



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión educativa y desempeño laboral en las
Instituciones Educativas del nivel inicial de la ciudad de
Abancay – 2020.**

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

AUTORA:

Estrada Chipa, Marisol (ORCID: 0000-0003-4233-4394)

ASESORA:

Duran Llaro, Kony Luby (ORCID: 0000-0003-4825-3683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación y Calidad Educativa

TRUJILLO- PERÚ

2021

Dedicatoria

Con especial dedicación para mi familia que siempre está al lado mío, apoyando mi avance profesional y personal.

Marisol

Agradecimiento

A La Universidad César Vallejo, a nuestros maestros que inculcaron la búsqueda de alternativas soluciones a la problemática educativa del país.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Operacionalización de variables	20
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recojo de información	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1 Población de estudio.	21
Tabla 2 Muestra de estudio.	22
Tabla 3 Relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral percibido por los directivos de las instituciones educativa del nivel inicial de Abancay.	27
Tabla 4 Dimensiones de la variable gestión educativa percibido por los docentes de nivel inicial de las IIEE de la ciudad de Abancay.	27
Tabla 5 Dimensiones de la variable Desempeño laboral docente percibido por los docentes de nivel inicial de las IIEE de la ciudad de Abancay.	28
Tabla 6 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para un amuestra de la variable Gestión educativa.	29
Tabla 7 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para un amuestra de la variable Desempeño Laboral docente.	29
Tabla 8 Correlaciones entre las variables gestión educativa y desempeño laboral.	30
Tabla 9 Correlaciones entre gestión educativa y la preparación pedagógica científica.	31
Tabla 10 Correlaciones entre la gestión educativa y preparación del aprendizaje enseñanza.	31
Tabla 11 Correlaciones entre gestión educativa y ejecución del aprendizaje, enseñanza y evaluación.	32
Tabla 12 Correlaciones entre gestión educativa y docencia y profesión.	33

Resumen

La investigación formuló el objetivo determinar la relación que existe entre la variable gestión educativa y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial, de la ciudad de Abancay - 2020. El estudio se enmarca dentro de una investigación no experimental con diseño descriptivo correlacional; con una muestra de 50 docentes, correspondiente a 10 instituciones educativas del nivel inicial, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento para recoger datos de las variables gestión educativa y desempeño laboral. Los instrumentos fueron evaluados por la validez del juicio de expertos y por el Alfa de Cronbach para comprobar la fiabilidad siendo esta 0,929 y 0,915; el procesamiento de la información se usó el software de Microsoft Excel y el paquete estadístico de IBM SPSSv.25.

En cuanto a los resultados de la investigación, muestra que existe relación entre las variables gestión educativa y el desempeño en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay, con un nivel de confianza del 99%. El valor de $Rho = ,601^{**}$, señala que la relación es positiva media por ser un valor comprendido entre 0,50 y 0,75; el cual implica que cuanto más bueno es la gestión educativa, en la misma proporción será bueno el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión educativa, desempeño laboral docente e Instituciones Educativas.

Abstract

The research formulated the objective of determining the relationship that exists between the variable educational management and teaching job performance in the Educational Institutions of the Initial level, in the city of Abancay - 2020. The study is part of a non-experimental investigation with a descriptive correlational design; with a sample of 50 teachers, corresponding to 10 educational institutions of the initial level, to whom a questionnaire was applied as an instrument to collect data on the variables educational management and job performance. The instruments were evaluated by the validity of the expert judgment and by Cronbach's Alpha to check the reliability, being this 0.929 and 0.915; Microsoft Excel software and the IBM SPSSv.25 statistical package were used for information processing.

Regarding the results of the research, it shows that there is a relationship between the educational management variables and the performance in the educational institutions of the initial level of the city of Abancay, with a confidence level of 99%. The value of $Rho = .601^{**}$, indicates that the relationship is medium positive as it is a value between 0.50 and 0.75; which implies that the better the educational management is, in the same proportion the work performance will be good.

Keywords: Educational management, teacher job performance and Educational Institutions.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es uno de los campos en el cual ocurren cambios rápidos que trastocan el sistema educativo, obligando a enfrentarse a los retos nuevos, estos deben tener respuestas contundentes para estos tiempos, además de responder de forma sostenible para la construcción de las oportunidades para las generaciones futuras. La ONU para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO,2001), identifica la problemática en el campo educativo, el cual tuvo como inicio o causa la crisis social, económica y política en los años 90, marcaron las posibilidades de mejorar, a esto se podría agregar la violencia política que afecto a los países de latinoamericanos. Esto trazo el camino de una lenta recuperación económica y el gasto público en la educación, asociada a la mejora de la infraestructura, materiales pedagógicos, innovación curricular y la reivindicación salarial de los docentes. Estos hechos marcan los avances en los métodos de trabajo educativo y los desempeños en los docentes, por avanzar y atender las necesidades de todo el sistema educativo.

Considerando uno de los aspectos básicos en los notables rendimientos escolares que se quiere lograr es el desempeño docente, entonces, se debe también incidir en la formación docente. Según la UNESCO (2018), un docente que está cualificado es aquel que cuenta con las capacidades académicas básicas que se requiere durante la formación docente para ser maestro de un determinado nivel educativo, dado a la calidad de este proceso, no hay una homogenización o convenio internacional referido a la conceptualización docente cualificado, cada país establece o no sus parámetros al respecto. Indica también la gran importancia de la preparación docente, tanto que es cuestión de discusión por especialistas en el nivel internacional, en países como Corea, los maestros son evaluados anualmente en todo aspecto para cerciorarse que dominan la materia que enseñan y lo más importante es que son bien remunerados. En el Japón los docentes jóvenes son tutorados por docentes mayores con más experiencia que también van evalúan continuamente sus capacidades. En el Perú además de que los docentes son mal remunerados, son evaluados para un proceso de contratación y ascenso de nivel para los nombrados, también son sujetos de evaluación por niveles.

Los niveles de aprendizaje son motivo de evaluación los últimos años, según estos hay países como China, Singapur, Finlandia y otros, que sorprendentemente

vienen encabezando el ranking educativo, así también hay países como el Perú que aún no pueden superar los problemas de educación. Es por ello que los debates internacionales y nacionales en materia educativa se dan en el sentido de analizar los medios que estos países alcanzan rendimientos educativos notables mientras que otros continúan en el esfuerzo. Un aspecto clave, indiscutible y con el que coinciden todos es el desempeño docente, es decir el maestro forma uno de los componentes primordiales para la mejora de los niveles educativos. Según el MINEDU (2012), es un proceso de quehaceres que se dan tanto dentro como fuera de las aulas, se tiene como objetivos el fortalecer la enseñanza sobre la base de las competencias planteadas en el currículo nacional por el Ministerio de educación. Es el ente mayor el que plantea los contenidos a desarrollar por los maestros a través del currículo nacional de la educación básica regular CNEB, sin embargo, este tiene como característica su flexibilidad en el que los docentes pueden contextualizar los contenidos.

El Perú, también paso por diferentes situaciones sociales, económicos y políticos que dejaron huellas, perjudicando los avances en educación. El Proyecto Educativo Nacional fue un esfuerzo de la sociedad civil por buscar por medio del censo y compromisos mejorar posibilidades para la educación. El 28 de julio del 2020 por Decreto Supremo N° 009-2020-MINEDU, aprobándose el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036: el reto de la ciudadanía plena. Documento que consta la visión del PEN:

“Todos en el Perú asimilamos, nos desenvolvemos y progresamos en cada etapa de nuestras vidas practicando cautelosamente nuestra libertad para cimentar planes individuales y sociales, simpatizando y conversando intergeneracional e interculturalmente en una humanidad democrática, objetiva, equivalente e comprensiva, que quiere y aprecia la complejidad en todos sus términos y cerciora la sostenibilidad ambiental”.

Esta visión queda articulada con los proyectos del PEN como la vida ciudadana, la inclusión y equidad, la productividad, prosperidad, investigación y sostenibilidad y el bienestar socioemocional.

Dentro de las diez orientaciones estratégicas, se subraya a los docentes, directivos y gestores dentro del Proyecto Educativo Nacional al 2036. Lo cual se

resalta como pilares estratégicos para alcanzar la visión de la educación que queremos los peruanos. Se identifica en este documento que estas temáticas problemáticas, que se debe de atender para poder superar los problemas trascendentales en nuestro sistema educativo.

El proyecto educativo nacional, establece mecanismos para poder avanzar en política educativa en el país y pone énfasis en la comunidad educativa, especialmente en los ejecutores que son los directivos, docentes y estudiantes. Cuando se habla de gestión educativa, se debe tener en cuenta un amplio campo y aspectos permiten llevar adelante la vida de la institución educativa. En cuanto a la gestión educativa señala Botero (2009), que tiene una relación con la gestión administrativa; por ende, es un conjunto de sucesos, toma de iniciativas y la realización de planes estratégicos, con el objetivo de llevar adelante las prácticas pedagógicas.

Los problemas en educación, tiene una variedad de aristas, una de ellas es la ineficiencia de conocimientos en cuanto al servicio educativo en las entidades pedagógicas por las pocas oportunidades que ofrecen en el desarrollo de capacidades para ejercer tal responsabilidad, para enfrentar los retos a las carencias de la colectividad vigente.

La labor docente, tiene relación con una serie de aspecto que influyen en su desempeño, a pesar de buscar diferentes alternativas para minimizar el impacto en los espacios de aprendizaje. Los problemas técnico pedagógico en el desempeño de los docentes, pero estos no sólo tienen la responsabilidad los docentes, sino de las oportunidades de desarrollo de capacidades en los docentes en los espacios de aprendizaje, que permitan un cambio en la praxis pedagógica de los docentes. Señala Martínez (2015), que el desempeño docente es un problema latente, una de los antecedentes para esta afirmación son los resultados de las pruebas estandarizadas que se evalúan a nivel nacional e internacional. Las brechas que se presentan en los porcentajes de estudiantes que no logran niveles de rendimiento y los puntajes promedio entre los países que participan en estas evaluaciones estandarizadas a nivel internacional.

Dentro del aspecto técnico pedagógico de los docentes y su deterioro, es un hecho históricamente y estructural de los diferentes gobiernos que han ido implementando programas educativos sin ningún sistema educativo de

sostenibilidad y de trascendencia estratégica para la diversidad geográfica y cultural del Perú. El desempeño docente tiene sus diversas causas que van desde la etapa de formación inicial, académica científica, praxis técnico pedagógicas para el aprendizaje y la enseñanza.

En la institución educativa los gestores educativos, tienen la responsabilidad por la implicancia de tiene el cargo de conducir una institución donde se brinda servicios educativos, es una organización de personas que se organizan de forma eficiente cuando sus trabajadores acatan y cumplen las decisiones tomadas por sus directivos quienes deben tener personalidad, competencia profesional, habilidades, cualidades personales, principios y valores éticos, para la tarea encomendada. (Alvarado, 2006, p.103).

En el ámbito educativa de la provincia de Abancay, pesar de las particularidades y diferencias de las zonas rurales y urbanas, las brechas para un análisis particular de las instituciones educativas. Se observa que se repiten patrones de gestión con profesionales que no están preparados para asumir la responsabilidad de una institución. La elección de este profesional es clave y por ende su elección debe ser cauteloso al elegir al director. El director es el gestor de la institución y el que moviliza los equipos de trabajo pedagógico, por consiguiente, debe tener manejo de una variedad de habilidades para el desempeño adecuado, siendo los más importante las habilidades blandas para conservar las buenas relaciones interpersonales. Las debilidades de las instituciones educativas, radica en la simbiosis entre los gestores educativos y el desempeño docente, esto se puede evidenciar en el clima institucional, liderazgo pedagógico y el servicio educativo a los estudiantes; por ello para poder guiar la investigación se elaboró la siguiente interrogante: ¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020?

Sobre la base de las interrogantes se formuló el objetivo general el cual se buscó establecer la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020. La formulación de los objetivos específicos fueron determinar la relación entre la gestión educativa y la preparación pedagógica - científica de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay. Determinar la

relación entre la gestión educativa y la preparación del aprendizaje y enseñanza de los docentes de las instituciones educación del nivel inicial de la ciudad de Abancay. Determinar la relación entre la gestión educativa y la ejecución del aprendizaje y enseñanza de los docentes de las instituciones educación del nivel inicial de la ciudad de Abancay. Determinar la relación entre la gestión educativa y la docencia y profesión de los docentes de las instituciones educación del nivel inicial de la ciudad de Abancay.

En cuanto a la formulación de la hipótesis general, existe relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020. En referencia las hipótesis específicas se formularon de la siguiente manera: Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión preparación pedagógica - científica de los docentes de las instituciones educación del nivel inicial de la ciudad de Abancay. Existe relación entre la gestión educativa y la preparación del aprendizaje y enseñanza de los docentes de las instituciones educación del nivel inicial de la ciudad de Abancay. Existe relación ente la gestión educativa y la ejecución del aprendizaje y enseñanza de los docentes de las instituciones educación del nivel inicial de la ciudad de Abancay. Existe relación entre la gestión educativa y la docencia y profesión de los docentes de las instituciones educación del nivel inicial de la ciudad de Abancay.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo, se evidencia la revisión de los antecedentes de investigaciones, se pone a consideración las siguientes a nivel internacional donde señala en su investigación Cabarcas y Contreras (2019), sobre la evaluación del desempeño docente, los espacios de la lista sintetizado de característica educativa en instituciones públicas del distrito de Barranquilla, Colombia. Estudio tuvo el propósito de analizar la relación entre la evaluación del desempeño docente y el índice sintetizado de característica pedagógica. En cuanto a su metodología utilizó el enfoque cuantitativo, con un diseño de tipo no experimental, transeccional correlacional, pretendió observar, analizar la relación natural de las variables. La muestra de estudio fueron 144 escuelas, conformada por 737 docentes del nivel primario. El estudio concluyó que de los 671 docentes evaluados demostraron aceptable valoración cuantitativa en la estimación de su trabajo, esto debió influir en el mejoramiento de la calidad institucional. La evaluación del desempeño docente se sujeta el principio de objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad. El índice sintético de calidad educativa el máximo puntaje es 4, existiendo insuficiencia en matemáticas y lenguaje.

En su artículo científico, Vega (2019), adquirió la intención de manifestar la existencia de relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. En cuanto a la metodología se utilizó la revisión bibliográfica y el manejo de información; por las características de artículo este no detalla la muestra de estudio. Dentro de las conclusiones, la investigación demostró que la escuela ha transformado la organización el aprendizaje, el cual debe ser bien estructurado, el cual se renueva permanentemente de acuerdo al contexto actual. La investigación demostró que la gestión educativa juega un papel atingente, es el engranaje, la motivación, inspiración, orientación para sacar provecho de los docentes, teniendo como fin el mejoramiento de la escuela. La motivación, la satisfacción laboral, compromiso y el liderazgo son los aspectos que permiten una influencia en el empoderamiento de los docentes.

