia del desempeño laboral, para Oilda (2011) es fundamental este factor por las siguientes razones: Ayuda a optimizar y mejorar la cooperación de los estudiantes, los hogares y la población en las tareas curriculares y extracurriculares.

Asimismo, el autor Estrada (2013), sostiene que, independiente a las diferentes actividades que desarrolla el ser humano, en el plano de la docencia, el desempeño laboral se encuentra ligada a las buenas prestaciones que la organización le brinde al docente, dentro de los cuales se destacan la entrega de los recursos para impartir sus clases de manera eficiente, un ambiente armonioso para laboral, remuneraciones justas y a tiempo, entre otros beneficios que ayudan a generar bienestar mediante la satisfacción, lo cual impulsará a mejorar sus esfuerzos para obtener mejores resultados, generando beneficio múltiple, tanto para la organización, los educandos y para él mismo, de modo que, el desempeño no solo depende de la capacidad y actitud del profesor o maestro, sino que también la organización cumple un rol de suma importancia para brindar las condiciones que forman parte de la actividad laboral a desarrollar. De esta manera, se precisa la necesidad de que la dirección encargada de la gestión educativa, tenga un enfoque hacia el desempeño laboral partiendo de su propia responsabilidad antes de las exigencias al personal, reconociendo su posición y responsabilidad sobre este tema, participando como la autoridad principal regulatoria y propiciadora de las condiciones para un buen desempeño laboral.

Incrementa los grados del desempeño profesional. Contribuye a perfeccionar notablemente el procedimiento educativo, al ser el colegio el eje del trabajo educativo. Favorece la comunicación entre el colegio, el hogar, la población y el beneficio de las potenciales para cumplir con las metas formativas trazadas. Afirma la ampliación, exploración y diligencia de las destrezas; además de los conocimientos y la educación en valores en una estrecha relación con la realidad socio - educativa. Permite a una mayor relación de la educación para la alineación completa del alumno mediante la relación del contenido con la vida. Permite manifestar y conocer los conocimientos y modos de actuación de sus estudiantes, los hogares y la población, y los que ellos determinarán al operar educativamente en grupo o equipo. En cuanto a las Dimensiones del desempeño laboral, el MINEDU (2012) sostiene que existen cuatro: dándose a conocer, la dimensión **preparación para el aprendizaje de los estudiantes**: Percibe la organización de la tarea pedagógica mediante la transformación de la programación escolar dentro del currículo ya establecida.

En segundo lugar, la dimensión **enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**: Percibe la dirección del procedimiento de aprendizaje por intermedio de un estudio que aprecie la inserción y la variedad en sus diferentes ámbitos. Haciendo referencia a la mediación educativa del profesor en el avance de un ambiente propicio a la enseñanza, la administración de los temas, la motivación intacta de sus alumnos, el avance de diferentes métodos y metodologías de medición del progreso, además del uso de medios interactivos oportunos y distinguidos. En tercer lugar, la **participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**: consiste en la interrelación del cuerpo educativo de una institución con los diferentes grupos de opinión de la comunidad como también la colaboración en la transformación, que es ejecutado y evaluado por parte del plan Educativo; además contribuye a la compañía de ambientes laborales favorables.

En cuarto lugar, la dimensión **desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**: Percibe el procedimiento y las experiencias que identifican la capacitación y el avance de la población técnica de los educadores. Haciendo

referencia a la meditación estructurada sobre su experiencia educativa, la labor en equipo, la participación con miembros y su colaboración en tareas del avance técnico. Adhiriendo el compromiso en los procedimientos y para alcanzar resultados y reformular las prácticas en función de las necesidades locales y nacionales cumpliendo con los estándares dispuestos por el ente rector.

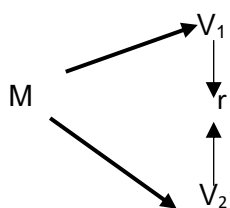
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: El desarrollo de la presente investigación corresponde al tipo básica, debido a que partió de la exploración de información mediante teorías ya existentes, de manera que se busca plantear una solución efectiva de acuerdo a la problemática encontrada. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Diseño de investigación: el estudio presenta un diseño no experimental debido a que durante el desarrollo del estudio, no se realizó la manipulación de las variables o algunos de sus elementos, por lo tanto, se recurrió a su propio hábitat para recopilar la información necesaria; asimismo, presenta un corte transversal porque solo se toma datos de un solo tiempo, sobre los cuales se realiza el procesado de la información para las conclusiones; presenta una característica descriptiva debido a que se enfoca en la descripción de las variables y sus fenómenos; es correlacional debido a que busca establecer el nivel de correlación que vincula a las variables abordadas.

La descripción gráfica del diseño de investigación se presenta de la siguiente manera:



Donde:

| | | |
|-----------|---|-------------------|
| M | = | Muestra |
| V1 | = | Gestión educativa |
| V2 | = | Desempeño laboral |
| r | = | Relación |

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión educativa

Definición conceptual: MINEDU (2011), menciona que es el campo de estudio de avance emergente que data desde hace muchos años atrás considerándose como el motor propulsor del desarrollo técnico y económico de un país mediante la instrucción desde la más temprana edad de los habitantes que pertenecen al país. (p. 26).

Definición operacional: Abocada en realizar procedimientos que ayuden a fortalecer las prácticas administrativas variables que impulsen de desarrollo de la eficiencia docente. Orientada a obtener mejores resultados generales que traigan beneficios multidimensionales en todos los grupos de interés considerados por la entidad. De modo que se ayude a generar desarrollo en este campo y los que dependen de ella como el desarrollo social y tecnológico de la sociedad en su conjunto. Asimismo, fue medida con una escala ordinal mediante el instrumento cuestionario de acuerdo a sus dimensiones.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Según el MINEDU (2012), el estudio del rendimiento en la docencia se inicia de la carencia de incrementar la calidad del trabajo que desarrollan los profesores en su salón, en base al seguimiento educativo en marcado en un lineamiento culto y social en el que influyen numerosas contribuciones conceptuales.

Definición operacional: El desempeño laboral es el significado compartido, para ello se incluye críticamente proyectos o decisiones que involucran en alguna manera en el trabajo y compromiso del docente. Por lo tanto, fue medida con una escala ordinal mediante el instrumento cuestionario de acuerdo a sus dimensiones.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Se tomó a un total de 115 colaboradores de la UGEL San Martín, 2020.

Criterio de inclusión: Se incorporó en la investigación al personal que cuenta con contrato CAS y a aquellos que son nombrados.

Criterios de exclusión: No se incluyó a las personas que laboran bajo modalidad de locación, además a aquellos que realizan trabajos de campo (Supervisores).

Muestra

La población fue igual que la muestra, ya que es finita, es decir, estará conformada por los 115 colaboradores.

Muestreo

Se abordó el tipo no probabilístico debido a que se trabajará con la misma cantidad que la población, por lo tanto, no se necesitará fórmula estadística para determinar la cantidad muestral.

Unidad de análisis: Fueron los trabajadores de la UGEL San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para poder hacerse de los datos necesarios que darán forma al análisis estadístico, se procedió a aplicar una encuesta dirigida de acuerdo a cada variable. Se tuvo en cuenta las diferentes dimensiones de cada una, para lo cual se diseñó los planteamientos de modo que se obtenga la información requerida que responda a los resultados reales del objeto.

