UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Gestión educativa y su relación con el desempeño laboral en los docentes de educación primaria del distrito de Callería, Ucayali 2022

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

Rita Dolmos Ugarte

PUCALLPA, PERU

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 11:00 horas, del día 06 de JUNIO del 2024 ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ ..... Presidente
Mg. ARTURO SUPANAVE VILLANUEVA ..... Secretario
Mg. ADAN GERARD APARCANA LAURA ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN ..... Mención:

Don(ña) RITA DOLMOS UGARTE .....

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"GESTION EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACION PRIMARIA DEL DISTRITO DE CALLERIA UCAYALI 2022"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal.
b) Exposición: El problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de ...QUINCE (15)
Equivalente a ...APROBADO..., por lo que se recomienda .....
(aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 12:00 horas del 06 de ...JUNIO... del 20..24

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/0141-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI 2022"

Autor(es)	:	**DOLMOS UGARTE, RITA**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.**
Asesor(a)	:	**Dra. LING VILLACREZ FREYSI LILIAN**

Presenta un porcentaje de similitud de 10%, verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: **SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 18/03/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, RITA DOLMOS UGARTE

Autor de la tesis titulada: "GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACION PRIMARIA DEL DISTRITO DE CALLERIA, UCAYAL 2022"

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dra. FREYSI LILIAN LING VILLACREZ

Facultad: EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

Escuela Profesional: EDUCACIÓN PRIMARIA

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06/06/2024

Email: ritadolmos@gmail.com Firma:

Teléfono: 970796553 DNI: 00120262

DEDICATORIA

A Dios por las muchas oportunidades que me brinda en la vida.

A mi familia porque lo que nos hace una familia unida no es la sangre, sino el corazón.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali por la invaluable experiencia educativa que he tenido durante mi maestría y gratitud al haber finalizado.

A la Dra. Freysi Lilian Ling Villacrez, por brindarme la asesoría personalizada y apoyo en la realización del presente trabajo de investigación.

RESUMEN

La gestión es el todo, ya que articula procesos teóricos y prácticos para favorecer el mejoramiento continuo de la calidad, equidad y pertinencia de la educación. La presente investigación tuvo como variables de investigación la gestión educativa y el desempeño laboral; donde nos permitió encuestar a maestros de educación primaria del distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo en el departamento de Ucayali. Se empleó el enfoque del método hipotético-deductivo para llevar a cabo la investigación, utilizando un diseño descriptivo correlacional. La muestra consistió en 384 docentes de educación primaria. Mediante la aplicación de la prueba de normalidad a través de encuestas a los docentes, se pudo describir que existe una significativa correlación positiva entre las variables y dimensiones. Este análisis reveló un nivel de significancia, representado por α o alfa, de 0.05, indicando que el proceso funciona de manera adecuada y demostrando un comportamiento normal entre las variables evaluadas.

Palabras claves: Gestión educativa, docente primaria y desempeño laboral

ABSTRACT

Management is the whole, since it articulates theoretical and practical processes to favor the continuous improvement of the quality, equity and relevance of education. The present investigation had as research variables educational management and work performance; where it allowed us to survey primary school teachers from the district of Callería, province of Coronel Portillo in the department of Ucayali. The hypothetico-deductive method approach was used to carry out the research, using a descriptive correlational design. The sample consisted of 384 primary education teachers. By applying the normality test through teacher surveys, it was possible to describe that there is a significant positive correlation between the variables and dimensions. This analysis revealed a level of significance, represented by α or alpha, of 0.05, indicating that the process works adequately and demonstrating normal behavior among the evaluated variables.

Keywords: Educational management, primary teachers and job performance

INTRODUCCION

El término Gestión proviene del latín “gestio”, y evoca la acción y La resultante de llevar a cabo gestiones de manera eficaz y rápida posibilita la ejecución de una operación, un asunto, un proyecto, entre otros. En materia de procesos, la globalización ha obligado a las sociedades contemporáneas a realizar cambios profundos en sus componentes fundamentales, tal es el caso de la educación (Confederación Interamericana de Educación Católica, 2019)

La UNESCO, máxima entidad internacional centrada en el bienestar global, indicó en 2018 que las instituciones educativas, responsables de la formación integral de los estudiantes, deberían mostrar interés en el rendimiento laboral. La preparación y el acceso adecuado a recursos tangibles e intangibles para los docentes influyen directamente en la significatividad del aprendizaje de los estudiantes hasta en un 100%, según esta conferencia. Se destacó que, en comparación con otros países en desarrollo, como Perú, este se ubica en la posición más baja en indicadores como el razonamiento matemático, la práctica de valores y la comprensión de textos. Aunque las causas pueden ser diversas, se señaló que el rendimiento laboral docente es el factor principal. Desde este punto de vista, se argumenta que la evaluación continua del desempeño docente es esencial para medir y abordar los desafíos y logros en el proceso de aprendizaje. La investigación se estructuró en base a lo que estipulada según el reglamento de grados de posgrado:

Primer capítulo: En este primer apartado, se aborda la descripción y formulación del problema, los objetivos, las hipótesis, las variables, la justificación, así como la viabilidad y las limitaciones del estudio.

Segundo capítulo: En este segmento se presenta el marco teórico, los antecedentes de estudio y las bases teóricas de ambas variables, incluyendo las bases epistémicas y la definición de términos fundamentales.

Tercer capítulo: Aquí se detalla el tipo y diseño de investigación aplicada, así como la descripción de la población y muestra. También se aborda la definición operativa de los instrumentos y las técnicas utilizadas para el procesamiento, sistematización y presentación de los datos.

Cuarto capítulo: Este capítulo se centra en la descripción de los resultados, incluyendo el contraste de hipótesis.

Quinto capítulo: En este apartado se lleva a cabo la discusión de los resultados en relación con las bases teóricas, los antecedentes y el contraste de hipótesis.

Finalmente, se presentan las conclusiones, sugerencias y anexos. En el proceso de aprendizaje, los materiales pueden ser tanto tangibles como intangibles, y a continuación se ofrecen algunos ejemplos de ambos.

INDICE GENERAL

Pag.

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
RESUMEN viii
ABSTRACT ix
INTRODUCCION x
INDICE GENERAL xii
INDICE DE TABLAS xiv
INDICE DE FIGURAS xv
CAPITULO I 1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1
1.1. Descripción del problema. 1
1.2. Formulación de problema 2
1.2.1. Problema general. 2
1.2.2. Problemas específicos. 2
1.3. Objetivos generales y objetivos específicos 2
1.3.1. Objetivo general 2
1.3.2. Objetivos específicos 3
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 3
1.4.1 Hipótesis general 3
1.4.2. Hipótesis específicas. 3
1.5. Variables 3
1.6. Justificación e importancia 5
1.7. Viabilidad: 6
1.8. Limitaciones 6
CAPITULO II 7
MARCO TEORICO 7
2.1. Antecedentes. 7
2.2. Bases teóricas 12
2.2.1. Gestión educativa 12
2.2.2. Gestión pedagógica 13
2.2.3. Gestión administrativa 16
2.2.4. Gestión Institucional 16

2.2.5. Gestión Comunitaria 18
2.2.6. Desempeño laboral 19
CAPITULO II 28
MARCO METODOLOGÍCO 28
3.1. Tipo de investigación 28
3.2. Método de investigación 28
3.3. Diseño y esquema de la investigación 28
3.3. Población y muestra 29
3.4. Instrumentos de recolección de datos 30
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 31
CAPITULO IV 33
RESULTADOS 33
4.1. Análisis y resultados 33
4.2. Contrastación de las Hipótesis 37
CAPITULO V 42
DISCUSIÓN DE RESULTADOS 42
CONCLUSIONES 43
SUGERENCIAS 44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 45

INDICE DE TABLAS

Tabla 01 Variables. …… 04

Tabla 02 Instituciones educativas del nivel primaria en el distrito de Calleria – Pucallpa. …..… 29

Tabla 03 Recolección de datos. …… 32

Tabla 04 Gestión educativa y desempeño laboral. …… 33

Tabla 05 Gestión educativa y capacidad pedagógica. …… 34

Tabla 06 Gestión educativa y responsabilidad. …… 35

Tabla 07 Gestión educativa y relaciones interpersonales. …… 36

Tabla 08 Resumen de procesamiento de casos. …… 37

Tabla 09 Prueba de normalidad. …… 38

Tabla 10 Correlación Gestión educativa y desempeño laboral. …… 39

Tabla 11 Correlación Gestión educativa y capacidades pedagógicas. …… 39

Tabla 12 Correlación Gestión educativa y responsabilidad. …… 40

Tabla 13 Correlación Gestión educativa y relaciones interpersonales. …… 41

INDICE DE FIGURAS

Figura 01 esquema de investigación. 29

Figura 02 Gestión educativa y desempeño laboral. 33

Figura 03 Gestión educativa y capacidad pedagógica. 34

Figura 04 Gestión educativa y responsabilidad. 35

Figura 05 Gestión educativa y relaciones interpersonales. 36

CAPITULO I
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

El problema que se presenta en la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral aborda las dificultades y desafíos que surgen en la administración de las instituciones educativas y su impacto directo en el rendimiento de los docentes. Esta relación es fundamental, ya que la calidad de la gestión educativa puede influir significativamente en la eficacia y eficiencia con la que los educadores llevan a cabo sus funciones.

Un aspecto clave de este problema es la necesidad de una gestión educativa efectiva que proporcione a los docentes las condiciones y recursos necesarios para realizar su labor de manera óptima. Esto implica no solo aspectos tangibles, como materiales didácticos y tecnológicos, sino también factores intangibles como la capacitación, el apoyo emocional y el reconocimiento profesional.

Otro componente relevante es la falta de evaluación continua y adecuada del desempeño docente. La ausencia de mecanismos de evaluación robustos y justos puede limitar la identificación de áreas de mejora y la implementación de estrategias para fortalecer las habilidades y competencias de los educadores.

La brecha entre la gestión educativa y el desempeño laboral también puede manifestarse en la falta de alineación entre las políticas educativas y las necesidades reales de los docentes y estudiantes en el aula. La implementación de políticas que no consideran las condiciones prácticas y las demandas de la labor docente puede generar tensiones y afectar

negativamente la motivación y el compromiso de los profesionales de la educación.

En resumen, una serie de desafíos que van desde la provisión de recursos hasta la evaluación y alineación de políticas, afectando directamente la calidad de la educación y el desarrollo de los estudiantes. La identificación y abordaje de estos problemas son esenciales para crear entornos educativos más efectivos y propicios para el crecimiento profesional de los docentes.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria del distrito de Callería Ucayali 2022?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación de la gestión educativa y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral?
- ¿Cuál es la relación de la gestión educativa y la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral?
- ¿Cuál es la relación de la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral?

1.3. Objetivos generales y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria del distrito de Callería Ucayali 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral.
- Determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral
- Determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1 Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria del distrito de Callería Ucayali 2022

1.4.2. Hipótesis específicas.

- La gestión educativa se relaciona directamente con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral.
- La gestión educativa se relaciona directamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral.
- La gestión educativa se relaciona directamente con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral.