Artículo de revisión de Lachuma (2020). Se hace el estudio sobre el trabajo profesional del servicio educativo. El objetivo del artículo fue especificar el desempeño laboral en la gestión educativa. En cuanto a la metodología utilizada es de tipo básico descriptivo de revisión sistemática, por medio de revisión de artículos

originarios. Por las características del estudio de los artículos de revisión, no tienen población ni muestra. El estudio concluyó, luego de la revisión sistemática de diez artículos científicos que, el desempeño laboral y la gestión educativa es diferente en los estilos, organización, condiciones y gasto público los cuales impactan en sociedad en un 80%. Un 40% de los artículos coinciden en la relación significativa entre el desempeño laboral y la gestión educativa, en la forma como llegan a sus estudiantes. El deficiente desempeño laboral y la gestión educativa, conlleva a la ejecución en una baja en los aprendizajes. Es necesario implementar estrategias para desarrollar competencias y capacidades en directivos y docentes para llegar a niveles de tecnología, innovación. La propuesta es incentivar los equipos multidisciplinaria que permitan mejorar la gestión educativa y garantizar una pertinente educación.

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos:

En su investigación Díaz (2017) sobre a calidad de la gestión educativa y la acreditación de la Instituciones educativas secundarias en el distrito de Iquitos. La tesis tuvo como objetivo general, conocer el nivel de calidad de la gestión en el proceso de acreditación. En cuanto a la metodología de investigación se encuentra dentro del método cuantitativo con diseño descriptivo – transversal. La población de estudio estuvo integrada por 17 instituciones educativas El estudio concluyo en lo siguiente: En cuanto a la dirección institucional el 76.5% señala en un nivel regular, refiriéndose a los procesos de elaboración del PEI, PCI y RI. Del mismo modo sobre el soporte al desempeño docente (76,5), Al trabajo conjunto con las familias y la comunidad (52,9%), al uso de la información (47,1) y a la infraestructura y recursos para el aprendizaje (58,8%) la medición resalta el nivel regular.

Para Del Carpio (2015), su estudio se basa en las variables gestión educativa y liderazgo directivo en los docentes de una Institución Educativa de Rímac, Perú. El objetivo que se trazó la investigación fue establecer la relación que existe entre la gestión educativa con el liderazgo directivo en los docentes. En cuanto a la metodología se indica de tipo no experimental, de diseño descriptivo – correlacional. La población estuvo constituida por noventa docentes, con una muestra de treinta y dos docentes. Estudio que arribó a las siguientes conclusiones: En cuanto al estilo de gestión de tipo autoritario coercitivo este tiene relación con el liderazgo directivo. La gestión curricular se relaciona con el liderazgo en la

dimensión estilo autoritario benevolente en los docentes. Existe relación en la gestión administrativo y el talento humano en la dimensión estilo consultivo en los docentes. No existe relación entre la gestión con la comunidad con el liderazgo directivo.

Señala Meza (2019), en su investigación sobre las variables gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas adventistas, en Juliaca, Perú. El estudio tuvo el como objetivo general de determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas adventistas. En cuanto a la metodología de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional; con una población de 85 docentes. Las conclusiones a las que arribó fueron los siguientes: Existe relación positiva moderada entre la gestión educativa y el desempeño docente. A mejor gestión institucional en cuanto a la organización mejora el desempeño docente. A mayor predominio de la gestión pedagógica (metodología, planificación, evaluación, actualización y desarrollo personal), hay una tendencia a mejorar el desempeño docente. A mejor gestión administrativa (recursos económicos, normatividad y funciones) existe una mejora en el desempeño docente. A una mejor gestión comunitaria (participación en actividades culturales y educativas) mejora el desempeño docente.

En su tesis Campos y Perales (2018), estudio que se basó en las variables gestión educativa y desempeño docente en educación inicial. Trazó su objetivo en la determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño. Su metodología se basa en un nivel correlacional de corte transversal, método hipotético – deductivo; con un diseño de investigación no experimental – correlacional. La muestra de estudio está constituida por 11 docentes de la I.E N° 17076 del Caserío de Balcón del distrito de Bagua Grande. Este estudio arribó a las siguientes conclusiones: No existe relación entre la gestión educativa en sus dimensiones Pedagógica, Institucional, Administrativo, Comunitaria y el desempeño docente. Aceptándose la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alternativa, por lo que concluye que no existe relación entre la variable gestión educativa y la variable desempeño docente.

En cuanto a las bases teóricas y al manejo de la información según las variables de estudio, como la gestión educativa, que a consideración de Martí

(2005), se refiere a un grupo de diversas acciones administrativas, político y económico con objetivos eminentemente educativos. A opinión de Braslavski (1999), son acciones colectivas de los actores de la educación, que toman decisiones para alcanzar metas de acuerdo a los lineamientos institucionales. Como se puede ver la gestión educativa está emparentada con el paso administrativo y de gestor en las entidades pedagógicas.

Asimismo, Alarcón (2013) conceptúa que la gestión es un conjunto de acciones que se articulan en una institución con una serie de dinámicas flexibles que ayudan alcanzar objetivos educativos a nivel micro y macro. En este proceso de gestionar el rol del directivo se hace activo con el fin de concretar esos objetivos a futuro. El tema de gestión educativa, es muy debatido y existen corrientes que lo establecen como un aspecto administrativo, sin embargo, requiere de mayor análisis. Según Vidal, et. al. (2008). Indica que el servicio educativo se desarrolla en el recuadro del asunto de desarrollo estratégico institucional en forma integral y coherente, en este transcurso se establezcan objetivos, planteen acciones o actividades y que se prioricen estas involucrando a la comunidad educativa.

Remarca Vidal (2008), que gestión educativa están enmarcadas en acciones internas y externas de la entidad docente con el propósito de lograr las metas propuestas.

La gestión educativa busca fortalecer la labor de las instituciones educativas aplicando conocimientos, técnicas e instrumentos. Viendo el proceso educativo como un todo organizado y sistémico. Según Sablich (2017) "El servicio educativo es la piedra angular del inicio de una idea que es el progreso pedagógico colectivo intacto que permite un diferente enfoque interinstitucional de la formación peruana en la búsqueda del perfeccionamiento completa" (p.8).

Según Vásquez (2009). La gestión educativa son procesos teóricos y prácticos que se refieren a la eficiencia de recursos para el desempeño de los objetivos vitales se planteado a la institución, estos son utilizados de manera oportuna y sin que interfiera en el progreso.

En la Ley general de educación N°28044 en el Art. 64 plantea la contribución de los metas del servicio educativo, tiene que ver con el progreso de la entidad pedagógica como una entidad de enseñanza, que se encarga de alcanzar la excelencia en la calidad pedagógica. Fortalecimiento en el contenido de

decisión de la institución educativa con la finalidad de lograr su actuación autónoma y administrativa. Rigiéndose las funciones de la totalidad de las instancias de gestión por los principios de subsidiariedad, solidaridad, concurrencia y complementariedad. Establecimiento de manera segura la conexión de las prácticas empleadas y que se encuentren subordinadas a las medidas de forma educativa. Que las instituciones educativas logren el manejo innovador, eficaz, eficiente y que estos le lleven a la excelencia educativa. Desarrollar y fortalecer el liderazgo democrático de todos los actores. Fortalecimiento de la articulación intersectorial para que estos procesos de gestión se vayan dando en el marco de una política del desarrollo integral del país. La promoción de la participación activa de la comunidad. Articulación entre instituciones educativas de manera que estas desarrollen relaciones de cooperación y solidaridad. El fortalecimiento del ejercicio ético de las funciones administrativas en aras de la transparencia y el acceso libre a la información. La formar parte del eficiente funcionamiento de los mecanismos de prevención y sanción de actos de corrupción en la gestión y la promoción a la autoevaluación y evaluación permanente que aseguren alcanzar las metas y los objetivos planteados por la institución educativa.

El Ministerio de Educación (2018), considera la importancia de la gestión educativa plantea un concurso de buenas prácticas de gestión educativa que busca resaltar las experiencias exitosas de gestión educativa, así como promover la innovación y creatividad en pro de esta. El concepto de gestión educativa que el Ministerio de Educación plantea es la acción innovadora con intención que se implementa para enfrentar y solucionar problemas que se dan en el proceso educativo, se implementa en el marco de una metodología y los resultados que se obtienen son eficaces, de utilidad y son observables, asimismo puede ser replicado y es sostenible. Para la evaluación de una buena práctica de gestión educativa, el Ministerio de Educación plantea características que esta debe tener para ser considerada buena, estas son cuatro: Está centrado en la mejora de los aprendizajes está relacionado con reformas que se vean reflejados en la calidad de la educación. Atiende a una demanda desde la perspectiva de atención a los usuarios, es decir que considera o involucra a toda la comunidad educativa incluyendo a la ciudadanía. Establece alianzas estratégicas que pueden ser sectorial o intersectorial identificando entes o aliados estratégicos que contribuyan

al fortalecimiento de la iniciativa. Tiene pertinencia con el espacio territorial y las necesidades sociales y culturales del entorno local o comunal.

Se ha identificado cuatro aspectos en base a la definición de Marconi (2016), quien plantea que estos aspectos conducen la buena marcha de la institución educativa y que se pueden generalizar a todo nivel educativo. En cuanto a las dimensiones de la variable a tener en cuenta son:

El aspecto pedagógico, la institución educativa plantea de manera participativa, concertada y organizada pautas para la gestión del aprendizaje y del desempeño docente, establece aspectos para superar las dificultades y problemas identificados y haciendo una prospectiva para la resolución de problemas que se presentan y se puedan presentar. Así también se establecen las bases de procesos técnico pedagógicos. Está relacionado con las acciones propias y particulares de la institución educativa, aspectos que al interior se plantean para el desarrollo de la labor pedagógica, la relación, concertación y los lazos que se crean entre los miembros y con el saber para el proceso de enseñanza – aprendizaje, las estrategias, modelos, teorías; todas estas relacionadas al ejercicio docente y además considera la evaluación de los procesos de aprendizaje y de resultados como aspecto importante que contribuye al logro de las metas.

El aspecto administrativo, importante porque coadyuva al buen desarrollo de la gestión educativa. Lo plantea el MINEDU (2019), que el aspecto administrativo tiene que ver con las actividades a desarrollar para tener el acceso oportuno y de calidad a los recursos necesarios para el beneficio de los objetivos de la entidad. Entre los recursos que se deben gestionar indubitablemente son los recursos materiales, que vienen a ser los activos físicos; los recursos humanos, los recursos financieros; así también en los aspectos administrativos se contemplan el cumplimiento de normas y la gestión de conflictos. Es también importante considerar los requerimientos cotidianos y la negociación. Al final debe haber una articulación y concertación entre los requerimientos individuales con los institucionales. Es fundamental y necesario que para la buena marcha del proyecto educacional que la totalidad de los procesos técnicos coadyuven en su elaboración.

El aspecto social, refiere a las diferentes acciones que se realiza a fin de involucrar y promover la participación activa de la comunidad educativa en la búsqueda de alternativas, toma de decisiones en la institución educativa que

relacionen a la sociedad y/o a la institución educativa misma con los integrantes de la comunidad educativa, es decir establecer un lazo amigable escuela – comunidad. También es importante establecer lazos con los demás sectores relacionados a la institución identificándolos como sus aliados estratégicos. Un aspecto resaltante es la relación de la escuela con los padres y madres de familia pues ellos son los principales aliados.

El aspecto organizacional, a través de este se organiza el cumplimiento de los objetivos planteados, es por ello precisamente que plantean proyectos institucionales, actualización de manual de organizaciones y funciones; también se actualiza y se ajusta el reglamento interno, se plantean estrategias para la socialización, comunicación y cumplimiento de las normas y compromisos y finalmente se organiza y desarrolla la elaboración de documentos que viabilicen este aspecto. Se da al interior de una entidad formativa, la forma como se dirige y se organiza para mantener una direccionalidad en relación a la formación institucional, al clima institucional, escolar y las relaciones óptimas con otras instituciones de su entorno. Para lograr el adecuado funcionamiento de la institución educativa, el director y equipo jerárquico tienen la tarea de planificar, organizar, desarrollar y evaluar a los integrantes de la institución educativa.

La UNESCO (2011), señala que dentro de la educación la gestión administrativa permite tener en cuenta las habilidades de orientación a la altura de patrimonios humanitarios, materia prima, financieros, técnicos, periodo, seguridad y control con la organización educativa que favorezcan los procesos de aprendizaje – enseñanza. Se debe conciliar los intereses individuales con los institucionales. La gestión educativa tiene que ver con la gestión pedagógica, comunitaria. La gestión pedagógica, es el engranaje en el proceso de formación de los estudiantes, teniendo como objetivo que los estudiantes aprendan y logren las competencias. La gestión comunitaria, es atingente la colaboración de los padres y organizaciones de la comunidad. El servicio educativo debe negociar con los padres de familia, con el objetivo de tomar disposiciones para atender las diversas carencias (Espinell, 2011)

El Ministerio de Educación (2013), en el Manual del director, se indica que las documentaciones de servicio educativo en las entidades como: el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), El Proyecto Curricular

Institucional (PCI) y el reglamento Interno (RI). Cada documento cumple una función ya sea eminentemente administrativa y otros de carácter técnico pedagógico. Estos documentos están alineados con lo que dispone el Ministerio de Educación a través de las diferentes instancias de gestión.

En cuanto a las instancias de servicio educativo, la Ley General de Educación N° 2844, en su Art. 65, señala sobre la descentralización los cuales son: El Ministerio de Educación, Las Direcciones Regionales de Educación, Las Unidades de Gestión Educativa Local y las Instituciones Educativas.

Estas instancias permiten que el sistema de gestión en las diferentes instituciones tenga su repercusión en las instituciones educativas, pero el mismo tiempo poniendo en práctica los principios de la gestión que tienen que ver con los principios de coordinación, de autoridad, de jerarquía, de delegación y de funcionamiento (Money, 2004). Es clave poner en práctica estos principios por que permiten proceso integradores y que estos tengan la facultad de plantear y lograr objetivos institucionales, a esto establecer el grado de autoridad en los diferentes niveles educativos; la organización de los trabajadores de acuerdo a sus habilidades, destrezas y especialización; la delegación de autoridad permite al trabajador cumplir otras tareas o funciones con responsabilidad. La gestión educativa, se ha ido adaptado a proceso de administración de empresas que ofrecen bienes y servicios; entre estas teorías científicas tenemos la teoría de la administración científico de Taylor, con un enfoque tradicional que tiene como objetivo la máxima eficacia en el incremento del rendimiento y productividad. Propone Taylor (1875), principios para una buena administración como el principio de planeamiento que permite el trabajo ordenado y organizado, el principio de preparación de los trabajadores por medio de sus aptitudes y habilidades, el principio del control y monitoreo para comprobar la eficacia del trabajo, el principio de ejecución en el proceso del trabajo y la distribución de las responsabilidades en sus funciones.