Instrumento

Se hizo uso del cuestionario, uno para cada variable, los cuales fueron elaborados teniendo en cuenta sus diferentes indicadores y dimensiones, de modo que la recopilación de la información sea verás y de calidad.

El primer instrumento elaborado fue para la variable gestión educativa, el cual consta con 28 enunciados, estructurado en 4 dimensiones, asimismo, se trabajó con una escala de medición ordinal de: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= siempre.

El segundo cuestionario corresponde a la variable desempeño laboral, el cual consta con 24 enunciados, el cual está estructurado en 4 dimensiones, las cuales se encuentran bajo una escala medición ordinal de: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= siempre.

Validez

Para determinar la validez de los cuestionarios se recurrió al procedimiento de validación mediante juicio de expertos, para lo cual se reunió a un grupo de tres profesionales conocedores de las variables y del procedimiento en específico, los cuales emitieron su valoración que determina la validez de los instrumentos.

Para efectos de garantizar que los instrumentos empleados en el estudio posean la validez que el rigor metodológico exige, se procedió a validarlo mediante el criterio o juicio de profesionales expertos en el tema o las variables tomadas. Para ello se tomó a tres conocedores de la materia, quienes lo analizaron teniendo en cuenta la escala que sigue: La escala de valoración fue: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.

Tabla 1

Deliberación del juicio de expertos

| Variable | N.º | Especialidad | Promedio de validez | Opinión del experto |
|-------------------|-----|--------------|---------------------|---------------------|
| Gestión educativa | 1 | Metodólogo | 4.6 | Existe suficiencia |
| | 2 | Especialista | 4.6 | Existe suficiencia |
| | 3 | Especialista | 4.6 | Existe suficiencia |
| Desempeño laboral | 1 | Metodólogo | 4.8 | Existe suficiencia |
| | 2 | Especialista | 4.7 | Existe suficiencia |
| | 3 | Especialista | 4.7 | Existe suficiencia |

Fuente: *Fichas de validación de expertos*

En esta tabla se aprecia la información que tiene que ver con el proceso de validación de los instrumentos mediante el juicio de expertos antes

mencionado, bajo una metodología de valoraciones porcentuales que finalmente fueron sometidas a ponderaciones o promedio. De la cual arrojó un valor de 4.7, el mismo da cuenta de un 94% de aprobación similar entre los jueces consultados. Motivo por el cual se evidencia su alta validez para ser aplicado ya que posee los aspectos necesarios de pertinencia y coherencia.

Confiabilidad

Con la finalidad de demostrar y garantizar que los instrumentos aplicados poseen características de confiabilidad necesarias, se procedió a utilizar la prueba llamada alfa de Cronbach, el cual establece como requisito principal para determinar que un cuestionario presenta confiabilidad aceptable para su despliegue. Se obtuvo un resultado cuantitativo mayor o igual a 0.70 siendo 1 el máximo resultado, los resultados se detallan a continuación:

Variable 1: Gestión educativa

El resultado del procedimiento de confiabilidad para esta variable fue un valor de 0.980, el cual es superior a 0.70 que demanda la regla de decisión, por lo tanto, el instrumento presenta una alta confiabilidad.

Variable 2: Desempeño laboral

Según los resultados adquiridos se tuvo como resultado 0,980 al resultar ser superior a 0,70. Los mismos que proyectaron una fuerte confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se partió de la determinación de la realidad problemática mediante la observación utilizando el método empírico; seguidamente, se procedió a la recopilación de información procedentes de las diferentes fuentes confiables, clasificadas en antecedentes y bases teóricas de relevancia sobre las variables abordadas; seguidamente, se realizó la elaboración de los instrumentos para recabar la información, los cuales pasaron por los procedimientos de la determinación de su validez y confiabilidad, los cuales fueron aplicados a la muestra luego de haber recibido la autorización de la entidad para tal proceso; la información recopilada, pasó a ser analizada

mediante los procedimientos estadísticos correspondientes para culminar en la determinación de las conclusiones y recomendaciones respectivamente teniendo en cuenta el planteamiento de los objetivos.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto a los procedimientos aplicados para el tratamiento de la información simplificada, se optó por el uso de tablas y figuras estadísticas y para la verificación de la hipótesis, empleándose el procedimiento estadístico Rho de Spearman, mediante el SPSS V. 25. El cual posee ponderaciones e intervalos ya definidos los cuales rigen las interpretaciones de correlación en los valores que obtengan. El mencionado coeficiente, agrupa valores que van desde -1 hasta 1 con lo cual indica el tipo de correlación existente para su interpretación.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación se requirió la respectiva autorización al representante general de la UGEL, con el propósito de recoger pesquisas de los trabajadores, anticipando la confidencialidad de la información. Con respecto a la integridad científica del trabajo, se realizó respetando los derechos de autor de investigaciones similares o parecidas a la variable de la investigación. Los datos fueron calificados como datos confiables para el desarrollo y la realización de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Estado de la gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020

Tabla 2

Gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020

| Niveles | Rangos | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|--------|------------|------------|
| Mala | 7-18 | 41 | 36% |
| Regular | 19-25 | 40 | 34% |
| Buena | 26-32 | 34 | 30% |
| Total | | 115 | 100% |

Fuente: Spss V.25

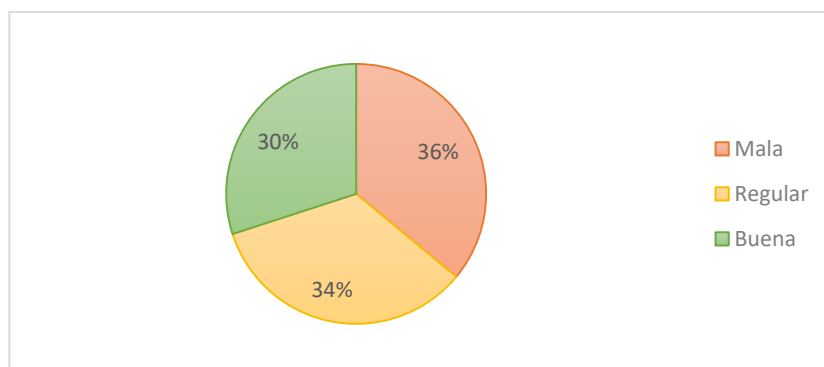


Figura 1: *Gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020.*

Fuente: Spss V.25

Interpretación

La figura muestra el nivel que posee la gestión educativa, en el cual se representa que es mala en 36%, regular en 34% y buena en 30%.