1.5. Variables

- **Gestión educativa (V1):** La gestión educativa se refiere al conjunto de procesos y prácticas destinadas a administrar eficazmente las instituciones educativas. Implica la planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades relacionadas con la educación. La gestión educativa abarca aspectos como la toma de

decisiones, la asignación de recursos, la implementación de políticas educativas y la evaluación del rendimiento.

- **Desempeño laboral (V2):** El desempeño laboral se refiere a la ejecución y rendimiento de un individuo en su trabajo. Este concepto abarca la eficiencia, la efectividad y la calidad de las tareas realizadas en el ámbito laboral. Evaluar el desempeño implica medir el logro de metas, competencias, habilidades y contribuciones al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Las evaluaciones de desempeño son herramientas clave para identificar fortalezas, áreas de mejora y proporcionar retroalimentación que contribuye al desarrollo profesional y al éxito tanto individual como organizacional. Un desempeño laboral sólido es esencial para el progreso personal, la satisfacción en el trabajo y el éxito de la empresa o institución.

***Tabla 01*:**

Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES
V1	La variable gestión educativa tiene como características a la gestión institucional, la gestión administrativa, la gestión pedagógica y la gestión comunitaria (Santillán, 2017)	Gestión institucional. Gestión administrativa Gestión pedagógica Gestión comunitaria

V2	La variable desempeño laboral posee como características a las capacidades pedagógicas, la responsabilidad profesional y las relaciones interpersonales (Espinoza, Vilca y Pariona, 2014).	Capacidad pedagógica Responsabilidad Relaciones interpersonales

Fuente: Realización propia del investigador

1.6. Justificación e importancia

La fundamentación teórica de esta investigación tiene como objetivo contribuir al conocimiento existente acerca de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria. Se busca que los resultados obtenidos se integren al corpus del conocimiento en el ámbito de las ciencias de la educación en nuestra región.

Los hallazgos de esta investigación nos permiten verificar que los docentes cumplen con los requisitos establecidos y, a su vez, nos ofrecen la oportunidad de proponer acciones que faciliten la consecución de los objetivos y competencias necesarios para una enseñanza de calidad. Como investigadores, nos comprometemos a publicar artículos científicos en revistas indexadas, con el fin de compartir con la comunidad en general la realidad en relación con el desempeño laboral de los docentes.

1.7. Viabilidad:

Esta investigación es practicable, ya que constituye una estrategia viable para lograr el propósito de analizar la conexión entre la gestión educativa y el rendimiento laboral de los maestros de educación primaria en el distrito de Callería, Ucayali, durante el año 2022. Contamos con la participación y apoyo de los directores y profesores de diversas instituciones educativas responsables de evaluar el desempeño docente en el nivel primario del mencionado distrito de Callería.

1.8. Limitaciones

La restricción principal radicó en su ejecución en momentos distintos, requiriendo que el investigador planificara con precisión la aplicación y recopilación de datos, asegurándose de no causar molestias a los directores y docentes

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes.

A nivel internacional

(Palerno Castillo, 2019), en su Tesis: “El desempeño docente y el logro del aprendizaje en los docentes de la Universidad Central de Venezuela, de la carrera profesional de enfermería, 2017”, Mediante la aplicación de una muestra a 45 maestros mediante una encuesta, se utilizó el programa estadístico Rho de Pearson para analizar los resultados. Como conclusión, se pudo establecer lo siguiente: a) se identificó una correlación significativamente alta con un coeficiente rho de 0.589, indicando que el desempeño docente está relacionado de manera considerable con el logro de aprendizajes; b) se determinó que los medios didácticos utilizados por los docentes para el logro de aprendizajes presentan una correlación significativa moderada de 0.489; y c) se encontró que los maestros, al identificarse con la comunidad, fomentan la participación de sus estudiantes, obteniendo un coeficiente rho de 0.523, lo que indica una correlación significativa de intensidad moderada.

(Bondi Ramírez, 2018), en su Tesis: “Desempeño docente y su relación con la enseñanza con los docentes de primaria de la institución educativa nacional la Granada”, la muestra utilizada en este estudio comprendió a todos los maestros del nivel primario en los turnos mañana y tarde, sumando un total de 73 participantes. Para llevar a cabo el análisis, se administró un cuestionario que fue sometido a la evaluación de expertos, obteniendo un nivel de confiabilidad aceptable de 0.89, lo cual lo hace

apropiado y confiable para su aplicación. En el proceso de contrastar las hipótesis, se empleó el programa estadístico de Spearman. La conclusión más destacada revela una asociación significativa con un coeficiente rho de 0.743, indicando así un nivel de significatividad positiva entre ambas variables.

(Chumbe Verde, 2018), en su Tesis: “Desempeño docente y su relación con el nivel de enseñanza en los docentes de la institución educativa Santa Cruz, de Bolivia”, La población de estudio comprendió a 39 docentes de educación primaria, y para la recopilación de datos se implementó una encuesta con 20 ítems. Los resultados clave son los siguientes: a) se observa un coeficiente rho de 0.705, indicando una relación significativamente alta entre el desempeño docente y la enseñanza; b) se registra un coeficiente rho de 0.812 entre la dimensión pedagógica y el aprendizaje, evidenciando una correlación significativa elevada entre ambas dimensiones; c) se identifica un coeficiente rho de 0.426 entre la dimensión política y el aprendizaje, sugiriendo una correlación significativa de intensidad moderada entre estas variables. Esto implica la necesidad de una capacitación continua y una retribución adecuada para los maestros, en reconocimiento a su formación y desempeño.

Coy, D. (2016), en su Tesis; “Estrategias de enseñanza-aprendizaje que facilitan la lectoescritura en primer grado del nivel primario”, la muestra de estudio fueron 50 padres de familia y 11 docentes y las conclusiones fueron: a) La mayoría de los docentes utilizan la lectura global como técnica de aprendizaje, silabeo, además no aplican dictado de sílabas y palabras, ellos siguen utilizando los recursos didácticos tradicionales dejando por un

lado los recursos del entorno y b) Los niños y niñas presentan dificultades para adquirir o desarrollar la lecto-escritura. (p. 9) Los docentes aún no poseen el conocimiento suficiente para conocer a un niño con necesidades educativas especiales para así poder intervenir de manera correcta.

A nivel nacional

Tolentino, (2018), en su tesis; “Gestión educativa en el desempeño docente de la Red Educativa 03, UGEL Ventanilla, Callao”, Esta investigación, llevada a cabo con el fin de obtener el grado de Maestra con énfasis en Gestión y Calidad Educativa en la Universidad César Vallejo, sede Lima, se enfocó en un diseño de investigación no experimental y transversal. La población objeto de estudio consistió en 201 docentes, de los cuales se seleccionó una muestra de 132. Una de las conclusiones alcanzadas por el investigador destaca la incidencia de la gestión educativa en el desempeño docente, estimándola en un 55.4%. Este hallazgo señala una correlación entre la gestión educativa y el rendimiento de los docentes en instituciones educativas. Se argumenta que la deficiente administración de recursos por parte de los directores impide que los profesores dispongan de los espacios y materiales adecuados para llevar a cabo sus labores, afectando así los procesos pedagógicos y generando gastos innecesarios en la adquisición de artículos no prioritarios para la institución.

(Ganosa Sánchez, 2018), en su tesis: “Desempeño docente y su relación con el proceso de enseñanza en los maestros de la institución educativa particular la Inmaculada Concepción, del distrito de independencia, 2016”, la investigación fue aplicada a 30 maestros sometidos a una evaluación por parte del director académico de la

institución donde se concluye con los siguientes resultados: a) que el 88% de maestros determinan que los perfeccionamientos docentes se relacionan con el proceso de enseñanza, b) un 99.23% describen que la identificación de la institución ante la comunidad es alta y significativa, c) un 86% de maestros señalan que el empleo de estrategias didácticas que aplican se relacionan significativamente en el desarrollo de la enseñanza y por ende en el logro de los aprendizajes en los estudiantes.

Rosario, (2017), en su tesis; “La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito de Puente Piedra, Lima”, La investigación fue llevada a cabo con el propósito de obtener el Grado Académico de Magister en Educación con énfasis en Gestión de la Educación por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Se optó por un diseño de investigación descriptivo correlacional, en el cual participaron 40 docentes de la institución educativa mencionada. El autor llega a la conclusión de que, con un nivel de 0.837 y una significancia de $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa general. Esto confirma la existencia de una correlación significativa y positiva alta entre las variables en estudio. En resumen, la investigación respalda la afirmación de que hay una relación significativa entre las variables de gestión educativa y desempeño docente

(Góngora Vela, 2017), en su tesis: “La relación entre la evaluación docente y el desempeño laboral docente en los maestros de educación primaria de las instituciones educativas José Abelardo quiñones y Micaela Bastidas del distrito de Pacasmayo, Trujillo 2016”, donde se determina los siguientes resultados a) existe un nivel de correlación moderada entre ambas variables con un nivel de 0.412, b) existe un nivel de significatividad

alta en lo que concierne a la evaluación docente y la planificación de la sesión de aprendizaje de 0.73, c) existe un rho=0.813 que determina que existe una relación altamente significativa entre las dimensiones desempeño docente y logro de aprendizajes en los estudiantes.

A nivel local

Barbaran, N. y Noriega, P. (2016), en su Tesis; “Evaluación del desempeño docente en profesionales de ciencias de la salud de la carrera profesional de enfermería y su relación con el desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2014”, Las conclusiones obtenidas fueron las siguientes: a) se identifica una correlación significativamente alta entre la variable del desempeño docente y la evaluación permanente, con un coeficiente rho de 0.82; b) se observa un nivel de correlación alto, de 0.79, entre la evaluación del desempeño docente y la dimensión de identidad con la comunidad. En consecuencia, se puede afirmar que la evaluación del desempeño docente se posiciona como un proceso fundamental para medir el rendimiento académico de los estudiantes. Como resultado, el trabajo del maestro se reflejará directamente en el logro de aprendizajes de los estudiantes, subrayando la importancia de ofrecer una enseñanza de calidad.

(Ramos Portal, 2016), en su Tesis: “Relación entre el desempeño docente y el logro de aprendizajes con el desempeño laboral en los estudiantes del instituto superior pedagógico Horacio Zevallos, Pucallpa 2014”, Las conclusiones extraídas son las siguientes: a) Se determina que los profesores en el instituto aplican estrategias para el logro de aprendizajes en un 89%, b) Los docentes en el instituto demuestran un

desarrollo significativo del 99% en la conexión entre los estudiantes y la comunidad, y finalmente, c) Se identifica una relación significativamente alta del 0.81 entre ambas variables.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Gestión educativa

La gestión educativa abarca la planificación, organización, dirección y control de recursos y procesos en instituciones educativas. Implica liderazgo efectivo, planificación educativa, organización institucional, gestión del personal, relación con la comunidad, manejo de recursos financieros, y evaluación continua. Sus principios clave incluyen la equidad, calidad educativa, participación activa y adaptabilidad. Los desafíos comunes involucran recursos limitados, cambios en políticas educativas, integración de tecnología, inclusión y diversidad, y la implementación de sistemas de evaluación efectivos. La gestión educativa es esencial para asegurar que las instituciones educativas operen eficientemente y proporcionen una educación de calidad.