En cuanto al variable desempeño laboral docente, en la investigación cobra importancia por ser el eje de la labor docente, a razón podemos realizar el siguiente análisis. El desempeño laboral, se indica en el Marco de buen desempeño docente (2012), que son acciones visibles del individuo que pueden ser definidas, estimadas

y que enuncian su capacidad. Puesto que se aprecia el trabajo está relacionado con la praxis académica del educando en el aula.

El desempeño o desempeños a expresión de García (2001), son los comportamientos que pueden ser observables de forma objetiva, según las competencias individuales, las cuales repercuten en las institución educativa o empresa. Como se observa en ambas definiciones el desempeño laboral docente tiene que ver con las competencias profesionales que tiene un individuo y los demuestra en su quehacer pedagógico. Ratificando Carrasco (2009) que el trabajo del docente es un grupo de acciones que ejecuta el educando en sus funciones de planificar, ejecución de estrategias didácticas, medios y materiales didácticos.

En cuanto al desempeño, este término se refiere a una acción o actividad que realiza un individuo, sus respuestas serán medidas de acuerdo a la responsabilidad que se le ha designado en una determinada función en una institución (Peña.202). significa que para poder evaluar un desempeño laboral se debe tener una serie de criterios para conocer el nivel de ejecución en la función.

Corroborar Ponce (2005), indicando que el ejercicio competitivo representa a la acción del profesor por medio de sus competitividades formativas para orientar, guiar y evaluar todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, teniendo como dominio sus funciones específicas como docente. En las últimas décadas sea tenido el empeño por las instituciones gubernamentales de educación en buscar los mecanismos y los criterios adecuados para evaluar los desempeños de la labor de los docentes, siendo estos procesos complejos, que necesitan un análisis a profundidad. Como amplía el autor:

“La actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación” (Ponce, 2005, p.45)

El Ministerio de Educación (2016), especifica el manejo, capacidades y servicios propiamente dichos que van a caracterizar y que se deben exigir a los docentes para ser considerados como buen desempeño, para ello plantea el marco del buen desempeño docente que constituye un acuerdo técnico entre el estado, la

sociedad y los docentes en torno a las competencias que los docentes deben dominar en las diferentes y continuas etapas del ejercicio de su carrera profesional teniendo como finalidad el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

En cuanto al desempeño docente y sus factores, existe una variedad de aristas, que intervienen en la labor de los docentes, están los estudiantes y del contexto en cual se dé. Describe Rivas (2010), los factores, las cuales según su apreciación consiste en:

El factor de su formación profesional, con referencia al docente le premune de capacidades y conocimientos en su labor permitiéndole claridad, planeación, organización, ejecución y evaluación; a mayor calidad profesional, mejores posibilidades de desempeño. Las condiciones de salud física y mental, estas le permitirán ejercer sus funciones de forma adecuada. Tanto la motivación y el compromiso, tienen que ver con la puntualidad, cumplimiento con la jornada, las relaciones con los estudiantes y estudiantes, la ejecución de actividades pedagógicas, la dedicación. Estos factores generan un motor que permite mantener al docente una dinámica de mejoramiento continuo. Entre los factores relacionados a los estudiantes, tienen similitud con los docentes; las condiciones de salud, el grado de preparación, motivación y compromiso. A estos los complementan el aspecto familiar – ambiental en las que se desenvuelve el estudiante. El grado de avance d ellos estudiantes puede depender de la motivación que realicen los docentes, son quienes preparan los espacios de aprendizaje el cual debe despertar el interés de los estudiantes. Sobre los factores que se relacionan con el contexto, está el entorno de la institución educativa y el contexto socio cultural en el cual se forman los estudiantes. Las condiciones de la institución educativa deben estar en buenas condiciones para estructurar las actividades educativas. Desde las aulas educativas se pueden transformar de forma positivas la construcción de una sociedad con otros objetivos. Los factores son diversos e interdependientes, siendo la labor docente el que influye sobre los demás factores.

El desempeño docente y su evaluación, es una variable que está en la mira de investigaciones y artículos científicos que permitan explicar y buscar alternativas a su interpretación. Entorno a este tema Guerrero (2008), señala que para la evaluación características medibles y visibles del quehacer de la labor docente. Evaluar el desempeño de la labor del docente es compleja, ya que busca juicios

volitivos sobre la labor de enseñar, generación de aprendizajes, el desarrollo de los estudiantes y el seguimiento del trabajo docente para poder validar información de forma objetiva y fiable.

Señala Mateo (2005), sobre la evaluación que esta “presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencias para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia”. Hacer de la praxis docente un espacio de labor formativa, identificando los aspectos por mejor del profesor.

Añade Martín (2010) que tanto la evaluación y la formación se unen y se encuentran articuladas, se puede establecer niveles que favorecen el crecimiento profesional del profesor. Como su nombre indica la evaluación de desempeño, es una mirada cualitativa de aproximación objetiva de la labor del docente y de su desarrollo profesional. El cual se basa en el acompañamiento, la identificación de fortalezas y debilidades para el mejoramiento continuo, por medio de ajustes y la facilitación de fuentes de información para la evaluación.

Complementa Valdés (2000), que la evaluación de la labor docentes, es un proceso sistemático, el cual permite obtener datos válidos y fiables, el cual permite valorar los efectos que producen en el aprendizaje de los estudiantes, el desarrollo de capacidades pedagógicas, la emoción, responsabilidad del trabajo y las relaciones interpersonales entre los profesores, estudiantes, directivos, administrativos y los padres de familia. Según el autor las funciones que cumple la evaluación tienen que ver con la función diagnóstica, instructiva, educativa y desarrolladora.

La evaluación de servicio profesional pedagógico y sus modelos, se puede identificar los siguientes modelos: a) Centrado en el perfil del docente. Los rasgos y características que debe tener un profesor deben coadyuvar en la construcción de un perfil ideal; estas se irán adaptando a diferentes grupos de estudiantes, padres, directivos y profesores. Son los logros de sus estudiantes los que permiten destacar esos rasgos y características. Una vez con el perfil ideal, se elaboran cuestionarios y otros instrumentos que se utilicen para la evaluación externa; a) Centrado en los resultados obtenidos. Los aprendizajes y el logro de los estudiantes, hacen que sea un aspecto a considerar uno de los perfiles de un docente. A un buen servicio del educando, un nivel de aprendizaje pertinente en los alumnos; c) Centrado en el comportamiento del docente en el aula. El

comportamiento del profesor en el aula, el cual está ligado a los logros de los estudiantes; es un modelo interesante ya que tiene que ver con la capacidad de relacionarse por su ambiente favorable en el aula. Se realiza por medio de un observador, siendo la desventaja el carácter subjetivo en este modelo.; d) Centrado en la praxis pedagógica reflexiva. El cual consiste en una sesión observada y búsqueda principal de las acciones, el dialogo con el observador y la valorabilidad y la adaptación del hecho observada. Este modelo requiere un sistema de observaciones por medio de una supervisión, pero pueden ser hechas por otras personas como otro colega o un directivo.

Dentro de las teorías del desempeño del docente como trabajador de la educación, ese proceso tiene una variedad de factores que actúan en ese campo. Las teorías para Klingner y Nabaladian (2002), permiten explicar la relación entre la motivación y la capacidad en el desempeño encargado, además de la satisfacción en la labor realizada. Entre las teorías tenemos: a) De la equidad. Se relaciona con la percepción de tiene el profesor y el trato que recibe que puede ser justo e injusto. Para Klingner y Nabaladian (2002) se evidencia en la probidad, en el buen carácter y la eficacia en su trabajo dentro de la institución; está vinculada con el estado mental y juicios subjetivos. La equidad tiene dos aspectos el rendimiento y la equiparación con otros. Tiene que ver con el aporte y rendimiento en su labor pedagógica y la retribución que recibe a cambio por otras personas. De las posibilidades y el bienestar del talento humano, irradian en el desempeño laboral del docente, estos tienen que ver con el alcance que un profesor puede tener realizar en un nivel esperado, la evaluación del docente el cual tenga el mérito de gratificaciones o sanciones de acuerdo al nivel de desempeño esperado y la importancia que le pone el trabajador a esos premios. La teoría permite comprender las reacciones positivas y negativas en el desempeño laboral docente (Klingner y Nabaladian, 2002). Las expectativas se afirman desde el imaginativo que tiene nuestra sociedad como señala Maciel (2005), el perfil de los profesores se sustenta sobre la sobrevaloración de la vocación del docente y a veces no teniendo en cuenta su formación. Además de la existencia mágica de que la enseñanza es una labor sencilla.

Se toma como dimensiones a los aspectos que ejecuta el maestro en el servicio educativo, están relacionados con los dominios establecidos en el marco

del buen desempeño docente y que se traducen en roles que establece el Ministerio de Educación (2013). Estos son:

Preparación pedagógica – científica, se entiende la planificación del trabajo pedagógico que se realiza con la elaboración de su plan anual, programación curricular, elementos de enseñanza y consultas de enseñanza que según la sugerencia del Ministerio de Educación deben ser con un enfoque de intercultural en inclusivo. El docente debe conocer las particularidades sociales, culturales, materia prima, inmateriales y cognitivas de los alumnos. El docente debe dominar los adjuntos educativos, seleccionar o elaborar materiales o recursos educativos, implementar estrategias pertinentes y la evaluación de los aprendizajes. Los docentes requieren actualizarse constantemente en sus conocimientos, sus habilidades, capacidades pedagógicas y de innovación. La labor docente demanda de una consistente formación científica porque el trabajo pedagógico es trascendente y complejo, desarrollada directamente con personas en las que se tiene influencia.

Así señala García (1996), que:

“La acción formativa competitiva, siendo esta una acción que va direccionada al cambio del temperamento de los alumnos, con relación a las metas que traza la comunidad al proceso de las nuevas descendencias. Se desenvuelve dentro del margen de solucionar una serie de actividades educativas tanto de carácter pedagógico como formativas, y a su vez manteniendo una información plena entre el alumnado y el educador, y toda la comunidad educativa que lo conforma” (p.15).

Él o la docente con una preparación pedagógica – científica adecuada contará con eficiente grado de dominio, con capacidad para planificar y capacidad didáctica.

La preparación del aprendizaje y enseñanza, durante el desarrollo del proceso de enseñanza, es importante que el docente aplique un enfoque inclusivo, el rol de docente es mediador pedagógico y que proporciona un espacio propicio para una buena enseñanza; maneja adecuadamente todo lo comprendido y motivando a los estudiantes permanentemente, aplica variadas estrategias y técnicas metodológicas y de evaluación; también hace uso adecuado de recursos

didácticos pertinentes y de gran relevancia, utiliza y aplica adecuadamente teorías constructivistas, hace uso pertinente de material didáctico, promueve un clima favorable en el aula y realiza la retroalimentación.

La ejecución del aprendizaje – enseñanza y evaluación, este aspecto se desenvuelve en el aula durante el desenvolvimiento del o la docente en donde se produce el desarrollo de procesos pedagógicos para ello realiza programaciones curriculares, identifica necesidades e intereses y desarrolla una evaluación pertinente que contribuya con la formación de los niños.

La docencia y profesión, en el perfeccionamiento competitivo del educador os se llevan a cabo métodos y prácticas que caracterizan la labor docente. Está referido principalmente a la reflexión consecuente de la práctica pedagógica, de uno mismo como la de los colegas, el trabajo en equipo, trabajo colaborativo y colaboración en acciones que contribuyan a la mejora competitiva. Así también está inmerso al compromiso en las actividades y metas de la enseñanza, el cómo el docente maneja la información sobre las políticas educativas diseñadas e implementadas ya sea en nivel nacional, regional y local. En síntesis, el o la docente es responsable de su labor profesional docente, tiene disposición laboral y participa activamente en la gestión educativa.

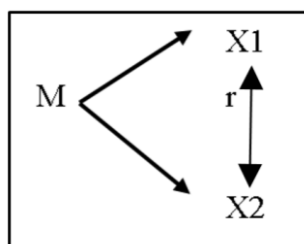
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación en el cual se enmarca fue de tipo no experimental, proceso de investigación que se realizó sin manipular las variables de estudio, se observó el fenómeno de acuerdo a la realidad. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), estos estudios se realizan sin manipular deliberadamente la variable, observándose los fenómenos de cada variable en su ambiente natural, para luego analizarlo. Se aplicó de acuerdo a la clasificación de transaccional, se recolectó los datos en un solo momento.

En cuanto al diseño de investigación, la investigación se trabajó dentro del diseño descriptivo correlacional, teniendo como objetivo el establecimiento de incidencia y valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consistió en medir en un grupo de personas las variables y proporcionar su descripción. Estos estudios son descriptivos en los cuales se establecen hipótesis.

La tipología utilizada fue:



Dónde:

M : Muestra de estudio

X1 : Información de la variable 1

r : Relación

X2 : Información de la variable 2

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión educativa

Dimensiones de la variable 1:

- Dimensión 1: Aspecto Pedagógico
- Dimensión 2: Aspecto Administrativo
- Dimensión 3: Aspecto social
- Dimensión 4: aspecto Organizacional

Variable 2: Desempeño Laboral docente

Dimensiones de la variable 2:

- Dimensión 1: Preparación pedagógica - científica
- Dimensión 2: Preparación del aprendizaje y enseñanza
- Dimensión 3: Ejecución del aprendizaje – enseñanza y evaluación
- Dimensión 4: Docencia y profesión

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población estuvo conformada por 158 docentes de 31 Instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay.

Tabla 1

Población de estudio.

Nro.	Código Modular	Número o Nombre de IE	Cantidad docentes
1	1580968	1105	3
2	753913	199 Divina Providencia	10
3	1580786	1087	3
4	724781	125 Divino Maestro	9
5	928275	221	3
6	927731	02 Angelitos de Jesús	2
7	701722	92 Reyna de los Ángeles	5
8	539320	07 Sagrada Familia del Niño Jesús	4
9	0753806	150	5
10	0724799	145	3
11	0767012	218 Micaela Bastidas	5
12	0908392	224 Santa Rosa	3
13	1580976	1106	3
14	0539221	06 Nuestra Señora del Carmen	10
15	0504654	04 Nuestra Señora de Guadalupe	11
16	0404384	02 María Inmaculada	9

17	0404293	01 Santa Teresita del Niño Jesús	12
18	0404541	03 Micaela Bastidas Puyucahua	7
19	0753939	213	4
20	1580844	1093	2
21	0927707	228 San Martín	4
22	1705391	54872 La Salle	7
23	1419373	793 Manuel Scorza	3
24	1581107	54006 Sagrado Corazón de Jesús	4
25	0908335	220 Huellitas de Santa Rosa	5
26	1326172	661	3
27	1326222	663	2
28	1581131	54043 César Abraham Vallejo	3
29	1581115	54007 Esther Roberti Gamero	2
30	1581008	1109	3
31	1581099	54004 Fray Armando Bonifaz	3
TOTAL			158

Fuente. Escale – UGEL Abancay.