4.2. Estado de gestión educativa por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020

Tabla 3

Gestión educativa por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020.

| Niveles | Gestión institucional | | | Gestión administrativa | | | Gestión pedagógica | | | Gestión comunitaria | | |
|---------|-----------------------|-----|------|------------------------|-----|------|--------------------|-----|------|---------------------|-----|------|
| | Rangos | F | % | Rangos | F | % | Rangos | F | % | Rangos | F | % |
| Mala | 8-17 | 0 | 0 | 7-18 | 41 | 36% | 7-18 | 36 | 31% | 8-18 | 36 | 31% |
| Regular | 18-26 | 81 | 70% | 19-25 | 40 | 35% | 19-28 | 59 | 51% | 19-27 | 48 | 42% |
| Buena | 27-32 | 34 | 30% | 26-32 | 34 | 29% | 29-33 | 20 | 18% | 28-32 | 31 | 27% |
| Total | | 115 | 100% | | 115 | 100% | | 115 | 100% | | 115 | 100% |

Fuente: Spss V.25

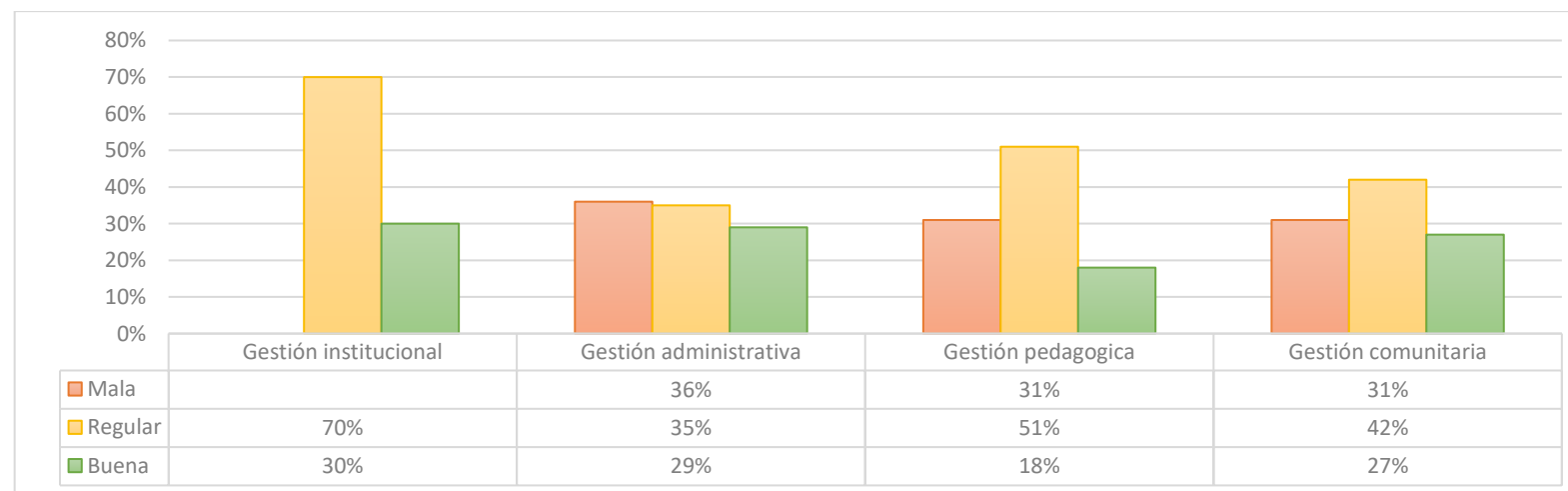


Figura 2: *Gestión educativa por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020*

Fuente: Spss V.25

Interpretación

De acuerdo a la Gestión educativa por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, se obtuvo que la gestión institucional regular en un 70%, buena en un 30%. En la gestión administrativa se obtuvo un nivel malo en un 36%, regular en un 35%, bueno en un 29%. En la Gestión pedagógica se registró un nivel malo en un 31%, regular en un 51%, bueno en un 18%. La Gestión comunicaría se ubicó en el nivel malo en un 31%, regular en un 42%, bueno en un 27%.

4.3. Estado del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020.

Tabla 4

Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020.

| Niveles | Rangos | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|--------|------------|------------|
| Mala | 7-18 | 52 | 45% |
| Regular | 19-25 | 42 | 37% |
| Buena | 26-32 | 21 | 18% |
| Total | | 115 | 100% |

Fuente: Spss V.25

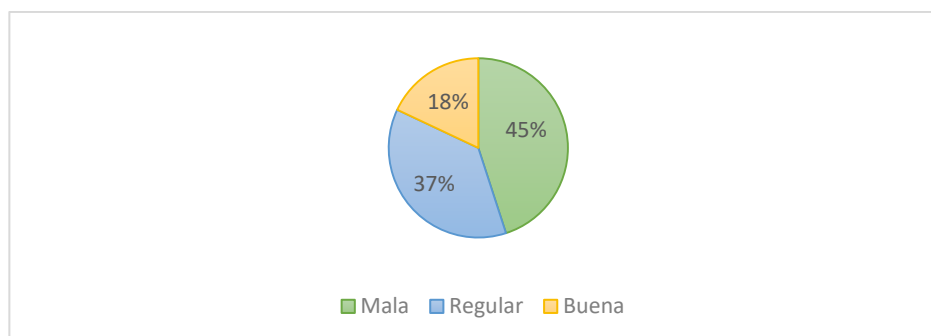


Figura 3: *Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020*

Fuente: Spss V.25

Interpretación:

Se puede notar que el nivel del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, es mala en un 45%, regular en un 37% y buena en un 18%.

4.4. Estado del desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local san Martín, 2020

Tabla 5

Desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020.

| Niveles | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | | |
|---------|--|-----|------|--|-----|------|---|-----|------|---|-----|------|
| | Rangos | F | % | Rangos | F | % | Rangos | F | % | Rangos | F | % |
| Mala | 25-63 | 35 | 30% | 7-16 | 36 | 31% | 6-14 | 39 | 34% | 6-15 | 36 | 31% |
| Regular | 64-93 | 47 | 41% | 17-22 | 47 | 41% | 15-22 | 44 | 38% | 16-23 | 48 | 42% |
| Buena | 94-109 | 33 | 29% | 23-28 | 32 | 28% | 23-27 | 32 | 28% | 24-27 | 31 | 27% |
| Total | | 115 | 100% | | 115 | 100% | | 115 | 100% | | 115 | 100% |

Fuente: Spss V.25

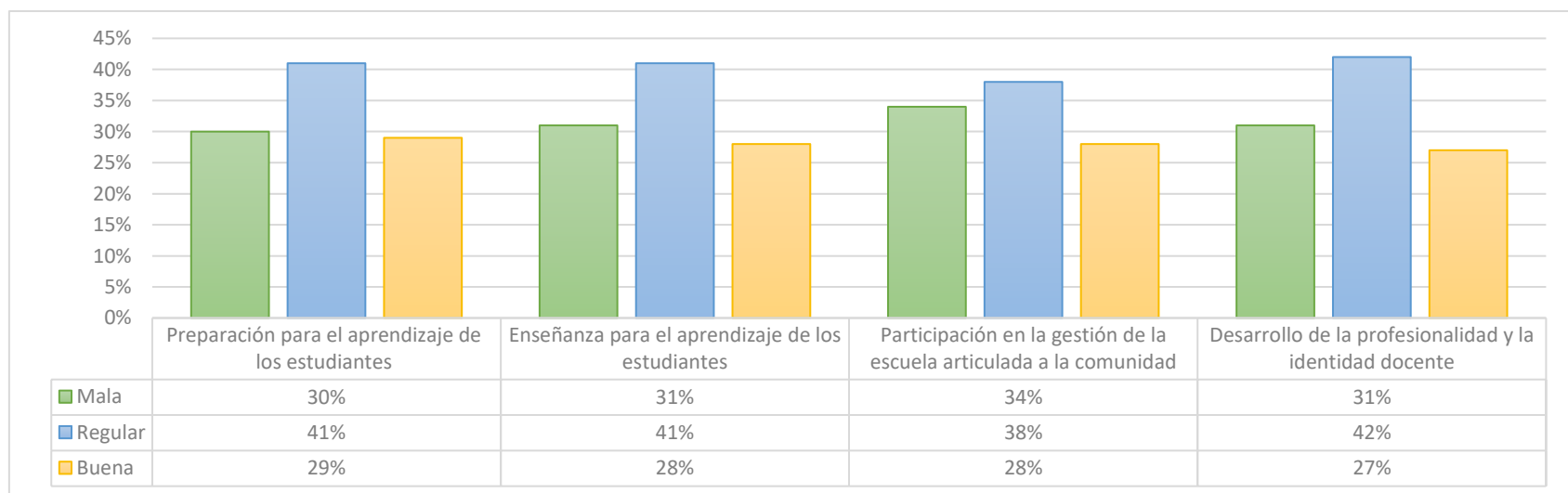


Figura 4: *Desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020*

Fuente: Spss V.25

Interpretación:

De acuerdo al desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, se obtuvo que la como resultados, es mala en 30%, regular en 41%, buena en 29%; mala en 31%, regular en 41%, buena en 28%; mala en 34%, regular en 38%, bueno en 28%; mala en 31%, regular en 42%, bueno en 27%.