Los elementos clave de la gestión educativa son:

- Liderazgo y Dirección:
  - ✓ Implica establecer la visión y metas educativas.
  - ✓ Liderazgo efectivo para motivar y guiar al personal.
- Planificación Educativa:
  - ✓ Desarrollo de planes estratégicos a corto y largo plazo.
  - ✓ Diseño de currículos y programas educativos.
- Organización Institucional:
  - ✓ Distribución eficiente de recursos humanos y materiales.
  - ✓ Estructura organizativa efectiva.

- Gestión del Personal:
  - ✓ Selección y desarrollo del personal educativo.
  - ✓ Evaluación del desempeño y formación continua.
- Relación con la Comunidad:
  - ✓ Colaboración con padres, autoridades y la comunidad en general.
  - ✓ Fomento de la participación activa de la comunidad en la educación.
- Gestión de Recursos Financieros:
  - ✓ Manejo eficiente de presupuestos y recursos financieros.
  - ✓ Priorización de inversiones para mejorar la calidad educativa.
- Evaluación y Mejora Continua:
  - ✓ Implementación de sistemas de evaluación y monitoreo.
  - ✓ Utilización de resultados para mejorar procesos y resultados.

2.2.2. Gestión pedagógica

La gestión pedagógica es un componente esencial de la administración educativa que se centra en las estrategias y procesos para mejorar la enseñanza y el aprendizaje en instituciones educativas. Los diversos aspectos relacionados con la gestión pedagógica son:

- Planificación Pedagógica:
  - ✓ Currículo: Desarrollo y diseño de programas de estudio.

- ✓ Metodologías de Enseñanza: Selección de enfoques pedagógicos efectivos.
- ✓ Estrategias de Evaluación: Diseño de métodos para medir el progreso del estudiante.

- Desarrollo Profesional Docente:
  - ✓ Capacitación Continua: Promoción del aprendizaje y desarrollo constante de los educadores.
  - ✓ Actualización en Metodologías: Incorporación de nuevas prácticas pedagógicas.
  - ✓ Mentoría y Colaboración: Facilitación de intercambio de experiencias entre docentes.
- Supervisión y Evaluación:
  - ✓ Observación de Clases: Evaluación del desempeño docente en el aula.
  - ✓ Retroalimentación Constructiva: Comunicación efectiva para el desarrollo profesional.
  - ✓ Evaluación del Progreso del Estudiante: Uso de datos para mejorar la enseñanza.
- Gestión del Aula:
  - ✓ Disciplina y Normas: Establecimiento de un ambiente propicio para el aprendizaje.
  - ✓ Adaptabilidad: Respuesta a las necesidades individuales de los estudiantes.
  - ✓ Motivación: Fomento del interés y la participación de los estudiantes.

- Inclusión y Diversidad:
  - ✓ Adaptación Curricular: Ajuste de la enseñanza para atender a diferentes estilos de aprendizaje.
  - ✓ Apoyo a Necesidades Específicas: Implementación de estrategias para estudiantes con diversidad de habilidades.
- Colaboración con la Comunidad:
  - ✓ Participación de Padres: Involucramiento de los padres en el proceso educativo.
  - ✓ Vinculación con Instituciones Externas: Cooperación con organizaciones y recursos externos.
- Tecnología Educativa:
  - ✓ Integración de Herramientas Tecnológicas: Uso efectivo de la tecnología en la enseñanza.
  - ✓ Desarrollo de Competencias Digitales: Preparación de estudiantes para el entorno digital.
- Investigación Educativa:
  - ✓ Análisis de Resultados: Uso de datos para informar y mejorar las prácticas pedagógicas.
  - ✓ Investigación Activa: Participación en proyectos de investigación educativa.
- Clima Escolar:
  - ✓ Cohesión y Cultura Escolar: Fomento de un ambiente positivo y colaborativo.
  - ✓ Gestión de Conflictos: Resolución efectiva de problemas dentro del entorno educativo.

- Mejora Continua:
  - ✓ Análisis y Reflexión: Evaluación constante de métodos y resultados.
  - ✓ Implementación de Cambios: Adopción de mejoras basadas en la retroalimentación.

2.2.3. Gestión administrativa

La gestión administrativa se refiere a la planificación, organización y supervisión de recursos y procesos en una organización con el objetivo de lograr eficiencia y cumplir con los objetivos establecidos. Incluye la toma de decisiones, asignación de tareas, gestión de personal, manejo de recursos financieros y materiales, así como la implementación de políticas y procedimientos. La gestión administrativa busca optimizar el rendimiento organizacional, asegurar el uso eficiente de los recursos y promover la mejora continua. Es esencial para el buen funcionamiento y el logro de metas en cualquier entidad, ya sea pública o privada.

La gestión administrativa eficiente contribuye al funcionamiento óptimo de una institución educativa, asegurando que los recursos se utilicen de manera efectiva y que todos los aspectos operativos estén alineados con los objetivos educativos y normativas vigentes.

2.2.4. Gestión Institucional

La gestión institucional se refiere a la coordinación y administración efectiva de los recursos, procesos y actividades dentro de una institución, ya sea educativa, gubernamental, empresarial o de otro tipo. Este tipo de gestión tiene como objetivo principal alcanzar los objetivos y metas de la

organización de manera eficiente y efectiva. Algunos aspectos clave de la gestión institucional son:

- Planificación Estratégica:
  - ✓ Desarrollo de una visión y misión claras.
  - ✓ Establecimiento de metas a largo plazo y estrategias para alcanzarlas.
- Estructura Organizativa:
  - ✓ Diseño de una organización eficiente y funcional.
  - ✓ Asignación de responsabilidades y roles claros.
- Gestión de Recursos:
  - ✓ Administración efectiva de recursos financieros, humanos y materiales.
  - ✓ Priorización y asignación de recursos según las necesidades y metas.
- Toma de Decisiones:
  - ✓ Proceso deliberado y fundamentado para la toma de decisiones.
  - ✓ Consideración de múltiples perspectivas y análisis de riesgos.
- Gestión del Talento:
  - ✓ Selección, desarrollo y retención de personal competente.
  - ✓ Fomento de un ambiente laboral positivo.
- Comunicación Institucional:
  - ✓ Establecimiento de canales efectivos de comunicación.
  - ✓ Promoción de la transparencia y la colaboración.

- Cultura Organizacional:
  - ✓ Creación y promoción de valores y normas compartidas.
  - ✓ Desarrollo de una cultura que respalde los objetivos de la institución.
- Evaluación y Mejora Continua:
  - ✓ Establecimiento de sistemas de evaluación de desempeño.
  - ✓ Implementación de cambios basados en resultados y retroalimentación.
- Relaciones con la Comunidad:
  - ✓ Colaboración con partes interesadas externas.
  - ✓ Contribución al bienestar y desarrollo de la comunidad.
- Adaptabilidad y Resiliencia:
  - ✓ Capacidad para ajustarse a cambios en el entorno.
  - ✓ Desarrollo de planes de contingencia.

La gestión institucional es esencial para el éxito a largo plazo de cualquier organización, independientemente de su naturaleza. Al abordar estos elementos, las instituciones pueden lograr una operación eficiente, una cultura saludable y la capacidad de adaptarse a los desafíos cambiantes del entorno.

2.2.5. Gestión Comunitaria

La gestión comunitaria se refiere a la administración participativa y colaborativa de recursos, procesos y actividades dentro de una comunidad. Este enfoque implica la toma de decisiones compartida, la planificación estratégica orientada a las necesidades locales y la promoción de la participación activa de los miembros de la comunidad.

La gestión comunitaria busca fortalecer el tejido social, empoderar a los residentes y mejorar la calidad de vida en un sentido integral. La participación activa y el liderazgo compartido son esenciales para el éxito de la gestión comunitaria

2.2.6. Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere al rendimiento y la efectividad con la que un individuo lleva a cabo sus responsabilidades y tareas en el entorno de trabajo. Los factores clave del desempeño laboral:

- Competencias y Habilidades:
  - ✓ Desarrollo y aplicación de habilidades y conocimientos específicos.
  - ✓ Adquisición de competencias técnicas y blandas.
- Motivación y Compromiso:
  - ✓ Nivel de entusiasmo y dedicación hacia las tareas asignadas.
  - ✓ Factores que influyen en la satisfacción y compromiso laboral.
- Productividad:
  - ✓ Eficiencia en la realización de tareas y cumplimiento de objetivos.
  - ✓ Gestión del tiempo y logro de resultados cuantificables.
- Relaciones Interpersonales:
  - ✓ Colaboración efectiva con colegas y superiores.
  - ✓ Habilidades de comunicación y trabajo en equipo.
- Innovación y Creatividad:
  - ✓ Aportes originales y soluciones innovadoras.

- ✓ Adaptabilidad a cambios y propuestas de mejora.

- Liderazgo y Supervisión:
  - ✓ Habilidad para liderar equipos y gestionar personas.
  - ✓ Capacidad para asumir roles de liderazgo y supervisión.
- Ética y Profesionalismo:
  - ✓ Cumplimiento de normas éticas y profesionales.
  - ✓ Mantenimiento de altos estándares de conducta laboral.

Métodos de Evaluación del Desempeño:

- Evaluaciones Formales:
  - ✓ Revisiones regulares del desempeño mediante procesos estructurados.
  - ✓ Establecimiento de objetivos y medición de resultados.
- Retroalimentación Continua:
  - ✓ Comunicación constante sobre el rendimiento y áreas de mejora.
  - ✓ Conversaciones regulares entre empleados y supervisores.
- Indicadores Cuantificables:
  - ✓ Uso de métricas y KPIs para evaluar resultados tangibles.
  - ✓ Seguimiento de metas y objetivos específicos.

Desafíos y Factores que Afectan el Desempeño Laboral:

- Ambiente Laboral:
  - ✓ Influencia del clima organizacional en la motivación y rendimiento.
  - ✓ Manejo de factores estresantes y aspectos psicosociales.

- Desarrollo Profesional:
  - ✓ Oportunidades de formación y crecimiento.
  - ✓ Impacto de la falta de desarrollo en el desempeño.
- Equilibrio entre Vida Laboral y Personal:
  - ✓ Influencia de factores externos en la productividad y satisfacción laboral.
  - ✓ Estrategias para gestionar el equilibrio entre trabajo y vida personal.
- Reconocimiento y Recompensas:
  - ✓ Impacto de la falta de reconocimiento en la moral y el rendimiento.
  - ✓ Diseño de sistemas de recompensas efectivos.

Mejora del Desempeño Laboral:

- Desarrollo de Habilidades:
  - ✓ Programas de capacitación y desarrollo profesional.
  - ✓ Fomento de la educación continua.
- Feedback Constructivo:
  - ✓ Retroalimentación efectiva y orientada a la mejora.
  - ✓ Establecimiento de metas alcanzables.
- Incentivos y Reconocimiento:
  - ✓ Sistemas de recompensas y reconocimientos.
  - ✓ Celebración de logros individuales y colectivos.
- Clima Organizacional Positivo:
  - ✓ Fomento de un ambiente de trabajo saludable y colaborativo.

- ✓ Implementación de políticas que mejoren la calidad de vida laboral.