La muestra estuvo conformada por 50 docentes de 11 Instituciones Educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay.

Tabla 2

Muestra de estudio.

Nro.	Código Modular	Número o Nombre de IE	Cantidad docentes
1	927731	02 Angelitos de Jesús	2
2	701722	92 Reyna de los Ángeles	5
3	539320	07 Sagrada Familia del Niño Jesús	4
4	0404541	03 Micaela Bastidas Puyucahua	7
5	1581107	54006 Sagrado Corazón de Jesús	4
6	0908335	220 Huellitas de Santa Rosa	5

7	1581131	54043	César Abraham Vallejo	3
8	1581115	54007	Esther Roberti Gamero	2
9	1581099	54004	Fray Armando Bonifaz	3
10	0539221	06	Nuestra Señora del Carmen	10
11	0908335	220	Huellitas de Santa Rosa	5
TOTAL				50

Muestreo

El muestreo para este caso se aplicó la no paramétrica de tipo conveniencia. Razón por la cual no todos los individuos de la población de estudio, tuvieron la misma oportunidad de ser seleccionados. El investigador realiza la selección de la muestra, considerando la accesibilidad y la cercanía al recojo de información.

Criterio de inclusión

En cuanto al criterio de inclusión, se tiene a los docentes del nivel inicial, docentes nombrados y contratados el año académico 2020.

Criterio de exclusión

Por otra parte, los juicios de eliminación a los maestros donde se encuentren la función de directivos y auxiliares

3.4. Técnicas e instrumentos de recojo de información

En cuanto a la técnica e instrumentos utilizados en la investigación, se puede identificar que se usó la técnica de la encuesta y como instrumento de recojo de información el cuestionario. La técnica, estableció la forma recolectar datos sobre la muestra estudio sobre las variables gestión educativa y desempeño laboral docente. El instrumento estableció la ejecución y el levantamiento de la información fue el cuestionario, por medio de interrogante o ítems, los cuales fueron presentados a los docentes de la muestra de estudio.

El instrumento de recojo de datos, para el estudio fue un cuestionario, para la variable 1, gestión educativa, la composición del Instrumento consta de 28 ítems, con una puntuación de 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. Divididos en cuatro dimensiones; la dimensión Pedagógica del 1 -8, dimensión administrativa del 9-16, dimensión organizacional del 17 – 21 y la dimensión social del 22 al 28 de ítems.

Asimismo, para la variable 2, se empleó el cuestionario sobre desempeño laboral docente, la composición del Instrumento consta de 32 ítems, con una puntuación de 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. Divididos en cuatro dimensiones; la dimensión preparación pedagógica -científica del 1 - 7, dimensión preparación del aprendizaje y enseñanza del 8 - 17, dimensión ejecución del aprendizaje enseñanza y evaluación del 17 – 24, la dimensión docencia y profesión del 25 al 32 de ítems.

La herramienta de recojo de información, de este estudio se ha hecho uso del cuestionario, para la variable 1 y variable 2, la validación se usó la técnica del juicio de expertos, de acuerdo V de Aiken (1985), se obtuvo un promedio de 1.00, siendo este valor de una validez fuerte, para ambas variables. En cuanto a la fiabilidad del alfa de Cronbach para la variable 1 0,929 y la variable 2 de 0,915, con un promedio de calificación de excelente confiable. La validación se realizó por medio del juicio de expertos mencionar que los expertos que realizaron la validación del instrumento fue el Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras, Dr. Raúl Cayllahua Ramírez y la Mg. Zelma Danila Silva Warthon. Del mismo modo acompañaron en el levantamiento de algunas observaciones del instrumento en el proceso de validación. Del análisis correspondiente de los instrumentos de recojo de información, de sus dimensiones e ítems; se evidencia que según la revisión de juicio de expertos se encuentra dentro del criterio 0.91 a 1.00, estando dentro del nivel de validez fuerte. Para la prueba de confiabilidad, se obtuvo por medio del Alfa de Cronbach, utilizando el software SPSS (V.25). Para el instrumento de la variable 1 Gestión educativa se obtuvo una fiabilidad de 0,929. Y para la variable 2 Desempeño Laboral docente el promedio de fiabilidad es de 0,915, los resultados evidencian que los ítems de los instrumentos están dentro de un nivel Excelente confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En el estudio la muestra de estudio está representada por 50 docentes de 11 instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay. El recojo de datos con el instrumento del cuestionario sobre gestión docente y de práctica docente, instrumentos que fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad por el alfa de Cronbach.

Por el contexto de emergencia sanitaria en la que nos encontramos, se conversó vía celular para pedir el consentimiento personal de los maestros de los servicios educativos de la muestra de estudio, la aplicación de los instrumentos se aplicó vía whatsapp y correo electrónico

3.6. Método de análisis de datos

Por medio de la estadística descriptiva, la información se procesó en tablas, mostrando el nivel de frecuencia de cada una de las variables, de sus dimensiones e indicadores. De la estadística inferencial, se usó para la contrastación de la hipótesis de acuerdo al diseño de una investigación descriptiva correlacional. Para ambas estadísticas se utilizó para el procesamiento el programa estadístico SPSS versión 26 (IBM SPSS, 2020). Y el programa para cálculos Excel para Windows, más el uso de la PC adecuada para el trabajo de procesamiento respectivo.

Para el proceso de estudio de la información de la estadística descriptiva. En cuanto a la seguridad de las herramientas de indagación se trabajó con el coeficiente alfa de Cronbach, para la corroboración de la conjetura Rho de Spearman u otro estadístico que permita conocer los niveles de correlación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

El estudio guarda sobre sí el principio de confiabilidad en el manejo y el procesamiento de la información, del mismo modo para la institución educativa, en el uso de los datos para cuestiones eminentemente para el estudio. En cuanto al manejo de la información la honestidad en el procesamiento de la información. Este aspecto ético tiene que ver con la publicación de las Normas Éticas Internacionales (1982) para la Investigación, donde los sujetos humanos pretenden destacar la protección de las comunidades más vulnerables, aportando para cada grupo de edades, la seguridad que sus derechos serán respetados

La investigadora estuvo dentro del encuadre de una conducta de las reglas generales de convivencia y no causar daño físico, psicológico, de bienes material, equipos y minimizar cualquier efecto negativo que perjudique el estudio y a los otros involucrados.

Se pidió el consentimiento informado verbal y los permisos solicitados de forma escrita a las instituciones que se encuentran en la investigación, el cual se basó en la ejecución del método científico.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos para el levantamiento de información se aplicó dos cuestionarios cuyos resultados organizados en cuadros y figuras se detallan a continuación.

Tabla 3

Relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral percibido por los directivos de las instituciones educativa del nivel inicial de Abancay.

Variable Desempeño laboral	Variable Gestión educativa								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy bueno		Frec.	%
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%		
Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0%
Regular	0	0,0%	3	6,0%	1	2,0%	0	0,0%	4	8%
Bueno	0	0,0%	0	0,0%	4	8,0%	6	12,0%	10	20%
Muy bueno	0	0,0%	0	0,0%	3	6,0%	33	66,0%	36	72%
Total	0	0%	3	6%	8	16%	42	78%	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: De la información obtenida el 66% de los docentes indica que la gestión educativa y desempeño laboral están en un nivel muy bueno en las II.EE de Abancay.

Tabla 4

Dimensiones de la variable gestión educativa percibido por los docentes de nivel inicial de las IIEE de la ciudad de Abancay.

	Aspecto pedagógico		Aspecto administrativo		Aspecto organizacional		Aspecto social	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Malo	1	2,0%	2	4,0%	1	2,0%	2	4,0%
Regular	2	4,0%	2	4,0%	3	6,0%	2	4,0%
Bueno	9	18,0%	6	12,0%	12	24,0%	8	16,0%
Muy bueno	38	76,0%	40	80,0%	34	68,0%	38	76,0%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Se observa que, en todas las dimensiones más del 50% de los docentes consideran que estas son muy buenas destacando entre ellas el aspecto administrativo con el 80% que califica esta dimensión como muy bueno, y

en el aspecto organizacional donde el 68% expresa que esta es muy buena, contrariamente el 4% de los participantes considera que el aspecto administrativo y el aspecto social son malos, pero en forma general se percibe que la mayor parte de los encuestados califica a estas dimensiones de bueno a muy bueno.

Tabla 5

Dimensiones de la variable Desempeño laboral docente percibido por los docentes de nivel inicial de las IIEE de la ciudad de Abancay.

	Preparación pedagógica científica		Preparación del aprendizaje enseñanza		Ejecución del aprendizaje, enseñanza y evaluación		Docencia y profesión	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Malo	1	2,0%	3	6,0%	1	2,0%	0	0,0%
Regular	2	4,0%	0	0,0%	3	6,0%	4	8,0%
Bueno	24	48,0%	11	22,0%	12	24,0%	11	22,0%
Muy bueno	23	46,0%	36	72,0%	34	68,0%	35	70,0%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En cuanto a los espacios de la variable desempeño laboral, muestra que, en el espacio preparativo del aprendizaje enseñanza, el 72% expresa que esta es buena, lo mismo en las dimensiones ejecución del aprendizaje enseñanza y docencia y profesión con el 68% y 70% que valoran esta dimensión como muy buenos respectivamente, la dimensión que tiene el menor porcentaje de calificación es la preparación pedagógica científica con el 46% indica que este espacio es óptimo. El espacio de preparación del aprendizaje enseñanza es la que muestra un porcentaje del 6% que califica como malo a esta dimensión mientras que en el caso de las dimensiones ejecución del aprendizaje enseñanza y evaluación, así como preparación pedagógica científica donde el 2% califican como malo estas dimensiones. De los resultados se concluye que la mayoría de los encuestados consideran que las dimensiones de la variable desempeño laboral son buenas a muy buenas.

Prueba de normalidad de la variable Gestión educativa.

Tabla 6

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para un muestra de la variable Gestión educativa.

Variable Gestión Educativa		
N		50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,7200
	Desv. Desviación	,57286
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,468
	Positivo	,312
	Negativo	-,468
Estadístico de prueba		,468
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

La tabla 6, muestra la prueba de normalidad de la variable gestión educativa, como el p-valor=0,000 es menor que el valor de $\alpha=0,05$, entonces la variable no tiene el comportamiento de una distribución normal lo que implica que en la prueba de hipótesis se empleará una prueba no paramétrica.

Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral.

Tabla 7

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para un muestra de la variable Desempeño Laboral docente.

Variable Desempeño Laboral		
N		50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,6400
	Desv. Desviación	,63116
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,436
	Positivo	,284
	Negativo	-,436
Estadístico de prueba		,436
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

La tabla 7, muestra la prueba de normalidad de la variable Desempeño laboral, como el p-valor=0,000 es menor que el valor de $\alpha=0,05$, entonces la

variable no cuenta con un proceso de una colocación estándar lo que implica que en la prueba de hipótesis se empleará una prueba no paramétrica.

Contrastación de hipótesis de la Hipótesis general:

Hi: Existe relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educación del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020

Ho: No existe relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educación del nivel inicial de la ciudad de Abancay – 2020

Tabla 8

Correlaciones entre las variables gestión educativa y desempeño laboral.

		Variable Desempeño Laboral	
Rho de	Variable	Coeficiente de correlación	,601**
Spearman	Gestión	Sig. (bilateral)	,000
	educativa	N	50

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

En el contraste de la hipótesis general que establece una relación entre las variables en estudio, la tabla 8, muestra que el valor de significancia $p = ,000$ es menor que el valor establecido $\alpha = ,01$ ($0,000 < 0,01$), lo que indica que se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis inicial. El valor de $Rho = ,601^{**}$, indica que la relación es positiva media por ser un valor comprendido entre 0,50 y 0,75; implicando esto que cuanto más bueno es la gestión educativa, en la misma proporción será bueno el desempeño laboral.

Contraste de contraste de hipótesis específica 1.

Tabla 9

Correlaciones entre gestión educativa y la preparación pedagógica científica.

Preparación pedagógica científica			
Rho de Spearman	Variable Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,339*
		Sig. (bilateral)	,016
		N	50

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

En el contraste de la hipótesis específica 1 que establece una correlación entre la gestión educativa y la dimensión preparación pedagógica científica, la tabla 9, muestra que el valor de significancia $p = ,000$ es menor que el valor establecido $\alpha = ,01$ ($0,000 < 0,01$), lo que indica que se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis inicial. El valor de $Rho = ,339^{**}$, indica que la relación es positiva débil por ser un valor comprendido entre 0,25 y 0,50; implicando esto que cuanto más bueno es la gestión educativa, en la misma proporción será bueno la preparación pedagógica científica.

Contraste de hipótesis específica 2.

Tabla 10

Correlaciones entre la gestión educativa y preparación del aprendizaje enseñanza.

Preparación del aprendizaje enseñanza			
Rho de Spearman	Variable Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,591**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

En el contraste de la hipótesis específica 2 que establece una relación entre la gestión educativa y la dimensión preparación del aprendizaje enseñanza, la tabla

10, muestra que el valor de significancia $p = ,000$ es menor que el valor establecido $\alpha = ,01$ ($0,000 < 0,01$), lo que indica que se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis inicial. El valor de $Rho = ,591^{**}$, indica que la relación es positiva media por ser un valor comprendido entre 0,50 y 0,75; implicando esto que cuanto más bueno es la gestión educativa, en la misma proporción será bueno la preparación del aprendizaje enseñanza.

Contraste de hipótesis específica 3.

Tabla 11

Correlaciones entre gestión educativa y ejecución del aprendizaje, enseñanza y evaluación.

		Ejecución del aprendizaje, enseñanza y evaluación	
Rho de Spearman	Variable Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,550**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

En el contraste de la suposición definida 3 que establece una correspondencia entre el servicio educativo y la dimensión ejecución del aprendizaje, enseñanza y evaluación, la tabla 11, muestra que el valor de significancia $p = ,000$ es menor que el valor establecido $\alpha = ,01$ ($0,000 < 0,01$), lo que indica que se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis inicial. El valor de $Rho = ,550^{**}$, indica que la relación es positiva media por ser un valor comprendido entre 0,50 y 0,75.

Contraste de hipótesis específica 4.