4.5. Relación entre la gestión educativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local san Martín, 2020.

Tabla 6

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|----------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión educativa | ,127 | 115 | ,000 |
| Desempeño laboral | ,100 | 115 | ,007 |

Fuente: Spss V.25

Interpretación

Considerando que la cantidad de la muestra seleccionada excede los 50, se dio lugar al cálculo del coeficiente llamado Kolmogorov-Smirnov; el cual arrojó un resultado igual a Sig.= 0.00 < 0.05. Por ello, se determinó que, la muestra en cuestión no presenta las características de poseer una distribución normal, razón por la cual se tuvo a bien hacer uso del coeficiente denominado Rho de Spearman.

Tabla 7

Análisis de correlación de la gestión educativa y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020.

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|-------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| | | | Gestión educativa | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Gestión educativa | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,706** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 115 | 115 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,706** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 115 | 115 |

Fuente: Spss V.25

Interpretación

En el trabajo de investigación, se determinó la siguiente hipótesis general:

Ho: No existe relación entre la gestión educativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020.

Hi: Existe relación entre la gestión educativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020.

De acuerdo a la tabla presentada, al haber obtenido un valor igual a 0.00, el cual es inferior a 0.05, por lo cual, se procedió a la impugnación de la hipótesis nula, por lo tanto, se establece que existe relación entre las variables abordadas, lo cual además se sustenta en el coeficiente de correlación que alcanzó un valor igual a 0,706, el cual corresponde a un valor de tipo positivo y al mismo tiempo es de nivel moderado, por lo tanto, a medida que se mejore la variable de gestión educativa, se logrará mejorar el nivel de desempeño laboral en la entidad.

V. DISCUSIÓN

En el presente apartado, se aborda la discusión de resultados, partiendo de que al haber obtenido un valor igual a 0.00, el cual es inferior a 0.05, se procedió a la impugnación de la hipótesis nula, por lo tanto, se establece que existe relación entre las variables abordadas, lo cual además se sustenta en el coeficiente de correlación que alcanzó un valor igual a 0,706, el cual corresponde a un valor de tipo positivo y al mismo tiempo es de nivel moderado, por lo tanto, a medida que se mejore la variable de gestión educativa, se logrará mejorar el nivel de desempeño laboral en la entidad.. En base a lo mencionado se puede decir que la educación en el Perú en los últimos años ha tenido cambios sustentados en nuevas metodologías de enseñanza y calificación docente. Por ello que, el Ministerio de Educación del Perú como ente rector de la educación en el Perú, emite dispositivos y normativas de cumplimiento como mejoras educativas, a través de la mejora de la infraestructura, capacitación docente y exámenes cada cierto periodo para los asensos. Esto obliga a docentes a prepararse más y estar al nivel académico requerido con el objetivo de contar con docentes preparadas; todo ello reflejará en la mejora de la calidad educativa y de la enseñanza, y por ende en el rendimiento académico de los alumnos.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Solano (2018), quien afirma que, luego de haber concluido con los análisis de los diferentes datos recopilados durante el proceso de investigación, se determinó que las variables abordadas poseen correlación de tipo positivas y a la vez significativas, esto de acuerdo a las proyecciones de los alumnos que fueron encuestados; de esta manera, se determina que, a medida que se mejore la eficiencia en la gestión educativa, mejores serán los niveles de percepción de los estudiantes hacia la institución y los docentes, lo cual mejorará el resultado de las pruebas de medición del desempeño de los impartidores de conocimientos a los alumnos dentro de las aulas. De esa manera se podrá brindar mayor motivación a los encargados de llevar adelante los procesos y actividades internas incluyéndolo al momento elegir la opción más viable de crecimiento como punto de partida

relevante; ya que son ellos los que están más relacionados a los cambios en el sector educativo. Además, permitió conocer que los lineamientos administrativos que se adopten dentro de la entidad. Sostienen los encuestados que deben ajustarse a la realidad y necesidades internas u oportunidades de mejora encontradas; pero como respuesta a caprichos de los administrativos sin considerar aquellas afecciones laborales que pueda ocasionar en el personal docente. Bajo este panorama se evidencia una vez más que la gestión interna en cualquier organización cumple un rol muy importante para obtener los resultados proyectados, esto en función a que es el input de los lineamientos generales que determinan la estructura de las actividades a realizar en bien de todos. Incluye procedimientos de incentivos, motivación, entre otros por lo que es un muy normal encontrar susceptibilidad en el desempeño de los colaboradores. Además, a esta variable se suma los factores del ambiente interno y físico que se desarrolla dentro de las áreas laborales, ya que ésta también incide en los niveles de desempeño y compromiso mostrado con la organización, mediante la satisfacción y motivación encontrada. Para fortalecer estas afirmaciones se citó a Escalante, (2018), que mediante los procedimientos estadísticos, se comprobó que existe relaciones de significancia entre las variables estudiadas, dado a que se obtuvo un valor ($r=0.795$; $p<0.05$), dichos resultados indican que mientras mejor se lleven a cabo los procedimientos gestores desarrollados por las autoridades correspondientes a todos los representantes de las instituciones educativas y que al mismo tiempo de los que proveen todos los materiales y herramientas para el docente, permitirá que estos tengan y alcancen altos niveles de desempeño. Siendo estos evidenciados en los niveles de adquisición de conocimientos logrados por los alumnos como también mejorar la calidad educativa de sus instituciones. Además, se conoció que, en ocasiones, el rendimiento del personal docente se ha visto mermado como respuesta a prácticas pragmáticas ejecutadas por la dirección sin considerar los derechos y opiniones de los colaboradores que se vieron afectados. Por lo tanto, se resalta la importancia de mantener estos procesos dentro del margen de la igualdad y el respeto, en consecuencia, se resalta la importancia de mantener estos procesos dentro del margen de la igualdad y el respeto. La capacitación

docente es importante, también es fundamental fortalecer los procedimientos orientados a la gestión educativa. Fortaleciendo estas afirmaciones, se cita al autor, Sandoval, M. (2018), cuyos resultados de investigación manifiestan que la información estadística encontrada, da cuenta de las afirmaciones correlativas entre las dos variantes que se han considerado para el estudio. Esta determinación cobra relevancia al mostrar que el coeficiente de correlación obtuvo un valor $r = 0.6938$ resultando considerable, dichos resultados se deben a que la mejora educativa en la institución se basa gracias a que las nuevas disposiciones educativas han mejorado. Al mismo tiempo las exigencias son mucho más altas, obligando a los docentes a capacitarse y actualizarse académicamente en busca de su excelencia personal como también para que tengan la capacidad en un momento dado de orientar o dirigir un ente dedicado a la enseñanza educativa. De esta manera, podrán incrementar las bases de la calidad en la prestación de servicios educativos, logrando tener una gran plana docente de excelencia, con capacidades adecuadas para brindar una buena enseñanza. Por todo ello, los encuestados refieren sentirse contentos con los estilos de liderazgo que las autoridades educativas desarrollan, permitiéndoles participar de los procesos importantes. Además, pueden opinar sobre la mejora de las actividades internas orientadas a brindar mejores prestaciones, velando siempre por la superación personal de cada educando para que represente lo que realmente la sociedad necesita.