2.3. Definiciones conceptuales.

- **Actividades escolares:** Engloba todas las acciones y eventos que ocurren dentro de un entorno educativo. Estas actividades van más allá de las clases académicas regulares y abarcan aspectos como eventos culturales, deportivos, académicos, de servicio comunitario y más. El propósito de estas actividades es enriquecer la experiencia educativa de los estudiantes, promover habilidades sociales y personales, y contribuir al desarrollo integral de los individuos. Las actividades escolares pueden variar según la institución educativa y su enfoque, pero en general, juegan un papel crucial en la formación de los estudiantes más allá del aspecto puramente académico
- **Alumno:** Es un individuo matriculado en una institución educativa, como una escuela o universidad, con el objetivo de adquirir conocimientos y habilidades. Este término se aplica a estudiantes de diferentes niveles educativos. Los alumnos participan en clases académicas, realizan actividades extracurriculares y se comprometen en un proceso de aprendizaje. Su desempeño académico y desarrollo personal son aspectos fundamentales. La interacción con profesores y compañeros, así como su participación en actividades escolares, contribuyen a su formación integral. Los alumnos buscan adquirir competencias académicas, habilidades sociales y emocionales para prepararse para el futuro y contribuir a la sociedad. Su éxito educativo y bienestar general son metas clave en el proceso educativo.

- **Áreas curriculares:** Se refieren a las distintas disciplinas o campos de estudio que componen el plan de estudios en un sistema educativo. Estas áreas abarcan una variedad de temas y habilidades esenciales para la formación integral de los estudiantes. Ejemplos comunes de áreas curriculares incluyen matemáticas, ciencias, lengua y literatura, ciencias sociales, educación física, arte y música, entre otras. Cada área tiene objetivos específicos para el aprendizaje y desarrollo de habilidades en su respectivo dominio. El diseño de un plan de estudios equilibrado y completo busca proporcionar a los alumnos una educación holística, abarcando tanto conocimientos académicos como habilidades prácticas, con el fin de prepararlos para enfrentar los desafíos de la vida y contribuir de manera significativa a la sociedad.
- **Capacidades:** Se refieren a las habilidades, destrezas y aptitudes que una persona adquiere a lo largo de su desarrollo. Estas habilidades pueden ser cognitivas, emocionales, sociales o físicas. En el contexto educativo, se busca desarrollar y fortalecer diversas capacidades en los alumnos para prepararlos de manera integral. Esto incluye habilidades académicas como la resolución de problemas, la comunicación efectiva, la creatividad y el pensamiento crítico, así como habilidades sociales como la empatía, la colaboración y el trabajo en equipo. Además, las capacidades físicas y emocionales también son aspectos importantes del desarrollo humano. La educación tiene como objetivo cultivar y potenciar estas capacidades, proporcionando a los individuos las herramientas

necesarias para enfrentar los desafíos de la vida y contribuir positivamente a la sociedad.

- Desempeño: Se refiere al rendimiento o ejecución de una persona en una tarea o actividad específica. En el ámbito educativo, el desempeño académico de los estudiantes se evalúa mediante la medición de sus logros en diferentes áreas del conocimiento. Este puede incluir la participación en clases, la realización de exámenes y proyectos, así como la demostración de habilidades y competencias adquiridas. Además del ámbito académico, el desempeño también se aplica a diversas áreas de la vida, como el laboral, deportivo o artístico. Evaluar el desempeño permite identificar fortalezas, áreas de mejora y proporciona retroalimentación para el crecimiento y desarrollo continuo de la persona. La evaluación del desempeño es una herramienta clave para medir el progreso y la eficacia en la consecución de metas y objetivos
- Evaluación formativa: Es un proceso continuo y sistemático que se realiza durante el proceso de aprendizaje con el objetivo de proporcionar retroalimentación inmediata y apoyo para mejorar el rendimiento de los estudiantes. A diferencia de la evaluación sumativa, que se realiza al final de un periodo para calificar el desempeño global, la evaluación formativa se centra en identificar fortalezas y debilidades en tiempo real
- La evaluación: Es un proceso sistemático que busca medir, valorar y analizar diversos aspectos con el fin de obtener información valiosa y tomar decisiones informadas. En el contexto educativo, la evaluación

puede abarcar distintos elementos, como el rendimiento académico, las habilidades, el progreso en el aprendizaje y las competencias.

- Objetivo: Un objetivo es el planteo de una meta o un propósito a alcanzar, y que, de acuerdo al ámbito donde sea utilizado, o más bien formulado, tiene cierto nivel de complejidad.
- Organización: Forma en cómo se dispone un sistema para lograr los resultados deseados.
- Parámetro: Elemento o dato importante desde el que se examina un tema, cuestión o asunto.
- Recursos: Ayuda o medio del que una persona se sirve para conseguir un fin o satisfacer una necesidad.

2.4. Bases epistémicas:

Se basa en una serie de principios epistémicos, es decir, en fundamentos teóricos y conceptuales que sustentan su práctica y desarrollo. Aquí se presentan algunos aspectos relacionados con las bases epistémicas de la gestión educativa:

- Enfoque Holístico:

  La gestión educativa se fundamenta en un enfoque holístico que reconoce la complejidad y la interconexión de los elementos en un sistema educativo. Considera no solo los aspectos académicos, sino también los sociales, emocionales y culturales.

- Teorías Organizacionales:

  La gestión educativa se beneficia de teorías organizacionales que ayudan a comprender cómo funcionan las instituciones educativas. Teorías como la teoría de sistemas, la teoría de contingencias y la

teoría de la organización son fundamentales para comprender la estructura y el funcionamiento de las instituciones educativas.

- Enfoque Sociológico:

  La gestión educativa se nutre de perspectivas sociológicas para entender el papel de la educación en la sociedad. Esto incluye la consideración de factores como la equidad, la diversidad y la inclusión en la toma de decisiones y la planificación educativa.

- Psicología Educativa:

  Las bases epistémicas también incluyen principios de psicología educativa para comprender el desarrollo cognitivo, emocional y social de los estudiantes. La gestión educativa se beneficia de esta comprensión para diseñar estrategias pedagógicas y de apoyo efectivas.

- Ética y Valores:

  La gestión educativa se sustenta en principios éticos y valores, como la equidad, la justicia, la transparencia y la responsabilidad. Estos principios guían la toma de decisiones y las acciones para asegurar un entorno educativo ético y moral.

- Investigación Educativa:

  La gestión educativa se apoya en la investigación educativa para tomar decisiones informadas. El análisis de datos, la investigación sobre las mejores prácticas y la evaluación continua contribuyen al desarrollo y mejora de las políticas y prácticas educativas.

- Política Educativa:

  La comprensión de las políticas educativas y su impacto en el sistema educativo es esencial para la gestión educativa. Esto incluye el

conocimiento de las leyes, regulaciones y políticas gubernamentales que afectan la educación.

- Desarrollo Profesional:

  Las bases epistémicas de la gestión educativa incluyen la importancia del desarrollo profesional continuo para los líderes educativos. La adaptación a las tendencias educativas y la mejora constante son aspectos esenciales.

En resumen, las bases epistémicas de la gestión educativa integran una variedad de disciplinas y perspectivas teóricas para comprender y abordar los desafíos complejos que enfrenta el sistema educativo. La intersección de teorías organizacionales, sociología, psicología educativa, ética y más, contribuye a una gestión efectiva y centrada en el aprendizaje.

CAPITULO II

MARCO METODOLOGÍCO

3.1. Tipo de investigación

La investigación que expondremos a continuación se clasifica como investigación aplicada, ya que nos facilitó examinar la conexión entre la variable (V1) conocida como gestión educativa y la variable (V2) que se refiere al desempeño laboral de los maestros de educación primaria en el distrito de Callería.

Se trata de un estudio correlacional debido a que posibilitó la evaluación de la asociación entre ambas variables y longitudinal ya que se llevó a cabo en dos momentos distintos debido a la cantidad de instituciones educativas involucradas.

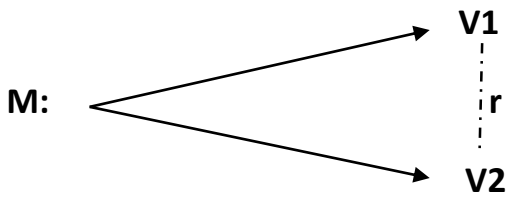
3.2. Método de investigación

Establece que nuestro estudio se encuadra en el enfoque cuantitativo, dado que nuestras variables junto con sus indicadores y dimensiones son cuantificables. Esto nos posibilitará examinar la relación significativa entre ambas variables.

3.3. Diseño y esquema de la investigación

A partir de lo expuesto, se deduce que nuestro estudio se clasifica como un diseño no experimental, específicamente descriptivo-correlacional. Esto se debe a que nuestras variables no serán intervenidas para observar el impacto entre ellas, sino que serán evaluadas según su manifestación en su entorno real.

Figura 1: Esquema de investigación



Fuente: Realización propia del investigador

M	**:**	Muestra.
r	**:**	grado de correlación.
V1	**:**	Gestión educativa
V2	**:**	Desempeño laboral.

3.3. Población y muestra

a) POBLACION

La población se refiere al conjunto completo de unidades de estudio que poseen las características necesarias para ser reconocidas como tal.

***Tabla 02*:**

Instituciones educativas del nivel primaria en el distrito de Calleria – Pucallpa

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	CANTIDAD ENCUESTAOS
64004 - MARGARITA AGUILAR ARISTA	24
64007 - SANTA ROSA - PUCALLPA	23
64011 - SOR ANETTA DE JESUS	22
64012 - MIGUEL GRAU	25
64019 - ABNER ALBERTO MONROY CACHAY	18
64023 - EL TREBOL	22

64042 - BELLAVISTA - CFB. KM. 9 200	12
64058 - VICTOR MALDONADO BEGAZO	27
64081 - VISTA ALEGRE	17
64340 - SANTA TERESA DE SINUYA	22
64539 - SANTA ELENA	23
64691 - DE BREU	12
64714 - TERCERA UNION	20
64803 - LA FLORIDA	18
64911 - OSWALDO LIMA RUIZ	22
65002 - AURISTELA DAVILA Z	26
65102 - I.E. IVONIS MAZZAROLO - RDR. 1533-20	24
65178 -JORGE VELASQUEZ PORTOCARRERO	27
	384

Fuente: Realización propia del investigador

b) MUESTRA

La muestra en una investigación se representa como un extracto o segmento que representa una fracción de la población que es objeto de estudio. En este caso, nuestra muestra incluirá la totalidad de la población, que consta de 384 maestros provenientes de diversas secciones y grados de las instituciones educativas donde se recopilarán los datos. Este tipo de muestreo se clasifica como no probabilístico, ya que todos los sujetos son seleccionados por conveniencia, con el propósito de obtener resultados más confiables para la investigación.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Un instrumento de recopilación de datos, en esencia, constituye cualquier herramienta que el investigador pueda utilizar para aproximarse

a los fenómenos y obtener información de ellos. En este sentido, el instrumento encapsula toda la labor preliminar de la investigación al resumir las contribuciones del marco teórico al seleccionar datos relacionados con los indicadores y, por ende, con las variables o conceptos empleados

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

La encuesta se describe como un conjunto de métodos diseñados para recopilar, de manera sistemática, datos sobre un tema específico o temas relacionados con una población. Esto se logra a través de interacciones directas o indirectas con los individuos o grupos que forman parte de la población bajo estudio. La encuesta representa un método o técnica que implica obtener información de una porción de la población o muestra, proporcionada por los propios participantes, en relación con opiniones, actitudes o sugerencias. Esta información se obtiene de dos maneras principales utilizando este método y/o técnica, ya sea mediante el uso de cuestionarios o entrevistas.

El cuestionario se caracteriza como un método o técnica que emplea un formulario impreso o instrumento para obtener respuestas sobre el problema objeto de estudio. A través de este, se recopila información relacionada con las variables que se están investigando. Su aplicación puede realizarse de manera personal, por correo, de manera individual o grupal. El diseño del cuestionario se basó en el marco teórico, las hipótesis, las variables y los objetivos de la investigación. Cada pregunta formulada guardó relación con las variables indicadoras; al diseñar el cuestionario, se consideró la practicidad de las variables para garantizar la investigación de todos los indicadores.

La entrevista se destaca como una de las técnicas más comúnmente empleadas en la investigación. Puede ser definida como un intercambio interpersonal establecido entre el investigador y el sujeto de estudio con el objetivo de obtener respuestas verbales a las preguntas planteadas en relación con el problema planteado. A través de este método, un individuo (el entrevistador) solicita información a otro (el entrevistado). Aunque en apariencia no requiere una preparación extensa, la entrevista se puede describir como el "arte de escuchar y captar información". Se considera que es un instrumento más valioso para la obtención de información en comparación con el cuestionario. Esto se debe a que permite obtener información más detallada y, mediante ella, el investigador puede explicar el propósito del estudio y especificar de manera clara la información necesaria.

***Tabla 03*:**

Recolección de datos

FUENTE	TÉCNICA	INSTRUMENTO	AGENTE
Primaria	Encuesta	Cuestionario	Dirigida a la muestra
Secundaria	Análisis documental	Fichas (Textuales y de resumen)	Utilizada con la finalidad de recolectar la información necesaria para la documentación de la tesis.

Fuente: Realización propia del investigador

CAPITULO IV

RESULTADOS

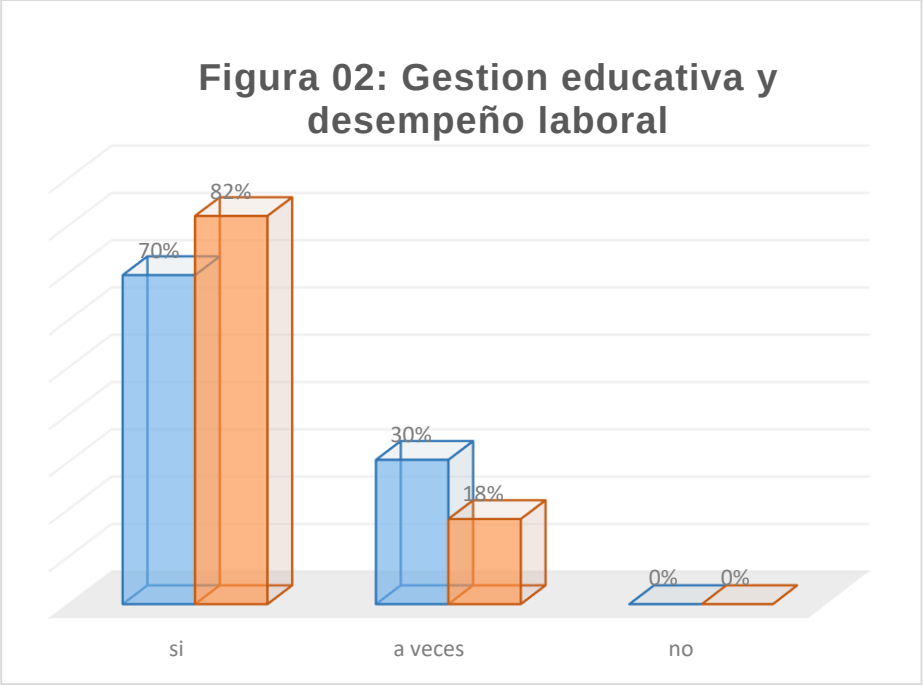
4.1. Análisis y resultados

Tabla 04

Gestión educativa y desempeño laboral

	GESTION EDUCATIVA			DESEMPEÑO LABORAL		
	Fi	**hi%**	**Hi%**	**Fi**	**hi%**	**Hi%**
si	267	70%	70%	315	82%	82%
a veces	117	30%	100%	69	18%	100%
no	0	0%	100%	0	0%	100%
	384	100%		384	100%	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2022)



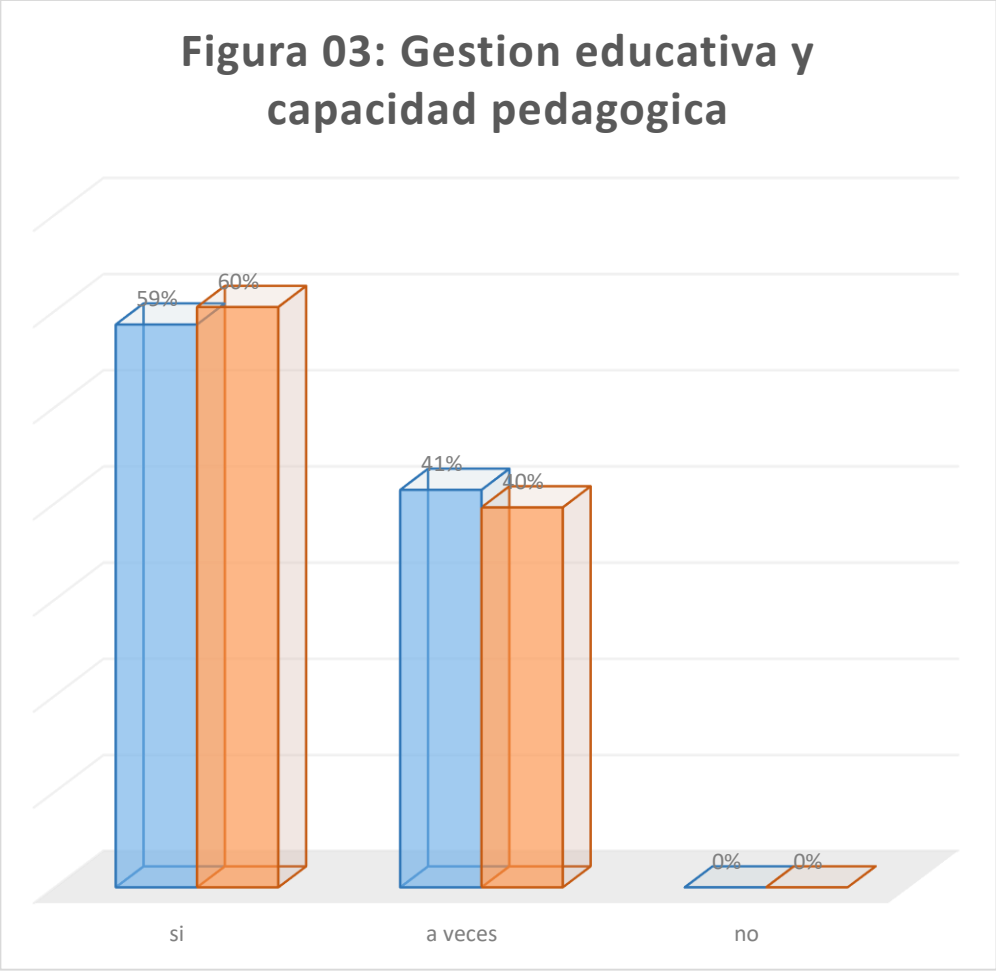
Interpretación: En el grafico 01 se describe que existe un 70% si y un 20% a veces con respecto a la gestión educativa, mientras que un 82% si y un 18% a veces en cuanto al desempeño laboral, por lo tanto, se determina que si existe una relación entre ambas variables.

Tabla 05

Gestión educativa y capacidad pedagógica

	GESTION EDUCATIVA			Capacidad pedagógica		
	Fi	**hi%**	**Hi%**	**Fi**	**hi%**	**Hi%**
si	225	59%	59%	232	60%	60%
a veces	159	41%	100%	152	40%	100%
no	0	0%	100%	0	0%	100%
	384	100%		384	100%	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2022)



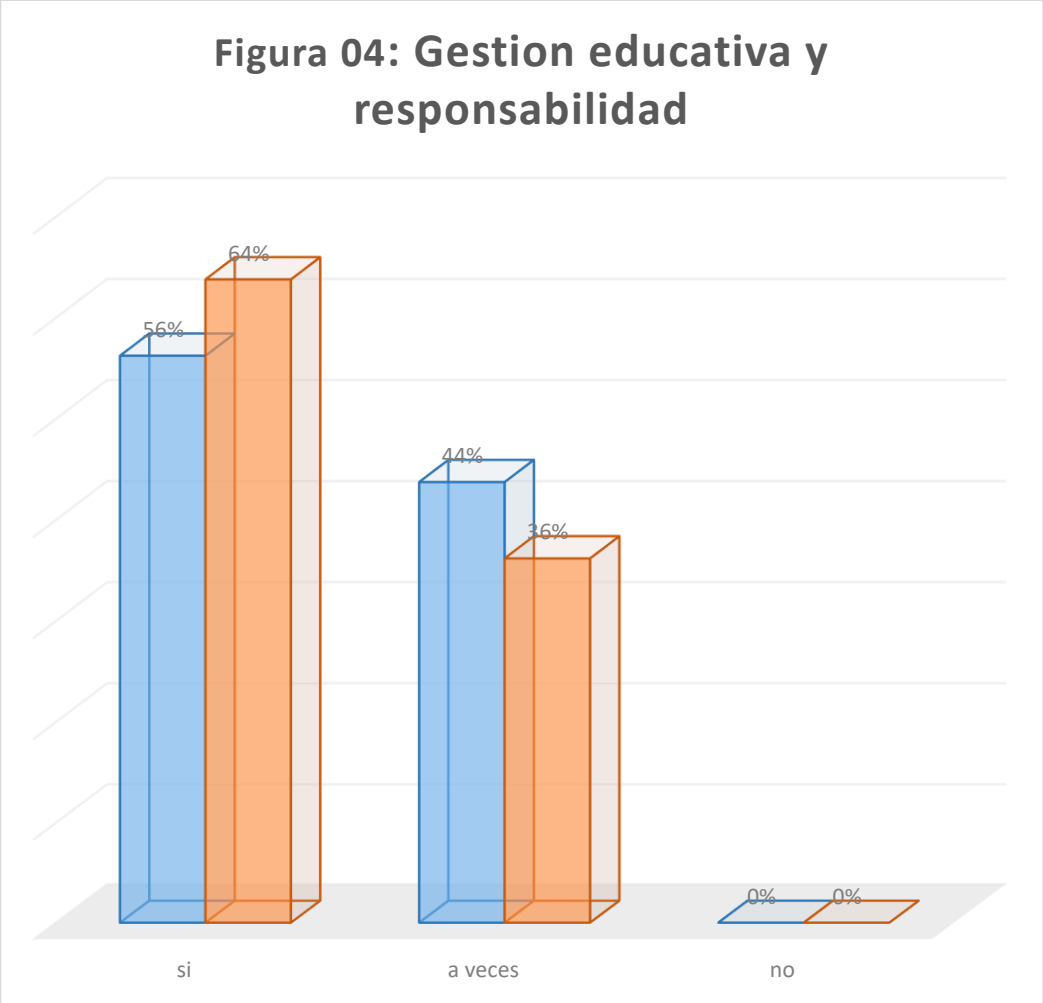
Interpretación: En el grafico 02 se describe que existe un 59% si y un 41% a veces con respecto a la gestión educativa, mientras que un 60% si y un 40% a veces en cuanto a la capacidad pedagógica, en conclusión, existe una relación entre ambas variables.

Tabla 06

Gestión educativa y responsabilidad

	GESTION EDUCATIVA			Responsabilidad		
	Fi	**hi%**	**Hi%**	**Fi**	**hi%**	**Hi%**
si	216	56%	56%	245	64%	64%
a veces	168	44%	100%	139	36%	100%
no	0	0%	100%	0	0%	100%
	384	100%		384	100%	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2022)



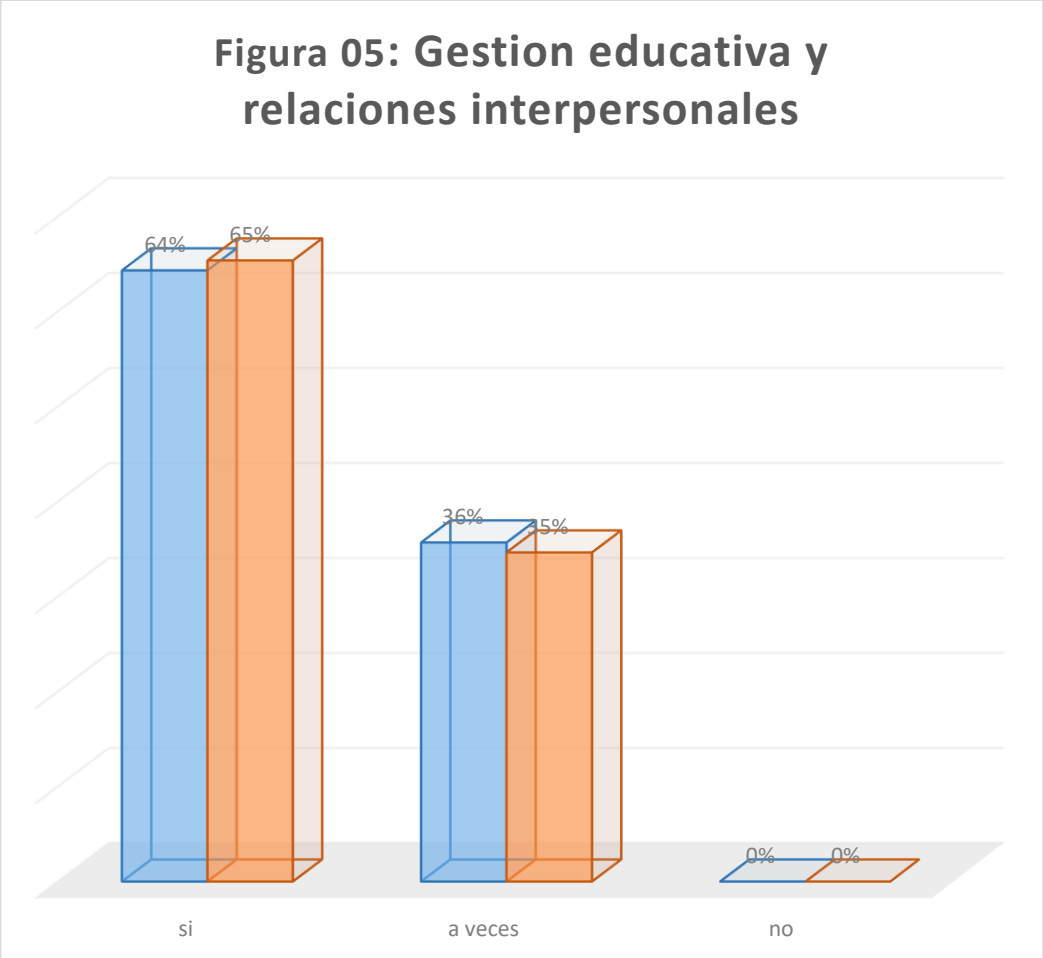
Interpretación: En el grafico 03 se describe que existe un 56% si y un 44% a veces con respecto a la gestión educativa, mientras que un 64% si y un 36% a veces en cuanto a la responsabilidad, en conclusión, existe una relación entre ambas variables.

Tabla 07

Gestión educativa y relaciones interpersonales

	GESTION EDUCATIVA			Relaciones interpersonales		
	Fi	**hi%**	**Hi%**	**Fi**	**hi%**	**Hi%**
si	247	64%	64%	251	65%	65%
a veces	137	36%	100%	133	35%	100%
no	0	0%	100%	0	0%	100%
	384	100%		384	100%	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2022)



Interpretación: En el grafico 04 se describe que existe un 64% si y un 36% a veces con respecto a la gestión educativa, mientras que un 65% si y un 35% a veces en cuanto a las relaciones interpersonales, en conclusión, existe una relación entre ambas variables.

4.2. Contrastación de las Hipótesis

Prueba de normalidad

Es importante tener en consideración la información recolectada y que se ajusta a la distribución, por lo cual se tuvo que plantear la siguiente hipótesis de normalidad:

H_0: Los datos siguen una distribución normal

H_1: Los datos no siguen una distribución normal

La muestra es grande (>50 individuos), en la investigación intervienen 384 docentes de educación primaria del distrito de Callería - Pucallpa, para lo cual se utilizará el estadístico de prueba de Kolmogorov – Smirnov:

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H_0

Si p-valor ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Nivel de significancia:

NC = 0.95

α = 0.05 (margen de error)

Tabla 08

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gerstion_educativa	384	100,0%	0	0,0%	384	100,0%
Dimen_Gestion Institucional	384	100,0%	0	0,0%	384	100,0%
Dimen_Gestion Administrativa	384	100,0%	0	0,0%	384	100,0%
Dimen_Gestion Pedagogica	384	100,0%	0	0,0%	384	100,0%
Dimen_Gestion Comunitaria	384	100,0%	0	0,0%	384	100,0%
Desempeño_laboral	384	100,0%	0	0,0%	384	100,0%
Dimen_Capacidad Pedagogica	384	100,0%	0	0,0%	384	100,0%
Dimen_Responsabilidad	384	100,0%	0	0,0%	384	100,0%
Dimen_Relaciones intrapersonales	384	100,0%	0	0,0%	384	100,0%

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2022)

Tabla 09

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gerstion_educativa	,083	384	,000	,970	384	,000
Dimen_Gestión Institucional	,137	384	,000	,939	384	,000
Dimen_Gestión Administrativa	,124	384	,000	,935	384	,000
Dimen_Gestión Pedagógica	,147	384	,000	,938	384	,000
Dimen_Gestión Comunitaria	,169	384	,000	,923	384	,000
Desempeño_laboral	,084	384	,000	,976	384	,000
Dimen_Capacidad pedagógica	,165	384	,000	,922	384	,000
Dimen_Responsabilidad	,189	384	,000	,931	384	,000
Dimen_Relaciones intrapersonales	,178	384	,000	,919	384	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Observando los resultados, el p-valor asociado al estadístico de prueba, de Kolmogorov-Smirnov; es menor a 0.05 para ambas variables. Entonces, se determina que la información obtenida no se comporta normalmente, por lo tanto, se procede la prueba de hipótesis utilizando el estadístico no paramétrico de Spearman.

Prueba de Hipótesis

Prueba de Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria del distrito de Callería Ucayali 2022

Ha: Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria del distrito de Callería Ucayali 2022.

Tabla 10:

Correlación Gestión educativa y desempeño laboral

			Gestión educativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,002
		Sig. (bilateral)	.	,975
		N	384	384
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,002	1,000
		Sig. (bilateral)	,975	.
		N	384	384

Interpretación: Se concluye del cuadro 10 según los resultados de Rho=- 0,002 (p= 0,975). Que existe una correlación negativa baja. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria del distrito de Callería Ucayali 2022.

Prueba de Hipótesis específicas 1

Ho: La gestión educativa no se relaciona directamente con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral.

Ha: La gestión educativa se relaciona directamente con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral.

Cuadro 11:

Correlación Gestión educativa y capacidades pedagógicas

			Gestión educativa	Dimen Capacidad Pedagógica
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,022
		Sig. (bilateral)	.	,672
		N	384	384
	Dimen_CapacidadPedagogica	Coeficiente de correlación	,022	1,000
		Sig. (bilateral)	,672	.
		N	384	384

Interpretación: Se concluye del cuadro 11 según los resultados de Rho=- 0,022 (p= 0,672). Que existe una correlación positiva baja. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La gestión educativa se relaciona directamente con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral.

Prueba de Hipótesis específicas 2

Ho: La gestión educativa no se relaciona directamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral.

Ha: La gestión educativa se relaciona directamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral.

Tabla 12:

Correlación Gestión educativa y responsabilidad

			Gestión educativa	Dimen Responsabilidad
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,032
		Sig. (bilateral)	.	,536
		N	384	384
	Dimen Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,032	1,000
		Sig. (bilateral)	,536	.
		N	384	384

Interpretación: Se concluye del cuadro 12 según los resultados de Rho=- 0,032 (p= 0,536). Que existe una correlación positiva baja. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La gestión educativa se relaciona directamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral.

Prueba de Hipótesis específicas 3

Ho: La gestión educativa no se relaciona directamente con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral.

Ha: La gestión educativa se relaciona directamente con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral.

Tabla 13:

Correlación Gestión educativa y relaciones interpersonales

			Gestión educativa	Dimen Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,044
		Sig. (bilateral)	.	,385
		N	384	384
	Dimen Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,044	1,000
		Sig. (bilateral)	,385	.
		N	384	384

Interpretación: Se concluye del cuadro 13 según los resultados de Rho=- 0,044 (p= 0,385). Que existe una correlación positiva baja. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La gestión educativa se relaciona directamente con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Desde la perspectiva de la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, la gestión educativa proporciona los elementos esenciales para otorgar valor a todos los colaboradores de la institución educativa. En cuanto a los resultados, se evaluaron los resultados alcanzados en cada una de las variables y sus respectivas dimensiones.

Bondi, C. (2018), llevó a cabo una investigación centrada en las variables de desempeño docente y su conexión con la enseñanza en los profesores de educación primaria de la institución educativa nacional La Granada. La muestra incluyó a todos los docentes del nivel primario, totalizando 73 maestros.. En la contrastación de hipótesis, se empleó el programa estadístico de Spearman, concluyendo que existe una asociación positiva significativa entre ambas variables, evidenciada por un coeficiente rho=0.743.

Por otro lado, Góngora, Z. (2017), llevó a cabo un estudio titulado "La relación entre la evaluación docente y el desempeño laboral docente en los maestros de educación primaria de las instituciones educativas José Abelardo Quiñones y Micaela Bastidas del distrito de Pacasmayo, Trujillo 2016". Los resultados obtenidos fueron: a) se identificó un nivel de correlación moderada entre ambas variables, con un coeficiente de 0.412; b) se encontró un nivel de significatividad alto en relación con la evaluación docente y la planificación de la sesión de aprendizaje, obteniendo un valor de 0.73; c) se determinó un coeficiente rho de 0.813, indicando una relación altamente significativa entre las dimensiones de desempeño docente y el logro de aprendizajes en los estudiantes.

CONCLUSIONES

- Existe una relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral; según los resultados de Rho=-0.002 (p= 0,975), que existe una correlación negativa baja y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%. Lo que demuestra que existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria del distrito de Callería Ucayali 2022
- Se demostró que la variable gestión educativa se relaciona con la dimensión capacidades pedagógicas de la variable desempeño laboral; según los resultados de Rho=0.022 (p= 0,672), que existe una correlación positiva baja y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%.
- Se demostró que la variable gestión educativa se relaciona con la dimensión responsabilidad de la variable desempeño laboral; según los resultados de Rho=0.032 (p= 0,536), que existe una correlación positiva baja y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%.
- Se demostró que la variable gestión educativa se relaciona con la dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño laboral; según los resultados de Rho=0.044 (p= 0,385), que existe una correlación positiva baja y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%.

SUGERENCIAS

- Sugerir a los entes descentralizados del Ministerio de Educación la generación de datos relativos al número de instituciones educativas que implementan la propuesta de gestión educativa y evaluar el rendimiento laboral de los docentes en diversas etapas educativas.
- Instar a los líderes de las instituciones educativas, ya sean públicas o privadas en nuestra región, a llevar a cabo investigaciones acerca de cómo se lleva a cabo la gestión educativa y se evalúa el desempeño laboral en sus entornos internos.
- Instilar en las generaciones venideras de educadores la importancia del diálogo como medio para mejorar el rendimiento laboral, contribuyendo así al desarrollo integral de sus estudiantes.
- Capacitar a docentes que exhiban un rendimiento destacado, considerando los estándares de crecimiento profesional y vocacional, con el propósito de potenciar sus habilidades en el ámbito educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barbaran, N. y Noriega, P. (2016), Evaluación del desempeño docente en profesionales de ciencias de la salud de la carrera profesional de enfermería y su relación con el desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa 2014,

Bondi Ramírez, C. (2018), El desempeño docente y su relación con la enseñanza con los docentes de primaria de la institución educativa nacional la Granada.

Coy, D. (2016), en su Tesis; Estrategias de enseñanza-aprendizaje que facilitan la lectoescritura en primer grado del nivel primario.

Chumbe Verde, P. (2018), El desempeño docente y su relación con el nivel de enseñanza en los docentes de la institución educativa Santa Cruz, de Bolivia.

Ganosa Sanchez, E (2018), El desempeño docente y su relación con el proceso de enseñanza en los maestros de la institución educativa particular la Inmaculada Concepción, del distrito de independencia, 2016.

Góngora Vela, Z. (2017), La relación entre la evaluación docente y el desempeño laboral docente en los maestros de educación primaria de las instituciones educativas José Abelardo quiñones y Micaela Bastidas del distrito de Pacasmayo, Trujillo 2016.

Hernández Sampieri (2016); Metodología de la investigación científica, editorial fe, séptima edición, México, paginas 359.

Minedu (2020), Marco del buen desempeño docente, primera edición, editorial norma, Lima, paginas 130.

Palerno Castillo, J. (2019), El desempeño docente y su relación con el logro de aprendizajes en los docentes de la Universidad central de Venezuela con los estudiantes de enfermería, 2017.

Rosario, (2017), La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito de Puente Piedra, Lima.

Ramos Portal, O. (2016), Relación entre el desempeño docente y el logro de aprendizajes en los estudiantes del instituto superior pedagógico Horacio Zevallos, Pucallpa 2014.

Tamayo y Tamayo (2018), Metodología de la investigación, editorial norma, primera edición, Perú, paginas 146.

Tolentino, (2018), Gestión educativa en el desempeño docente de la Red Educativa 03, UGEL Ventanilla, Callao.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS Y TÉCNICAS
GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria del distrito de Callería Ucayali 2022? **ESPECÍFICOS:** 1. ¿Cuál es la relación de la gestión educativa y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral? 2. ¿Cuál es la relación de la gestión educativa y la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral? 3. ¿Cuál es la relación de la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral?	**GENERAL:** Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria del distrito de Callería Ucayali 2022 **ESPECÍFICOS:** 1. Determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral. 2. Determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral 3. Determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral.	**GENERAL:** Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria del distrito de Callería Ucayali 2022. **ESPECÍFICOS:** 1. La gestión educativa se relaciona directamente con la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral. 2. La gestión educativa se relaciona directamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral 3. La gestión educativa se relaciona directamente con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral.	**V1:** Gestión educativa **V2:** Desempeño laboral	Gestión institucional. Gestión administrativa Gestión pedagógica Gestión comunitaria Capacidad pedagógica Responsabilidad Relaciones interpersonales	**Tipo de Investigación:** No experimental **Diseño de Investigación:** Descriptivo correlacional **Población:** Docentes de educación primaria de Callería **Muestra**: 384 **Herramientas de recolección de datos:** • Encuestas • Cuestionarios

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

GESTION EDUCATIVA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACION PRIMARIA DEL DISTRITO DE CALLERIA, UCAYALI 2022

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

EDAD : .....

GENERO: .....

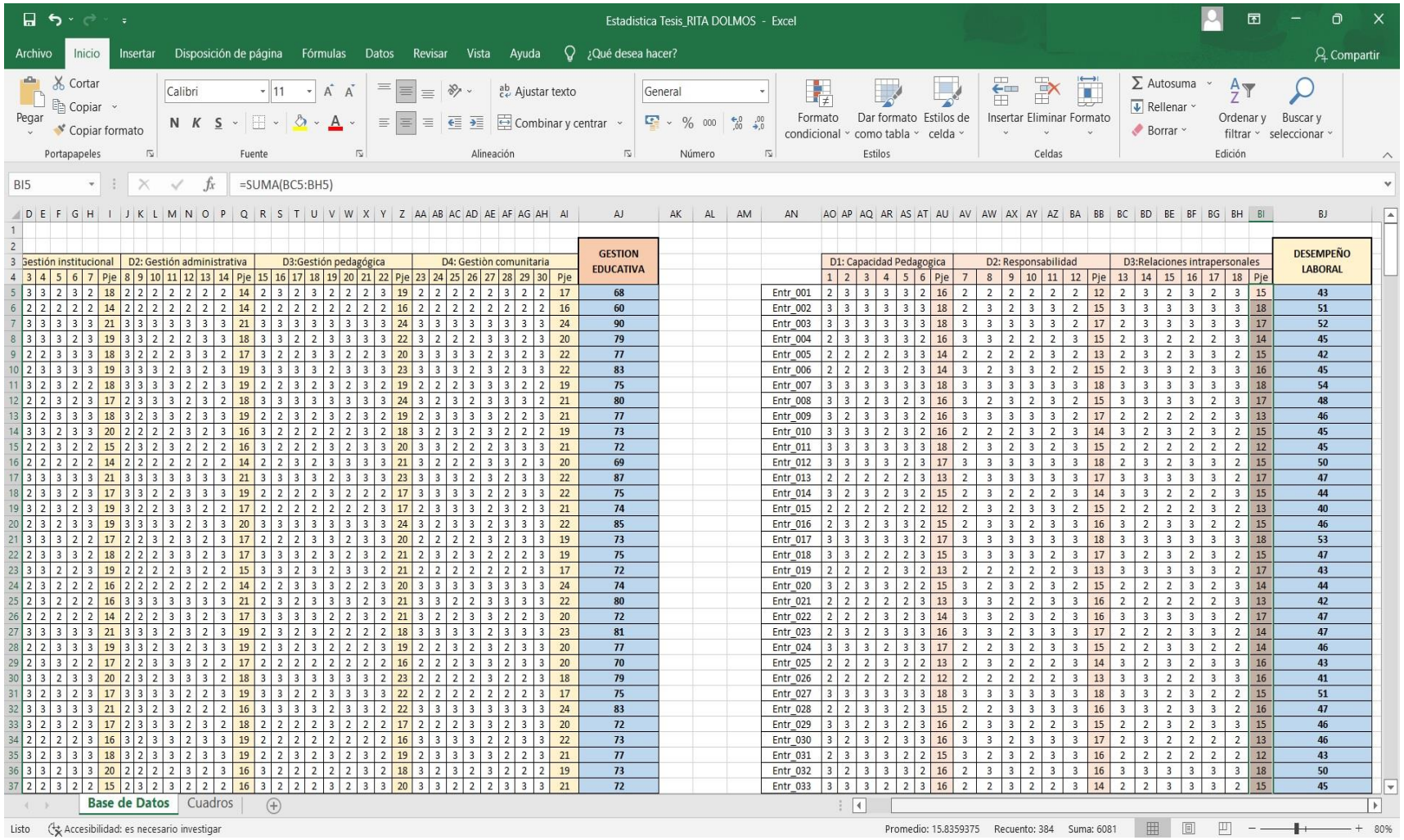
NO	AVECES	SI
1	2	3

Ítems	Calidad de Servicio			
D1	Gestión institucional	1	2	3
01	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)			
02	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa			
03	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso			
04	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela			
05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes			
06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela			
07	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas			
D2	Gestión administrativa	1	2	3
08	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.			
09	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.			
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del potencial humano año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.			
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.			
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.			

13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones			
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.			
D3	**Gestión pedagógica**	1	2	3
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.			
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje			
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda su sesión de aprendizaje			
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje			
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.			
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.			
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.			
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.			
D4	**Gestión comunitaria**	1	2	3
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.			
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones			
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad			
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.			
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.			
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes			
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad			
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.			
Ítems	**Desempeño laboral**			
D1	**Capacidad pedagógica**	1	2	3
01	El docente, demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas que enseña.			

02	El docente, elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.			
03	El docente, crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			
04	El docente, orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunicas las aftas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			
05	El docente, constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de fa sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			
06	El docente, elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			
D2	**Responsabilidad**	**1**	**2**	**3**
07	El docente, reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.			
08	El docente, participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la Institución.			
09	9. El docente, participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de tu trabajo profesional			
10	10. El docente, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.			
11	11. El docente, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			
12	12. El docente actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa			
D3	**Relaciones interpersonales**	**1**	**2**	**3**
13	13. Las políticas de la empresa ayudan a generar la restauración y preservación de la naturaleza.			
14	14. Todos los actores postulan por la conciencia ambiental.			
15	15. Se reúnen periódicamente para elaborar sus proyectos de vida con perspectivas medioambiental.			
16	16. La gerencia realiza actividades que genere la responsabilidad social en todos los trabajadores.			
17	17. Los altos gerentes sensibilizan y educan en el tema ambiental.			
18	18. El docente actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa.			

Anexo 03: Ordenamiento y llenado de resultados de encuestas en base de datos - Excel

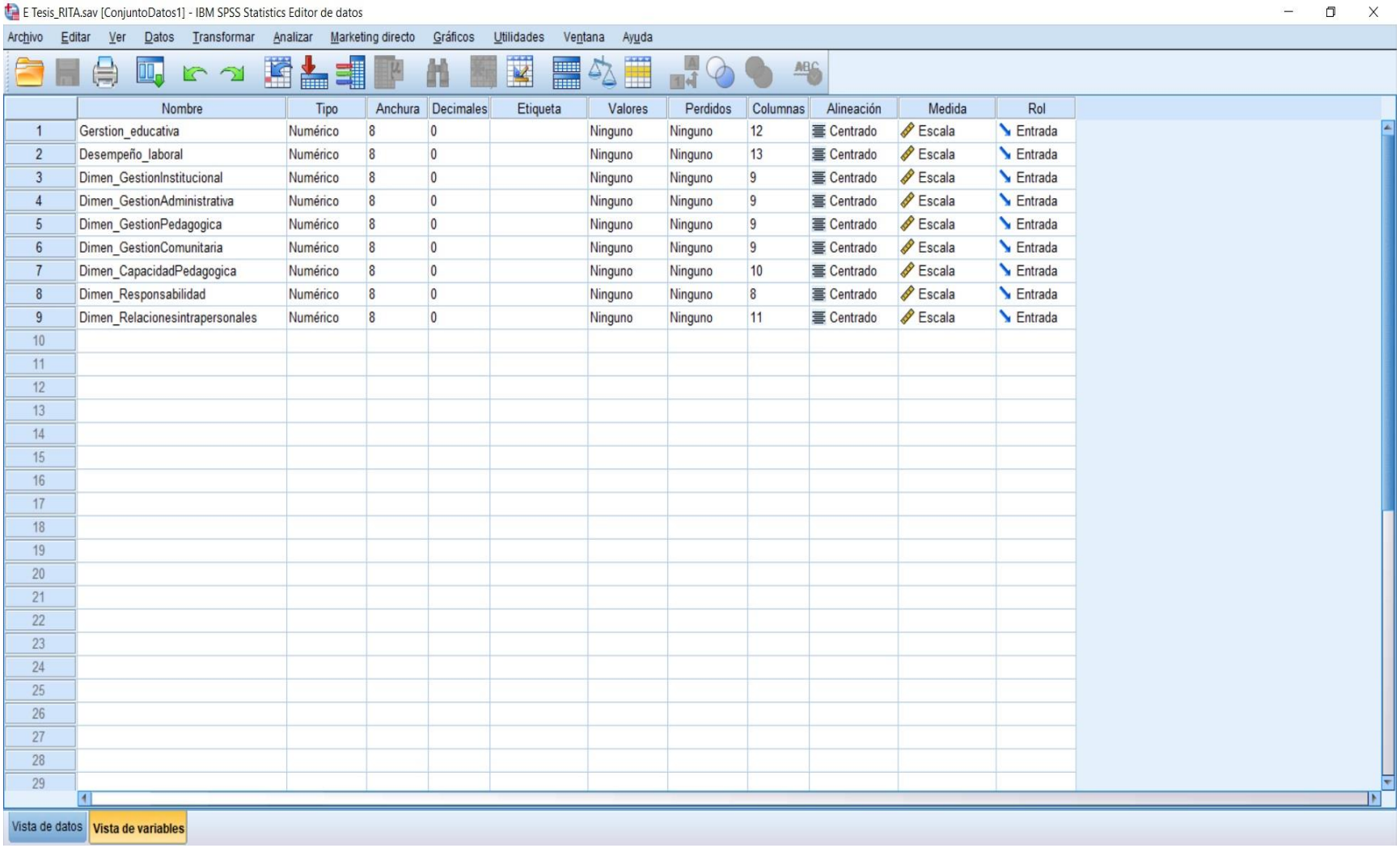


Estadistica Tesis_RITA DOLMOS - Excel

	Gestión institucional						D2: Gestión administrativa							D3:Gestión pedagógica								D4: Gestión comunitaria								GESTION EDUCATIVA
	3	4	5	6	7	Pje	8	9	10	11	12	13	14	Pje	15	16	17	18	19	20	21	22	Pje	23	24	25	26	27	28	29	30	Pje	
5	3	3	2	3	2	18	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	3	2	2	2	3	19	2	2	2	2	3	2	2	2	17	68
6	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	60
7	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	90
8	3	3	3	2	3	19	3	3	2	2	2	3	3	18	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	2	2	2	3	3	2	3	20	79
9	2	2	3	3	3	18	3	2	2	2	3	3	2	17	3	2	2	3	3	2	2	3	20	3	3	3	3	2	3	2	3	22	77
10	2	3	3	3	3	19	3	3	3	2	3	2	3	19	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	2	3	2	3	3	22	83
11	3	2	3	2	2	18	3	3	3	3	2	2	3	19	2	2	3	2	3	2	3	2	19	2	2	2	3	3	3	2	2	19	75
12	2	2	3	2	3	17	2	3	3	3	2	3	2	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	2	3	3	3	2	21	80
13	3	2	3	3	3	18	3	2	3	3	2	3	3	19	2	2	3	2	3	2	3	2	19	2	3	3	3	3	2	2	3	21	77
14	3	3	2	3	3	20	2	2	2	2	3	2	3	16	3	2	2	2	2	2	3	2	18	3	2	3	2	3	2	2	2	19	73
15	2	2	3	2	2	15	2	3	2	3	2	2	2	16	3	2	2	2	3	2	3	3	20	3	3	2	2	2	3	3	3	21	72
16	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	3	2	2	3	3	3	21	3	2	2	2	3	3	2	3	20	69
17	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	2	3	2	3	3	22	87
18	2	3	2	3	3	17	3	3	2	2	3	3	3	19	2	2	2	2	3	2	2	2	17	3	3	3	3	2	2	3	3	22	75
19	3	2	3	2	3	19	3	2	2	3	3	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	3	3	2	3	2	3	3	21	74
20	2	3	2	3	3	19	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	2	3	3	3	3	22	85
21	3	3	3	2	2	17	2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	2	3	3	2	3	3	20	2	2	2	2	3	2	3	3	19	73
22	2	3	3	3	2	18	2	2	2	3	3	2	3	17	3	3	3	2	3	2	3	2	21	2	3	2	3	2	2	2	3	19	75
23	3	3	2	2	3	19	2	2	2	2	3	2	2	15	3	3	2	3	2	3	3	2	21	2	2	2	2	2	2	2	3	17	72
24	2	3	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	3	3	3	2	2	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	74
25	2	3	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	2	3	3	3	2	3	21	3	3	2	2	3	3	3	3	22	80
26	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	2	3	2	21	3	2	2	3	3	2	3	3	20	72
27	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	3	2	3	19	2	3	2	3	2	2	2	2	18	3	3	3	3	2	3	3	3	23	81
28	2	2	3	3	3	19	3	3	2	3	2	3	3	19	2	3	2	3	2	2	3	2	19	2	2	3	2	3	2	3	3	20	77
29	2	3	3	2	2	17	2	2	3	3	3	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	3	3	2	3	3	20	70
30	3	3	2	3	3	20	2	3	2	3	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	2	2	2	3	2	2	3	18	79
31	3	2	3	2	3	17	3	3	3	3	2	2	3	19	3	3	2	3	3	3	3	3	22	2	2	2	2	2	2	2	3	17	75
32	3	3	3	3	3	21	2	3	2	3	2	2	2	16	3	3	3	3	2	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	83
33	3	2	3	2	3	17	2	3	3	3	2	3	2	18	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	3	3	2	3	3	20	72
34	2	2	2	2	3	16	3	2	3	3	2	3	3	19	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	2	2	3	3	22	73
35	3	2	3	3	3	18	3	2	3	3	2	3	3	19	2	2	3	2	3	2	3	2	19	2	3	3	3	2	2	2	3	21	77
36	3	3	2	3	3	20	2	2	2	2	3	2	3	16	3	2	2	2	2	2	3	2	18	3	2	3	2	3	2	2	2	19	73
37	2	2	3	2	2	15	2	3	2	3	2	2	2	16	3	2	2	2	3	2	3	3	20	3	3	2	2	2	3	3	3	21	72

		D1: Capacidad Pedagogica							D2: Responsabilidad							D3:Relaciones intrapersonales							DESEMPEÑO LABORAL
		1	2	3	4	5	6	Pje	7	8	9	10	11	12	Pje	13	14	15	16	17	18	Pje	
5	Entr_001	2	3	3	3	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	3	2	3	15	43
6	Entr_002	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	2	15	3	3	3	3	3	3	18	51
7	Entr_003	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	3	17	52
8	Entr_004	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	2	2	3	15	2	3	2	2	2	3	14	45
9	Entr_005	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	3	2	13	2	3	2	3	3	2	15	42
10	Entr_006	2	2	2	3	2	3	14	3	2	3	3	2	2	15	2	3	3	2	3	3	16	45
11	Entr_007	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54
12	Entr_008	3	3	2	3	2	3	16	3	2	3	2	3	2	15	3	3	3	3	2	3	17	48
13	Entr_009	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	2	17	2	2	2	2	2	3	13	46
14	Entr_010	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	2	3	14	3	2	3	2	3	2	15	45
15	Entr_011	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	3	2	3	15	2	2	2	2	2	2	12	45
16	Entr_012	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	2	15	50
17	Entr_013	2	2	2	2	2	3	13	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	2	17	47
18	Entr_014	3	2	3	2	3	2	15	2	3	2	2	2	3	14	3	3	2	2	2	3	15	44
19	Entr_015	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	3	3	2	15	2	2	2	2	3	2	13	40
20	Entr_016	2	3	2	3	3	2	15	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	3	2	2	15	46
21	Entr_017	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	53
22	Entr_018	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	2	3	2	15	47
23	Entr_019	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	3	3	2	17	43
24	Entr_020	3	2	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	2	15	2	2	2	3	2	3	14	44
25	Entr_021	2	2	2	2	2	3	13	3	3	2	2	3	3	16	2	2	2	2	2	3	13	42
26	Entr_022	2	2	2	3	2	3	14	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	47
27	Entr_023	2	3	2	3	3	3	16	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	3	3	2	14	47
28	Entr_024	3	3	3	2	3	3	17	2	2	3	2	3	3	15	2	2	3	3	2	2	14	46
29	Entr_025	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	3	2	14	3	3	3	3	2	3	17	43
30	Entr_026	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	13	3	3	2	2	3	3	16	41
31	Entr_027	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	2	2	15	51
32	Entr_028	2	2	3	3	2	3	15	2	3	3	3	2	3	16	3	3	2	3	3	2	16	47
33	Entr_029	3	3	2	3	2	3	16	2	3	3	2	2	3	15	2	2	3	2	3	3	15	46
34	Entr_030	3	2	3	2	3	3	16	3	3	2	3	3	3	17	2	3	2	2	2	2	13	46
35	Entr_031	2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	3	16	2	2	2	2	2	2	12	43
36	Entr_032	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	50
37	Entr_033	3	3	3	2	2	3	16	2	2	3	2	2	3	14	2	2	3	3	3	2	15	45

Anexo 04: Transformación de datos en SPSS



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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Gerstion_educativa	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Centrado	Escala	Entrada
2	Desempeño_laboral	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	13	Centrado	Escala	Entrada
3	Dimen_GestionInstitucional	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	9	Centrado	Escala	Entrada
4	Dimen_GestionAdministrativa	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	9	Centrado	Escala	Entrada
5	Dimen_GestionPedagogica	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	9	Centrado	Escala	Entrada
6	Dimen_GestionComunitaria	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	9	Centrado	Escala	Entrada
7	Dimen_CapacidadPedagogica	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Centrado	Escala	Entrada
8	Dimen_Responsabilidad	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
9	Dimen_Relacionesintrapersonales	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	11	Centrado	Escala	Entrada
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables

Anexo 05: Instituciones Educativas nivel primario – Callería - Pucallpa