Tabla 12

Correlaciones entre gestión educativa y docencia y profesión.

			Docencia y profesión
Rho de Spearman	Variable Gestión educativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,485**
		N	50

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

En el contraste de la hipótesis específica 4 que establece una relación entre la gestión educativa y la dimensión docencia y profesión, la tabla 12, muestra que el valor de significancia $p = ,000$ es menor que el valor establecido $\alpha = ,01$ ($0,000 < 0,01$), lo que muestra que se contraría la hipótesis nula aceptando la conjetura inicial. El valor de $Rho = ,485^{**}$, muestra que la correspondencia es objetiva débil por ser un valor comprendido entre 0,25 y 0,50; implicando esto que cuanto más bueno es la gestión educativa, en la misma proporción será bueno la dimensión docencia y profesión.

V. DISCUSIÓN

1. Del estudio realizado se encuentra este enunciado que consta una correspondencia entre las variables gestión educativa y el desempeño laboral en las entidades de formación del nivel inicial de la ciudad de Abancay, con un nivel de confianza del 99%. El valor de $Rho = 0,601$, esta relación es positiva pero media, lo cual hace inferir que cuando la gestión educativa es adecuada, en esa misma proporción ira creciendo el desempeño laboral de los docentes. Sobre estos datos analizados en la tesis de Carmona (2015), identificó en la masa del director el espacio fortaleza y variable gestión formativa la estimulación propia, la proyección de los objetivos corporativos excluyen las opiniones de la comunidad educativa. Del mismo modo se evidencia de los datos que existe poco liderazgo el que no estimula al personal. Asimismo, en su artículo científico, Vega (2019). señala que la escuela ha transformado la organización el aprendizaje, de acuerdo a una renovación permanentemente de acuerdo al contexto actual. La gestión educativa juega un papel atingente, es el engranaje, la motivación, inspiración, orientación para sacar provecho de los docentes, teniendo como fin el mejoramiento de la escuela. La motivación, la satisfacción laboral, compromiso y el liderazgo son los aspectos que permiten una influencia en el empoderamiento de los docentes. Investigación reafirma la relevancia del servicio educativo, siendo está una de las razones importantes clima institucional. Sobre el servicio educativo y práctica pedagógica, Meza (2019), en su investigación obtuvo que existe una relación positiva moderada entre la gestión educativa y el desempeño docente. A mejor gestión institucional en cuanto a la organización mejora el desempeño docente. A mayor predominio de la gestión pedagógica (metodología, planificación, evaluación, actualización y desarrollo personal), hay una tendencia a mejorar el desempeño docente. A mejor gestión administrativa (recursos económicos, normatividad y funciones) existe una mejora en el desempeño docente. Como se evidencia la percepción de los docentes en cada espacio educativo permite una lectura distinta de las relaciones e interrelaciones que se dan entre directivos y los docentes, siendo débil. Media, moderada o alta,

se afirma que si consta la correspondencia entre el servicio educativo y el servicio profesional del maestro.

2. De la investigación presentada se desagrega las conclusiones de la hipótesis específica 1, establece una relación entre la gestión educativa y la dimensión preparación pedagógica científica, con un valor de $Rho = 0,339$, muestra que la correlación es objetiva débil. Señalando que en las instituciones educativas tomadas como muestra no consta un buen horizonte de relación entre la variable gestión educativa y la dimensión preparación pedagógica científica, resaltando que esta es una tarea eminentemente del docente, pero que siempre va a depender como la institución educativa se preocupa por la preparación de sus docentes y estos se puedan desempeñar de manera. Estos datos encuentran un sustento en la investigación de Cabarcas y Contreras (2019), en su investigación con 671 docentes, quienes tuvieron una calificación cuantitativa alta en su desempeño, esto sujeto al principio de objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad; ratificando que cuando existe una buena gestión educativa se puede conseguir metas de enseñanza en los estudiantados.
3. En cuanto hipótesis específica 2, establece una relación entre la gestión educativa y la dimensión preparación del aprendizaje enseñanza, su valor de $Rho = 0,591$, muestra que la correlación es positiva media, lo cual implica que cuanto más bueno es la gestión educativa, también mejorar la preparación de los aprendizaje – enseñanza de los docentes; a pesar que esta coyuntura los profesores se ha ido preparando de forma personal ya sea por ser contratados y deben realizar una serie de evaluaciones para su contrata, el caso de los nombrados para su ascenso, especialista de UGEL , DRE y dirección. Del mismo modo en su investigación Lachuma (2020) demostró una correlación demostrativa entre el desempeño laboral y gestión educativa; además demostró que una servicio educativo y trabajo pedagógico deficiente lleva consigo a niveles bajos de aprendizajes en los estudiantes. Recomienda el desarrollo de competencias a directivos y docentes e incentivar equipos multidisciplinarios para la mejora de los procesos pedagógicos.

4. La hipótesis específica 3, establece una correlación entre el servicio educativo y la dimensión ejecución del aprendizaje, enseñanza y evaluación, su valor de $Rho = 0,550$, indica que la relación es positiva media, nuevamente este valor lo cual implica que cuanto más bueno es la gestión educativa, crecerá en esa proporción aprendizaje, enseñanza y evaluación. En su estudio Del Carpio (2015) de carácter correlacional entre las variables gestión educativa y el liderazgo en los docentes, demostró que existe relación; además evidenció que la gestión administrativa se relaciona con el talento humano, refiriéndose a los docentes en su labor como generador de aprendizajes.

5. La hipótesis específica 4, establece una relación entre la gestión educativa y la dimensión docencia y profesión, siendo el valor de $Rho = 0,485$, indica que la relación es positiva débil, señalando también que cuanto más bueno es la gestión educativa, en la misma proporción será bueno la dimensión docencia y profesión. Un dato interesante de Campo y Perales (2018), evidenció que no existe correlación entre la gestión educativa y el desempeño laboral e los docentes, lo cual explicad de alguna manera la debilidad en esta variable y dimensión de estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión educativa tiene una relación positiva con el desempeño laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay. La relación entre las variables en estudio, muestra que el valor de significancia $p = ,000$ es menor que el valor establecido $\alpha = ,01$ ($0,000 < 0,01$), con una confianza del 99%. El valor de $Rho = ,601^{**}$, indica que la relación es positiva media por ser un valor comprendido entre 0,50 y 0,75. implicando esto que cuanto más bueno es la gestión educativa. Se acepta la hipótesis de inicio.
2. Existe relación entre la variable entre la gestión educativa y la dimensión preparación pedagógica científica en las instituciones de educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay. El valor de significancia $p = ,000$ es menor que el valor establecido $\alpha = ,01$ ($0,000 < 0,01$), con una confianza del 99% y el valor de $Rho = ,339^{**}$, señalando que la relación es positiva débil por ser un valor comprendido entre 0,25 y 0,50. Entonces se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis inicial,
3. La relación entre la gestión educativa y la preparación del aprendizaje y enseñanza es positiva media en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay. Con un valor de significancia $p = ,000$ es menor que el valor establecido $\alpha = ,01$ ($0,000 < 0,01$), con una confianza del 99% y un valor de $Rho = ,591^{**}$, con un valor comprendido entre 0,50 y 0,75; implicando que es bueno es la gestión educativa, en la misma proporción será bueno la preparación del aprendizaje enseñanza. Entonces se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis inicial
4. La gestión educativa y la ejecución del aprendizaje, enseñanza y evaluación es positiva media en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay. Con un valor de significancia $p = ,000$ es menor que el valor establecido $\alpha = ,01$ ($0,000 < 0,01$), lo que indica que se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis inicial, con un nivel de confianza del 99%. El valor de $Rho = ,550^{**}$, indica que la relación es positiva media por ser un valor comprendido entre 0,50 y 0,75. Concluyendo que existe relación entre las variables entre la gestión educativa y la dimensión ejecución del aprendizaje, enseñanza y evaluación en las instituciones de educación del nivel inicial de la ciudad de Abancay

5. La gestión educativa y la dimensión docencia y profesión tiene una relación positiva débil en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay. Con un valor de significancia $p = ,000$ es menor que el valor establecido $\alpha = ,01$ ($0,000 < 0,01$), y un nivel de confianza del 99%. El valor de Rho = $,485^{**}$, indica que la relación es positiva débil por ser un valor comprendido entre 0,25 y 0,50; implicando esto que cuanto más bueno es la gestión educativa, en la misma proporción será bueno la dimensión docencia y profesión.

VII. RECOMENDACIONES

1. A nivel de las Direcciones Regional de Educación de Apurímac, la investigación resalta la importancia de tener buenos gestores educativos, estos no deben ser improvisados y sólo evaluados, más que todo fortalecer sus capacidades para gestionar una institución educativa donde se hace el servicio a personas. La existencia de una Escuela de Formación de Directores, por medio de una firma de convenio entre la DREA y las Universidades de la Región. Esto permitirá tener gestores preparados científicamente para hacer frente a los nuevos retos de la educación en la región y el país.
2. A nivel de la Unidad de Gestión Educativa Local, es una institución que debe acompañar los procesos de gestión del director y no sólo un ente evaluador que califica la pertinencia de un docente a la dirección. Que se puede evaluar si no se les ha dotado de las capacidades pertinentes. Los especialistas de las DREA y UGEL, deben ser los primeros en prepararse en esta Escuela de Directores de la región y desde ahí llevar el acompañamiento correspondiente.
3. A los directores y profesores, el ecosistema de una institución educativa es compleja, se debe construir un verdadero clima institucional, este se convertirá en el pilar esencial para el crecimiento individual y de equipo de la institución educativa. En líneas generales depende del desarrollo de habilidades blandas de las personas que laboran en una institución educativa para cambiar diferentes aspectos del quehacer educativo.

REFERENCIAS

- Campos, A. Perales, E. (2018). Relación entre gestión educativa y desempeño docente en educación inicial. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Chávez, M. Olivos, M. (2019). Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa Modelo – Trujillo 2018. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- CNE (2011). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Consejo Nacional de Educación.
- Espinoza, J. Vilca, C. Pariona, J. (2014). El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate – San Juan de Lurigancho. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Sablich, C. 2017. Gestión Educativa en la educación peruana. Sablich consultores <https://www.gestiopolis.com/gestion-educativa-en-la-educacion-peruana>.
- Estrada, L. (s.f). El desempeño docente. Universidad de Carabobo – Venezuela
- García, K. Hermoza, H. (2017). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la institución educativa Héroes de Illampu. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- Guerrero, L. (2008, Año V). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate, Revista Foro Educativo
- Hernández, S. R., Fernández, C. Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta edición*. Mcgraw-hill / Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. México. ELIAC.
- Juárez, A. (2012), Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Maciel, C. (2005). La Formación Docente: Mitos Problemas y Realidades, en Protagonismo Docente en el Cambio Educativo. PRELAC.
- Martín, E. (2010). ¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?

- Mateo, J. (2005). La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Perú. ICEHORSORI.
- MINEDU (2018). Haku Yachay. Concurso de buenas prácticas de Gestión Educativa.
- Ministerio de Educación. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Lima: FE MED.
- Ministerio de Educación (2013). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima: Fondo ed. Med.
- Rivas, M. (2010). La ruta hacia la justicia y la transparencia de los aportes estatales a la educación de Gestión Privada. ALFAGUARA. Buenos Aires. CIPPEC.
- Romero, E. (2016). Estadística para todos. Editorial Pirámide. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/458290477/Estadistica-para-todos-Eva-Romero-Ramos-e-pub-me-pdf>
- UNESCO (2018), El buen desempeño docente. Extraído de la página unesco.org/news/que-determina-buen-desempeño-docente
- Propuestas de normas éticas internacionales para la investigación biomédica con sujetos humanos. 1982.

ANEXOS

ANEXO 1:

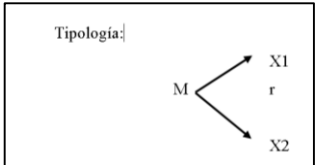
Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Valoración
Variable 1 Gestión educativa	La gestión educativa son procesos teóricos – prácticos referidos a la eficiencia de los recursos para poder cumplir los objetivos estratégicos de la Institución, utilizándolos en el momento oportuno y que no interrumpa el progreso. (Vásquez, 2009)	Aspectos que conducen la buena marcha de la institución educativa las cuales se pueden generalizar a todo nivel educativo desde los aspectos: - Pedagógico - Administrativo - Social o Comunitario - Organizacional	Aspecto pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> – Gestión del aprendizaje – Gestión en el desempeño docente – Resolución de problemas – Procesos técnico pedagógico 	– 1,2,3,4,5,6 7 7 8	1 = Nunca 2 = A veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre
			Aspecto Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> – Gestión en los recursos materiales – Gestión de recursos humanos – Gestión de recursos financieros – Cumplimiento de normas – Gestión de conflictos 	– 9,10,11,12 ,13,14,15, y 16	
			Aspecto organizacional	<ul style="list-style-type: none"> – Proyectos institucionales – Manual de organización y funciones – Comisiones de trabajo – Reglamento interno – Comunicación y cumplimiento – Elaboración de documentos 	– 17, 18, 19, 20 y 21	
			Aspecto social	<ul style="list-style-type: none"> – La escuela y la comunidad – Aliados estratégicos – Relación de la escuela con los padres y madres de familia 	– 22, 23, 24, 25,26,27 y 28	

Variable 2 Desempeño laboral	Todo un conjunto de acciones que se dan dentro y fuera de las aulas, teniendo como objetivos el fortalecimiento de la enseñanza en función de las competencias determinadas y fijadas dentro del plan de estudios, (Minedu, 2012)	Aspecto que realiza el docente en la institución educativa a través de roles que se pueden observar desde las siguientes dimensiones: - Pedagógico científico - Aprendizaje-enseñanza y evaluación - Ejecución - Docencia profesión	Preparación pedagógica - científica Preparación del aprendizaje y enseñanza Ejecución del aprendizaje – enseñanza y evaluación Docencia y profesión	- Grado de dominio - Capacidad para planificar - Capacidad didáctica	1,2,3,4,5,6 y 7	1 = Nunca 2 = A veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre
				- Estrategias y técnicas - Teorías socio constructivistas - Material didáctico - Clima del aula - Evaluación - Retroalimentación.	8,9,10,11,12, 13,14,15,16, y 17	
				- Desarrollo de procesos pedagógicos - Programaciones curriculares - Necesidades e intereses - Evaluación	18,19, 20, 21,22,23 y 24.	
				- Responsabilidad en la labor profesional docente - Disposición laboral - Participación en la gestión	25,26,27,28, 29,30,31 y 32	