Asimismo, resaltaron la importancia de manejar estos procedimientos con responsabilidad, considerando la amplia diversidad cultural que se encuentra en el personal y adaptarlo de acuerdo a los grupos predominantes y tratar de acomodarlo a aquellos que no estén de acuerdo con la finalidad de crear un ambiente que propicie el buen desempeño como se viene desarrollando actualmente en el interior de la casa de estudios. Estas afirmaciones divergen con lo dicho por Campos & Perales (2018), que, dados los procedimientos cuantitativos practicados a los datos recopilados, se interpretó los valores y se determinó que no existe presencia sustentada de correlación entre las variantes tomadas. La información se da debido a que el p valor es de 0.241 y el coeficiente de Pearson es de 0386. Estos resultados se deben a que muchas

veces la gestión educativa desarrollada por los directores no es la adecuada u oportuna. Asimismo, no realiza gestiones en bien o beneficio de la institución, sin embargo, el rendimiento del personal que desempeña la docencia se verá reflejada en el aprendizaje del alumno y en las competencias académicas que este evalúa o brinda. Además, se conoció que las prácticas de la gerencia tienen impacto directo en los docentes encargados de llevar a cabo las actividades de impartir el conocimiento en los usuarios del servicio. Por lo tanto, se debe cuidar que estos sean los mejores y velen por el bienestar integral de los integrantes de la entidad a fin de motivarlos y potenciar el desempeño. Lavado (2019), menciona que la Gestión de Procesos Dinámicos está relacionada significativamente con el Desempeño, ya que el valor de Pearson $ES = 0.689$. Tales resultados se deben a una buena gestión de procesos, con gestiones anticipadas ante las instituciones superiores sobre los requerimientos de los docentes y de la institución, permitiendo contar con docentes que posean todas las herramientas para que éste desarrolle sus funciones y actividades de manera adecuada. Logrando de esta manera optimizar y mejorar sus enseñanzas de manera dinámica y correcta en beneficio del alumno. Además de ello, se determinó que es de suma importancia mantener actualizados los diferentes métodos y modelos de enseñanza aplicados al logro de aprendizajes significativos, al mismo tiempo que estos ayudan a los docentes a desarrollar su trabajo de manera más eficiente sin complicaciones que puedan mermar sus resultados. Se conoció que depende del dinamismo de la calidad de los procesos que se apliquen en la empresa, afectará o beneficiará la eficiencia del personal docente dentro de la entidad. Dado que de una u otra forma ésta se encuentra relacionada con la motivación que induce al desarrollo de las obligaciones con mayor eficiencia logran mejores resultados y que poseen beneficios multidimensionales que abraza a la entidad, usuarios del servicio, estudiantes, población entre otros. Finalmente, se cita a Estela (2018) quien menciona que, guiados por los planteamientos realizados al inicio del estudio, se determinó la existencia de datos correlativos, que dan cuenta de que las variables ejercen influencia entre sí. Todo ello, evidenciado en un R de Spearman de 0,645 y un p valor de 0,000, lo que indica que la gestión docente en la institución es buena, debido a que ésta brinda todas las comodidades a

los profesores, comunicando las nuevas disposiciones del MINEDU y demás instituciones. Asimismo, se encarga de brindar retroalimentaciones, generando u obteniendo resultados que el docente tenga un mayor desempeño, mostrado o evidenciado en la mejora de sus enseñanzas, ligados al mejor nivel de aprendizaje y la mejor interrelación, tanto en la sociedad como también con los padres de familia. Se conoció además que las actividades que se desarrollen para fortalecer el desempeño de los impartidores de conocimiento dentro de las aulas, deben estar enmarcadas dentro de procedimientos de gestión sustentables y planificados para que puedan ser monitoreadas mediante los programas de seguimiento para verificar que estas se lleven a cabo con la normalidad. En caso de haber inconvenientes, estos se puedan dar solución en el momento indicado mediante procedimientos configuradores que ayuden a cumplir los objetivos

El estudio muestra también que el estado de la Gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín es mala en un 36%, regular en un 34% y buena en un 30%. Dichos resultados se deben a que La UGEL no se interesa por incentivar la conformación de planes estratégicos dentro de la institución que estén enfocados a la mejora de la calidad de los servicios educativos que brinda. No realiza la delegación de las funciones para que se puedan realizar las actividades con mayor prontitud y con la calidad necesaria. No se realiza un análisis adecuado para la distribución de los recursos financieros de modo que las necesidades prioritarias siguen emergentes y en cuanto a los materiales de aprendizaje complementarios (libros, textos), estos no son entregados a los alumnos. De acuerdo a la Gestión educativa por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, se obtuvo que la gestión institucional regular en un 70%, buena en un 30%; que la gestión administrativa es mala en un 36%, regular en un 35%, bueno en un 29%; que la gestión pedagógica es mala en un 31%, regular en un 51%, bueno en un 18%; que la gestión comunitaria es mala en un 31%, regular en un 42%, bueno en un 27%.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Cabarcas & Contreras (2019), donde menciona que la EDD no es un asunto de actualidad, pues años

anteriores se debate la importancia de los procedimientos de evaluación en las casas de educación, siendo estas medidas a base de los datos de rendimiento de alumnos en pruebas normalizadas como también equipadas por cada gobierno. En Colombia, la norma está contemplada en el Manual de la Evaluación del cumplimiento de deberes del personal encargado de impartir las enseñanzas con la única intención o propósito principal de ayudar a corregir o mejorar los procedimientos de calidad y que este componente ayude de una forma directa y eficaz con la intención educacional que se pretende lograr. Además de ello, se determinó que es necesario realizar un análisis a los factores que ayudan a desarrollar de una mejor manera las actividades dedicadas a impartir conocimientos dentro de las aulas para que, en las posteriores mediciones los resultados sean más positivos y alentadores; además que se brinda un mejor servicio a la comunidad estudiantil.

El estudio también muestra el estado del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín es mala en un 45%, regular en un 37% y buena en un 18%. Dichos resultados se deben a que no se ha comprendido en su totalidad la diversidad cultural que presentan los alumnos. La elaboración del programa anual de estudios no se encuentra homologada con todos los docentes, no existe una buena modalidad de enseñanza por lo que no se da el progreso del educando, no se imparten enseñanzas en función de heterogeneidad de los alumnos, no existe un programa de evaluación del desempeño docente interno que permita conocer su grado de actualización, no se llevan a cabo jornadas de investigación con la finalidad de mejorar la calidad del servicio de educación y la impartición de conocimientos. De acuerdo al desempeño docente por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín obtuvo que la disposición para el aprendizaje de los escolares es mala en un 30%, regular en un 41%, buena en un 29%; que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es mala en un 31%, regular en un 41%, buena en un 28%; que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es mala en un 34%, regular en un 38%, bueno en un 28%; que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es mala en un 31%, regular en un 42%, bueno en un 27%.

Al realizar el proceso de contrastación con los resultados de la investigación, se tomó al trabajo hecho por el autor Carmona (2016), donde menciona que en el tema de la esencia que posee el trabajo no experimental, posteriormente se finaliza con alta satisfacción. Este se sedimenta en plantear una estrategia de actividades y acciones que están orientadas a mejorar la gestión educativa precedida por profesores y directores de la U. E. Instituto "San Valentín" situada en el ente municipal de la localidad estudiada. Se determinó que las habilidades de los gerentes para gestionar aquellos procedimientos que dan forma la actividad principal de la entidad, se relacionan con el desempeño obtenido por el personal docente, mediante influencias positivas. De tal manera, se considera que mientras mejores sean estas prácticas, mejores serán los resultados que se obtengan en el rendimiento interno. Es por ello, la importancia de mantener estas actividades bien desarrolladas de manera actualizada considerando al capital humano que hace posible la prestación de los servicios. Asimismo, Flores (2017) menciona que la correlación establecida entre las variables estudiadas es significativa, indicando que va depender del grado de gestión directiva que tenga. De este modo se podrá obtener un buen índice de buen desempeño docente en la realización de sus obligaciones, compromisos y deberes académicos. Se conoció también que, debido al descuido de la gerencia para manejar los procesos internos relacionados a la administración del personal, se han encontrado problemas de desempeño en el personal docente al no estar de acuerdo con los lineamientos establecidos, muchas veces de manera autoritaria sin considerar el derecho a la opinión de los colaboradores ya que conforman el cuerpo institucional. Además, se logró determinar que los docentes presentan una dependencia de las actividades que el director desarrolle. En cuanto al desarrollo de lineamientos aplicados a modificar en cierto modo la forma de trabajo interno a los cuales ya se encuentran acostumbrados, sin embargo, consideran como importante y necesaria para la modernización interna y la mejora de las prestaciones al público. Por lo tanto, reafirma que esta variable debe ser desarrollada de manera cuidadosa sabiendo que sus modificaciones traerán consigo cambios en el desempeño; por lo cual conviene que estos sean positivos.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Al haber obtenido un valor igual a 0.00, el cual es inferior a 0.05, por lo cual, se procedió a la impugnación de la hipótesis nula, por lo tanto, se establece que existe relación entre las variables abordadas, lo cual además se sustenta en el coeficiente de correlación que alcanzó un valor igual a 0,706, el cual corresponde a un valor de tipo positivo y al mismo tiempo es de nivel moderado, por lo tanto, a medida que se mejore la variable de gestión educativa, se logrará mejorar el nivel de desempeño laboral en la entidad.
- 6.2.** El estado de la Gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, es mala en un 36%, regular en un 34% y buena en un 30%.
- 6.3.** El estado de la gestión educativa por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, se obtuvo que la gestión institucional regular en un 70%, buena en un 30%; que la gestión administrativa es mala en un 36%, regular en un 35%, bueno en un 29%; que la gestión pedagógica es mala en un 31%, regular en un 51%, bueno en un 18%; que la gestión comunitaria es mala en un 31%, regular en un 42%, bueno en un 27%.
- 6.4.** El estado del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, es mala en un 45%, regular en un 37% y buena en un 18%.
- 6.5.** El estado del desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, se obtuvo que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es mala en un 30%, regular en un 41%, buena en un 29%. La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es mala en un 31%, regular en un 41%, buena en un 28%; que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es mala en un 34%, regular en un 38%, bueno en un 28%. El desarrollo de

la profesionalidad y la identidad docente es malo en un 31%, regular en un 42%, bueno en un 27%.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al jefe del área de operaciones, evaluar constantemente a los docentes utilizando de otras técnicas e instrumentos de evaluación, realizar proyectos de exploración e innovación a favor de la calidad educativa de la Institución.
- 7.2.** Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local promover la elaboración de proyectos institucionales para expresar a los objetivos importantes diseñados en mejora de la calidad educativa, proponer la organización de comisiones de trabajo en oficio a criterios y peculiaridades de los propios docentes.
- 7.3.** Al jefe del área de operaciones, distribuir convenientemente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias y principales de las escuelas y colegios en servicio a los escolares, proporcionar las teorías y materiales educativos precisos para el trabajo formativo en el aula.
- 7.4.** Al jefe del área de personal y de operaciones, realizar actividades de integración para estar al tanto de características propios y socio culturales de los estudiantes. Elaborar la programación curricular de manera sistematizada con todos los colaboradores y representantes de las instituciones educativas.
- 7.5.** Al jefe del área de personal, capacitar y orientar de manera adecuada los temas educativos que son emitidos con el MINEDU hacia los profesores y estudiantes; además de aplicar tácticas de instrucción de acuerdo a la diversidad de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (1998). *Gestión Educativa: Enfoques y Procesos*: Lima: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima, Lima, Perú.
- Belleza (2017). “*Capacitación como proceso y el desempeño laboral en los docentes de universidad José Faustino Sánchez Carrión*” PERU.
- Cabarcas, D. &. (2019). *Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5174/Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o%20Docente%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20las%20dimensiones%20del%20%C3%8Dndice%20Sint%C3%A9tico%20de%20Calidad%20Educativa%20en%20instituciones%20p%C3%BAbl>
- Campos, A. &. (2018). *Relación entre gestión educativa y desempeño docente en educación inicial*. Obtenido de https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/342/1/014080035F_014080002K_T_2018.pdf
- Carmona, M. (2016). *Gerencia educativa y desempeño docente: un binomio de acción para la calidad educativa en la U.E. instituto “San Valentín” municipio Valencia estado Carabobo*. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1xVGCnG0f0Ecvv80bcGIOPNbmTI12Os6x/view?usp=sharing>
- Escalante, J. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado 2018*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27475/escalante_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Estela, T. (2018). *Gestión Educativa y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria del Distrito de Pimentel*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30171/estela_ct.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Carabobo, Venezuela

- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Primera edición. Perú. Universidad de Lima. Editorial Fondo de Desarrollo.
- Flores, M. (2017). *Gestión Educativa del director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12829/flores_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- IPEBA (2011). *Matriz de Evaluación para la acreditación de la calidad de la Gestión Educativa de Instituciones de Educación Básica Regular*. Diversidad como punto de partida, diversidad y calidad educativa con equidad como llegada. Recuperado de: http://www.ipeba.gob.pe/images/stories/MATRIZ_DE_EVALUACION_PARA_A_CREDITACION_3.pdf
- Lavado, J. (2019). *Gestión de los Procesos Dinámicos relacionados al Desempeño Docente en la Institución Educativa "Jesús Alberto Miranda Calle" distrito de Moyobamba – 2018*. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3409/MAEST.GEST.EDUC.%20-%20Juana%20Maribel%20Lavado%20Enr%C3%ADquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINEDU (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Lima. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- MINEDU (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima, Perú. Primera Edición.. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2896/Manual%20de%20gesti%c3%b3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moscoso, V. (2013). *Gerencia académica y desarrollo institucional del Instituto Tecnológico Esca y propuesta de un plan estratégico con fines de autoevaluación*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil; Ecuador.
- Oilda, C. (2011). *Ilustrados*. Recuperado de: <http://www.ilustrados.com/tema/12208/Proyecto-educativo-parafortalecimiento-vinculo-escuela.html>

Rico, A. (2016). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. Sophia 12(1) pp.55-70

Sander, B. (2012). *Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad*. Recuperado de:
www.educando.edu.do/.../NUEVAS_TENDENCIAS_EN_LA_GESTIN_EDUCATIV...

Sandoval, M. (2018). *Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa del nivel primario N° 00537 "Matilde Del Águila Velásquez" de la ciudad de Rioja en el año 2014*.

Obtenido de

<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3220/MAEST.%20GEST.EDUC.%20->

[%20Marleny%20Sandoval%20Gomez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3220/MAEST.%20GEST.EDUC.%20-%20Marleny%20Sandoval%20Gomez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Saenz, K. (2016). *Prácticas de gestión de la capacitación y evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa N°7, UGEL 02, Lima 2016*. Lima, Peru.

Solano, M. (2018). *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del instituto Colombo - Venezolano*. Obtenido de

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/1008/Tesis%20de%20%20Mar%C3%ADa%20Bernarda%20Solano%20Leal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo1. Matriz de Operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | |
|---------------------------|---|--|--|--|--------------------|----------------------------|
| Gestión educativa | MINEDU (2011), menciona que es el campo de estudio de avance emergente que data desde hace muchos años atrás considerándose como el motor propulsor del desarrollo técnico y económico de un país, mediante la instrucción desde la más temprana edad de los habitantes que pertenecen al país. (p. 26). | La Gestión Educativa: Conjunto articulado de acciones de conducción de una I.E. a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el proyecto Estratégico institucional a través del aspecto institucional, administrativo, pedagógico y comunitario. | Gestión institucional | Proyectos institucionales | Ordinal | |
| | | | | Reglamento interno | | |
| | | | | MOF | | |
| | | | | Comisiones de trabajo | | |
| | | | | Comunicación | | |
| | | | Gestión pedagógica | Estrategias de enseñanza | | |
| | | | | Teorías constructivas | | |
| | | | | Material didáctico | | |
| | | | | Recursos | | |
| | | | | Ambiente | | |
| | | | | Evaluación de aprendizaje | | |
| | | | Gestión administrativa | Programa anual y UD | | |
| | | | | Módulo de aprendizaje | | |
| | | | | Recursos económicos | | |
| | | | | Materiales educativos | | |
| | | | | Calendarización | | |
| Potencial humano | | | | | | |
| Gestión sociocomunitaria. | Monitoreo | | | | | |
| | Supervisión | | | | | |
| | Cumplimiento de normas | | | | | |
| | Aliados estratégicos | | | | | |
| | Participación | | | | | |
| | Iniciativa | | | | | |
| Desempeño docente | Según el MINEDU (2012) el estudio del rendimiento en la docencia se inicia de la carencia de incrementar la calidad del trabajo que desarrollan los profesores en su salón en base al seguimiento educativo en marcado en un lineamiento culto y social en el que influyen numerosas contribuciones conceptuales. | Es la función que realiza el docente en la institución educativa a través de los roles que se encuentran inmersos en los procesos de aprendizaje-enseñanza. | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. | Conocimiento y comprensión | Ordinal | |
| | | | | | | Características evolutivas |
| | | | | | | Programación curricular |
| | | | | | | Necesidades e intereses |
| | | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | Conocimiento actualizado | | |
| | | | | Estrategias didácticas | | |
| | | | | Actitudes y necesidades | | |
| | | | | Crear un clima propicio para el aprendizaje | | |
| | | | Participación en la gestión articulada a la comunidad. | Planifica la enseñanza de forma colegiada | | |
| | | | | Hace uso de los recursos disponibles | | |
| | | | | Evalúa permanentemente su programación curricular | | |
| | | | | Participa con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de las escuelas | | |
| | | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Contribuye a la mejora continua del proyecto educativo | | |
| | | | | Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad | | |
| | | | | Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional | | |
| | | | | Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo | | |
| | Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales | | | | | |

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Gestión educativa y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2020

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Técnica e Instrumentos | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|-------------|-------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|--------------------------|-------------------|--|--|---|---|--|
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el estado de la gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020? ¿Cuál es el estado gestión educativa por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020? ¿Cuál es el estado del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020? ¿Cuál es el estado del desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020?</p> | <p>Objetivo general Establecer la relación entre la gestión educativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el estado de la gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020. Identificar el estado gestión educativa por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020. Identificar el estado del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020. Identificar el estado del desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020</p> | <p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre la gestión educativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020. Ho: No existe relación entre la gestión educativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El estado de la gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020, es buena. H2: El estado gestión educativa por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020, es buena. H3: El estado del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020, es bueno. H4: El estado del desempeño laboral por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020, es bueno.</p> | <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> | | | | | | | | | | | | |
| Diseño de investigación | Población y muestra | Variables y dimensiones | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Diseño no experimental de corte transversal.</p> <p>M: Muestra V1: Gestión educativa V2: Desempeño laboral r: relación</p> | <p>Población La población estuvo conformada por 115 trabajadores de la UGEL San Martín</p> <p>Muestra La población fue igual que la muestra, ya que es finita.</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Gestión educativa</td> <td>Gestión institucional</td> </tr> <tr> <td>Gestión pedagógica</td> </tr> <tr> <td>Gestión administrativa</td> </tr> <tr> <td>Gestión sociocomunitaria</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Desempeño laboral</td> <td>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</td> </tr> <tr> <td>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</td> </tr> <tr> <td>Participación en la gestión articulada a la comunidad</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</td> </tr> <tr> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Variables | Dimensiones | Gestión educativa | Gestión institucional | Gestión pedagógica | Gestión administrativa | Gestión sociocomunitaria | Desempeño laboral | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Participación en la gestión articulada a la comunidad | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | |
| Variables | Dimensiones | | | | | | | | | | | | | | |
| Gestión educativa | Gestión institucional | | | | | | | | | | | | | | |
| | Gestión pedagógica | | | | | | | | | | | | | | |
| | Gestión administrativa | | | | | | | | | | | | | | |
| | Gestión sociocomunitaria | | | | | | | | | | | | | | |
| Desempeño laboral | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | | | | | | | | | |
| | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | | | | | | | | | |
| | Participación en la gestión articulada a la comunidad | | | | | | | | | | | | | | |
| | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión educativa

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad identificar el estado de la gestión educativa en la Ugel san Martín, 2020.

Instrucción

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

| | |
|--------------|---|
| Nunca | 1 |
| Casi nunca | 2 |
| A veces | 3 |
| Casi siempre | 4 |
| Siempre | 5 |

| N° | ÍTEMS | VALORACIÓN | | | | |
|------------------------------|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | |
| 01 | Es usted convocado a participar en la elaboración de los documentos de gestión. | | | | | |
| 02 | La UGEL promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa. | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 03 | El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso. | | | | | |
| 04 | Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de la UGEL. | | | | | |
| 05 | La UGEL propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes. | | | | | |
| 06 | La UGEL mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela. | | | | | |
| 07 | La UGEL promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas. | | | | | |
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | |
| 08 | Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes. | | | | | |
| 09 | Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula. | | | | | |
| 10 | Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes. | | | | | |
| 11 | Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E. | | | | | |
| 12 | La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica. | | | | | |
| 13 | Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones. | | | | | |
| 14 | Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación. | | | | | |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | | | | |
| 15 | Aplican estrategias pedagógicas de acuerdo a la heterogeneidad de su personal y del docente. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 16 | Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de capacitación sobre aprendizajes. | | | | | |
| 17 | Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda su actividad. | | | | | |
| 18 | Hacen uso de material didáctico para las capacitaciones a los docentes. | | | | | |
| 19 | Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada. | | | | | |
| 20 | Desarrollan con sus docentes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. | | | | | |
| 21 | Evalúan constantemente los objetivos haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | | | | | |
| GESTIÓN COMUNITARIA | | | | | | |
| 22 | Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la UGEL. | | | | | |
| 23 | Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones. | | | | | |
| 24 | Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la UGEL y la comunidad. | | | | | |
| 25 | Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad. | | | | | |
| 26 | Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución. | | | | | |
| 27 | Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 28 | Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad. | | | | | |

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad identificar el estado del desempeño docente en la Ugel San Martín, 2020.