ANEXO 2:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	
General	General	General	Dimensiones		
¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020?	Establecer la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020	Existe relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020	<p>Variable 1</p> <p>Gestión educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aspecto pedagógico - Aspecto Administrativo - Aspecto social - Aspecto organizacional <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación pedagógica - científica - Preparación del aprendizaje y enseñanza 	<p>Tipo de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - No experimental <p>Diseño de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correlacional 	
Específicos	Específicos	Específicos			<p>Tipología:</p>  <p>Población</p> <p>Muestra</p> <p>Muestreo</p> <ul style="list-style-type: none"> - No pro balístico, tipo intencional <p>Instrumentos de recojo de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario para Gestión Educativa - Cuestionario Desempeño laboral
<p>¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con la preparación pedagógica – científica en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020?</p> <p>¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con la preparación del aprendizaje y enseñanza en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020?</p> <p>¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con la ejecución del aprendizaje y enseñanza en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la preparación pedagógica – científica en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la preparación del aprendizaje y enseñanza en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020.</p> <p>Determinarla relación entre la gestión educativa y la ejecución del aprendizaje y enseñanza en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020.</p>	<p>Existe relación entre la gestión educativa y la preparación pedagógica - científica en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020.</p> <p>Existe relación entre la gestión educativa y la preparación del aprendizaje y enseñanza en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020.</p> <p>Existe relación ente la gestión educativa y la ejecución del aprendizaje y enseñanza de en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020.</p>			

<p>¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con la docencia y profesión en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la docencia y profesión en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020.</p>	<p>Existe relación entre la gestión educativa y la docencia y profesión en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay - 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Ejecución del aprendizaje y enseñanza- Docencia y profesión	
---	--	---	--	--

ANEXO 3

Base de datos de recojo de datos de los instrumentos aplicados

APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS COMPLETO - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Comp Cerrar

AK8

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO																																
CUESTIONARIO: GESTIÓN EDUCATIVA																																
CANT DC	PEGAGÓGICO								D1PDP	ADMINISTRATIVO								ORGANIZACIONAL					SOCIAL						D4PDD	TPD		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	D2PDI	17	18	19	20	21	D3PDI	22	23	24	25	26	27	28	D4PDD	TPD
1	4	3	4	3	4	2	3	4	27	4	3	4	3	4	4	4	30	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	3	4	4	26	
2	4	3	4	3	4	3	3	4	28	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	3	4	4	26	
3	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	4	4	3	4	3	4	29	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	4	4	27	
4	4	3	4	4	3	3	4	4	29	4	3	4	3	3	4	4	29	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	3	4	4	27	
5	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	4	4	28	
6	4	3	4	3	4	3	3	4	28	4	2	3	4	4	3	4	27	4	3	3	4	4	18	4	4	3	4	3	4	4	26	
7	3	4	4	4	4	2	4	4	29	3	3	3	4	4	3	4	27	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	3	4	4	26	
8	3	3	4	3	4	3	3	3	26	4	4	4	4	3	3	3	29	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	
9	4	4	4	4	4	2	4	3	29	3	3	3	4	3	3	4	26	4	2	4	4	3	17	4	4	3	4	4	3	4	26	
10	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	4	4	4	3	4	29	3	4	4	4	3	18	3	4	3	3	4	4	4	25	
11	3	3	3	4	3	4	4	3	27	3	4	4	3	4	4	3	28	3	4	4	4	3	18	4	4	3	3	4	4	4	26	
12	4	3	4	4	3	4	4	2	28	4	4	4	4	4	2	3	29	4	3	3	4	4	18	4	4	3	3	3	4	4	25	
13	3	3	4	4	3	3	4	3	27	4	2	4	3	4	3	4	27	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	4	3	3	23	
14	4	3	3	3	4	2	3	3	25	4	4	3	4	3	2	4	27	4	3	4	4	4	19	3	4	3	4	4	4	3	25	
15	2	4	3	3	4	2	3	2	23	4	3	4	3	4	3	4	28	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	3	3	26	
16	3	4	4	3	4	3	3	4	28	4	3	4	4	3	3	4	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	4	27	
17	4	3	4	3	4	3	3	4	28	3	4	4	4	4	3	3	29	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	4	27	
18	4	4	4	2	4	3	2	2	25	3	4	4	4	4	4	3	30	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	4	3	26	
19	3	4	4	4	3	4	4	3	29	4	3	4	3	4	3	3	27	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	3	4	27	
20	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4	3	3	4	4	4	3	29	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	3	3	26	
21	4	4	3	4	3	3	4	3	28	3	4	4	4	4	3	3	68	4	2	4	4	4	18	4	3	4	3	4	4	4	26	
22	4	4	4	3	4	4	3	3	29	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	3	4	25	
23	2	4	3	3	4	3	3	4	26	3	4	4	4	3	4	4	30	3	3	4	3	3	16	3	4	4	4	4	4	4	27	
24	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	3	4	4	25	
25	3	3	3	4	4	2	4	4	27	3	4	4	3	4	2	4	28	3	3	4	3	3	16	4	4	3	4	3	4	4	26	
26	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	3	3	3	4	4	4	30	4	4	4	2	4	19	4	4	4	4	4	4	4	26	

GESTIÓN EDUCATIVA DESEMPEÑO LABORAL

Listo 90%

12:01 a. m. 18/02/2021

AE6

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO																																					
CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL																																					
CANT	PREPARACIÓN DEL APRENDIZAJE Y ENSEÑANZA							EL APRENDIZAJE-ENSEÑANZA Y							DOCENCIA Y PROFESION																						
	1	2	3	4	5	6	7	D1PPC	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	D2PAE	18	19	20	21	22	23	24	D3EAE	25	26	27	28	29	30	31	32	D4GEC	TDL
1	3	2	3	3	4	3	2	20	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	3	2	3	2	2	3	3	18	4	3	3	3	4	3	2	25		
2	2	3	3	2	4	3	2	19	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36	4	3	3	3	4	3	3	23	4	3	4	4	4	4	3	30		
3	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	2	20	3	4	2	2	4	4	4	27		
4	4	3	3	3	3	2	3	20	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	34	2	3	3	3	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	4	3	31	
5	5	4	4	3	3	3	4	3	24	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	3	4	4	3	3	26	
6	6	2	3	3	3	3	3	20	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36	4	4	3	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
7	7	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33	2	4	4	3	4	3	3	25	4	3	4	4	3	3	4	3	28	
8	8	4	4	3	4	4	4	3	26	3	3	4	4	3	3	3	4	4	35	4	4	4	4	3	3	3	24	4	4	3	3	3	3	3	4	27	
9	9	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32	3	3	4	4	3	3	3	23	3	4	3	3	4	4	4	3	28	
10	10	2	4	3	3	3	3	21	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36	4	4	4	4	3	4	4	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
11	11	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	3	3	4	29	
12	12	3	4	4	4	3	3	24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	3	3	4	3	3	4	4	24	4	4	3	3	4	3	3	3	27	
13	13	2	3	3	4	4	3	22	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33	2	3	3	3	3	3	2	19	3	2	3	3	4	4	4	3	26	
14	14	3	4	3	3	4	4	25	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33	4	4	3	4	3	3	4	24	4	4	3	3	4	4	4	3	29	
15	15	2	4	3	3	3	3	21	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	34	4	3	4	3	3	4	2	23	3	4	3	3	4	4	4	3	28	
16	16	3	3	2	4	2	3	20	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	33	3	3	3	3	3	4	3	22	4	3	3	3	4	4	4	4	29	
17	17	3	3	3	2	3	3	20	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	35	3	4	4	3	3	4	4	25	4	2	3	4	4	4	4	2	27	
18	18	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	4	3	4	4	25	3	2	2	4	4	4	4	4	25	
19	19	3	3	3	4	4	3	23	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37	4	4	3	4	3	3	3	24	3	2	4	4	4	4	4	4	29	
20	20	3	2	3	2	3	3	19	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34	3	4	4	3	3	4	4	25	3	3	3	3	4	4	4	4	28	
21	21	4	4	3	3	3	3	23	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35	4	4	4	3	4	3	26	4	3	3	3	4	4	4	4	3	28	
22	22	3	3	3	2	3	3	20	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	4	4	4	3	28	
23	23	4	3	3	3	4	3	23	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34	4	4	4	4	4	4	2	26	4	2	3	3	4	4	4	4	28	
24	24	3	3	3	3	3	3	21	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36	3	3	4	4	3	3	3	23	4	2	2	2	4	4	4	2	24	
25	25	4	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	4	3	3	3	3	3	23	4	3	2	2	4	4	4	4	27	
26	26	4	4	4	3	3	3	24	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35	4	4	4	4	3	4	3	26	4	3	2	2	4	4	4	4	27	
27	27	2	3	3	3	3	3	20	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	35	3	3	3	4	3	3	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	

Anexo 4:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información que permita conocer la gestión educativa en el nivel de la institución educativa. Por ello rogaría que responda con sinceridad, seriedad y en forma personal las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad para las preguntas de la encuesta.

Indicaciones:

El cuestionario hace diferentes preguntas acerca de la gestión educativa marca una (X) en el casillero que considere la respuesta correcta según la leyenda.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Datos generales:				
Sexo	Masculino		Femenino	
Edad	De 20 a 35		De 36 a 50	De 50 a más
Condición laboral	Nombrado(a)		Contratado(a)	
Tiempo de servicio	De 0 a 10 años		De 11 a 20 años	De 21 a más

Dimensión Aspecto pedagógico		1	2	3	4
1	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	1	2	3	4
2	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	1	2	3	4
3	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje adecuadamente.	1	2	3	4
4	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación	1	2	3	4
5	Desarrollan con sus estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	1	2	3	4
6	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	1	2	3	4
7	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	1	2	3	4
8	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	1	2	3	4
Dimensión Aspecto Administrativo		1	2	3	4
9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	1	2	3	4
10	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos de la institución para atender las necesidades en beneficio a los estudiantes.	1	2	3	4
11	Se realizan el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	1	2	3	4
12	En la institución educativa el personal practica las normas de convivencia oportunamente.	1	2	3	4

13	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	1	2	3	4
14	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.	1	2	3	4
15	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	1	2	3	4
16	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	1	2	3	4
Dimensiones Aspecto organizacional		1	2	3	4
17	Es usted convocado por la dirección de su institución para participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	1	2	3	4
18	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa	1	2	3	4
19	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas	1	2	3	4
20	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela	1	2	3	4
21	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	1	2	3	4
Dimensiones Aspecto social		1	2	3	4
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	1	2	3	4
23	Integran en las prácticas pedagógicas la cultura, las costumbres y los recursos de la comunidad.	1	2	3	4
24	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	1	2	3	4
25	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	1	2	3	4
26	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución educativa y la comunidad.	1	2	3	4
27	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución.	1	2	3	4
28	Fomentan trabajos con los padres de familia para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4

Adaptado de Rosario (2017, p.20)

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información que permita conocer el desempeño laboral docente en la institución educativa. Por ello rogaría que responda con sinceridad, seriedad y en forma personal las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad para las preguntas de la encuesta.

Indicaciones:

El cuestionario hace diferentes preguntas acerca del desempeño laboral docente, marca una (X) en el casillero que considere la respuesta correcta según la leyenda.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión Preparación pedagógica - científica		1	2	3	4
1	Explica de forma clara los contenidos temáticos de su área	1	2	3	4
2	La información que presenta es ordenada y lógica	1	2	3	4
3	Organiza adecuadamente las competencias, capacidades y destrezas	1	2	3	4
4	Organiza sus sesiones de aprendizaje con el fin de alcanzar competencias	1	2	3	4
5	Genera y recoge interrogantes de sus estudiantes para la construcción del aprendizaje	1	2	3	4
6	Los contenidos que maneja son actualizados y de acuerdo al enfoque pedagógico	1	2	3	4
7	Da a conocer las capacidades al inicio de sus clases en busca del desarrollo del estudiante	1	2	3	4
Dimensión Preparación del aprendizaje y enseñanza		1	2	3	4
8	Conoce las condiciones socio culturales del contexto de sus estudiantes	1	2	3	4
9	Tiene en cuenta las características de madurez del estudiante en el aprendizaje	1	2	3	4
10	La programación curricular es elaborada en coordinación con los colegas del grado	1	2	3	4
11	Toma en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes al elaborar sus sesiones	1	2	3	4
12	Se toma su tiempo para seleccionar las estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes	1	2	3	4
13	Se toma su tiempo para seleccionar actividades de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes	1	2	3	4
14	Aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	1	2	3	4
15	Siempre está pendiente a que sus sesiones de aprendizaje se encuentren dentro del enfoque constructivista	1	2	3	4
16	Su labor pedagógica tiene en cuenta la resolución de problemas	1	2	3	4
17	El ambiente con sus estudiantes procura que sea acogedor, afectivo y seguro	1	2	3	4

	Dimensión Ejecución del aprendizaje – enseñanza y evaluación	1	2	3	4
18	Utiliza las tecnologías de la información y comunicación (Computadora, multimedia , laptop, proyectos, etc.)	1	2	3	4
19	Promueve en sus estudiantes diferentes fuentes de información para investigar (libros, revistas, internet, entrevistas, etc.)	1	2	3	4
20	Los materiales didácticos son de uso cotidiano en sus sesiones	1	2	3	4
21	Informa los resultados de la evaluación y toma las decisiones para retroalimentación	1	2	3	4
22	Evalúa los aprendizajes de forma permanente usando técnicas e instrumentos diversos	1	2	3	4
23	La evaluación se realiza a los estudiantes por competencias y capacidades del área y grado	1	2	3	4
24	Realiza retroalimentación en el proceso de aprendizajes de sus estudiantes	1	2	3	4
	Dimensión Docencia y profesión	1	2	3	4
25	Interactúa con otros docentes para propiciar un clima laboral adecuado y democrático en la institución.	1	2	3	4
26	Realiza proyectos de investigación e innovación para alcanzar la calidad educativa	1	2	3	4
27	Recibe capacitación para mejorar sus estrategias de aprendizaje – enseñanza en las áreas	1	2	3	4
28	Aplica los conocimientos que adquiridos en las capacitaciones en sus sesiones para mejorar	1	2	3	4
29	Su profesión lo ejerce con honestidad, justicia y responsabilidad	1	2	3	4
30	Respeto la diversidad de estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes	1	2	3	4
31	Demuestra disposición para el trabajo inmediato en post de la mejora de educativa de la institución	1	2	3	4
32	Permite a los estudiantes que realicen evaluación sobre mi desempeño laboral	1	2	3	4

Anexo 5:

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

En cuanto a la variable Gestión educativa, estos fueron los resultados de fiabilidad:

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	28

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	83,6000	139,400	,832	,923
Ítems 2	83,7333	135,781	,768	,923
Ítems 3	83,6667	141,810	,488	,927
Ítems 4	83,9333	137,067	,655	,925
Ítems 5	84,2000	144,171	,386	,928
Ítems 6	83,8000	143,314	,390	,929
Ítems 7	83,6667	132,952	,891	,921
Ítems 8	83,5333	136,267	,865	,922
Ítems 9	83,9333	141,210	,504	,927
Ítems 10	83,8667	145,124	,314	,929
Ítems 11	83,6000	144,686	,446	,928
Ítems 12	83,7333	143,067	,438	,928
Ítems 13	83,7333	137,638	,668	,924

Ítems 14	83,8000	144,314	,390	,928
Ítems 15	83,8000	140,457	,627	,925
Ítems 16	83,6000	144,829	,436	,928
Ítems 17	83,8000	138,743	,639	,925
Ítems 18	83,6000	140,686	,474	,928
Ítems 19	83,7333	143,495	,413	,928
Ítems 20	84,0000	139,571	,643	,925
Ítems 21	83,8667	142,267	,475	,927
Ítems 22	83,8667	144,124	,545	,927
Ítems 23	83,6667	145,952	,306	,929
Ítems 24	83,8000	140,886	,600	,926
Ítems 25	83,9333	136,781	,749	,923
Ítems 26	83,7333	147,067	,253	,930
Ítems 27	83,6000	137,257	,587	,926
Ítems 28	83,6000	143,543	,437	,928

para la variable desempeño laboral, los resultados de fiabilidad fueron los siguientes:

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	32

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	99,7333	135,495	,347	,914

Ítems 2	99,6000	130,114	,622	,910
Ítems 3	99,4667	132,838	,486	,912
Ítems 4	99,8000	135,314	,330	,914
Ítems 5	99,9333	132,781	,387	,914
Ítems 6	99,4000	134,114	,470	,912
Ítems 7	99,8000	134,600	,322	,915
Ítems 8	99,4667	133,267	,458	,913
Ítems 9	99,4000	135,686	,358	,914
Ítems 10	99,6000	132,971	,448	,913
Ítems 11	99,6000	136,114	,314	,914
Ítems 12	99,4667	132,838	,586	,911
Ítems 13	99,4667	133,838	,511	,912
Ítems 14	99,6000	131,829	,517	,912
Ítems 15	99,4000	131,543	,656	,910
Ítems 16	99,6000	125,543	,723	,908
Ítems 17	99,7333	134,495	,414	,913
Ítems 18	99,6667	134,667	,449	,913
Ítems 19	99,5333	133,267	,589	,911
Ítems 20	99,5333	136,981	,298	,914
Ítems 21	99,4667	129,267	,622	,910
Ítems 22	99,6000	136,257	,389	,913
Ítems 23	99,5333	131,695	,584	,911
Ítems 24	99,6667	135,952	,354	,914
Ítems 25	99,6667	131,952	,470	,912
Ítems 26	99,6000	135,829	,333	,914
Ítems 27	99,7333	131,210	,544	,911
Ítems 28	99,9333	132,352	,463	,913
Ítems 29	99,8000	134,029	,497	,912
Ítems 30	99,7333	132,638	,540	,911
Ítems 31	99,4667	127,410	,653	,909
Ítems 32	99,7333	131,210	,480	,912

Anexo 6:

Validez de contenido por juicio de expertos

Expertos	Promedio por Instrumentos	
	Gestión educativa	Práctica docente
	V. Aiken S/ (n (c-1))	V. Aiken S/ (n (c-1))
Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras ORCID: 0000-0003-3296-5643	1.00	1.00
Dr. Raúl Cayllahua Ramírez ORCID: 0000-0003-4318-1043	1.00	1.00
Mg. Zelma Danila Silva Warthon ORCID: 0000-0002-1781-8859	1.00	1.00
Sumatoria de los 3 expertos	3.00	3.00
Promedio de validez	1.00	1.00
Validez por Variables Escalas	Validez fuerte	Validez fuerte

Fuente: Elaboración propia

Para este proceso se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach o también denominado coeficiente α , procedimiento que depende del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem de los instrumentos utilizados.

El coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, tiene como proceso a seguir la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K = Número de preguntas.

S_i^2 = Varianza de cada pregunta.

S_t^2 = Varianza total.

Se tomó como criterios de confiabilidad de acuerdo a los siguientes parámetros:

Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de Confiabilidad
---------	------------------------

Coeficiente alfa 1,0	Confiabilidad perfecta
Coeficiente alfa 0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
Coeficiente alfa 0,66 a 0,71	Muy confiable
Coeficiente alfa 0,60 a 0,65	Confiable
Coeficiente alfa 0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
Coeficiente alfa 0,53 a menos	Confiabilidad nula

Fuente: Hernández y otros (2014). *Metodología de la investigación Científica*. 6ta ed. México McGraw Hill, p.208

En cuanto a los procedimientos realizados podemos detallar los siguientes: Primero, se aplicó los instrumentos de recolección de información a una muestra de 15 sujetos. Segundo se elaboró una prueba piloto a 15 sujetos esta prueba permitió determinar el grado de confiabilidad, el cual también ayudo a reajustar el instrumento de recojo de información con la ayuda de profesionales expertos. Tercero, se aplicó el coeficiente de confiabilidad a ambos instrumentos, utilizando el método de consistencia interna, se estimó por medio de la fórmula que corresponde, por medio de este se obtuvo los siguientes niveles:

Nivel de confiabilidad de los cuestionarios

Cuestionario	N° de elementos	N° de muestra	Alfa de Cronbach
Gestión Educativa	28	15	0,929
Desempeño Laboral Docente	33	15	0,915

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 6, nos muestra los datos de la prueba de confiabilidad, el cual se obtuvo utilizando el software SPSS (V.25), el Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable 1 Gestión educativa una fiabilidad de 0,929. Del mismo modo en cuanto a la variable 2 Práctica docente el promedio de fiabilidad es de 0,917, los resultados evidencian que los ítems de los instrumentos están dentro de un nivel Excelente confiabilidad.

Anexo 7:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión Aspecto pedagógico								
1	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		<i>Se recomienda pasar por una prueba piloto; para la mejor consistencia.</i>
2	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	X		X		X		
3	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje adecuadamente.	X		X		X		
4	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación	X		X		X		
5	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera oportuna.	X		X		X		
6	Desarrollan con sus estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X		
7	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	X		X		X		
8	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X		
9	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	X		X		X		
Dimensión Aspecto Administrativo								
10	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	Si	No	Si	No	Si	No	<i>Se recomienda pasar por una prueba piloto; para la mejor consistencia.</i>
11	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos de la institución para atender las necesidades en beneficio a los estudiantes.	X		X		X		
12	Se realizan el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		
13	En la institución educativa el personal practica las normas de convivencia oportunamente.	X		X		X		
14	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	X		X		X		
15	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.	X		X		X		
16	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	X		X		X		
17	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándole comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	X		X		X		
18	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		
Dimensión Aspecto organizacional								
19	Es usted convocado por la dirección de su institución para participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	Si	No	Si	No	Si	No	<i>Se recomienda pasar por una prueba piloto; para la mejor consistencia.</i>
20	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa	X		X		X		
21	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes	X		X		X		
22	El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso	X		X		X		
23	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas	X		X		X		

24	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela	X		X		X		<i>Se recomienda pasar por una prueba piloto; para la mejor consistencia.</i>	
25	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	X		X		X			
Dimensión Aspecto social									
26	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	Si	No	Si	No	Si	No		
27	Integran en las prácticas pedagógicas la cultura, las costumbres y los recursos de la comunidad	X		X		X			
28	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	X		X		X			
29	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	X		X		X			
30	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución educativa y la comunidad.	X		X		X			
31	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución.	X		X		X			
32	Fomentan trabajos con los padres de familia para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad :	Aplicable después de corregir	()	Aplicable	(X)	No aplicable	()
----------------------------	-------------------------------	-----	-----------	-------	--------------	-----

Marco Antonio Ibarra Contreras

Magister Investigación y Docencia Universitaria

Doctor Administración de la Educación

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3296-5643>

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

ID ORCID: 0000-0003-3296-5643

Abancay, 20 de diciembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión Preparación pedagógica - científica								
1	Demuestra conocimiento actualizados sobre las áreas que enseña	X		X		X		<i>Se recomienda pasar por una prueba piloto</i>
2	Explica de forma clara los contenidos temáticos de su área	X		X		X		
3	La información que presenta es ordenado y lógica	X		X		X		
4	Organiza adecuadamente las competencias, capacidades y destrezas	X		X		X		
5	Organiza sus sesiones de aprendizaje con el fin de alcanzar competencias	X		X		X		
6	Genera y recoge interrogantes de sus estudiantes para la construcción del aprendizaje	X		X		X		
7	Loa contenidos que maneja son actualizados y de acuerdo al enfoque pedagógico	X		X		X		
8	Da a conocer las capacidades al inicio de sus clases en busca del desarrollo el estudiante	X		X		X		
9	Relaciona los conocimientos nuevos con los conocimientos previos para generar mejores procesos cognitivos del aprendizaje	X		X		X		
Dimensión Preparación del aprendizaje y enseñanza								
9	Conoce las condiciones socio culturales del contexto de sus estudiantes	X		X		X		<i>Se recomienda pasar por una prueba piloto</i>
10	Tiene en cuenta las características de madurez del estudiante en el aprendizaje	X		X		X		
11	La programación curricular es elaborada en coordinación con los colegas del grado	X		X		X		
12	Toma en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes al elaborar sus sesiones	X		X		X		
13	Se toma su tiempo para seleccionar las estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes	X		X		X		
14	Se toma su tiempo para seleccionar actividades de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes	X		X		X		
15	Aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	X		X		X		
16	Siempre está pendiente a que sus sesiones de aprendizaje se encuentren dentro del enfoque constructivista	X		X		X		
17	Su labor pedagógica tiene en cuenta la resolución de problemas	X		X		X		
18	El ambiente con sus estudiantes procura que sea acogedor, afectivo y seguro	X		X		X		
Dimensión Ejecución del aprendizaje – enseñanza y evaluación								
19	Utiliza las tecnologías de la información y comunicación (Computadora, multimedia , laptop, proyectos, etc.)	X		X		X		<i>Se recomienda pasar por una prueba piloto</i>
20	Promueve en sus estudiantes diferentes fuentes de información para investigar (libros, revistas, internet, entrevistas, etc.)	X		X		X		
21	Los materiales didácticos son de uso cotidiano en sus sesiones	X		X		X		
22	Promueve el establecimiento de normas para las evaluaciones	X		X		X		
23	Informa los resultados de la evaluación y toma las decisiones para retroalimentación	X		X		X		

24	Evalúa los aprendizajes de forma permanente usando técnicas e instrumentos diversos	X		X		X		
25	Se permite a los estudiantes que realicen la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación	X		X		X		
26	La evaluación se realiza a los estudiantes por competencias y capacidades del área y grado	X		X		X		
27	Realiza retroalimentación en el proceso de aprendizajes de sus estudiantes	X		X		X		
Dimensión Docencia y profesión								
28	Interactúa con otros docentes para propiciar un clima laboral adecuado y democrático en la institución.	X		X		X		<i>Se recomienda pasar por una prueba piloto, para la mejor consistencia.</i>
29	Participa en la gestión del PE, participando y dando aportes para el mejoramiento	X		X		X		
30	Realiza proyectos de investigación e innovación para alcanzar la calidad educativa	X		X		X		
31	Recibe capacitación para mejorar sus estrategias de aprendizaje – enseñanza en las áreas	X		X		X		
32	Aplica los conocimientos que adquiridos en las capacitaciones en sus sesiones para mejorar	X		X		X		
33	Su profesión lo ejerce con honestidad, justicia y responsabilidad	X		X		X		
34	Respeto la diversidad de estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
35	Demuestra disposición para el trabajo inmediato en post de la mejora de educativa de la institución	X		X		X		
36	Comparte sus dificultades con sus colegas sobre los procesos de aprendizaje y enseñanza en las áreas para mejorar las practicas pedagógicas	X		X		X		
37	Permite a los estudiantes que realicen evaluación sobre mi desempeño laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad :	Aplicable después de corregir	()	Aplicable	(X)	No aplicable	()
-----------------------------------	--------------------------------------	------------	------------------	------------	---------------------	------------

Marco Antonio Ibarra Contreras

Magister Investigación y Docencia Universitaria

Doctor Administración de la Educación

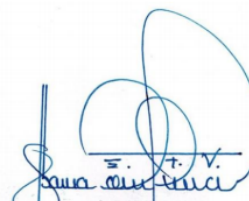
Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3296-5643>

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras
 INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
 ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 ID ORCID: 0000-0003-3296-5643

Abancay, 20 de diciembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión Aspecto pedagógico								
1	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	X		X		X		
3	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje adecuadamente.	X		X		X		
4	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación	X		X		X		
5	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera oportuna.	X		X		X		
6	Desarrollan con sus estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X		
7	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	X		X		X		
8	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X		
9	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	X		X		X		
Dimensión Aspecto Administrativo								
10	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	X		X		X		
11	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos de la institución para atender las necesidades en beneficio a los estudiantes.	X		X		X		
12	Se realizan el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		
13	En la institución educativa el personal practica las normas de convivencia oportunamente.	X		X		X		
14	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	X		X		X		
15	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.	X		X		X		
16	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	X		X		X		
17	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándose comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	X		X		X		
18	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		
Dimensión Aspecto organizacional								
19	Es usted convocado por la dirección de su institución para participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	X		X		X		
20	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa	X		X		X		
21	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes	X		X		X		

22	El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso	X		X		X		
23	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas	X		X		X		
24	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela	X		X		X		
25	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	X		X		X		
Dimensión Aspecto social								
26	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	X		X		X		
27	Integran en las prácticas pedagógicas la cultura, las costumbres y los recursos de la comunidad.	X		X		X		
28	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	X		X		X		
29	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	X		X		X		
30	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución educativa y la comunidad.	X		X		X		
31	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución.	X		X		X		
32	Fomentan trabajos con los padres de familia para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad :	Aplicable después de corregir	()	Aplicable	(X)	No aplicable	()
-----------------------------------	--------------------------------------	------------	------------------	--------------	---------------------	------------