Instrucción.

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

| | |
|--------------|---|
| Nunca | 1 |
| Casi nunca | 2 |
| A veces | 3 |
| Casi siempre | 4 |
| Siempre | 5 |

| N° | ÍTEMS | VALORACIÓN | | | | |
|---|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | |
| 01 | Conocen las características individuales socios culturales de los estudiantes. | | | | | |
| 02 | Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje. | | | | | |
| 03 | Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado. | | | | | |
| 04 | Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 05 | Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza | | | | | |
| 06 | Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes | | | | | |
| ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | |
| 07 | Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes. | | | | | |
| 08 | Tienen en cuenta las teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje. | | | | | |
| 09 | Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas las sesiones de aprendizaje realizadas por el docente | | | | | |
| 10 | Propician el uso de material educativo en sus docentes. | | | | | |
| 11 | Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. | | | | | |
| 12 | Evalúan constantemente a los docentes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | | | | | |
| PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD | | | | | | |
| 13 | Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución. | | | | | |
| 14 | Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento. | | | | | |
| 15 | Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución. | | | | | |
| 16 | Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes | | | | | |
| 17 | Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad. | | | | | |
| 18 | Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad. | | | | | |
| DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 19 | Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio. | | | | | |
| 20 | Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes. | | | | | |
| 21 | Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad. | | | | | |
| 22 | Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje. | | | | | |
| 23 | Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata. | | | | | |
| 24 | Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas. | | | | | |

Anexo 4. Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 Grado Académico : Doctor en Ciencias de la Educación
 Institución donde labora/Cargo : EPG/UCV Tarapoto–Docente de Investigación
 DRE – San Martín /Especialista en Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de **Gestión Educativa**
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. ~~Roberto~~ ~~Rosmary~~ (Adaptado de Rolando
 (2019))

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | x | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | x |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Educativa | | | | x | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | x |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | x |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Educativa | | | | x | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | x |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Educativa | | | | | x |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | x | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | x |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El citado cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación; en consecuencia, es medianamente válido, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 02 de Julio de 2020

Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPPe-N° 357054

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 Grado Académico : Doctor en Ciencias de la Educación
 Institución donde labora/Cargo : EPG/UCV Tarapoto–Docente de Investigación
 DRE – San Martín /Especialista en Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Docente
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ramírez Rojas Rosmerly (Adaptado de Rolando (2019))

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

⊕ MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | x | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | x |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Docente | | | | x | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | x |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | x |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Docente | | | | x | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | x |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Docente | | | | | x |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | x | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | x |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El citado cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación; en consecuencia, es medianamente válido, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 02 de Julio de 2020



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPP N° 357054

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pretell Paredes,
 Luis Alberto Institución donde labora : PROINVERSION
 Especialidad : Gerencia Social
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de **Gestión Educativa**
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ramírez Rojas ~~Rosmary~~ (Adaptado de Rolando (2019))

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| | | MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5) | | | | |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|
| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | x | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión Educativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | x |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Educativa | | | | x | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión Educativa de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | x |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | x |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | x |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | x |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Educativa | | | | | x |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | x |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | x |
| PUNTAJE TOTAL | | 48 | | | | |

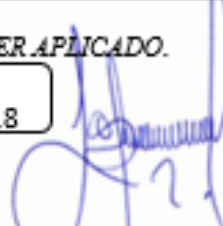
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 15 de mayo de 2020


Ing. Luis Pretell Paredes
CIP: 50711
Magister en Gerencia Social

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pretell Paredes, Luis Alberto
 Institución donde labora : PROINVERSION
 Especialidad : Gerencia Social
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Docente
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ramírez Rojas Rosmary; (Adaptado de Rolando (2019)

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|----|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: desempeño docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño docente | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: desempeño docente de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño docente | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | 48 | | | | |


OPINION DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 15 de mayo de 2020


Ing. Luis Pretell Paredes
CIP: 50711
Magister en Gerencia Social

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pérez Corrales, Juliet Dianita
 Institución donde labora : Zona Registral III-SUNARP
 Especialidad : ~~Mag.~~ Mag. en Gerencia Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión Educativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. ~~Ramírez~~ Ramírez Rojas Rosmerly (Adaptado de Rolando (2019))

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|----|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | x | x |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión Educativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | x |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Educativa | | | | | x |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión Educativa de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | x | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | x |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | x | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | x |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Educativa | | | | | x |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | x |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | x |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | 47 | |

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN

4.7


 Mg. Juliet D. Pérez Corrales
 Contadora Pública Colegiada
 Matrícula N° 19-1418

Tarapoto, 15 de mayo de 2020

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pérez Corrales, Juliet Dianita Institución
 donde labora : Zona Registral III-SUNARP Especialidad
 : ~~Mag.~~ en Gerencia Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Docente
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. ~~Ramírez Rojas Rosmary~~ ~~Osorio~~ (Adaptado de Rolando (2019))

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | x | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: desempeño docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | x |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño docente | | | | | x |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: desempeño docente de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | x | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | x |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | x |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | x |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño docente | | | | | x |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | x | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | x |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN

4.7



 Mg. Juliet D. Pérez Corrales
 Coleccionista Pública Colegiada
 Matrícula N° 19-1418

Tarapoto, 15 de mayo de 2020

Anexo 5. Índice de confiabilidad

Análisis de confiabilidad de gestión educativa

| Resumen de procesamiento de casos | | |
|--|-----|-------|
| | N | % |
| Casos | | |
| Válido | 115 | 100,0 |
| Excluido ^a | 0 | ,0 |
| Total | 115 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,980 | 28 |

Análisis de confiabilidad de desempeño docente

| Resumen de procesamiento de casos | | |
|--|-----|-------|
| | N | % |
| Casos | | |
| Válido | 115 | 100,0 |
| Excluido ^a | 0 | ,0 |
| Total | 115 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,980 | 24 |

Anexo 6. Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN MARTÍN
¡El pueblo está primero!

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

EL DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL III – UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE SAN MARTIN, QUE SUSCRIBE:

AUTORIZA, A LA Lic. ROSMERY RAMIREZ ROJAS, ALUMNA DEL III CICLO DE LA FACULTAD DE MAESTRIA EN LA CARRERA DE GESTION PUBLICA DE LA UNIVERIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO S.A.C SEDE TARAPOTO, LA EJECUCION DE LA TESIS TITULADA “GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MARTIN, 2020”

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA, A SOLICITUD ESCRITA DE LA PARTE INTERESADA, PARA FINES ADMINISTRATIVOS ACADEMICOS.

TARAPOTO, 06 DE AGOSTO DEL 2020



Anexo 7. Base de datos

SPSS ALEX.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 37 de 37 variables

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 19 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 23 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |

1

Ver datos Vista de variables