Doctor. Raúl Cayllahua Ramírez
Magister y Doctor en EDUCACIÓN

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: 0000-0003-4318-1043



Dr. Raúl Cayllahua Ramírez
ID ORCID: 0000-0003-4318-1043

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Abancay, 10 de diciembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión Preparación pedagógica - científica								
1	Demuestra conocimiento actualizados sobre las áreas que enseña	X		X		X		
2	Explica de forma clara los contenidos temáticos de su área	X		X		X		
3	La información que presenta es ordenado y lógica	X		X		X		
4	Organiza adecuadamente las competencias, capacidades y destrezas	X		X		X		
5	Organiza sus sesiones de aprendizaje con el fin de alcanzar competencias	X		X		X		
6	Genera y recoge interrogantes de sus estudiantes para la construcción del aprendizaje	X		X		X		
7	Los contenidos que maneja son actualizados y de acuerdo al enfoque pedagógico	X		X		X		
8	Da a conocer las capacidades al inicio de sus clases en busca del desarrollo del estudiante	X		X		X		
9	Relaciona los conocimientos nuevos con los conocimientos previos para generar mejores procesos cognitivos del aprendizaje	X		X		X		
Dimensión Preparación del aprendizaje y enseñanza								
9	Conoce las condiciones socio culturales del contexto de sus estudiantes	X		X		X		
10	Tiene en cuenta las características de madurez del estudiante en el aprendizaje	X		X		X		
11	La programación curricular es elaborada en coordinación con los colegas del grado	X		X		X		
12	Toma en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes al elaborar sus sesiones	X		X		X		
13	Se toma su tiempo para seleccionar las estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes	X		X		X		
14	Se toma su tiempo para seleccionar actividades de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes	X		X		X		
15	Aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	X		X		X		
16	Siempre está pendiente a que sus sesiones de aprendizaje se encuentren dentro del enfoque constructivista	X		X		X		
17	Su labor pedagógica tiene en cuenta la resolución de problemas	X		X		X		
18	El ambiente con sus estudiantes procura que sea acogedor, afectivo y seguro	X		X		X		
Dimensión Ejecución del aprendizaje – enseñanza y evaluación								
19	Utiliza las tecnologías de la información y comunicación (Computadora, multimedia , laptop, proyectos, etc.)	X		X		X		
20	Promueve en sus estudiantes diferentes fuentes de información para investigar (libros, revistas, internet, entrevistas, etc.)	X		X		X		
21	Los materiales didácticos son de uso cotidiano en sus sesiones	X		X		X		
22	Promueve el establecimiento de normas para las evaluaciones	X		X		X		
23	Informa los resultados de la evaluación y toma las decisiones para retroalimentación	X		X		X		
24	Evalúa los aprendizajes de forma permanente usando técnicas e instrumentos diversos	X		X		X		
25	Se permite a los estudiantes que realicen la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación	X		X		X		
26	La evaluación se realiza a los estudiantes por competencias y capacidades del área y grado	X		X		X		
27	Realiza retroalimentación en el proceso de aprendizajes de sus estudiantes	X		X		X		

Dimensión Docencia y profesión		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
28	Interactúa con otros docentes para propiciar un clima laboral adecuado y democrático en la institución.	X		X		X		
29	Participa en la gestión del PE, participando y dando aportes para el mejoramiento	X		X		X		
30	Realiza proyectos de investigación e innovación para alcanzar la calidad educativa	X		X		X		
31	Recibe capacitación para mejorar sus estrategias de aprendizaje – enseñanza en las áreas	X		X		X		
32	Aplica los conocimientos que adquiridos en las capacitaciones en sus sesiones para mejorar	X		X		X		
33	Su profesión lo ejerce con honestidad, justicia y responsabilidad	X		X		X		
34	Respeto la diversidad de estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
35	Demuestra disposición para el trabajo inmediato en post de la mejora de educativa de la institución	X		X		X		
36	Comparte sus dificultades con sus colegas sobre los procesos de aprendizaje y enseñanza en las áreas para mejorar las practicas pedagógicas	X		X		X		
37	Permite a los estudiantes que realicen evaluación sobre mi desempeño laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad : **Aplicable después de corregir** () **Aplicable** (X) **No aplicable** ()

Doctor. Raúl Cayllahua Ramírez
Doctor en EDUCACIÓN

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: 0000-0003-4318-1043

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

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



Dr. Raúl Cayllahua Ramírez
ID ORCID: 0000-0003-4318-1043

Abancay, 10 de diciembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión Aspecto pedagógico								
1	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	Si		Si		Si		
2	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	Si		Si		Si		
3	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje adecuadamente.	Si		Si		Si		
4	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación	Si		Si		Si		
5	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera oportuna.	Si		Si		Si		
6	Desarrollan con sus estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	Si		Si		Si		
7	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	Si		Si		Si		
8	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	Si		Si		Si		
9	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	Si		Si		Si		
Dimensión Aspecto Administrativo								
10	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	Si		Si		Si		
11	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos de la institución para atender las necesidades en beneficio a los estudiantes.	Si		Si		Si		
12	Se realizan el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	Si		Si		Si		
13	En la institución educativa el personal practica las normas de convivencia oportunamente.	Si		Si		Si		
14	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	Si		Si		Si		
15	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.	Si		Si		Si		
16	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	Si		Si		Si		
17	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	Si		Si		Si		
18	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	Si		Si		Si		
Dimensión Aspecto organizacional								
19	Es usted convocado por la dirección de su institución para participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	Si		Si		Si		
20	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa	Si		Si		Si		

21	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes	Si		Si		Si		
22	El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso	Si		Si		Si		
23	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas	Si		Si		Si		
24	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela	Si		Si		Si		
25	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	Si		Si		Si		
Dimensión Aspecto social								
26	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	Si		Si		Si		
27	Integran en las prácticas pedagógicas la cultura, las costumbres y los recursos de la comunidad.	Si		Si		Si		
28	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	Si		Si		Si		
29	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	Si		Si		Si		
30	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución educativa y la comunidad.	Si		Si		Si		
31	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución.	Si		Si		Si		
32	Fomentan trabajos con los padres de familia para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad :	Aplicable después de corregir	()	Aplicable	(X)	No aplicable	()
-----------------------------------	--------------------------------------	------------	------------------	------------	---------------------	------------

Zelma Danila Silva Warthon

Maister en

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: 0000-0002-1781-8859



Mg. Zelma Danila Silva Warthon
ID ORCID: 0000-0002-1781-8859

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión Preparación pedagógica - científica								
1	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas que enseña	Si		Si		Si		
2	Explica de forma clara los contenidos temáticos de su área	Si		Si		Si		
3	La información que presenta es ordenada y lógica	Si		Si		Si		
4	Organiza adecuadamente las competencias, capacidades y destrezas	Si		Si		Si		
5	Organiza sus sesiones de aprendizaje con el fin de alcanzar competencias	Si		Si		Si		
6	Genera y recoge interrogantes de sus estudiantes para la construcción del aprendizaje	Si		Si		Si		
7	Los contenidos que maneja son actualizados y de acuerdo al enfoque pedagógico	Si		Si		Si		
8	Da a conocer las capacidades al inicio de sus clases en busca del desarrollo del estudiante	Si		Si		Si		
9	Relaciona los conocimientos nuevos con los conocimientos previos para generar mejores procesos cognitivos del aprendizaje	Si		Si		Si		
Dimensión Preparación del aprendizaje y enseñanza								
9	Conoce las condiciones socio culturales del contexto de sus estudiantes	Si	Si	Si	No	Si	No	
10	Tiene en cuenta las características de madurez del estudiante en el aprendizaje	Si		Si		Si		
11	La programación curricular es elaborada en coordinación con los colegas del grado	Si		Si		Si		
12	Toma en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes al elaborar sus sesiones	Si		Si		Si		
13	Se toma su tiempo para seleccionar las estrategias didácticas de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes	Si		Si		Si		
14	Se toma su tiempo para seleccionar actividades de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes	Si		Si		Si		
15	Aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	Si		Si		Si		
16	Siempre está pendiente a que sus sesiones de aprendizaje se encuentren dentro del enfoque constructivista	Si		Si		Si		
17	Su labor pedagógica tiene en cuenta la resolución de problemas	Si		Si		Si		
18	El ambiente con sus estudiantes procura que sea acogedor, afectivo y seguro	Si		Si		Si		
Dimensión Ejecución del aprendizaje – enseñanza y evaluación								
19	Utiliza las tecnologías de la información y comunicación (Computadora, multimedia, laptop, proyectos, etc.)	Si	No	Si	No	Si	No	

20	Promueve en sus estudiantes diferentes fuentes de información para investigar (libros, revistas, internet, entrevistas, etc.)	Si		Si		Si		
21	Los materiales didácticos son de uso cotidiano en sus sesiones	Si		Si		Si		
22	Promueve el establecimiento de normas para las evaluaciones	Si		Si		Si		
23	Informa los resultados de la evaluación y toma las decisiones para retroalimentación	Si		Si		Si		
24	Evalúa los aprendizajes de forma permanente usando técnicas e instrumentos diversos	Si		Si		Si		
25	Se permite a los estudiantes que realicen la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación	Si		Si		Si		
26	La evaluación se realiza a los estudiantes por competencias y capacidades del área y grado	Si		Si		Si		
27	Realiza retroalimentación en el proceso de aprendizajes de sus estudiantes	Si		Si		Si		
Dimensión Docencia y profesión								
28	Interactúa con otros docentes para propiciar un clima laboral adecuado y democrático en la institución.	Si		Si		Si		
29	Participa en la gestión del PE, participando y dando aportes para el mejoramiento	Si		Si		Si		
30	Realiza proyectos de investigación e innovación para alcanzar la calidad educativa	Si		Si		Si		
31	Recibe capacitación para mejorar sus estrategias de aprendizaje – enseñanza en las áreas	Si		Si		Si		
32	Aplica los conocimientos que adquiridos en las capacitaciones en sus sesiones para mejorar	Si		Si		Si		
33	Su profesión lo ejerce con honestidad, justicia y responsabilidad	Si		Si		Si		
34	Respeto la diversidad de estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes	Si		Si		Si		
35	Demuestra disposición para el trabajo inmediato en post de la mejora de educativa de la institución	Si		Si		Si		
36	Comparte sus dificultades con sus colegas sobre los procesos de aprendizaje y enseñanza en las áreas para mejorar las prácticas pedagógicas	Si		Si		Si		
37	Permite a los estudiantes que realicen evaluación sobre mi desempeño laboral	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad :	Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/>	Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>	No aplicable	<input type="checkbox"/>
-----------------------------------	--------------------------------------	--------------------------	------------------	-------------------------------------	---------------------	--------------------------

Zelma Danila Silva Warthon
Magister en

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: 0000-0002-1781-8859



Mg. Zelma Danila Silva Warthon
ID ORCID: 0000-0002-1781-8859

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 8:

Ficha técnica del instrumento

Ficha Técnica 01:

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

1. Nombre:

Cuestionario sobre gestión educativa

2. Autor:

El cuestionario fue adaptado de Rosario (2017, p.20), el instrumento guarda sus características propias de la investigación presentada.

3. Objetivo:

- Conocer las percepciones sobre la gestión educativas, en sus dimensiones: Aspecto pedagógico, Aspecto Administrativo, Aspecto organizacional y Aspecto social

4. Normas:

- Aplicaciones a los docentes de la muestra de estudio. Por medio de respuestas sincera, respetando el anonimato de los docentes y en lo posible de las Instituciones educativas.

5. Usuarios (muestra):

- La muestra estuvo conformada por 50 docentes de 11 Instituciones Educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay.

Unidad de análisis:

- Docentes nombrados y contratados de las 11 Instituciones educativas.

6. Modo de aplicación:

Por las circunstancias de emergencia sanitaria, el primer contacto por medio de celular, permitió conversar con el docente explicarle los objetivos de la investigación; para luego poder enviar vía correo electrónico y devuelto por el mismo sistema.

7. Estructura

- El cuestionario de la variable 1 sobre Gestión educativa, está estructurado en el tipo escala Likert, constituida por 4 valoraciones de Siempre (4), casi siempre (3) A veces (2), nunca (1), a las cuales se les asigna un valor de 1-4, respectivamente. El cuestionario está estructurado de la siguiente manera: Aspecto pedagógico (1-8), Aspecto Administrativo (9-16), Aspecto organizacional (17 – 21) y Aspecto social (22 – 28)

8. Escala de medición:

8.1. Escala general de la variable: Gestión educativa

Intervalo
Malo
Regular
Bueno
Muy bueno

8.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo
Planeación	Malo
	Regular
	Bueno
	Muy bueno

Dimensión	Intervalo
Organización	Malo
	Regular
	Bueno
	Muy bueno

Dimensión	Intervalo
Dirección	Malo
	Regular
	Bueno
	Muy bueno

Dimensión	Intervalo
Control	Malo
	Regular
	Bueno
	Muy bueno

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ficha Técnica 02:

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

1. Nombre:

Cuestionario sobre Desempeño laboral

2. Autor:

Cárdenas, R (2017) de la tesis “Habilidades sociales y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Colcabamba de Tayacaja – Huancavelica. Adaptado a las características de las dimensiones e indicadores de la tesis, por ende, los instrumentos tienen un perfil propio a la naturaleza de la investigación presentada

3. Objetivo:

- Conocer las percepciones sobre el desempeño laboral, en sus dimensiones: Preparación pedagógica – científica, Preparación del aprendizaje y enseñanza, Ejecución del aprendizaje – enseñanza y evaluación, Docencia y profesión

4. Normas:

- Aplicaciones a los docentes de la muestra de estudio. Se espera que las respuestas se realicen con sinceridad, los resultados serán tomados para asuntos académicos, respetando el anonimato de los docentes y en lo posible de las Instituciones educativas.

5. Usuarios (muestra):

- La muestra estuvo conformada por 50 docentes de 11 Instituciones Educativas del nivel inicial de la ciudad de Abancay.

Unidad de análisis:

- Docentes nombrados y contratados de las 11 Instituciones educativas.

6. Modo de aplicación:

Por las circunstancias de emergencia sanitaria, el primer contacto por medio de celular, permitió conversar con el docente explicarle los objetivos de la investigación; para luego poder enviar vía correo electrónico y devuelto por el mismo sistema.

7. Estructura

- El cuestionario de la variable 1 sobre Gestión educativa, está estructurado en el tipo escala Likert, constituida por 5 valoraciones de Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), nunca (1), a las cuales se les asigna un valor de 1–5, respectivamente. El cuestionario está estructurado de la siguiente manera: Divididos en 4 dimensiones: Preparación pedagógica – científica (1-7), Preparación del aprendizaje y enseñanza (8-17), Ejecución del aprendizaje – enseñanza y evaluación (18- 24), Docencia y profesión (25 – 32).

8. Escala de medición:

8.1. Escala general de la variable: Desempeño laboral docente

Intervalo
Deficiente
Regular
Bueno
Excelente

8.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo
Preparación pedagógica – científica	Deficiente
	Regular
	Bueno
	Excelente

Dimensión	Intervalo
Preparación del aprendizaje y enseñanza,	Deficiente
	Regular
	Bueno
	Excelente

Dimensión	Intervalo
Ejecución del aprendizaje – enseñanza y evaluación	Deficiente
	Regular
	Bueno
	Excelente

Dimensión	Intervalo
Docencia y profesión	Deficiente
	Regular
	Bueno
	Excelente

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre