



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E  
6048 JORGE BASADRE, VILLA EL SALVADOR, UGEL 01 - 2021

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORAS**

ALESSANDRA ELADIA HERNANDEZ VENTURO

ORCID: 0000-0002-7419-5192

KATHERINE LISETT BAZAN CELIS

ORCID: 0000-0003-2616-4305

**ASESOR**

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

ORCID: 0000-0003-0128-0123

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

**LIMA, PERÚ, JUNIO DE 2022**

## **DEDICATORIA**

Dedico a mi madre y a Tommy por apoyarme a lograr mis objetivos y guiar mi camino cada día.

Alessandra Eladia Hernández Venturo

Dedico a mi hermana y progenitores por ayudarme y guiarme en mi formación profesional y personal.

Katherine Lisett Bazan Celis

### **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, queremos agradecer a Dios por darnos salud en todo momento, a nuestros padres por la educación justa y necesaria para ser personas de bien, guiando nuestro camino y desarrollo personal y profesional. Al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe porque nos brindó su enseñanza y experiencia motivándonos para la culminación de nuestra investigación y la obtención del título profesional y finalmente, a la Sra. Rita Luz Rojas Sullá porque fue quien nos ayudó con el acceso a la Institución Educativa 6048 Jorge Basadre de Villa El Salvador, UGEL 01 para la realización de nuestra investigación.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	9
<b>ABSTRACT</b> .....	10
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Realidad problemática .....	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación .....	20
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico .....	21
1.4 Limitaciones de la investigación .....	21
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes de estudios .....	24
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado .....	31
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada .....	56
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	60
3.2 Población y muestra .....	61
3.3 Hipótesis .....	62
3.4 Variables – Operacionalización .....	62
3.5 Métodos y técnicas de investigación .....	65
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados .....	65
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos .....	67
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
4.1 Validación del instrumento .....	71
4.2 Resultados descriptivos de las variables .....	74
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones .....	76
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas .....	84
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio .....	85
4.6 Procedimientos correlacionales .....	86
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1 Discusiones .....	92
5.2 Conclusiones .....	95

5.3 Recomendaciones ..... 96

**REFERENCIAS**

**ANEXOS**

## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Perspectiva de la gestión educativa
- Tabla 2 Características de los maestros excelentes
- Tabla 3 Población de docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre
- Tabla 4 Operacionalización de la variable gestión educativa
- Tabla 5 Operacionalización de la variable desempeño laboral docente
- Tabla 6 Ficha técnica del cuestionario de gestión educativa
- Tabla 7 Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral docente
- Tabla 8 Escala del alfa de Cronbach
- Tabla 9 Escala de coeficiente de correlación de Pearson
- Tabla 10 Resultados de validación del cuestionario de gestión educativa
- Tabla 11 Resultados de validación del cuestionario de desempeño laboral docente
- Tabla 12 Fiabilidad del instrumento de la variable gestión educativa
- Tabla 13 Resultados de confiabilidad de las dimensiones del instrumento de gestión educativa
- Tabla 14 Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral docente
- Tabla 15 Resultados de confiabilidad de las dimensiones del instrumento de desempeño laboral docente
- Tabla 16 Análisis descriptivo de la variable gestión educativa
- Tabla 17 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral docente
- Tabla 18 Análisis descriptivo de la dimensión gestión institucional
- Tabla 19 Análisis descriptivo de la dimensión gestión pedagógica
- Tabla 20 Análisis descriptivo de la dimensión gestión administrativa
- Tabla 21 Análisis descriptivo de la dimensión gestión comunitaria
- Tabla 22 Análisis descriptivo de la dimensión preparación para el aprendizaje
- Tabla 23 Análisis descriptivo de la dimensión enseñanza para el aprendizaje
- Tabla 24 Análisis descriptivo de la dimensión participación en la gestión a la comunidad
- Tabla 25 Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo profesional e identidad docente

- Tabla 26 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral docente
- Tabla 27 Resultado de la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral docente
- Tabla 28 Resultado de correlación entre la gestión educativa y el desempeño laboral docente
- Tabla 29 Resultado de correlación entre la gestión institucional y el desempeño laboral docente
- Tabla 30 Resultado de correlación entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral docente
- Tabla 31 Resultado de correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente
- Tabla 32 Resultado de correlación entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral docente

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Elementos y fases de la elaboración del PEI
- Figura 2 Análisis descriptivo de la gestión educativa
- Figura 3 Análisis descriptivo del desempeño laboral docente
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión gestión institucional
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión gestión pedagógica
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión gestión administrativa
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión gestión comunitaria
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión preparación para el aprendizaje
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión enseñanza para el aprendizaje
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión participación en la gestión a la comunidad
- Figura 11 Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo profesional e identidad docente
- Figura 12 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre gestión educativa y desempeño laboral docente
- Figura 13 Gráfico de dispersión de la variable gestión educativa y desempeño laboral docente



**GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA  
I.E 6048 JORGE BASADRE, VILLA EL SALVADOR, UGEL 01 - 2021**

**KATHERINE LISETT BAZAN CELIS  
ALESSANDRA ELADIA HERNANDEZ VENTURO**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**RESUMEN**

El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y desempeño laboral de los docentes. El tipo de investigación fue aplicada de nivel correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 96 docentes. El instrumento empleado fue un cuestionario conformado por 36 ítems, validados por criterio de jueces expertos. La confiabilidad de la prueba se realizó a través del alfa de Cronbach donde se logró obtener un nivel de confiabilidad de 0,951 para el cuestionario de gestión educativa y 0,915 para el cuestionario de desempeño laboral docente, los cuales fueron aplicados de forma virtual. Se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación R de Pearson de 0.631, a un nivel de significancia de 0.000. concluyendo que existe una relación positiva moderada entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes. En relación con el cumplimiento del objetivo general, se recomendó al director y subdirectora la aplicación de un plan educativo para mejorar la gestión en la institución, permitiendo un mejor desempeño de los docentes para una correcta educación de calidad., ya que se ha demostrado que existe una relación positiva moderada entre la gestión educativa y el desempeño laboral docente.

**Palabras clave:** gestión, educativa, desempeño, educación, aprendizaje.

**EDUCATIONAL MANAGEMENT AND WORK PERFORMANCE OF THE  
TEACHERS OF THE I.E 6048 JORGE BASADRE, VILLA EL SALVADOR, UGEL  
01 - 2021**

**KATHERINE LISETT BAZAN CELIS  
ALESSANDRA ELADIA HERNANDEZ VENTURO**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

The objective of this study was to determine the relationship between educational management and job performance of teachers. The type of research was applied at the correlational level and non-experimental design. The sample consisted of 96 teachers. The instrument used was a questionnaire made up of 36 items, validated by the criteria of expert judges. The reliability of the test was carried out through Cronbach's alpha, where a reliability level of 0.951 was obtained for the educational management questionnaire and 0.915 for the teacher job performance questionnaire, which were applied virtually. As a result, a Pearson R correlation coefficient of 0.631 was obtained, at a significance level of 0.000. concluding that there is a moderate positive relationship between educational management and the job performance of teachers. In relation to the fulfillment of the general objective, the application of an educational plan to improve the management in the institution is recommended to the director and deputy director, allowing a better performance of the teachers for a correct quality education, since it has been shown that there is a moderate positive relationship between educational management and teaching job performance.

**Keywords:** management, educational, performance, education, learning

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día es de conocimiento público que la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes no es ajeno a las deficiencias en el sistema educativo, ya que se requiere de propuestas innovadoras, para el logro positivo de la Institución Educativa, las instituciones educativas deben realizar una gestión eficaz, con el fin de lograr metas y objetivos para mejorar la calidad de los docentes en beneficio de los estudiantes. En la investigación titulada *Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la I.E 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador, UGEL 01 - 2021*, teniendo como situación problemática una deficiente educación afectando el desempeño laboral de los docentes, se concluyó que se debe mejorar los problemas en la institución.

En la investigación es problema general fue: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la IE 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador - 2021?

El objetivo general fue establecer la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador - 2021.

La hipótesis alterna se encuentra formulada en función a la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral docente de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador - 2021.

Mediante los resultados obtenidos en el trabajo de investigación se pudo comprobar la hipótesis que existe una relación positiva moderada entre las variables de gestión educativa y el desempeño laboral docente de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

La estructuración de la investigación se encuentra dividido en cinco capítulos los cuales se detallan a continuación:

En el capítulo I, se realizó la formulación del planteamiento del problema de la investigación, describiendo la realidad problemática, la justificación y la importancia del tema, estableciendo los objetivos generales y específicos, así como las limitaciones que se presentaron en el proceso de la investigación.

En el capítulo II, se desarrolló el marco teórico, el cual está conformado por antecedentes nacionales e internacionales que involucren al tema desarrollado, asimismo, se desarrolló las bases teóricas científicas que sustentan las variables estudiadas, finalmente, se definió los conceptos de los principales términos desarrollados en el estudio.

En el capítulo III, se realizó el marco metodológico en base al tipo y diseño de la investigación, se definió la población y la muestra de estudio, luego se formularon las hipótesis de investigación, asimismo, se realizó la operacionalización de las variables de estudio, los métodos y las técnicas para la elaboración de los instrumentos empleados en la recolección de datos y finalmente, se explicó los análisis estadísticos realizados para la prueba de hipótesis.

En el capítulo IV, se desarrolló el análisis junto a la interpretación de los datos en donde se presentaron la validación del instrumento, el análisis de confiabilidad, resultados descriptivos de las variables con las dimensiones, luego se determinó la prueba de normalidad de las variables de estudio para finalmente, desarrollar las pruebas de hipótesis.

En el capítulo V, se realizaron las discusiones con antecedentes encontrados obtenido así el desarrollo de las recomendaciones y conclusiones.

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

La gestión educativa es el proceso que ayuda al desarrollo y logro de los objetivos institucionales siendo esencial para toda organización, gracias a ello se puede interactuar y coordinar actividades laborales ya sea desde el jefe superior hasta los colaboradores o entre los jefes de los departamentos y trabajadores, siendo este un eje fundamental para enfrentar retos dentro de la organización mediante la aplicación de técnicas y estrategias; por otro lado, el desempeño laboral del docente es entendido por el cumplimiento de actividades que realiza para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, es por lo que la gestión educativa es un constructo que se asocia con el desempeño del maestro y ambos tienen como fin enriquecer el ámbito educativo.

A nivel mundial, durante los últimos años muchas instituciones terminan fracasando, aunque poseen un equipo completo enfrentan problemas en su gestión dentro de la organización, ya que hoy en día hablar de gestión educativa es una estrategia decisiva y valiosa para los proyectos institucionales, constituyéndose así de manera clave para el cumplimiento de la educación y desempeño del docente. La educación sufre diversos desafíos, sobre todo ahora que surgió un nuevo problema por la pandemia del COVID-19 que tuvo un impacto significativo en las instituciones educativas a nivel global, los procesos educativos generalmente no son implementados correctamente en su totalidad en los centros de estudios; por lo tanto, afectan el desempeño laboral del docente, según Unicef (2020) en la última encuesta realizada en España, donde participaron alrededor de 400 docentes para conocer el impacto que tuvo el COVID-19 en la educación, los resultados indicaron que los maestros consideran importante el desempeño y la formación docente para mejorar la calidad de la educación a distancia, siendo así que el 21.7% lo considera urgente,

mientras que el 19.5% lo considera interesante, el 6% menciona que la formación docente no es de mucha importancia y el 0.8% lo califica como irrelevante.

Una de las dificultades que se identifica en las instituciones educativas es que no presentan una buena gestión en el sector educativo, ya sea en la preparación, enseñanza, participación y en su desarrollo, al darse estos problemas mencionados los docentes de la institución no se sienten con la disposición laboral de desarrollar sus proyectos eficazmente, ya que estos problemas los perjudica en su programación y procedimiento de enseñanza. El portal BBC News Mundo (2019) menciona en el último informe realizado por la OCDE a través de las pruebas PISA que se realizan cada tres años, China desplazó a Singapur como el país con la mejor educación del mundo. Esto refleja que China si cumple con las medidas disciplinarias de educación a comparación de la gestión educativa de otros países.

En América Latina, el desarrollo de la educación es un eje importante para muchos países, porque es considerada como un factor clave para brindar una educación de calidad, según el Banco de desarrollo de América Latina (2016) Chile es catalogado como uno de los países con mejor educación en Latinoamérica ya que tiene las mayores tasas de cobertura educativa liderando así en los rankings en las pruebas estandarizadas de conocimiento. Sin embargo, se debe mejorar en calidad educativa, ya que no es ajeno a problemas que perjudican el desarrollo de su personal docente. Por otra parte, las instituciones en distintos países realizan evaluación para medir el desempeño docente, en el mismo sentido, Banco de desarrollo de América Latina (2016) alrededor de ocho países de América Latina disponían de una evaluación para el desempeño docente, siendo realizada por la académica Alejandra Schultmeyer y anunciada en el 2002 como estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina.

En Colombia se evidencia que tiene índices bajos en desempeño docente según noticias Andina (2018) los resultados del informe del laboratorio de economía de la educación de la Universidad Javeriana se afirma que los docentes tienen los resultados más bajos en pruebas saber; sin embargo, refiere que se trata de un problema conjunto incluyendo el desempeño académico de los docentes, su formación y sus estándares e incentivos.

A nivel nacional, el Perú en los últimos años presentó distintos problemas en el proceso del aprendizaje para ello es trascendental la gestión en instituciones educativas tanto públicas como privadas, los cuales por lo general presentan ciertas dificultades en su gestión, según diario BBC News Mundo (2019) mediante un estudio realizado por Boston Consulting Group, Perú en el sector educativo tuvo una puntuación de 41.4 y en comparación con Venezuela que a pesar de sostener una crisis económica desde el 2014 tiene una puntuación de 58.3, esto afirma que en el Perú existe una deficiencia en el sector educativo.

Según diario RPP Noticias (2018) los resultados de la evaluación de desempeño docente realizado por el Ministerio de Educación, detalla que el 65.5% de profesores evaluados tienen excelente desempeño laboral, el 28.83% desarrollan un desempeño aceptable, el 5.25% de docentes evaluados tienen un desempeño deficiente y solo un 0.43% un desempeño laboral muy deficiente. Esto refleja que existe un problema en el desempeño docente pero no en un porcentaje mayor, dando a entender que esta situación se puede mejorar con ayuda de estrategias que estimulen un mejor desempeño de los docentes en sus actividades educativas.

A nivel local, la Institución Educativa 6048 Jorge Basadre, ubicado en Villa El Salvador, se dedica desde el 3 de junio de 1982 al rubro de la educación, dirigida bajo el mando del estado y la UGEL 01, donde se ha observado poco interés del personal



docente en busca de capacitaciones continuas, carencia de estrategias en la aplicación de los procesos de enseñanzas aprendizaje ya que los docentes no saben llegar a los alumnos, existe poco compromiso para el alcance de los objetivos institucionales, además no cuentan con una adecuada gestión educativa afectando así a la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, no tienen los medios necesarios en herramientas de aprendizaje y en la mejora de la infraestructura del colegio, esto afecta así al desempeño laboral del docente ya que tiene un impacto importante en la eficiencia del brindar conocimiento y comprensión a sus estudiantes para realizar sus actividades. Ahora con la llegada de la pandemia Covid-19 los docentes de todas las instituciones educativas estuvieron obligados a tener estrategias y poder trabajar de manera remota desde sus casas, es por lo que en la institución se presentaron diversas incomodidades respecto al uso de la tecnología, y la comunicación adecuada de los superiores a los docentes siendo un retraso en el desempeño laboral del docente.

La gestión institucional, es una dificultad porque no cuenta con estrategias correctas para la coordinación y organización de tarea, horarios pedagógicos y el manejo de la comunicación creando así un incumplimiento de las metas y actividades del colegio.

La gestión pedagógica, también es un problema porque no se asigna de manera adecuada a los docentes los materiales para una óptima enseñanza-aprendizaje y no se les capacita para el manejo de recursos tecnológicos creando una deficiencia en su labor.

La gestión administrativa, es un problema y un factor importante en la toma de decisión, ya que no se incluyen acciones y estrategias hacia la participación y el

trabajo en equipo entre los integrantes de la institución para la correcta ejecución de las pautas educativas y el crecimiento de la institución.

La gestión comunitaria, es un problema y un factor importante para la calidad educativa ya que se debe mantener siempre una relación activa entre las demás instituciones, los padres de familia, la comunidad, los municipios y las alianzas estratégicas.

La preparación para el aprendizaje presenta inconvenientes por parte de la dirección teniendo docentes que no están de acuerdo con su horario de trabajo y existe poca coordinación para el programa curricular y el dominio que deben tener los docentes para los diversos contenidos y plataformas pedagógicas.

La enseñanza para el aprendizaje es un gran problema, porque los docentes no tienen evaluaciones continuas de las labores que realizan, siendo también un factor importante para el crecimiento personal y profesional de los alumnos.

La participación en gestión a la comunidad también es un problema, ya que el área de gerencia y las demás áreas no promueven un ambiente favorable entre los docentes y tampoco logran que ellos tengan una buena comunicación.

Desarrollo profesional e identidad docente, también es un problema, debido a que los docentes no tienen un compromiso con la institución ya que solicitan muchos permisos y cambios de horarios incumpliendo así su rol de trabajo.

De seguir con una gestión educativa, que no se tomen evaluaciones y medidas correctivas, lo que puede generar es que la gestión educativa afecte al desempeño laboral de los docentes y haga que trabajen por cumplir, provocando que no se sienten a gusto en realizar sus funciones ya que no existe una fomentación del trabajo a favor del aprendizaje de los estudiantes, generando así que no se pueda cumplir

con los objetivos establecidos de manera rápida, para la mejora del desempeño del maestro.

La investigación pretende analizar la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Jorge Basadre, la institución es pública, siendo dirigida por el estado.

El fin de la investigación permite mejorar la gestión educativa en el colegio para que los docentes puedan obtener un desempeño laboral satisfactorio y un trabajo en equipo coordinado entre el colegio, los docentes y la comunidad, permitiendo el reconcomiendo e incentive a la mejora continua.

Por lo tanto, el propósito de la investigación es que la institución desarrolle estrategias metodológicas orientadas a fortalecer la gestión institucional para lograr un impacto positivo en el desempeño de los docentes, promoviendo la participación de los colaboradores para que se sientan comprometidos con la institución y su labor, además de reforzar los conocimientos pedagógicos con capacitaciones constantes, por otra parte actualizar y monitorear los procesos administrativos para el cumplimiento de los objetivos, por último la mejora de la gestión comunitaria con reuniones dinámicas entre otras instituciones, padres y aliados estratégicos.

### ***Problema general***

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador - 2021?

### ***Problemas específicos***

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador - 2021?

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador - 2021?

¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador - 2021?

¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador - 2021?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

La importancia de la investigación es determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de tal manera que fortalezca el desempeño laboral de los docentes ya que existen problemas de comunicación, capacitación, carencia de recursos, bajo compromiso, lo cual impiden el correcto desarrollo del sistema educativo. Por ello se pretende aportar a la institución a que realice estrategias para mejorar los procesos educativos, generando así un mejor desempeño de los docentes. Además, esta tesis servirá como aporte para las futuras investigaciones.

Justificación teórica. La investigación sirve para el estudio de las variables gestión educativa y desempeño laboral, teniendo como objetivo reflexionar sobre los conceptos y sus dimensiones. Asimismo, la tesis sirve de aporte o referencia para el desarrollo de futuras investigaciones y también las conclusiones y recomendaciones servirá de apoyo para obtener resultados eficientes en las instituciones. Además, la variable gestión educativa y la variable desempeño laboral son definidas por los aportes de la Unesco (2011) y Minedu (2012) respectivamente.

Justificación práctica. El desarrollo de la investigación ayuda a evidenciar que, si las instituciones no cuentan con una supervisión y organización, la gestión educativa se verá afectada incidiendo en el desempeño laboral del docente y saber que para dirigir una institución se debe tener claro los propósitos que se pretenden

lograr permitiendo la participación de los docentes en la toma de decisiones para que se sientan estimulados en cumplir sus labores alcanzando así los objetivos trazados.

Justificación metodológica. El estudio brinda dos instrumentos contruidos por los investigadores que son de gran ayuda para la recolección de los datos para medir la gestión educativa y el desempeño laboral docente, donde ambos instrumentos fueron validados por jueces expertos en el tema.

### **1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos**

#### ***Objetivo general***

Establecer la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador – 2021.

#### ***Objetivos específicos***

Establecer la relación entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador – 2021.

Establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador – 2021.

Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador – 2021.

Establecer la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador – 2021.

### **1.4. Limitaciones de la investigación**

#### ***Limitación relacionada a la información***

Una limitación para realizar el trabajo de investigación es la escasez de información actual para nuestras variables, lo cual impide la búsqueda de teorías para las citas que se emplean en la tesis.

***Limitación relacionada a los aportes teóricos***

Para la variable de gestión educativa se necesita teoría actualizada, ya que fue difícil encontrar libros físicos de estos últimos años.

***Limitación institucional***

En el colegio no permiten ingreso libre sino con anticipación y permiso y solo es un acceso limitado.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## 2.1. Antecedentes de estudios

### ***Antecedentes internacionales***

Solano (2018) en su tesis *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo-Venezolano*, realizada con el objetivo de determinar la relación existente entre las dimensiones de la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente, esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de corte transversal y tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y una muestra conformada por 114 estudiantes. Las conclusiones indican que la institución no brinda los adecuados ambientes físicos siendo indispensable para un mejor desempeño docente. Asimismo, se demuestra la existencia de un impacto significativo en la gestión académica y el desempeño docente producto de la evaluación realizada a los estudiantes, para lograr una mejora en la escuela. Por otro lado, en esta investigación, se demuestra que la gestión administrativa es de vital importancia para conocer el desempeño de cada colaborador dentro de la institución lo cual permite fortalecer ciertos errores para brindar una buena enseñanza a los estudiantes. Se considera la tesis porque aporta información sobre cómo son los roles de interacción entre los docentes y la gerencia, con los que se identificara los criterios de la calidad de gestión educativa y como ellos resultan favorables para los docentes y los alumnos, identificando si las dos variables de estudio se relacionan o no se relacionan y así se pueda determinar propuestas para la institución.

Guerrero (2020) en su tesis *Gestión educativa: Factor relevante en el fortalecimiento de las condiciones institucionales para un liceo prioritario*, realizada con el objetivo de analizar la efectividad de la asistencia técnica realizada en el liceo seleccionado, respecto de los cambios o avances logrados en la gestión educativa de



acuerdo a los directivos superiores y técnicos para el mejoramiento de las condiciones institucionales, la investigación tiene un corte transversal y un diseño mixto, desarrollada en una muestra conformada por 11 asesorados. Las conclusiones indican que la institución junto con el área directiva debe desarrollar estrategias para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales brindando así una atención escolar óptima. Los maestros demuestran una falta de compromiso afectando el fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, la comunicación entre los miembros de la institución no es fluida, afectando la integración de todo el personal y tendiendo consigo un bajo desempeño. Por otro lado, existe vestigios que la falta de liderazgo es notoria por parte del área directiva haciendo que no haya un buen funcionamiento y direccionalidad de la institución. Finalmente, se considera la tesis, porque aporta un rol de coordinación y un cronograma de trabajo que alcanza las metas establecidas y mejorar su desempeño en los docentes y las demás áreas en la institución.

Velázquez (2020) en su tesis *Relación entre las prácticas de aula de los docentes y sus percepciones sobre la gestión educativa de los directivos*, realizada con el objetivo de analizar la relación entre las prácticas de aula de los docentes y sus percepciones sobre la gestión educativa de los directivos en el año 2019, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental desarrollada en una muestra conformada por 65 personas. Las conclusiones indican que existe un adecuado proceso de práctica pedagógica para el desempeño de los docentes, sin embargo, el docente debe elegir sus contenidos pedagógicos y cómo manejarlos es decir el desarrollo del currículo práctico, para brindarles una correcta enseñanza a los estudiantes y esto conlleve al éxito académico. Se afirma que la gestión educativa se da de manera moderada en su

proceso administrativo y comunitario, por parte del rector y todo el equipo directivo, se aplican modelos y metodologías diferentes para potenciar el cumplimiento de los objetivos y para comunicarse con la comunidad educativa. Finalmente, se considera la tesis porque aporta y sirve como guía de estudio, y brinda una perspectiva diferente sobre el tema educativo, así que ayuda para hacer comparaciones y de información y a tener mayor conocimiento del tema.

Arteaga y Negrete (2017) en su tesis *Percepciones de los docentes en relación con los procesos de la gestión institucional en la Institución Educativa San Anterito de la ciudad de Montería*, realizada con el objetivo de describir e interpretar las percepciones de los docentes, respecto a la metodología su método de investigación fue cualitativo, tipo hermenéutico, desarrollada en una muestra conformado por 31 docentes. Los resultados demuestran que el proceso de gestión administrativa se realiza de forma sistemática con la gestión financiera puesto son partes importantes de los órganos estructurales de la institución ya que es de vital importancia para todo el recurso humano ya que necesitan de formación de calidad y capacitaciones continuas. Respecto a la gestión comunitaria se tiene que hacer un trabajo participativo entre los actores de la comunidad, la integración ayuda a consolidar una identidad social con alto sentido de proyección hacia el mejoramiento del bienestar social y académico. Finalmente, se considera la investigación porque aporta como guía para tener información, y así enriquecer nuestra investigación enfocada en el rubro educativo.

González (2017) en su tesis *La influencia de la práctica docente y la gestión escolar en el desempeño académico de alumnos de Educación Primaria*, realizada con el objetivo del de establecer el nivel de asociación entre existente entre la práctica docente y gestión escolar respecto al desempeño académico de los alumnos,

respecto a la metodología es una investigación de enfoque cuantitativo, nivel correlacional desarrollada en una muestra conformada por 264 alumnos. Las conclusiones indican que los docentes dentro de la institución tienen un nivel regular de desempeño debido a que no hay seguimiento pedagógico que pueda realizar la institución por ende carece de procesos de evaluación con fines de mejorar el desempeño docente. Asimismo, los docentes no toman en cuenta la coordinación que puede tener la institución, mostrando también resistencia en el trabajo en equipo, provocando una insatisfacción en su labor docente. La institución no toma importancia al desempeño de los docentes y eso se ve reflejado en los estudiantes ya que afirman no tener una enseñanza de calidad por parte de sus maestros ya que no tienen una aspiración por su vocación y se nota que no existe una organización previa. Finalmente, esta tesis sirve como ejemplo de estudio, ya que presenta recomendaciones estratégicas que pueden ser como guía para la ejecución de la investigación.

### ***Antecedentes nacionales***

Cósar (2021) en su tesis *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales*, realizada con el objetivo de determinar la medida en que la gestión educativa se relaciona con el desempeño. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, corte transversal y tipo descriptivo – correlacional, un diseño no experimental y fue desarrollada en una muestra conformada por 70 docentes. Las conclusiones indican que en la institución existen brechas considerables por mejorar en la gestión educativa, ya que el director no realiza acciones de inducción para así obtener un buen desempeño docente. Existe un impacto significativo moderado en la gestión institucional y el desempeño docente, la evaluación realizada a los docentes permite identificar los reajustes que se debe

realizar para la mejora de la institución educativa. Existe una relación moderada entre la gestión administrativa y el desempeño docente ya que no se realizan acciones descentralizadas para obtener un impacto positivo. Se refiere que la gestión pedagógica y el desempeño docente se relacionan lo cual implica una existencia con brecha considerable por mejorar la institución. Se evidencia que la gestión comunitaria y en el desempeño docente tiene una relación lo cual indica que no hay un plan de actividades con los padres de familia y otros sectores de la comunidad. Como se sabe la gestión educativa es de vital importancia para que el desempeño de cada colaborador dentro de la institución sea eficiente, lo cual permite que se pueda brindar una enseñanza de calidad y de manera satisfactoria. Se considera la tesis porque aporta como ejemplo y guía de estudio, ya que los resultados obtenidos se adecuan a la investigación ya que tratan de las mismas variables y dimensiones, los resultados pueden ser tomados para el tema de discusión de resultados, aportando más información del tema.

Chávez y Olivos (2019) en su tesis *Gestión educativa y desempeño docente, en la Institución Educativa Modelo Trujillo, 2018*, realizada en la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño en docentes. Respecto a la metodología tiene diseño no experimental desarrollada en una muestra de 52 docentes. Las conclusiones indican que la gestión educativa se relaciona de manera directa con el desempeño docente ya que a través de ella se da respuesta positiva a las actividades educativas. Dentro de la gestión institucional es de gran importancia contar con los docentes actualizados y capacitados para que obtengan un mejor desenvolvimiento en la enseñanza. Se determinó que la gestión administrativa y el desempeño docente que contribuye al desarrollo eficaz para mejorar el servicio educativo. Por otro lado,

para que una institución tenga una buena gestión pedagógica se debe tener en cuentas un monitoreo y acompañamiento constante que motive a los docentes a cumplir sus actividades y una mejora profesional. El incluir a las comunidades educativas y a los aliados estratégicos en actividades, fortalecerá el compromiso institucional con la calidad educativa. Se considera la tesis porque aporta como ejemplo de estudio, ya que el resultado que se obtuvo tiene relación con la investigación ya que tratan de las mismas variables y los resultados pueden ser tomados para el tema de discusión de resultados, aportando un mayor conocimiento del tema.

Martos (2019) elaboró su tesis *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E José Purisaca Aldana-Los Ángeles, Moyobamba – 2019*. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y tipo correlacional, un diseño no experimental, desarrollada en una muestra conformada por 40 trabajadores. Las conclusiones indican que el correcto desempeño docente se debe a que la gestión educativa permite afirmar que tiene un porcentaje significativo; por lo tanto, igual debe ser mejorada la gestión para el beneficio de los alumnos que merecen a docentes preparados. Por otro lado, el aprendizaje de los alumnos se debe a la gestión pedagógica que influye en un 39% según los resultados obtenidos, esto permite afirmar que su influencia tiene un porcentaje muy significativo. Asimismo, la enseñanza - aprendizaje se debe a la gestión administrativa que influye en un 50.6% según los resultados obtenidos, esto permite afirmar que su influencia tiene un porcentaje muy significativo. Respecto a la gestión comunitaria y la participación en la gestión de la escuela influye en un 30% según los resultados obtenidos, esto permite afirmar que tiene una relación significativa. Respecto a la gestión institucional y el

desarrollo de la profesionalidad y identidad docente incluye en un 38% según los resultados obtenidos, esto permite afirmar que tiene una relación significativa. Esta investigación es importante ya que el aporte que brinda esta tesis es sobre la determinación de si existe o no una influencia entre las variables de investigación, también brindó que las instituciones deben continuar con las gestiones de participación de todo el plantel educativo para la mejora del servicio educativo.

Anchante y Soriano (2018) en su tesis titulada *Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chincha Alta – 2018*. El objetivo del estudio consistió en determinar la relación que presenta la gestión educativa y el desempeño docente. Respecto a la metodología la investigación tiene un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, desarrollada en una muestra conformada por 80 docentes a través del muestreo no probabilístico. Los resultados que se obtuvieron dieron a conocer que tienen relación la gestión educativa y la variable desempeño docente, por lo que se afirma que mantener un desempeño adecuado en las instituciones influye en las diversas actividades del desempeño docente. Se considera la tesis por los aportes teóricos empleados de autores que definen bien la variable de estudio y que dan a conocer con claridad el problema, de esta manera se podrá tener conocimiento amplio del tema.

Rosario (2017) en su tesis *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra*. Realizada con el objetivo de determinar como la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente. Metodológicamente el estudio tiene un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, siendo desarrollada en una muestra conformada por 275 personas. Las conclusiones indican que existe una relación significativa entre la variable gestión educativa y desempeño docente, por lo que se

afirma que los procesos de organización deben ser los adecuados para que el docente desarrolle bien sus funciones. Existe una relación significativa entre la variable gestión institucional y el desempeño docente, Esto permite afirmar que la institución debe fomentar cambios e innovación en su gestión institucional. Se puede afirmar que la gestión administrativa guarda relación con el desempeño de los maestros, Esto permite afirmar que se debe simplificar y flexibilizar los procesos administrativos para mejorar el servicio educativo. Existe una relación significativa entre la variable gestión pedagógica y el desempeño docente, Esto permite afirmar que se debe aplicar metodologías activas que fortalezcan y ayuden al docente a mejorar el aprendizaje. En la obtención de los resultados se identificó una alta relación en la variable gestión comunitaria y el desempeño de los docentes docente, Esto permite afirmar que se debe aplicar procesos colaborativos entre la institución y la familia para complementar una buena formación, que incluye los valores, hábitos y el desarrollo de los estudiantes. Finalmente, se considera la tesis porque sirve como aporte o guía de estudio y proporciona propuestas innovadoras que posibiliten la adopción de nuevas estrategias de mejora que favorezcan el desarrollo de los docentes para brindar un buen servicio a los clientes que en este caso son los estudiantes.

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### ***2.2.1. Bases teóricas de la variable gestión educativa***

La teoría educativa es la base de la disciplina vital y necesaria para el hombre y la sociedad, que se relaciona con el conjunto de metodologías que van en distintas direcciones orientadas a influir en las actividades y prácticas educativas, donde proporciona aspectos importantes de análisis, brindando herramientas necesarias para el alcance de la mejora institucional, buscando la participación corporativa de la

organización y la gestión de la institución hacia el aprendizaje–enseñanza, mejorando las áreas pedagógicas, administrativas y comunitaria, reforzando los procesos institucionales en función a las metas propuestas por la escuela a favor de la educación.

### **2.2.1.1. Definiciones de la gestión educativa.**

La gestión educativa se comprende por actividades pedagógicas dirigidas a la enseñanza y el aprendizaje, para mejorar la calidad educativa, al respecto Unesco (2011) menciona que la gestión educativa:

En un inicio, se tiende a un modelo de administración educativa en la que se separa las acciones administrativas de las técnico-pedagógicas. Actualmente, se complementan lo administrativo con lo pedagógico, buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes, en el respeto a la diversidad y en la participación corporativa en la conducción de la institución.  
(p. 26)

La gestión educativa es una serie de procesos en función al cumplimiento de objetivos planteados en la Institución logrando una buena direccionalidad educativa, según Minedu (2015) explica: “La gestión escolar requiere prácticas que permitan generar condiciones favorables y asegurar los aprendizajes en la I.E. Por otro lado, también es fundamental el liderazgo del director para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en ese cambio educativo” (p. 11). Asimismo, la gestión educativa es la capacidad que se posee para la formación de personas y también son acciones donde se requiere evaluar diversas actividades.

En ese sentido, Cejas (2009) afirma:

La gestión educativa es el conjunto de acciones articuladas para el logro de objetivos propuestos en el Proyecto Educativo de un Centro Educativo. La



gestión educativa se enmarca en un proceso de planificación estratégica y debe tener una visión relacionada con el entorno y las propias capacidades del centro educativo. (pp. 216-217)

#### **2.2.1.2. Importancia de la gestión educativa.**

La gestión educativa tiene una central importancia en el objetivo de lograr aprendizajes de calidad, relacionándola con la toma de decisión, el liderazgo y la comunidad, asegurando progresos en la educación. La importancia de la gestión educativa son las siguientes:

- Brinda una enseñanza-aprendizaje de calidad, mejorando así la educación.
- Promueve una mayor participación de toda la institución para una óptima toma de decisión.
- Logra desarrollar un trabajo en equipo de los directores, docentes, padres de familia, alumnos y la comunidad.
- Se aplica procesos para promover la calidad educativa.
- Se ejerce un liderazgo que apoye a la institución.
- Tiene un enfoque de prácticas a la comunidad educativa.
- Determina estrategias que permitan desarrollarse y mejorar de forma eficaz en las áreas pedagógica, comunitaria y administrativo.

#### **2.2.1.3. Características de la variable gestión educativa.**

La gestión educativa se hace referencia al mejoramiento y control de los recursos y procesos, con ayuda de toda la institución y las alianzas estratégicas. Al respecto, Espinosa (2016) menciona seis características de la gestión educativa:

- Determinar logros para todo el cuerpo humano de la institución que permita tener una visión clara de lo que se quiere hacer y qué acciones realizar para el beneficio de los alumnos.

- Identificar y analizar los problemas institucionales para generar estrategias en la toma de decisiones para ayudar a la calidad educativa.
- Controlar y gestionar los recursos tecnológicos y didácticos para la realización de las metas fijadas para el aprendizaje que permite potenciar la institución.
- Ante una situación de cambio de manera sorpresiva, toda institución tiene que estar dispuesto a sobrellevar y enfrentar estos retos para que la educación no se vea afectada perjudicando así el aprendizaje.
- Generar alianzas estratégicas sostenidas por el conocimiento y experiencia de las instituciones y de cierta forma entablar enlaces con otras organizaciones para brindar beneficio ya sea a los estudiantes, docentes, etc.
- Ser eficiente al momento de distribuir los recursos, rendir cuentas de manera clara y transparente para generar un clima confiable.

#### **2.2.1.4. Objetivos de la gestión educativa.**

La gestión educativa tiene relación con las metas institucionales, ya que fortalece el desempeño del plantel institucional, mediante técnicas, instrumentos, experiencia y conocimientos de los procesos pedagógicos, según Unesco (2011) sostiene que los objetivos de la gestión educativa las cuales son:

- Ejercer una dirección integral sobre la función directiva.
- Fortalecer los análisis institucionales.
- Establecer y proponer instrumentos para la mejora educativa.
- Plantear procedimientos que ayuden a implementar propuestas enfocadas en lograr una educación de calidad enmarcada en principios.

#### **2.2.1.5. Funciones de la gestión educativa.**

La función que tiene la gestión educativa es cumplir con las condiciones de calidad y eficacia que implican nuevas actividades de trabajo, organización y

evaluación permanente encaminada a realizar estrategias, asesorías y acompañamiento para la mejora de la educación, al respecto Unidad de Gestión Educativa Local Concepción (2021) las siguientes funciones de la gestión educativa:

- Ayudar a la realización de la política nacional educativa.
- Hacer evaluaciones y ejecuciones de los proyectos educativos y realizar aportaciones.
- Llevar un control de las acciones y servicios que ofrecen las instituciones, manteniendo y cuidando su imagen.
- Fortalecer el asesoramiento de la gestión pedagógica y administrativa en las instituciones e identificar sus necesidades para realizar acciones de mejora.
- Dar apoyo y recursos necesarios para las áreas institucionales y brindar un programa que permita gestionar el financiamiento.
- Formular y ejecutar el presupuesto anual de las instituciones y así establecer estrategias de mejora si es que lo requiere.
- Realizar diversas evaluaciones de ingreso a todo el personal docente y personal administrativo para identificar la capacidad de los miembros.
- Estimular la función de las redes educativas como parte de colaboración entre centros y programas, lo cual permite lograr alianzas estratégicas especializadas.
- Adaptarse a las nuevas tecnologías para lograr la eficacia del sistema educativo ya que es un gran aliado para el aprendizaje porque reduce ciertos costos.
- Motivar para el cumplimiento estratégico de las actividades pedagógicas.
- Realizar, evaluar y luego analizar la presentación de unos presupuestos en función a las necesidades institucionales para así ser evaluados.

- Verificar que las instituciones tengan instalaciones e infraestructura segura y en buenas condiciones para su funcionamiento, y para ello se debe identificar las necesidades de equipamiento.

#### **2.2.1.6. Perspectiva de la gestión educativa.**

Existen distintos aspectos que son de mucha importancia para el hallazgo relacional en la gestión y educación, dentro de ellos el aprendizaje que implica a toda la organización para lograr un servicio de calidad, además la comunicación es de vital importancia para mantener siempre la información explícita y directa, la interacción, la disposición de los recursos, y también los procesos para lograr las metas y los objetivos planteados por la institución.

**Tabla 1**

*Perspectiva de la gestión educativa*

Perspectiva	Gestión
Movilizar los recursos	Es la capacidad de dirigir los recursos de manera eficiente de tal manera que se logre lo que se propuso.
Priorizar procesos	Se genera y mantiene los recursos del proceso de la institución, con el fin de que ocurra lo que se decidió.
Interacción de los integrantes	Es la capacidad sobre la articulación de representaciones mentales de los pertenecientes a una institución.
Manera de comunicar	Desarrolla y sostiene una conversación activa.
Gestión al aprendizaje	Relaciona estrategias, estilos, capacidades, objetivos tanto en el entorno de la institución como en el interior.

#### **2.2.1.7. Procesos de la gestión educativa.**

La gestión cuenta con procesos que dan una dirección clara para el funcionamiento de las instituciones educativas que deben planificar, organizar, dirigir, controlar y monitorear en todo momento para el uso adecuado de recursos tecnológicos, financieros, según Unesco (2011) estos procesos son realizados con fines institucionales dentro de la gestión educativa ya que se dan en series que son

calificadas como pasos multidisciplinarios y algo complejos, la institución lo que debe hacer es identificar cuales pueden responder a sus necesidades y entren al contexto. Por otro lado, Deming, dio a conocer que este contiene cuatro momentos que son: planificar, hacer, verificar y actuar. Para que los procesos mencionados se puedan lograr, se necesita que las instituciones lo apliquen con el debido asesoramiento tanto en la gestión administrativa, gestión institucional, gestión pedagógica y en la gestión comunitaria, y con la ayuda del directivo de fortalecer el clima dentro de la organización para generar resultados óptimos de mejora institucional y así brindar una educación de calidad a los estudiantes.

### **Planificación.**

Unesco (2011) menciona que esta fase es un proceso amplio de acciones dentro de un equipo de trabajo que implica hacer uso del razonamiento que permite definir, establecer y determinar estrategias para dar soluciones o propuestas que lleven a cabo el cumplimiento de los objetivos pedagógicos trazados para lograr la excelencia educativa y reflejar la existencia de una gestión institucional eficiente.

### **Ejecución.**

Unesco (2011) menciona que es la realización o cumplimiento de proyectos institucionales de acuerdo con lo planificado, esto implica actividades programadas y estructuradas de la gestión, ayudando así a la relación e integración de los maestros, alumnos, padres, entre otros. En esta fase para cumplir el objetivo deben contribuir todos los miembros de la institución como un mecanismo de aportación donde se requiere el uso de sus habilidades y sus conocimientos.

### **Evaluación y monitoreo.**

Unesco (2011) menciona que es una herramienta fundamental que asegura la realización y ejecución de un proyecto institucional para luego dar seguimiento a los

resultados además ayuda a identificar si se necesita ajustar o modificar dicho proyecto, con esta fase se puede determinar los aspectos relevantes en el logro de objetivos. Una correcta implementación de un sistema de evaluación y monitoreo mejora la gestión ayudando a tomar decisiones eficaces e inmediatas ante un riesgo.

#### **2.2.1.8. Instrumentos de la gestión educativa.**

Los instrumentos regulan aspectos de gestión interna ya que ayudan a la estructura y el control de la institución educativa, alcanzando los objetivos en el tiempo propuesto, creando estrategias para la mejora de la calidad educativa, identificando las necesidades y las fortalezas de la escuela de manera participativa y organizada, estos instrumentos también ayudan a la reflexión de la práctica docente, la evaluación y retroalimentación, las herramientas de gestión consideran el liderazgo, la participación, el trabajo en equipo, el consenso y el respeto a la institución, según Unesco (2011) menciona las herramientas de la gestión educativa las cuales son:

##### **A. Proyecto educativo institucional (PEI).**

Unesco (2011) menciona que este instrumento es una conducta de gestión pedagógica y estratégica de la institución donde proporciona un sistema global del futuro con el fin de mejorar la educación ya que genera un compromiso educativo que afronta con éxito cierto riesgo futuro. Asimismo, Unesco (2011) menciona las siguientes características:

- Tiene que ser accesible y de manejo fácil para la disponibilidad a cualquier duda, este documento debe ser llamativo y que brinde motivación al dar a conocer la oferta educativa de la institución hacia la comunidad.
- La información que contiene debe ser pertinente que ayude a poder generar proyectos concretos que ejecute la acción con los implementos necesarios.
- Los aspectos de la vida deben ser coherentes e integrales y considerarlos con

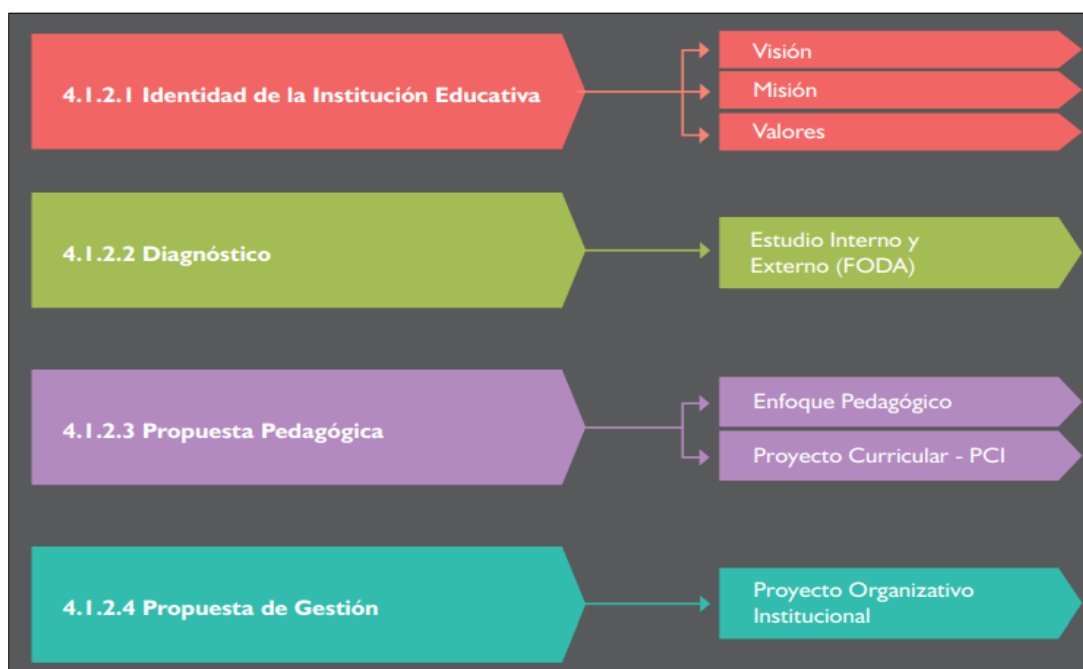
eferentes de acción. Entre el entorno y la institución debe existir una relación que responda de forma razonable hacia las necesidades educativas.

- El proyecto tiene que ser consensuado y que exista la participación, tomando en cuenta a todos los involucrados de la institución.
- El PEI debe ser progresivo y necesariamente abierto para generar modificaciones en su forma y fondo, además en las etapas de evaluaciones se introduce los cambios oportunos antes el problema solucionado.

Respecto a los elementos y fases del PEI, se menciona que el PEI (Proyecto Educativo Institucional) viene siendo un instrumento que ayuda a la gestión de la institución educativa, que ayuda a la elaboración de otras gestiones como el Plan Anual de Trabajo (PAT), el Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCI) y el Reglamento Interno (RI), que están centrados en el funcionamiento de la institución educativa para la mejora de los aprendizajes, procesos y funciones que corresponden dentro del sistema educativo.

### Figura 1

*Elementos y fases de la elaboración del PEI*



Nota: Unesco, 2011, p. 45.

## **B. Proyecto curricular (PCC).**

Unesco (2011) sostiene que este es un instrumento de gestión con carácter pedagógico que se expresa como visión con el propósito de analizar el sistema de enseñanza, este es elaborado a través de un espacio privilegiado para la planificación de una respuesta educativa, contiene definiciones dirigidas a la organización curricular, el propósito es guiar las actividades de tal manera que el currículo sea oportuno a las demandas de la comunidad. El currículo tiene niveles para su concertación que es el diseño y el desarrollo curricular.

El currículo en el Perú ya tiene un modelo básico realizado por Minedu, dicha estructura es explícita con orientación al sistema educativo, funciona como base para aquellas propuestas curriculares por cada institución, realizando ajustes oportunos a las necesidades de sus contextos.

## **C. Reglamento interno (RI).**

Unesco (2011) afirma sostiene que este documento de carácter orientador que tiene derechos, obligaciones y deberes de los trabajadores o miembros que integran una institución, es considerado como un instrumento que toma en cuenta las diferentes normas legales referentes a la materia que complementan y se adecuan según la organización de la institución educativa ya que responde a propósitos institucionales. Este reglamento se compone por:

Organigrama. Esta grafica expresa la estructura de la escuela y determina el puesto del personal que integra la institución, indicando los rangos de autoridad, apoyo y coherencia. Tiene relación con los metas planteados, siendo fácil y entendible para el personal que pertenece a la escuela. Se indica los siguientes procedimientos:

- Determinar las diversas áreas existentes dentro de la escuela como administración, asesoría, entre otros.



- Hacer la identificación de los departamentos que son constituidos por cada una de las áreas como en el caso del asesoramiento, área contable, área de apoyo, etc.
- Identificar las áreas y órganos respecto a los criterios jerárquicos y las funciones o cargo que pertenece.

#### **D. Manual de funciones.**

Unesco (2011) menciona que este manual detalla las funciones generales de manera institucional y también describe las actividades para cada ocupación, además establece los cargos dentro de dicho sistema. El manual de funciones debe ser estrictamente ordenado y bien detallada, para que cada miembro perteneciente a la comunidad educativa pueda encontrar sus funciones dirigidas a su cargo, junto con ello las responsabilidades que conlleva esto, al respecto Unesco (2011) para la elaboración del manual de funciones recomienda lo siguiente:

- Realizar un análisis y evaluación pertinente de la estructura organizacional entre los diferentes jerárquicos (cargos y canales de comunicación).
- Precisar las responsabilidades de los distintos órganos y establecer funciones que entren al contexto.
- Cada miembro de la comunidad debe identificar las funciones que competen a su cargo.
- Con los datos y modificaciones propuestas obtenidas se podrá realizar dicho documento.

#### **E. Manual de procedimientos administrativos.**

Unesco (2011) menciona que es un instrumento que contiene información sistemática de los procedimientos con respecto a las funciones que se deben realizar

en las áreas establecidas para gestionar el correcto rendimiento de las operaciones.

El manual de procedimientos administrativos permite:

- Señalar las gestiones mínimas para hacer un trámite y optimizar el tiempo y los requisitos.
- Incrementa la eficacia de los trabajadores y facilita las pautas al usuario, esto ayuda a minimizar las situaciones de riesgo brindando una cordial atención.
- Dar a conocer a los nuevos trabajadores su cargo.

Para Unesco (2011), la elaboración del manual de procedimientos administrativos recomienda:

- Descubrir el proceso a seguir en la operación administrativa, solo si se requiere realizar un diagrama.
- Revisar el flujo para determinar las operaciones desde inicio a fin, existiendo la oportunidad de la simplificación máxima de los procedimientos.
- Desarrollar los datos de cada uno de los procedimientos administrativos.
- Con las modificaciones y datos obtenidos se procederá a la realización de dicho documento.

### **E. Plan anual de trabajo (PAT).**

Unesco (2011) menciona que es un documento que trata de un conjunto que tienen actividades o acciones sistemáticas y planificadas que debe ser realizada por la comunidad educativa para hacer realidad las propuestas trazadas alineada a los objetivos año tras año, con la finalidad de guiar y orientar al alumno ya que contribuye a la organización y prioriza el funcionamiento de la tutoría. Los elementos son: los objetivos operativos y sus indicadores, las actividades y proyectos, los recursos, las metas y sus indicadores, el cronograma y la evaluación.

## **F. Informe de gestión anual.**

Unesco (2011) sostiene que el informe de gestión anual es un instrumento de gestión que se formula al finalizar el año escolar y permite la sistematización de los logros, avances y dificultades en la ejecución del plan anual de trabajo, así como las recomendaciones para mejorar la calidad del servicio educativo. Para Unesco (2011) la elaboración del informe anual sugiere:

- Examinar los informes de las distintas áreas de la institución educativa.
- Coordinar la información obtenida y explicar el resultado, haciendo uso de gráficos estadísticos, cuadros u otra herramienta que ayude al estudio y análisis.
- Realizar conclusiones y recomendaciones al momento de hacer el plan anual de trabajo del año siguiente.
- Emitir algunas propuestas dirigidas a la mejora de la gestión institucional.

### **2.2.1.9. Teoría de la gestión educativa.**

#### **Teoría de la gestión educativa de Unesco (2011).**

La gestión educativa es el funcionamiento de la organización a nivel interno siendo una herramienta para alcanzar el desarrollo de la educación, teniendo el apoyo y coordinación de las áreas dentro de la escuela, Unesco (2011) sostiene: “Existen varias propuestas de dimensiones de la gestión educativa. La más sintética y comprensiva es la que plantea cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria” (p. 33).

#### **A. Gestión institucional.**

La gestión institucional está formada por acciones orientadas al mejoramiento de la institución educativa, también se domina el liderazgo para alcanzar los objetivos y propósitos de la institución y sobre todo coordinar e identificar las necesidades

educativas internas para aplicar una cultura adecuada dentro de la misma, manejando una buena comunicación, por otra parte, realizar proyectos con el debido asesoramiento, además tener una supervisión óptima y clara para cumplir las normas institucionales y alcanzar las metas, según Unesco (2011) en esta dimensión se ofrece un marco para el análisis y orientación de las acciones con referencia a aquellos puntos de la estructura que en distintas instituciones educativas tienen su propio estilo. Respecto a la organización formal es pertinente la siguiente estructura: el organigrama general, división de trabajo, el uso correcto del tiempo y espacio, en cuanto a la estructura formal tenemos: formas de relaciones identificando así la buena educación.

### **B. Gestión pedagógica.**

La gestión pedagógica se considera una disciplina que está encargada del proceso de aprendizaje, esta es una gestión de mucha relevancia y es determinada por un conjunto de procedimientos que realiza el docente, también implica el desarrollo académico y recursos manejados por los docentes para cumplir los objetivos de enseñanza con los alumnos. Al respecto, Unesco (2011) afirma:

Esta dimensión se refiere al proceso fundamental del que hacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos. (p. 36)

### **C. Gestión administrativa.**

La gestión administrativa es primordial ya que hace cumplir las tareas funcionales de manera adecuada y se ocupa de la planificación, organización,

dirección y control de la institución, gestionando los recursos financieros y contable de manera efectiva incluyendo los inventarios entre otras actividades, también se refiere al manejo de los datos de la organización o institución de manera responsable, al respecto Unesco (2011) sostiene que en esta dimensión es definida como un conjunto de acciones y actividades estratégicas en conducción a los recursos o potencial humanos, materiales, tiempo, tareas, esfuerzos y sobre todo el control sobre la información vinculada a todos los miembros pertenecientes a la institución, además se supervisa el cumplimiento de las funciones o normas establecidas, su único propósito es beneficiar los procesos pedagógicos como la enseñanza y aprendizaje.

#### **D. Gestión comunitaria.**

La gestión comunitaria comprende en los procesos dirigidos a la necesidad de la comunidad educativa ya sea interactuando activamente e implementando una cultura democrática y efectiva para dar apoyo a las metas institucionales y sobre todo dar soluciones o recomendaciones de mejora, según Unesco (2011) menciona que en esta dimensión es definida como un conjunto de actores institucionales que se relaciona con la comunidad lo cual implica conocer y comprender las condiciones demandas y necesidades. Además, menciona a las relaciones institucionales con el entorno social, tomando en cuenta a los padres, municipios, civiles, etc. Esta gestión se consolida en la constitución de una organización donde los miembros tienen representación legítima sobre la comunidad definiendo así sus intereses cumpliendo con una gestión de calidad, tiene como finalidad responder a los objetivos donde uno de ellos es tener alianzas estratégicas.

#### **2.2.2. Bases teóricas de la variable desempeño laboral**

La teoría pedagógica es identificada como la ciencia de la educación ya que tiene relación con la formación, la enseñanza, el currículo y la organización escolar,

permitiendo al docente comprender y transformar acciones que contribuyan al desarrollo estudiantil y el proceso de enseñanza- aprendizaje, donde la pedagogía es un sistema de ideas, competencias adquiridas por el conocimiento o formación personal que permite al docente interpretar situaciones, investigar y construirlas para el proceso de sus funciones y brindar una solución que construya al intelecto educativo del estudiante adquiriendo experiencias para que en un futuro lo asuma en su vida personal y profesional.

### **2.2.2.1. Definiciones del desempeño laboral.**

Cuando se habla del desempeño del docente quiere decir que se pone en práctica los múltiples conocimientos que fueron adquiridos en el trayecto de su profesión, al respecto Minedu (2012) explica que:

El desempeño docente es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes peruanos logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes. (p. 7)

El buen desempeño laboral es considerado un factor primordial para lograr los objetivos planteados, en ese sentido, Toala et al. (2017) sostiene: “El desempeño laboral se lo puede definir como el comportamiento de los empleados para el logro de los objetivos de la compañía, un excelente desempeño laboral es la fortaleza más importante dentro de una organización” (p. 48). Además, el desempeño laboral del docente es el rendimiento que presenta la persona en su labor, es decir, las actividades que desarrollan en función a su cargo.

Al respecto Pico et al. (2019) afirman que:

El desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso del cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consistente, individual y creador. (p. 3)

#### **2.2.2.2. Importancia del desempeño laboral del docente.**

El desempeño laboral docente es importante ya que logra, desarrolla, mejora y promueve la productividad para lograr una educación de calidad, en relación Vega (2014) indica que la importancia del desempeño de los docentes es:

- Logra que la educación tenga un proceso permanente asimilando las nuevas tecnologías para el correcto desempeño docente.
- Desarrolla un liderazgo fundamental para la educación.
- Mejora la productividad en la enseñanza dirigida a los alumnos.
- Promueve la integración de equipos de trabajo participativo.
- Genera una competitividad idónea.
- Proyecta que las personas estén mejor preparadas y habilitadas para la toma y resolución de problemas.

#### **2.2.2.3. Características del desempeño laboral del docente.**

Estas características se basan en el comportamiento, experiencias adquiridas profesionalmente y a su formación académica, al respecto Sahili (2010) considera que las herramientas de evaluación docente que se aplican a la enseñanza utilizada para estos fines intentan medir características que se pueden cubrir en cuatro grandes áreas, como se describe en la siguiente tabla.

**Tabla 2***Características de los maestros excelentes*

Características	Descripciones
Comportamiento institucional	El docente no falta a clase y llegue puntual, se siente orgullo de su trabajo, apoya para el desarrollo del programa pedagógico y resuelve las dudas de los alumnos con respeto
Experiencia docente	El docente atiende al estudiante en la clase y fuera de ella, teniendo un trato justo y democrático, explica claramente y hace que la clase sea interesante teniendo una cultura general amplia con ayuda de todos los contenidos del programa.
Preparación académica	el docente programa la clase, sigue el orden de los temas relacionando la teoría con la práctica para una mejor enseñanza
Experiencia profesional	El maestro es coherente con lo que dice y hace

Además, las características del desempeño de un docente están representados por un alto dominio de su profesión y manejo de capacidades adecuadas para brindar una educación de calidad, según La Nación (2017) las características del desempeño docente son las siguientes:

- Un alto nivel de dominio del lenguaje (lo que implica, entre otras cosas, una avidez hacia la lectura).
- Un alto conocimiento y dominio de las matemáticas.
- Fuertes capacidades interpersonales (lo cual implica un alto desarrollo de la inteligencia emocional, capacidad de comunicación interpersonal y empatía).
- Deseo de seguir aprendiendo (lo cual implica estar constantemente actualizándose).
- Tener una alta motivación hacia la enseñanza.

#### **2.2.2.4. Las nueve competencias docentes.**

Las competencias del docente se basan en la planificación, desarrollo de competencias, experiencias y/o estrategias que brindan solución de problemas



institucionales, un docente maneja la ética profesional para brindar resultados de mejora educativa, al respecto Minedu (2012) menciona que la primera dimensión tiene nueve competencias las cuales son:

Competencia 1. Conoce las características de sus alumnos, el contenido de enseñanza y los procesos pedagógicos para promover una formación completa.

Competencia 2. Planifica la enseñanza en conjunto con sus colegas para garantizar y fortalecer los aprendizajes que desea lograr en sus alumnos, además para mejorar el proceso pedagógico con los recursos disponibles y un plan de estudio constantemente evaluado y revisado.

Competencia 3. Crea un buen clima de aprendizaje, convivencia democrática y libertad de expresión, con el fin de cultivar ciudadanos interculturales y capaces de mejorar la sociedad.

Competencia 4. Dominar el contenido de las asignaturas, utilizando estrategias y recursos disponibles para una enseñanza notable en los estudiantes que pueden aprender y abordar a la solución de problemas con sus experiencias, intereses y antecedentes de una manea reflexiva y crítica.

Competencia 5. Realiza una evaluación continua del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales establecidos para tomar decisiones, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales, proporcionando así retroalimentación a los estudiantes y a la comunidad educativa.

Competencia 6. Participa activamente en la gestión de la escuela con actitud democrática, crítica y cooperativa para contribuir a la mejora y construcción de proyecto educativos institucionales que pueden producir resultados de aprendizaje de calidad.

Competencia 7. Contribuye relaciones de respeto, colaboración y compromiso con las familias, las comunidades y otras instituciones del estado utilizando sus conocimientos y recursos, siendo responsables de los resultados para la mejora del proceso educativo.

Competencia 8. Reflexiona sobre su experiencia y practica institucional para el desarrollo de procesos de aprendizaje continuo, de manera individual y colectiva, contribuyendo así en su identidad profesional.

Competencia 9: Ejerce su profesión docente con ética y respeto a los derechos de las personas, demostrando responsabilidad, honestidad y compromiso en su rol social.

#### **2.2.2.5. Factores clave en el desempeño docente.**

En este punto de los factores clave se debe tener en cuenta la importancia de los docentes como profesionales de la educación, las competencias docentes, los conocimientos, habilidades y destrezas como un conjunto que permite a los docentes desempeñar sus deberes profesionales de manera adecuada, según Gutiérrez (2010) menciona los factores son:

##### **Habilidades y aptitudes del docente.**

Planeación didáctica. La planeación es considerar las características de los estudiantes en la preparación de cursos, reflexionando sobre los contenidos de enseñanza, realizando contenidos necesarios para que el docente pueda asegurar el correcto aprendizaje del alumno.

Estrategias organizativas y didáctica. Las habilidades de enseñanza es la relación de tareas entre docentes y estudiantes en diferentes metodologías o técnicas en función de las metas a alcanzar por los diversos recursos entre otros.

Gutiérrez (2010) menciona que los métodos y técnicas para la enseñanza, son:

- Métodos de enseñanza. Los métodos actuales de la enseñanza han forzado una tradición de enseñar lo que ha dado lugar a varias presentaciones didácticas completas.
- Asignación de tareas. La tarea se hace de inmediato para las actividades asociadas. Se debe tener cuidado para asegurar que sea visto como parte del aula y que los estudiantes entienden que es importante y no solo un compromiso para ahorrar tiempo, deber ser accesible, atractivo y atento.
- Cuestionamientos. Una herramienta muy útil para fomentar la participación de los alumnos son los cuestionamientos. Ya que esta tiene como objetivo expandir, aclarar la manera de pensar, estas interrogantes ayudan al docente a comprobar la asignatura y aclarar si es necesario algunos puntos a sus estudiantes que tengan ciertas dificultades.

#### **Diversidad en la organización del aula.**

Gutiérrez (2010) en este punto considera que el aula debe ser cómoda, segura, con planeamiento funcional, el color, la luz y la temperatura no deben ser demasiado agresivos. En ese sentido, menciona las siguientes interacciones y actitudes positivas de docente:

- Interacciones. Son las relaciones que el docente construye con sus alumnos requieren una actitud positiva, con una orientación académica y metodológica. El profesor debe ser atento y amable sin llegar a los extremos. Se ha encontrado que el ánimo en el que pueda encontrarse el docente influye en el aprendizaje de los alumnos ya que un docente malhumorado lograr niveles bajos de aprendizaje en sus estudiantes.

- Motivación. Lo ideal para tener una clase favorable es la motivación que se desarrolla en el estudiante y la aptitud que tienen los docentes.

Asimismo, Gutiérrez (2010) menciona que las habilidades en el manejo del aula son las siguientes:

- Gestión y clima del aula. Ser considerado un maestro eficaz significa crear un buen ambiente en el aula y proporcionar a sus estudiantes una actitud adecuada, de modo que los alumnos puedan realizar sus tareas y los maestros puedan dar clases que mantengan el interés de los alumnos.
- Normas y disciplina. Para tener una mejor convivencia se debe establecer normas y reglas grupales para estar en una sociedad mejor y ser llevadas al aula durante el año escolar.

#### **Uso de recompensas y sanciones.**

Gutiérrez (2010) menciona que, así como ciertos comportamientos serán recompensados, en ciertos casos los docentes deben imponer sanciones por comportamientos inapropiados del estudiante. Estos comportamientos pueden ser expresados brevemente por el maestro al principio y al finalizar el año escolar.

#### **Procesos de evaluación en el aula.**

Gutiérrez (2010) menciona que los docentes realizan regularmente evaluaciones escritas al finalizar, pero es conveniente dar varios métodos para analizar la enseñanza lograda en el estudiante, esta es una herramienta eficaz en la evaluación de procesos.

##### **2.2.2.6. Evaluación del desempeño.**

Cada institución debe aplicar la evaluación del desempeño en los docentes con los procedimientos pertinentes, con el fin de mejorar el ambiente o sistema educacional, al respecto Unesco (2016) la describe de la siguiente forma:

- Las políticas que favorecen a los líderes escolares deben incluir la evaluación del desempeño de los directores como parte de su curso de acción regular.
- La utilidad de la evaluación dependerá de su alineamiento con los estándares de desempeño requerido por los directores y su ejecución de manera oportuna, con los procedimientos adecuados y la retroalimentación a los directores y autoridades.
- Los resultados de la evaluación deben privilegiar al sistema educativo.

Además, existen modelos de evaluación de desempeño docente que son instrumentos que impulsan para identificar que se debe mejorar o implementar en función al reconocimiento del trabajo, para obtener como resultado un incremento en la motivación de los maestros, según Unesco (2007) menciona cinco modelos de evaluación del desempeño laboral de los docentes:

- La evaluación del docente.
- Evaluación para casos especiales como las licencias.
- La evaluación para el desarrollo profesional.
- Sobre aumento salarial.
- Para el ascenso docente.

Las evaluaciones de desempeño docente tienen ciertos riesgos que deben ser controlados, y tomar precauciones, para que este proceso no pierda credibilidad y sea transparente, sobre todo para que los docentes se sientan conformes con esta evaluación, al respecto Unesco (2007) señala cinco riesgos de la evaluación del desempeño laboral de los docentes:

- La elaboración con criterios de calidad es muy cara.
- El maestro no rinda una evaluación de manera honesta y solo quiera cumplir los requisitos que se evalúan.

- Si está en desacuerdo genera problemas en la evaluación.
- Si el docente no es específico o claro en sus respuestas crea duda.
- Se requiere analistas bien capacitados.

#### **2.2.2.7. Teorías relacionadas al desempeño laboral.**

##### **Teoría del desempeño laboral de los docentes de Minedu (2012).**

El desempeño docente es un rol importante que se mide en cuatro aspectos, mediante la preparación, la enseñanza, la participación y por último por el desarrollo profesional del docente, según Minedu (2012) sostiene que el desempeño docente se entiende por dominios o ejercicios docentes que combina un grupo de actuaciones profesionales que tienen un cambio positivo en la enseñanza de los estudiantes. Un dominio subyace la docencia que es la base de la enseñanza, con énfasis en la prestación de servicios públicos y el desarrollo integral de los estudiantes. En este caso, se han identificado cuatro campos o dominios: el primero se relaciona con la preparación de la enseñanza, el segundo se relaciona con el desarrollo de la enseñanza en las aulas y el tercero se relaciona con la articulación de la gestión escolar, las familias y la comunidad, la cuarta parte incluye la configuración de las identidades docentes y su desarrollo profesional.

##### **A. Preparación para el aprendizaje.**

Preparación para el aprendizaje se refiere a la disciplina del o la docente de sus enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes

Al respecto, Minedu (2012) menciona:

Incluye la planificación del trabajo pedagógico a través de la preparación del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje. Se

refiere al conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e intangibles y cognitivas de sus alumnos, al dominio de contenidos pedagógicos, así como a la selección de materiales didácticos, estrategias enseñanza y evaluación de aprendizajes. (p. 45)

### **B. Enseñanza para el aprendizaje.**

Enseñanza para el aprendizaje es definida como un proceso que crea un clima propio para el aprendizaje, desarrollando una enseñanza con contenidos ejemplares, el uso adecuado de los recursos ayuda a retroalimentar tanto a los estudiantes como a la comunidad educativa.

Minedu (2012) menciona:

Implica conducir el método de aprendizaje a través de una dirección incluyendo diversas expresiones. Se trata de tener un clima propicio para la enseñanza, el contenido, motivar de manera constante a los alumnos, hacer uso de diversos métodos y evaluaciones con recursos pedagógicos. (p. 49)

### **C. Participación en gestión a la comunidad.**

Participación en gestión a la comunidad es definida como la colaboración con actitud democrática y participativa en la gestión de la institución, contribuyendo a la mejora de la institución educativa.

Minedu (2012) explica:

Incluye la participación en la gestión de la escuela o la red escolar desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Se refiere a la comunicación efectiva con todas las comunidades del sector educativo, la participación en la preparación, ejecución y evaluación de proyectos educativos institucionales y contribuciones al establecimiento de un clima institucional favorable. (p. 72)

## **D. Desarrollo profesional e identidad docente.**

Desarrollo profesional e identidad docente es definida como una reflexión sobre la práctica y la experiencia institucional con la finalidad de desarrollar sus estrategias de aprendizaje y que el docente pueda ejercer su profesión de la manera más ética posible demostrando sus valores como la honestidad, responsabilidad y sobre todo el compromiso y su disposición laboral. En este sentido, Minedu (2012) define: "Está compuesta por procesos y prácticas que garantiza el crecimiento profesional del maestro. Se enfoca en la práctica docente, el trabajo en grupo y su participación" (p. 55).

### **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

#### ***Gestión educativa***

Se puede decir que la gestión educativa es un conjunto de procedimientos y técnicas orientadas al fortalecimiento de proyectos que la institución plantea, también se define como una disciplina de los planteles e instituciones educativas que fortalece el desempeño, complementando lo administrativo con lo pedagógico.

#### ***Desempeño laboral docente***

El desempeño laboral del docente es la forma en cómo se realiza el trabajo, el esfuerzo que se emplea y la dedicación que brinda en sus actividades, estos puntos son clave para la enseñanza, y va de la mano con los conocimientos, experiencias laborales adquiridas, mencionando también que para un buen desempeño del docente dependerá mucho de las condiciones escolares, entre ellos está los materiales de enseñanza que se le brinda para que tenga un buen desenvolvimiento.

#### ***Gestión institucional***

La gestión institucional se orienta para la planeación, la programación y la evaluación de recursos humanos, financieros etc., para fortalecer los proyectos



educativos y el buen funcionamiento de la institución, ayudando a mejorar las actividades pedagógicas satisfaciendo la necesidad del estudiante en todos los aspectos que involucra su desarrollo.

### ***Gestión pedagógica***

La gestión pedagógica es un proceso que facilita la coordinación y orientación de las acciones que ejercen los docentes, para tener un eficaz cumplimiento de los objetivos propuestos, que mejorara en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la metodología y la utilización de materiales y recursos didácticos.

### ***Gestión administrativa***

La gestión administrativa es clave en toda organización ya que es el conjunto de acciones y estrategias que permite saber utilizar de forma más eficaz y eficiente posible los recursos financieros, humanos de la institución, con el fin alcanzar los objetivos.

### ***Gestión comunitaria***

La gestión comunitaria es la relación que establece la institución con la comunidad para tener una mejor calidad de educación se debe contar siempre con los padres de familia, municipalidad, organizaciones públicas y privadas etc., generando así el fortalecimiento de las prácticas ciudadanas destinadas a una buena comunicación, coordinación y dialogo para la toma de decisión en el cumplimiento de las metas establecidas.

### ***Preparación para el aprendizaje***

En este punto se le da importancia al proceso pedagógico, donde se debe tener presente al educando y lo que se le enseña, teniendo en cuenta los conocimientos y metodología del docente para que trabaje de la mano con el alumno para así fijar objetivos y metas de trabajos a lograr.

***Enseñanza para el aprendizaje***

En este punto se hace referencia a la enseñanza dentro del salón dando énfasis en la integración del docente y sus estudiantes, donde el aprendizaje debe ser de manera fluida y motivadora para que así fomente la conexión de los estudiantes en el proceso de aprendizaje con ayuda de materiales didácticos que llamen la atención de los estudiantes.

***Participación en gestión a la comunidad***

En este punto la gestión de la escuela va de la mano con la comunidad, que establece relaciones de compromiso, colaboración con las familias, la comunidad y las demás instituciones del estado para que así se pueda establecer comunicación constante con el fin de apoyar a los estudiantes en sus logros de aprendizaje.

***Desarrollo profesional e identidad docente***

En esta etapa, es la representación del docente en el desarrollo y formación de sus actividades, donde el trabajo debe realizarse en equipo, con buena comunicación entre docentes y participación en la toma de decisiones.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### ***Tipo de investigación***

La investigación es de tipo aplicada, puesto que está orientada a resolver y brindar soluciones concretas al problema que se viene analizando en el presente estudio. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la investigación aplicada busca ayudar a la evolución de la humanidad que pone en prácticas los conocimientos, encargándose básicamente en resolver problemas.

El nivel de investigación usado es correlacional porque pretende estudiar la relación de las variables gestión educativa y desempeño docente. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 109).

La investigación se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo, puesto que se sustenta en los números para analizar y comprobar con precisión y exactitud la información. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “La ruta cuantitativa es apropiada cuando queremos estimar las magnitudes u ocurrencias de los fenómenos y probar hipótesis” (p. 6).

#### ***Diseño de investigación***

El diseño de investigación es de tipo no experimental porque en este tipo no hay manipulación en las variables que comprendan la intervención directa del investigador, debido que solo se busca describir y explicar el desarrollo de las variables dentro de su contexto dentro de la empresa. En ese sentido, Hernández y Mendoza (2018) manifiestan: “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables; es decir, se trata de estudios en los que no

haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables" (p. 174).

Asimismo, la investigación desarrollada es de diseño transversal o también llamada diseño transeccional puesto que los datos fueron recolectados en un momento puntual y en un tiempo específico. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) sostienen: "Los diseños transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único" (p. 176).

### 3.2. Población y muestra

La investigación se considera una población finita conformada por un total de 95 docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre de Villa El Salvador- 2021. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) enfatizan: "Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 195).

Para la investigación no se consideró una muestra ya que se tomó a toda la población como unidad de análisis, puesto que con ello se puede obtener mejores resultados y una información más completa sobre la situación de la institución.

Durán et al. (2019) mencionan que la muestra censal está constituida por la totalidad de la población que se esta investigación, teniendo las mismas características para obtener una misma información.

**Tabla 3**

*Población de docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre*

	Número de docentes	%
Inicial	8	16%
Primaria	38	36%
Secundaria	50	48%
Total	96	100%

La Institución Educativa 6048 Jorge Basadre cuenta con tres niveles como inicial, primaria y secundaria, donde se puede apreciar que en el nivel Inicial laboran 13 docentes siendo el 14% del total de la población de estudio, en el nivel de primaria laboran 34 docentes siendo el 36% del total de la población y en el nivel de secundaria laboran 48 docentes siendo el 50% del total de la población considerada en la investigación.

### **3.3. Hipótesis**

#### ***Hipótesis general***

Existe relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

#### ***Hipótesis específicas***

Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

Existe relación entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

Existe relación entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

### **3.4. Variables – Operacionalización**

Sánchez et al. (2018) respecto a la conceptualización de la variable, afirman: “Es un atributo, propiedad o cualidad manifiesta de un objeto o fenómeno que puede adoptar un número, valor o categoría. Es un concepto abstracto que debe convertirse a formas concretas observables o manipulables, susceptibles de ser medidas” (pp. 125-126).

### ***Definición conceptual de la variable gestión educativa***

Unesco (2011) define la gestión educativa como: “Una gestión que complementa lo administrativo con lo pedagógico, buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes, en el respeto a la diversidad y en la participación corporativa en la conducción de la institución” (p. 26).

### ***Definición operacional de la variable gestión educativa***

La variable gestión educativa se mide en función de sus 4 dimensiones como la gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión comunitaria, con un total de 12 indicadores, lo que permite construir un instrumento por 6 ítems donde se van a medir a través de la escala de la escala Likert.

**Tabla 4**

*Operacionalización de la variable gestión educativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Gestión institucional	- Proyectos institucionales	Del 1 al 9		Bueno [39-45]
	- Cumplimiento			Regular [31-39)
	- Comunicación			Malo [21-31)
Gestión pedagógica	- Ambiente	Del 10 al 18	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	Bueno [35-45]
	- Recursos tecnológicos			Regular [27-35)
	- Resolución de problemas			Malo [23-27)
Gestión administrativa	- Recursos económicos	Del 19 al 27	4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [36-45]
	- Supervisión de funciones			Regular [27-36)
	- Potencial humano			Malo [19-27)
Gestión comunitaria	- Iniciativa de desarrollo	Del 28 al 36		Bueno [38-28]
	- Aliados estratégicos			Regular [28-38)
	- Participación			Malo [15-28)

### ***Definición conceptual de la variable desempeño laboral***

Minedu (2012) afirma que el desempeño docente tiene un valor importante en la educación básica, constituye un proceso dirigido a las características enfocadas a los estudiantes en su educación básica para el logro de enseñanza-aprendizaje.

### ***Definición operacional de la variable desempeño laboral***

El desempeño laboral de los docentes se mide en función de sus 4 dimensiones como la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en gestión a la comunidad, desarrollo profesional e identidad docente, con un total de 12 indicadores medidos a través de la escala de la escala Likert.

**Tabla 5**

*Operacionalización de la variable desempeño laboral docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje	- Conocimiento	Del 1 al 9		Bueno [43-45]
	- Estrategias didácticas			Regular [35-43)
	- Programación curricular			Malo [26-35)
Enseñanza para el aprendizaje	- Motivación	Del 10 al 18	1. Nunca	Bueno [41-45]
	- Evaluación			Regular [34-41)
	- Material didáctico			Malo [26-34)
Participación en gestión a la comunidad	- Clima democrático	Del 19 al 27	2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [41-45]
	- Fomentación del trabajo			Regular [34-41)
	- Retos de educación.			Malo [27-34)
Desarrollo profesional e identidad docente	- Responsabilidad en los procesos	Del 28 al 36		Bueno [41-45]
	- Disposición laboral.			Regular [33-41)
	- Dificultad de enseñanza.			Malo [26-33)



### **3.5. Métodos y técnicas de investigación**

#### ***Métodos de investigación***

La investigación tiene como método el hipotético deductivo porque con ello primero se observa la situación de las cuales se quiere estudiar, después se crean las hipótesis las cuales permite dar una explicación para deducir y comparar los hechos reales de la investigación. Sánchez et al. (2018) sostienen que es la forma por el cual se desarrolla una hipótesis, lo cual se prueba de manera empírica precisando los resultados y consecuencias.

#### ***Técnica***

En la investigación se utilizó la encuesta como técnica ya que permite la recolección de datos con la finalidad de analizar la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. 6048 Jorge Basadre de Villa El Salvador - 2021. Sánchez et al. (2018) consideran que es un método de encuesta por muestreo donde se implica un instrumento que recolecta datos que se forman por un grupo de cuestiones o reactivos. Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que el cuestionario se basa en preguntas sobre la variable de estudio, siendo un instrumento que se puede aplicar en entrevista personal o telefónica o vía internet.

### **3.6. Descripción de instrumentos utilizados**

La investigación cuenta con dos instrumentos las cuales sirven para ambas variables como la gestión educativa y el desempeño docente, dichos instrumentos se miden se forma independiente. En la investigación los instrumentos fueron llevados a un proceso de validez y confiabilidad para establecer su aplicación en el recojo de la muestra. Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la validez es el grado que tiene un instrumento para medir la variable que desea medir en un proceso investigativo. Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) sostienen que la confiabilidad

es: “El grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la muestra o casos” (p. 228).

### ***Instrumento I. Cuestionario la variable gestión educativa***

El cuestionario, consiste en conocer la gestión educativa de la I.E. 6048 Jorge Basadre, el cuestionario está conformado por cuatro dimensiones con un total de 36 ítems y se utilizó la escala de medición de Likert con cinco opciones de respuesta.

**Tabla 6**

*Ficha técnica del cuestionario de gestión educativa*

Características	Descripción
Nombre	Cuestionario de gestión educativa
Autor(es)	Alessandra Eladia Hernández Venturo Katherine Lisett Bazan Celis.
Objetivo	Evaluación objetiva de la gestión educativa de la I.E. 6048 Jorge Basadre
Ámbito de aplicación	I.E. 6048 Jorge Basadre
Informadores	Docentes de la institución
Administración	Individual
Validación	Docentes de la Universidad Autónoma del Perú
Duración	15 minutos aproximadamente
Significación	Se realizó una evaluación objetiva de la gestión educativa en base a gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria
Finalidad	Identificar la gestión educativa en la Institución educativa 6048 Jorge Basadre buscando determinar estrategias de mejora para la institución.
Punto de corte	Puntuaciones en la medida de bueno, regular y malo, considerando el resultado de la desviación estándar.
Material	Formulario de Google

### ***Instrumento II. Cuestionario la variable desempeño laboral docente***

El cuestionario tiene por finalidad conocer el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, este cuestionario está conformado por cuatro

dimensiones con un total de 36 ítems y se utilizó la escala de medición de Likert con cinco opciones de respuesta.

**Tabla 7**

*Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral docente*

Características	Descripción
Nombre	Cuestionario de desempeño laboral
Autor(es)	Alessandra Eladia Hernández Venturo Katherine Lisett Bazan Celis.
Objetivo	Evaluación objetiva del desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre
Ámbito de aplicación	I.E. 6048 Jorge Basadre
Informadores	Docentes de la institución
Administración	Individual
Validación	Docentes de la Universidad Autónoma del Perú
Duración	15 minutos aproximadamente
Significación	Se realizó una evaluación objetiva del desempeño laboral docente en base a preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en gestión a la comunidad y desarrollo profesional e identidad docente. Identificar el desempeño laboral desarrollado por los docentes para así poder identificar el motivo del rendimiento con el fin de mejorar la educación que brindan.
Finalidad	así poder identificar el motivo del rendimiento con el fin de mejorar la educación que brindan.
Punto de corte	Puntuaciones en la medida de malo, regular y bueno, considerando el resultado de la desviación estándar.
Material	Formulario de Google

### **3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos**

La consolidación de los datos se organizó en una base de datos en el Microsoft Excel 2019 y el programa estadístico SPSS. Asimismo, con los resultados obtenidos que se pudo utilizar para la discusión y llegar a conclusiones que a su vez permitieron elaborar recomendaciones que contribuyen al objeto de la investigación.

Para determinar la idoneidad de los datos se realizó una prueba piloto con 97 docentes, luego se hizo el análisis de fiabilidad del instrumento, con lo cual se obtuvo

como resultado que fueron mayores a 0.75, lo cual ayudó a determinar la confiabilidad de los instrumentos a través del estadístico de alfa de Cronbach, donde se consideró los siguientes puntajes:

**Tabla 8**

*Escala del alfa de Cronbach*

Escala	Confiabilidad
$r > 0.89$	Muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Aceptable
$0.40 \leq r \leq 0.59$	Moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Muy baja
$0 \leq r \leq 0.09$	Despreciable

*Nota:* De La Torre y Accostupa, 2013, p. 39.

Además, se realizó una prueba de normalidad para determinar si los datos obtenidos presentan o no una distribución normal mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov. Asimismo, los resultados de la contrastación de la hipótesis se realizaron a través de la prueba de correlación paramétrica, en la cual, se tomó en cuenta las puntuaciones que se presenta en la siguiente tabla:

**Tabla 9**

*Escala de coeficiente de correlación de Pearson*

Coeficiente Alfa	Magnitud
-0.00	No existe correlación positiva alguna
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota:* Hernández y Mendoza, 2018, p. 49.

Finalmente, con los resultados obtenidos se realizaron las discusiones, conclusiones y las recomendaciones con respecto al estudio de la investigación.

**CAPÍTULO IV**

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS**

**RESULTADOS**

#### 4.1. Validación del instrumento

##### ***Validez del instrumento de la variable gestión educativa***

El cuestionario de gestión educativa presenta una validez de contenido, con la consideración de jueces y especialistas que dominan el tema en el ámbito temático y metodológico, los cuales se encargan de aceptar la aplicación del instrumento para el recojo de información. Los resultados para la validez se pueden evidenciar en la siguiente tabla:

**Tabla 10**

*Resultados de validación del cuestionario de gestión educativa*

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. Carlos Francisco José Tassara Salvati	Aplicable
Mag. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

##### ***Validez del instrumento de desempeño laboral docente***

El cuestionario de desempeño laboral docente presenta una validez de contenido, con la consideración de jueces y especialistas que dominan el tema en el ámbito temático y metodológico, los cuales se encargan de aceptar la aplicación del instrumento para el recojo de información. Los resultados para la validez se pueden evidenciar en la siguiente tabla:

**Tabla 11**

*Resultados de validación del cuestionario de desempeño laboral docente*

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. Carlos Francisco José Tassara Salvati	Aplicable
Mag. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

Ambos cuestionarios demuestran tener suficiencia en los ítems; es decir, los ítems considerados miden realmente las variables a las que pretender medir.

#### 4.1.1 Análisis de fiabilidad

##### Fiabilidad del instrumento de gestión educativa.

Para el instrumento gestión educativa, el análisis de confiabilidad se desarrolló una prueba estadística llamada de alfa de Cronbach que permitió evaluar y conocer el nivel de consistencia interna que presenta el cuestionario, estos resultados se pueden evidenciar mediante la siguiente tabla:

**Tabla 12**

*Fiabilidad del instrumento de la variable gestión educativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	36

En la tabla 12, se evidencia el resultado de la confiabilidad para el instrumento de gestión educativa, por la cual existe una correlación de (0,951) siendo muy alta, concluyendo que el instrumento representa una alta confiabilidad y es aplicable para la investigación.

De la misma manera, respecto al análisis de confiabilidad considerando que el instrumento es multidimensional requiere que se realice el análisis por dimensiones, cuyos resultados se detallan en la siguiente tabla.

**Tabla 13**

*Resultados de confiabilidad de las dimensiones del instrumento de gestión educativa*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión institucional	,900	9
Gestión pedagógica	,830	9
Gestión administrativa	,863	9
Gestión comunitaria	,926	9

En la tabla 13, se presenta los resultados de confiabilidad de las dimensiones de gestión educativa. En los resultados se puede evidenciar que existe una confiabilidad alta (0,830 y 0,863) y muy alta (0,900, y 0,926), para las dimensiones



gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria respectivamente de acuerdo con De La Torre y Accostupa (2013).

### **Fiabilidad del instrumento de desempeño laboral docente.**

Para el instrumento gestión educativa, el análisis de confiabilidad se desarrolló una prueba estadística llamada de alfa de Cronbach y de esta manera evaluar y conocer el nivel de consistencia que presenta el cuestionario, estos resultados se pueden evidenciar mediante la siguiente tabla:

**Tabla 14**

*Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	36

En la tabla 14, se evidencia el resultado de la confiabilidad para el instrumento de desempeño laboral docente, por la cual existe una correlación de (alfa = 0,915) siendo muy alta, concluyendo que el instrumento representa una alta confiabilidad y es aplicable para la investigación.

De la misma manera con respecto al análisis de confiabilidad tomando en cuenta que el instrumento es multidimensional requiere que se realice el análisis por dimensiones, que se detalla en la siguiente tabla.

**Tabla 15**

*Resultados de confiabilidad de las dimensiones del instrumento de desempeño laboral docente*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Preparación para el aprendizaje	,879	9
Enseñanza para el aprendizaje	,783	9
Participación y gestión en la comunidad	,774	9
Desarrollo profesional e identidad docente	,882	9

En la tabla 15, se presenta los resultados de confiabilidad de las dimensiones del desempeño laboral docente. En los resultados se puede evidenciar que existe una fiabilidad alta (0,879, 0,783, 0,774 y 0,882) para las dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en gestión a la comunidad y desarrollo profesional e identidad docente.

#### 4.2. Resultados descriptivos de las variables

##### *Resultados descriptivos de la variable gestión educativa*

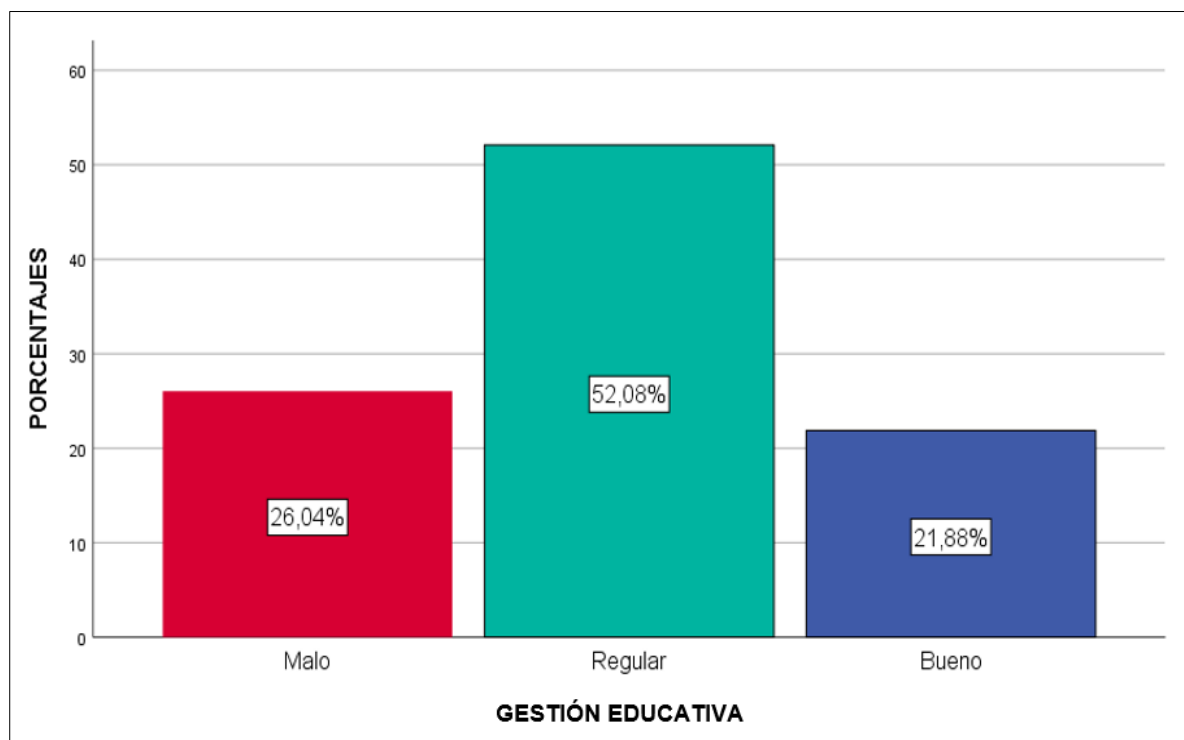
**Tabla 16**

*Análisis descriptivo de la variable gestión educativa*

	Docentes	Porcentaje
Malo	25	26,0
Regular	50	52,1
Bueno	21	21,9
Total	96	100,0

**Figura 2**

*Análisis descriptivo de la gestión educativa*



En la tabla 16, figura 2, se observa que 53 docentes los cuales representan el 52,08%, consideran la aplicación de gestión educativa en un nivel regular, 25 docentes encuestados que representan el 26,04% un nivel malo y 21 docentes que conforman el 21,88% que representan en un nivel bueno. Esto evidencia que los docentes vienen desarrollando de manera regular sus labores, afectando así la enseñanza que brindan.

### ***Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral docente***

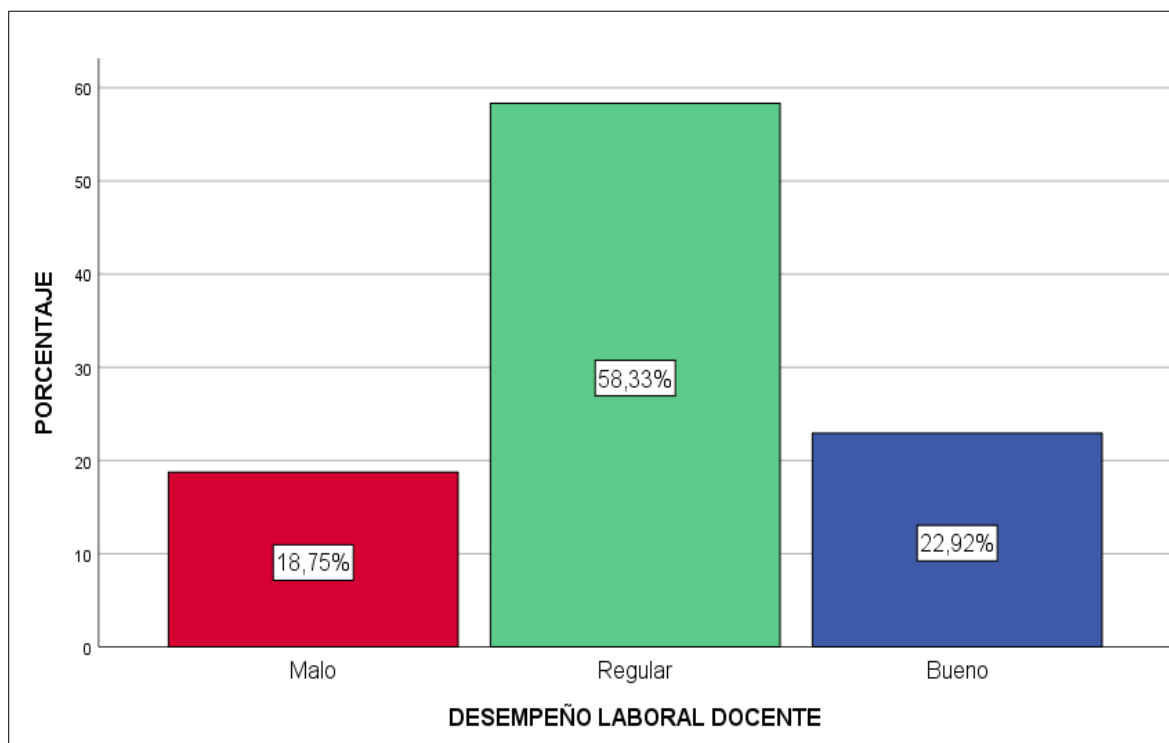
**Tabla 17**

*Análisis descriptivos de la variable desempeño laboral docente*

	Docentes	Porcentaje
Malo	18	18,8
Regular	56	58,3
Bueno	22	22,9
Total	96	100,0

**Figura 3**

*Análisis descriptivo del desempeño laboral docente*



En la tabla 17, figura 3, se observa que 56 docentes los cuales representan el 58,33%, consideran la aplicación de desempeño laboral docente en un nivel regular, 22 docentes encuestados que representan el 22,92% tiene un nivel bueno y 18 docentes que conforman el 18,75% que representan en un nivel malo. Esto evidencia que los docentes están desarrollando un desempeño regular, ya que la institución no brinda el apoyo suficiente.

### 4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

#### *Resultados descriptivos de las dimensiones de gestión educativa*

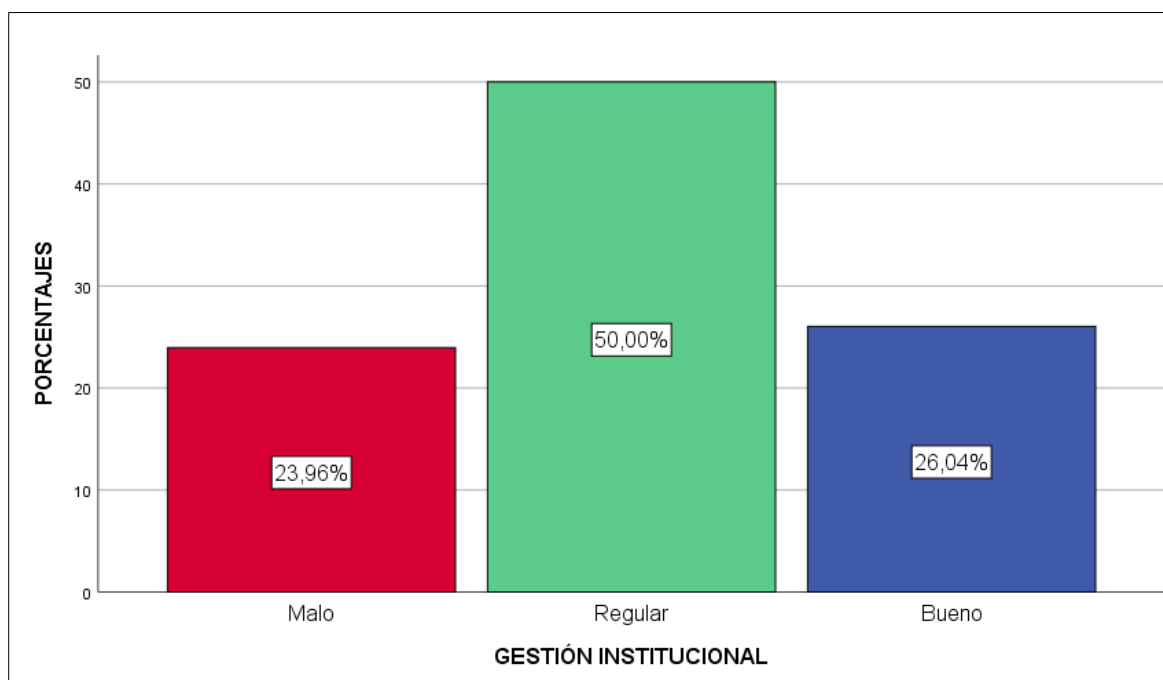
**Tabla 18**

*Análisis descriptivo de la dimensión gestión institucional*

	Docentes	Porcentaje
Malo	23	24,0
Regular	48	50,0
Bueno	25	26,0
Total	96	100,0

**Figura 4**

*Análisis descriptivo de la dimensión gestión institucional*



En la tabla 18, figura 4, se observa que 48 docentes los cuales representan el 50,00%, consideran la aplicación de gestión institucional en un nivel regular, 25 docentes encuestados que representan el 26,04% tienen un nivel bueno y 23 docentes que conforman el 23,96% que representan en un nivel malo. Esto evidencia que la presenta deficiencias en el cumplimiento de sus funciones ya que se viene desarrollando de manera regular.

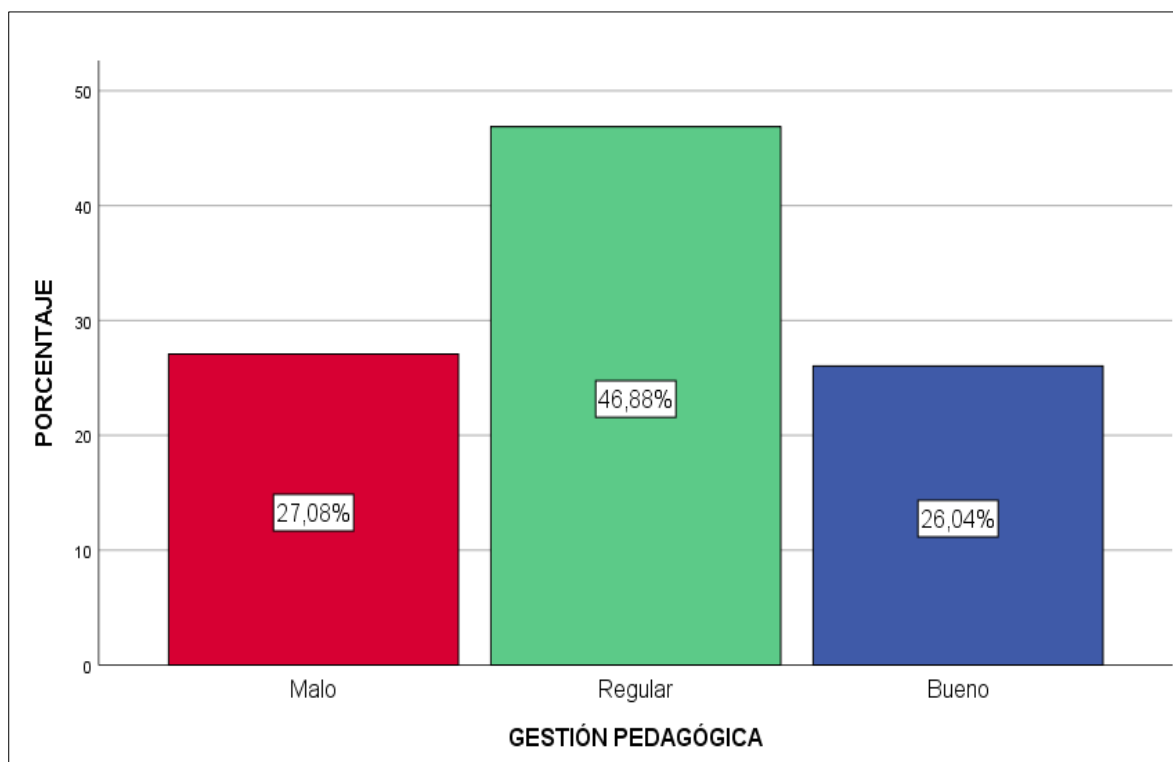
**Tabla 19**

*Análisis descriptivo de la dimensión gestión pedagógica*

	Docentes	Porcentaje
Malo	26	27,1
Regular	45	46,9
Bueno	25	26,0
Total	96	100,0

**Figura 5**

*Análisis descriptivo de la dimensión gestión pedagógica*



En la tabla 19, figura 5, se observa que 45 docentes los cuales representan el 46,88%, consideran la aplicación de gestión pedagógica en un nivel regular, 26 docentes encuestados que representan el 27,08% perciben un nivel malo y 25 docentes que conforman el 26,04% que representan en un nivel bueno. Esto evidencia que en la institución no se desarrolla de manera eficiente, debido a que no se brindan los recursos didácticos necesarios que son los principales receptores de la formación docente.

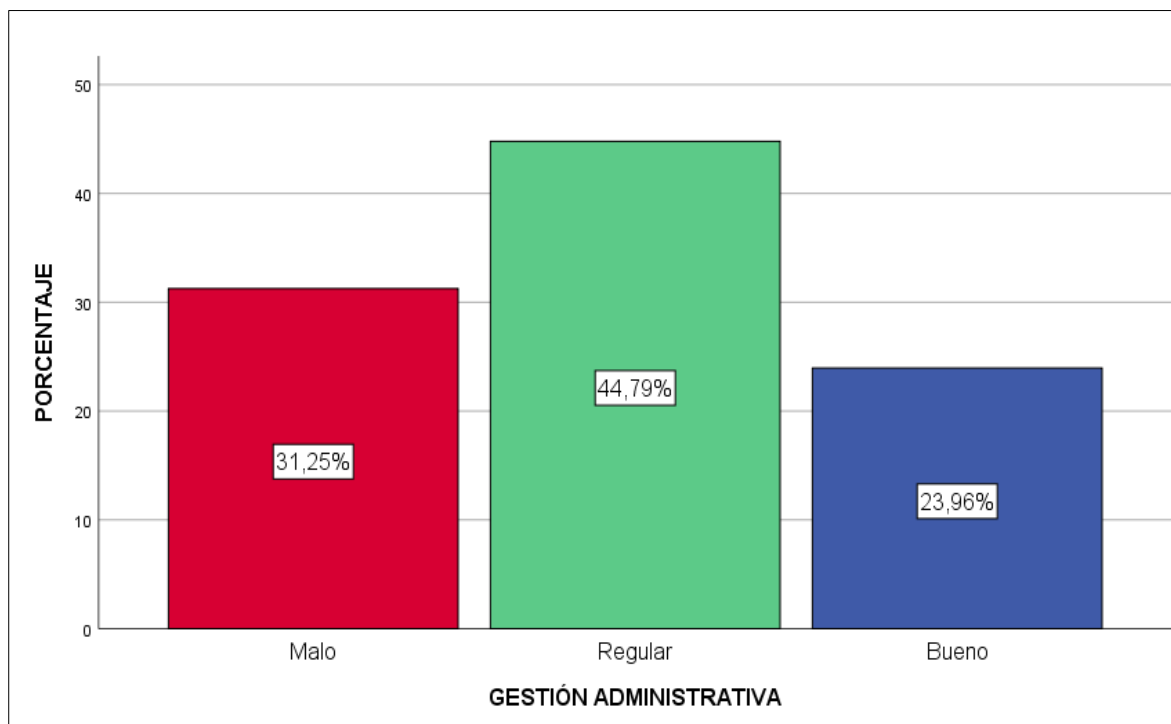
**Tabla 20**

*Análisis descriptivo de la dimensión gestión administrativa*

	Docentes	Porcentaje
Malo	30	31,3
Regular	43	44,8
Bueno	23	24,0
Total	96	100,0

**Figura 6**

*Análisis descriptivo de la dimensión gestión administrativa*



En la tabla 20, figura 6, se observa que 43 docentes los cuales representan el 44,79%, consideran la aplicación de gestión administrativa en un nivel regular, 30 docentes encuestados que representan el 31,25% tienen un nivel malo y 23 docentes que conforman el 23,96% que representan en un nivel bueno. Esto evidencia que se viene ejecutando manera regular los proyectos y programas educativos que tienen como fin el alcanzar los objetivos y el obtener mejores resultados para la calidad educativa.

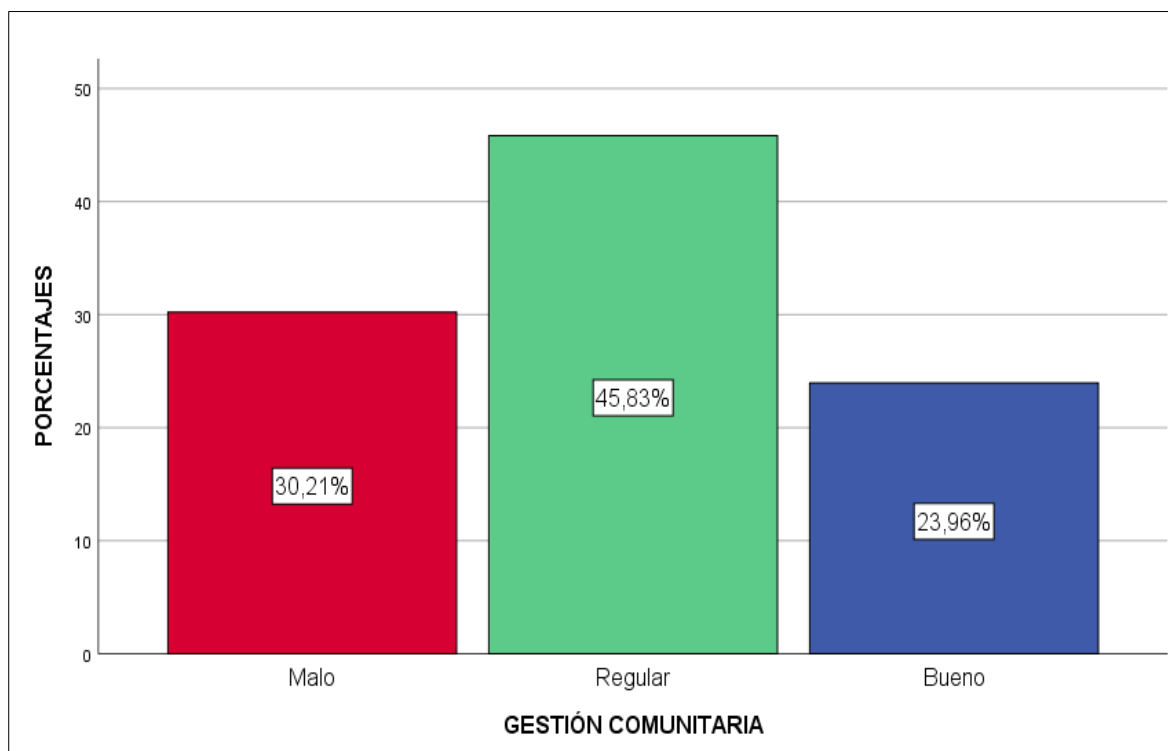
**Tabla 21**

*Análisis descriptivo de la dimensión gestión comunitaria*

	Docentes	Porcentaje
Malo	29	30,2
Regular	44	45,8
Bueno	23	24,0
Total	96	100,0

**Figura 7**

*Análisis descriptivo de la dimensión gestión comunitaria*



En la tabla 21, figura 7, se observa que 44 docentes los cuales representan el 45,83%, consideran la aplicación de gestión comunitaria en un nivel regular, 29 docentes encuestados que representan el 30,21% tienen un nivel malo y 23 docentes que conforman el 23,96% que representan en un nivel bueno. Esto evidencia un reflejo regular de las interrelaciones que tiene la institución con sus alianzas involucradas que no tienen un entorno dinámico en sus procesos formativos.

### ***Resultados descriptivos de las dimensiones del desempeño laboral docente***

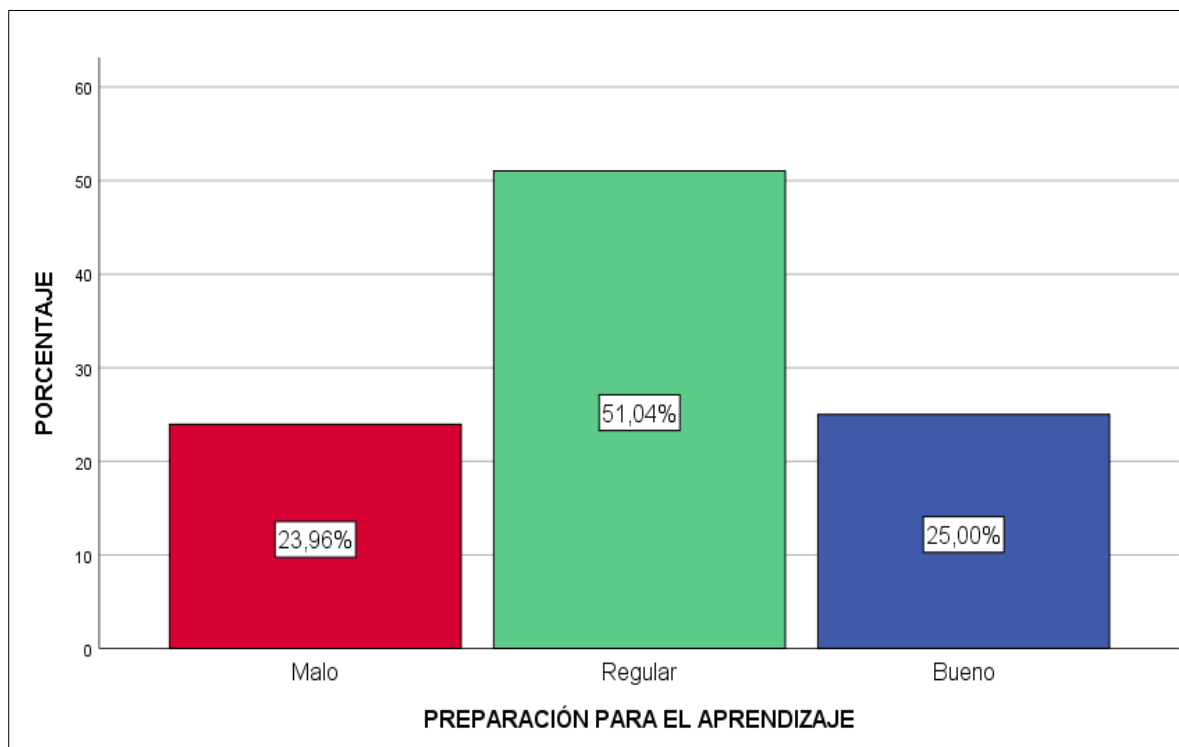
**Tabla 22**

*Análisis descriptivo de la dimensión preparación para el aprendizaje*

	Docentes	Porcentaje
Malo	23	24,0
Regular	49	51,04
Bueno	24	25,00
Total	96	100,0

**Figura 8**

*Análisis descriptivo de la dimensión preparación para el aprendizaje*





En la tabla 22, figura 8, se observa que 49 docentes los cuales representan el 51,04%, consideran la aplicación de preparación para el aprendizaje en un nivel regular, 24 docentes encuestados que representan el 25,00% tienen un nivel bueno y 23 docentes que conforman el 23,96% que representan en un nivel malo. Esto evidencia la existencia de un problema ya que la preparación del trabajo pedagógico no se desarrolla de una manera adecuada.

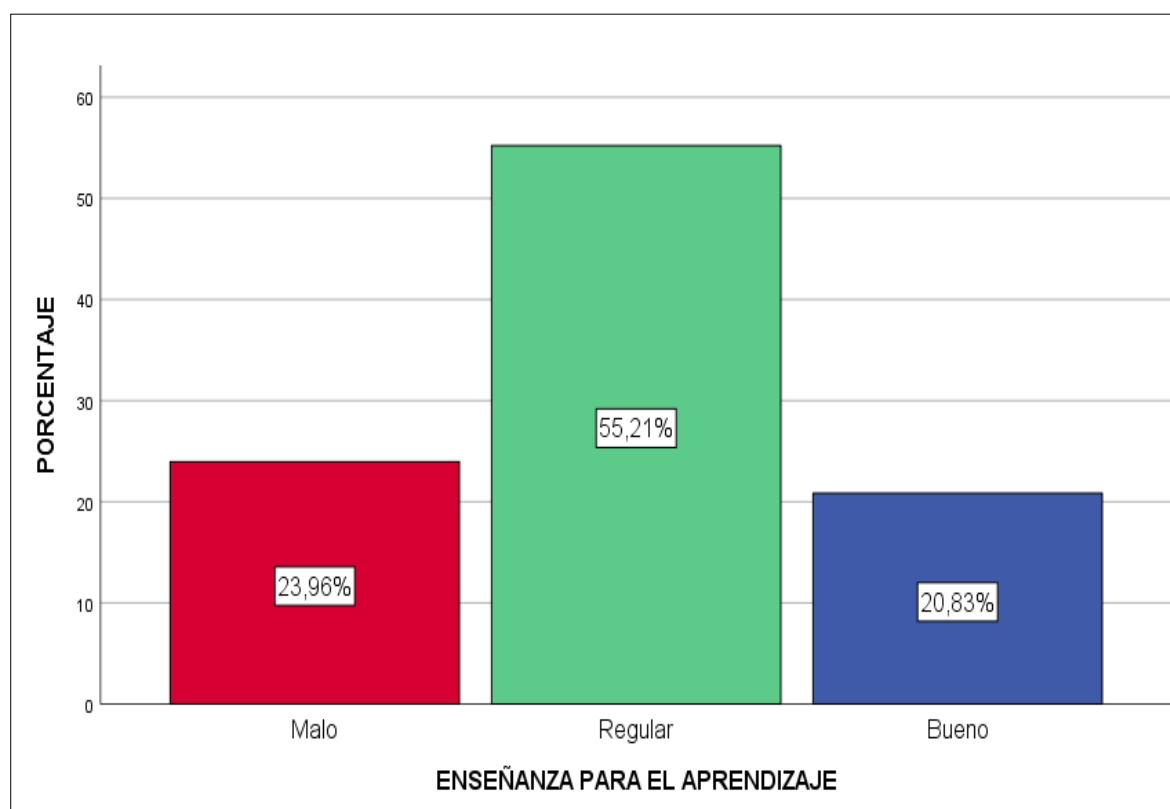
**Tabla 23**

*Análisis descriptivo de la dimensión enseñanza para el aprendizaje*

	Docentes	Porcentaje
Malo	23	24,0
Regular	53	55,2
Bueno	20	20,8
Total	96	100,0

**Figura 9**

*Análisis descriptivo de la dimensión enseñanza para el aprendizaje*



En la tabla 23, figura 9, se observa que 53 docentes los cuales representan el 55,21%, consideran la aplicación de enseñanza para el aprendizaje en un nivel regular, 23 docentes encuestados que representan el 23,96% tienen un nivel malo y 20 docentes que conforman el 20,83% que representan en un nivel malo. Esto evidencia que se presenta un proceso de enseñanza- aprendizaje regular, debido a que los docentes no planifican sus actividades escolares y esto se ve reflejado en la enseñanza hacia los alumnos.

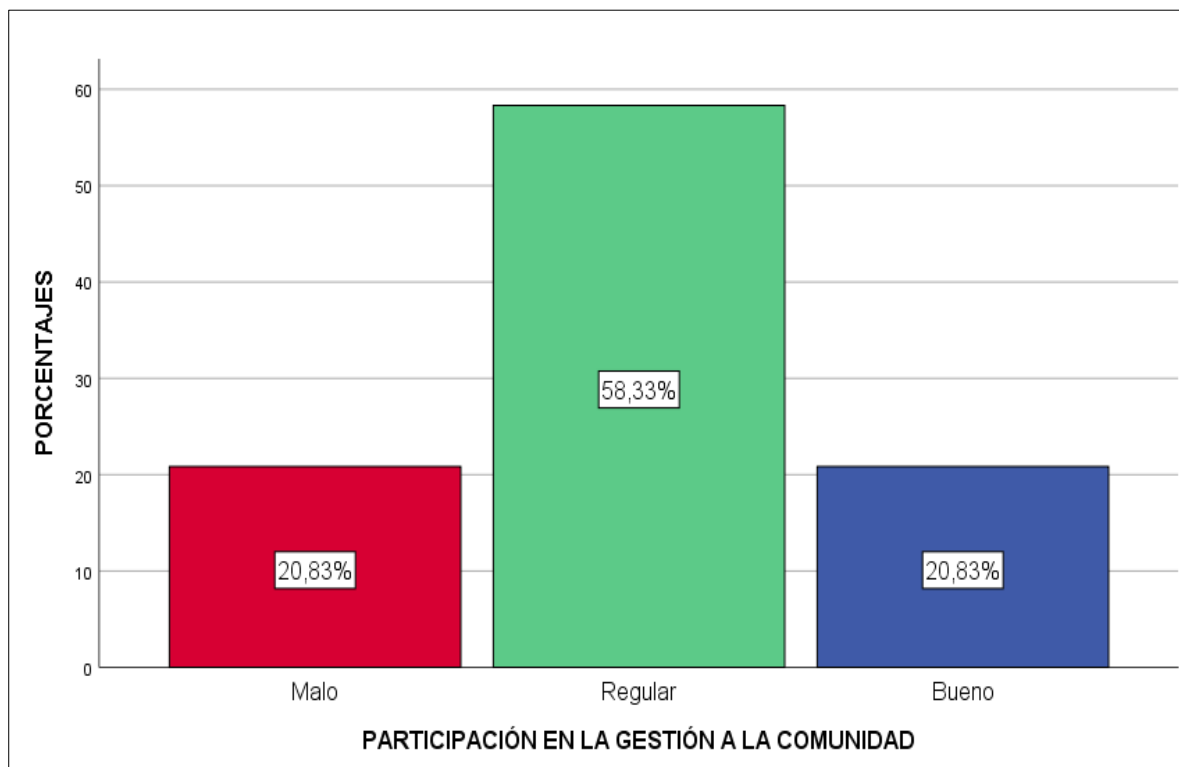
**Tabla 24**

*Análisis descriptivo de la dimensión participación en la gestión a la comunidad*

	Docentes	Porcentaje
Malo	20	20,8
Regular	56	58,3
Malo	20	20,8
Total	96	100,0

**Figura 10**

*Análisis descriptivo de la dimensión participación en la gestión a la comunidad*



En la tabla 24, figura 10, se observa que 56 docentes los cuales representan el 56,33%, consideran la aplicación de participación en la gestión a la comunidad en un nivel regular, 20 docentes encuestados que representan el 20,83% tienen un nivel malo y 20 docentes que conforman el 20,83% que representan en un nivel bueno. Esto evidencia que no se promueve la participación e integración de la institución y las comunidades para ejercer la capacidad de desarrollo participativo.

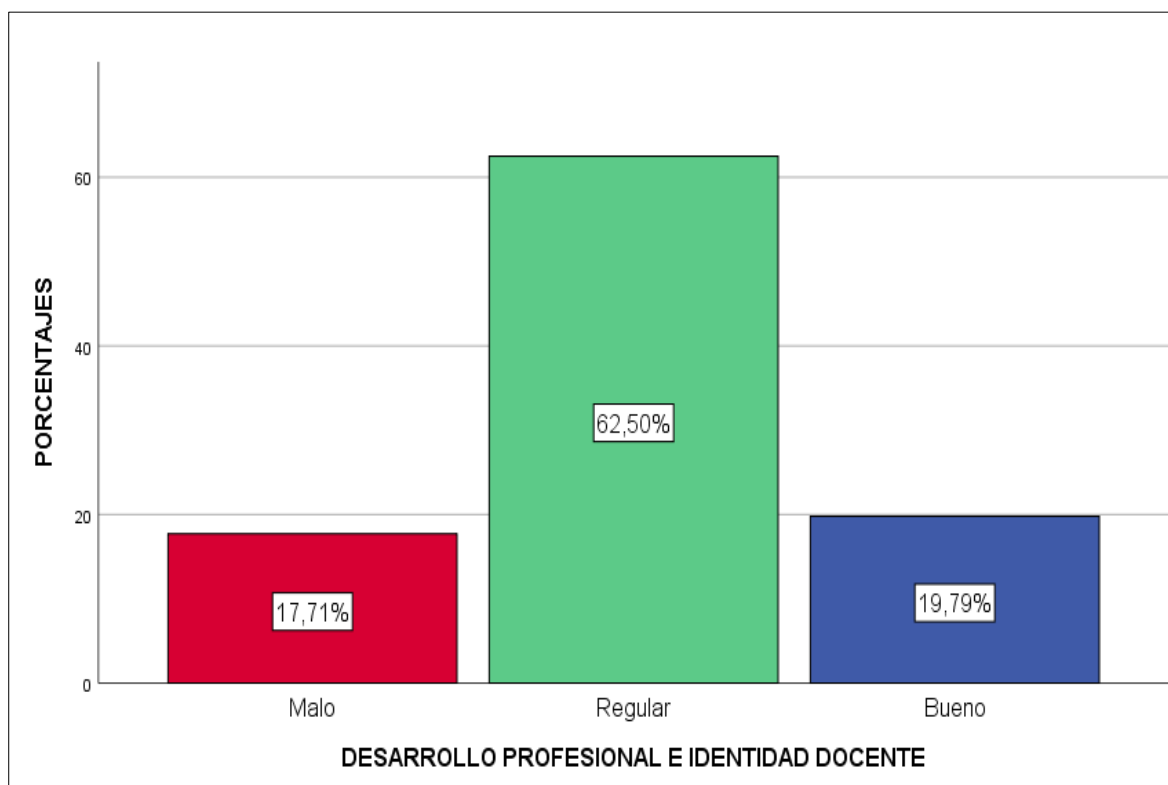
**Tabla 25**

*Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo profesional e identidad docente*

	Docentes	Porcentaje
Malo	17	17,7
Regular	60	62,5
Bueno	19	19,8
Total	96	100,0

**Figura 11**

*Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo profesional e identidad docente*



En la tabla 25, figura 11, se observa que 60 docentes los cuales representan el 62,50%, consideran la aplicación de desarrollo profesional e identidad docente en un nivel regular, 19 docentes encuestados que representan el 19,79% tienen un nivel bueno y 17 docentes que conforman el 17,71% que representan en un nivel malo. Esto evidencia un problema en la formación de los docentes ya que carecen de la necesidad de transmitir sus conocimientos hacia los estudiantes.

#### 4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

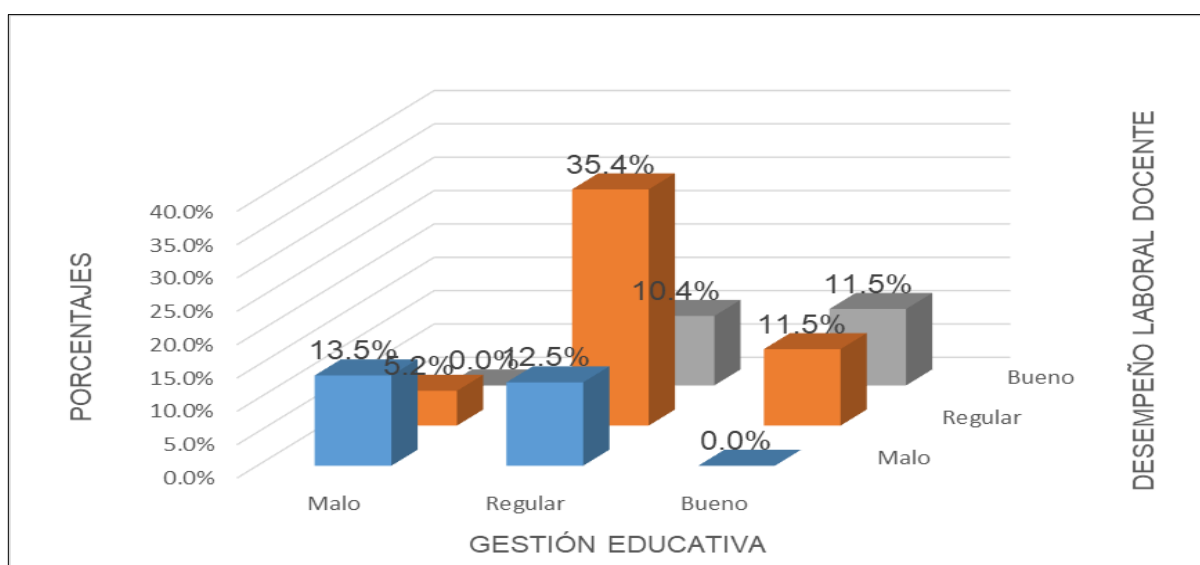
**Tabla 26**

*Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral docente*

Gestión educativa	Desempeño laboral docente						Total	
	fi	Malo	fi	Regular	fi	Bueno	fi	%
Malo	13	13.5%	12	12.5%	0	0.0%	23	26.0%
Regular	5	5.2%	34	35.4%	11	11.5%	50	52.1%
Bueno	0	0.0%	10	10.4%	11	11.5%	21	21.9%
Total	18	18.8%	56	58.3%	22	22.9%	96	100.0%

**Figura 12**

*Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre gestión educativa y desempeño laboral docente*



En la figura 26 se presenta la descripción con respecto a los puntajes entre gestión educativa y desempeño laboral docente. Se aprecia que el 13.5% de los docentes encuestados consideran a la relación entre variables es malo. Asimismo, el 35.4% de los docentes encuestados perciben que la relación entre las variables es regular, mientras que el 11.5% de los encuestados afirman que la relación entre variables es buena, la cual esto prueba una relación directa y positiva entre la variable gestión educativa y desempeño laboral docente en la I.E. 6048 Jorge Basadre, de tal forma que se verifica en la prueba de hipótesis.

#### 4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H<sub>0</sub>. La variable desempeño del docente presenta una distribución normal.

H<sub>a</sub>. La variable desempeño del docente no presenta una distribución normal.

**Tabla 27**

*Resultado de la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral docente*

		Desempeño laboral docente
N		96
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	150,47
	Desv. Desviación	14,245
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,044
	Positivo	,038
	Negativo	-,044
Estadístico de prueba		,044
Sig. asintótica(bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

La tabla 27, se evidencia los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smimov, se evidencia la distribución del desempeño laboral docente se aproxima a una distribución normal, pese que el coeficiente encontrado es

significativo (Sig.>0.05). El resultado obtenido permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, por ello la prueba estadística debe ser paramétrica, y se emplea la prueba R de Pearson.

#### 4.6 Procedimientos correlacionales

##### ***Contraste de la hipótesis general***

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ )

Regla de decisión: Sig.  $\geq 0.05$  → se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Sig.  $< 0.05$  → se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

#### **Tabla 28**

*Resultado de correlación entre la gestión educativa y el desempeño laboral docente*

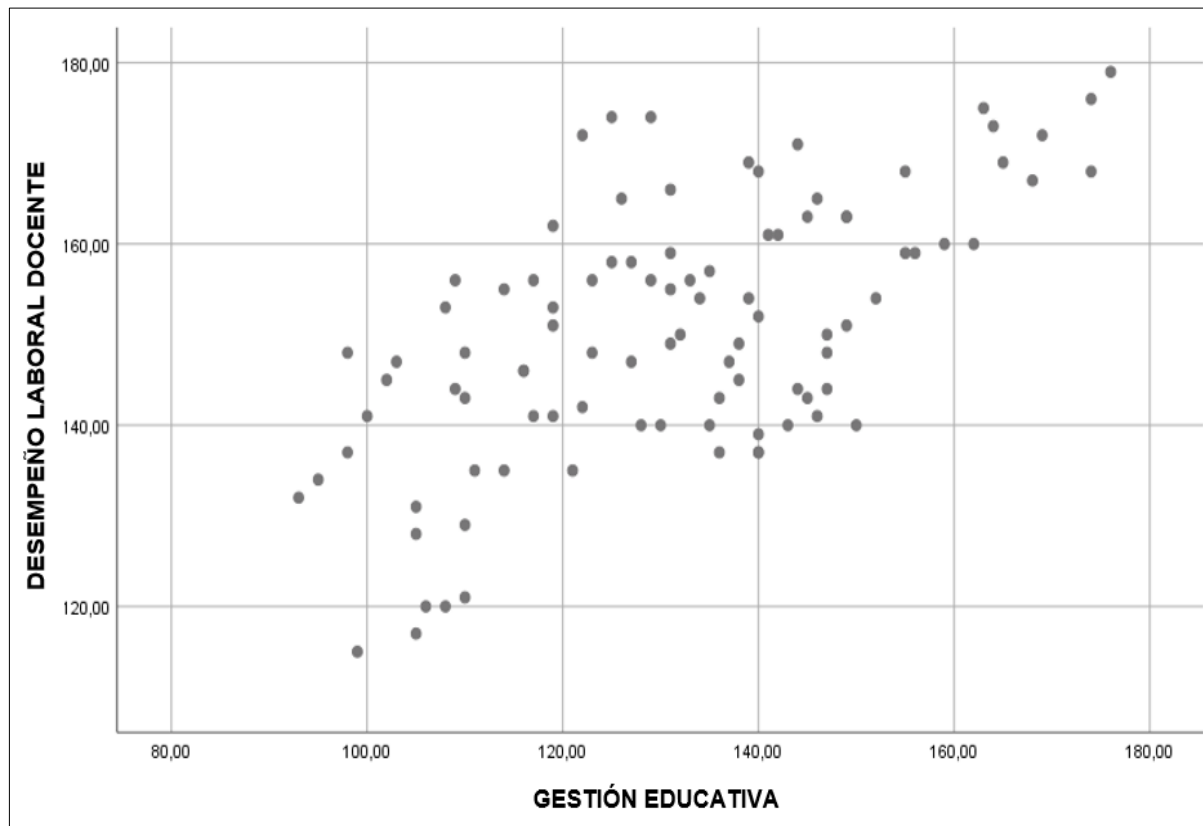
		Desempeño laboral docente
Gestión educativa	Correlación de Pearson	,631**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	96

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

La tabla 28, muestra el resultado de la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral docente, aplicado con el estadístico R de Pearson, el cual tiene un valor de 0.631 y con un valor de significancia de 0.000 siendo menor al 0.05, que significa que existe una correlación positiva media, y por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando que existe una correlación significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral docente en la I.E. 6048 Jorge Basadre.

**Figura 13**

Gráfico de dispersión de la variable gestión educativa y desempeño laboral docente



En la figura 13, se presenta los resultados del grafico de dispersión, por lo cual se evidencia en el que se observa una clara tendencia en las respuestas de los encuestados para la variable gestión educativa y desempeño laboral docente, esto quiere decir que mientras mejor sea la gestión educativa mejorara el desempeño laboral de los docentes.

### ***Contrastación de hipótesis específica 1***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la gestión institucional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

H<sub>1</sub>. Existe relación entre la gestión institucional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

**Tabla 29***Resultado de correlación entre la gestión institucional y el desempeño laboral docente*

		Desempeño laboral docente
Gestión institucional	Correlación de Pearson	,540**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	96

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

La tabla 29, muestra el resultado de la correlación entre la dimensión gestión institucional y el desempeño laboral docente, aplicado con el estadístico R de Pearson, el cual tiene un valor de 0.540 y con un valor de significancia de 0.000 siendo menor al 0.05, que significa que existe una correlación positiva media, y por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando que existe una correlación significativa entre la dimensión gestión institucional y el desempeño laboral docente en la I.E. 6048 Jorge Basadre.

### ***Contrastación de hipótesis específica 2***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la gestión pedagógica y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

H<sub>2</sub>. Existe relación entre la gestión pedagógica y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

**Tabla 30***Resultado de correlación entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral docente*

		Desempeño laboral docente
Gestión pedagógica	Correlación de Pearson	,557**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	96

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

La tabla 30, muestra el resultado de la correlación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño laboral docente, aplicado con el estadístico R de



Pearson, el cual tiene un valor de 0.557 y con un valor de significancia de 0.000 siendo menor al 0.05, que significa que existe una correlación positiva media, y por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando que existe una correlación significativa entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño laboral docente en la I.E. 6048 Jorge Basadre.

### ***Contrastación de hipótesis específica 3***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

H<sub>3</sub>. Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

**Tabla 31**

*Resultado de correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente*

		Desempeño laboral docente
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,629**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	96

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

La tabla 31, muestra el resultado de la correlación entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño laboral docente, aplicado con el estadístico R de Pearson, el cual tiene un valor de 0.629 y con un valor de significancia de 0.000 siendo menor al 0.05, que significa que existe una correlación positiva media, y por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando que existe una correlación significativa entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño laboral docente en la I.E. 6048 Jorge Basadre.

### ***Contrastación de hipótesis específica 4***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la gestión comunitaria y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

H4. Existe relación entre la gestión comunitaria y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador- 2021.

**Tabla 32**

*Resultado de correlación entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral docente*

		Desempeño laboral docente
Gestión comunitaria	Correlación de Pearson	,424**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	96

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

La tabla 32, muestra el resultado de la correlación entre la dimensión gestión comunitaria y el desempeño laboral docente, aplicado con el estadístico R de Pearson, el cual tiene un valor de 0.424 y con un valor de significancia de 0.000 siendo menor al 0.05, que significa que existe una correlación positiva débil, y por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando que existe una correlación significativa entre la dimensión gestión comunitaria y el desempeño laboral docente en la I.E. 6048 Jorge Basadre.

**CAPÍTULO V**

**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**

**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 6048 Jorge Basadre, puesto que se identificaron y evidenciaron deficiencias con respecto a la variable de estudio.

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos se sometieron a criterios de Valdez y confiabilidad obteniendo, así como resultado un alto nivel de fiabilidad. El instrumento de gestión educativa logro un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0.951 mientras que el instrumento de desempeño laboral docente alcanzo un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0.915 donde ambos instrumentos son superiores a 0.8, siendo altamente confiables para el recojo de datos para continuar la investigación.

Respecto a los resultados obtenidos en la contratación de hipótesis general mediante el estadístico de correlación  $r$  de Pearson = 0.631 a un nivel de sig.= 0.000, que determina que existe una correlación positiva media entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes, los resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Martos (2019) en su tesis *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba*, donde se concluye que existe una relación positiva considerable ( $r=0,895$ ) y sig.=0.001. Esto evidencia que las instituciones públicas presentan deficiencias con respecto al desarrollo de su gestión, obteniendo así una relación directa con el desempeño que presentan los docentes, se entiende que las instituciones deben emplear una buena gestión educativa ya que es importante para el desenvolvimiento del docente y así se pueda cumplir los objetivos trazados para una educación de calidad.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de la hipótesis específica 1 mediante el estadístico de correlación  $r$  de Pearson = 0.540 a un nivel de sig.= 0.000 menor al 0.05 por esta razón se puede afirmar que existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión institucional y la variable desempeño laboral docente, los resultados adquiridos se llegan a comparar con los de Rosario (2017) en su tesis *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra*, donde se concluye que existe una relación positiva considerable ( $r= 0.821$ ) y sig.=0.001 menor al nivel 0.05 factor que determina con el desempeño laboral de los docentes. Esto evidencia que ciertas instituciones no llevan un correcto control de planificación para el fortalecimiento de los proyectos y obtener un buen funcionamiento de parte del plantel educativo.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de la hipótesis específica 2 mediante el estadístico de correlación  $r$  de Pearson = 0.557 a un nivel de sig.= 0.000 menor al 0.05 por esta razón se puede afirmar que existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión pedagógica y la variable desempeño laboral docente, los resultados adquiridos se llegan a comparar con los de Cósar (2021) en su tesis *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales*, donde se concluye que existe una relación positiva considerable ( $r=0.560$ ) y sig.=0.000 menor al nivel 0.05 factor que determina con el desempeño laboral de los docentes. Esto evidencia que existe una baja coordinación en las instituciones para el cumplimiento de los objetivos de enseñanza-aprendizaje lo cual implica que el docente no pueda tener un correcto enfoque sobre la programación curricular.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de la hipótesis específica 3 mediante el estadístico de correlación  $r$  de Pearson = 0.629 a un nivel de sig.= 0.000 menor al 0.05 por esta razón se puede afirmar que existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión administrativa y la variable desempeño laboral docente, los resultados adquiridos se llegan a comparar con los de Chávez y Olivos (2019) en su tesis *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa Modelo Trujillo*, donde se concluye que existe una relación positiva considerable ( $r= 0.875$ ) y sig.=0.000 menor al nivel 0.05 factor que determina con el desempeño laboral de los docentes. Esto evidencia que las instituciones presentan problemas en el cumplimiento de las tareas funcionales, se puede gestionar de manera efectiva actividades que ayuden a contribuir de manera eficaz y eficiente a la institución.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de la hipótesis específica 4 mediante el estadístico de correlación  $r$  de Pearson = 0.424 a un nivel de sig.= 0.000 menor al 0.05 por esta razón se puede afirmar que existe una correlación positiva débil entre la dimensión gestión comunitaria y la variable desempeño laboral docente, los resultados adquiridos se llegan a comparar con los de Anchante y Soriano (2018) en su tesis *Gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa, Chincha Alta*, donde se concluye que existe una relación positiva débil ( $r=0.302$ ) y sig.=0.007 menor al nivel 0.05 factor que determina con el desempeño laboral de los docentes. Esto evidencia que las instituciones públicas o privadas presentan una deficiencia en la integración de relación con las demás instituciones, la comunidad y los padres de familia. Se puede tomar en cuenta realizar un fortalecimiento en las practicas ciudadanas aplicando la comunicación, coordinación y dialogo.

Los resultados que se han obtenido fueron positivos, por lo que se comprueba la relación entre las variables de estudio, asimismo se encuentra que el desempeño de los docentes tiene una relación positiva media con las dimensiones de gestión educativa las cuales son la gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria, teniendo en cuenta que la gestión implica el fortalecimiento del desempeño de los maestros, en esta investigación se quiso identificar si la información proporcionada influye de manera adecuada desde la percepción de los docentes, esto quiere decir, como los docentes de la institución consideran la gestión educativa en la I.E. 6048 Jorge Basadre.

## **5.2. Conclusiones**

Primero: Existe correlación positiva media ( $r=631$ ), entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre de Villa El Salvador 2021, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que, a medida que los directivos presenten un mayor interés en el buscar una mejoría en la calidad educativa reforzando la gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria, para así conseguir un desempeño eficaz de los docentes.

Segundo: Existe correlación positiva media ( $r=540$ ), entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre de Villa El Salvador 2021, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que a medida que los docentes estén mejor organizados para el cumplimiento de sus funciones, mantengan una comunicación efectiva dentro y fuera de la institución para lograr de manera adecuada u mejor desempeño.

Tercero: Existe correlación positiva media ( $r=557$ ), entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre de Villa El

Salvador 2021, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que a medida que los responsables del área pedagógica proporcionen los recursos necesarios a los docentes, se podrá brindar una óptima enseñanza para el aprendizaje a los estudiantes.

Cuarto: Existe correlación positiva media ( $r=629$ ), entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre de Villa El Salvador 2021, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que a medida que los trabajadores administrativos brinden estrategias inmediatas ayudara a ejecutar la mejora de la calidad educativa.

Quinta: Existe correlación positiva débil ( $r=424$ ), entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre de Villa El Salvador 2021, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que si los directivos involucran a toda la comunidad educativa al fortalecimiento de sus prácticas permitirá hacer partícipe de una educativa conjunta.

### **5.3 Recomendaciones**

En relación con el objetivo general, se recomienda al director y subdirectora reforzar el plan educativo con las estrategias detalladas en los siguientes párrafos, que ayude a mejorar la gestión en la institución, permitiendo un mejor desempeño de los docentes para una correcta educación de calidad. Se demostró que existe una relación positiva moderada entre la gestión educativa y el desempeño laboral docente.

Las actividades consideradas son:

- Convocar a los miembros de la comunidad educativa a participar en el desarrollo del plan con el fin de que puedan brindar sus aportes u opiniones.
- Identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que deán a conocer la situación real de la institución.



- Se deberá plantear asesorías y acompañamiento pedagógicos como estrategias para el fortalecimiento de la escuela.

En relación con el primer objetivo específico, se recomienda para la dimensión gestión institucional, establecer un rol de actividades, que permita la coordinación y seguimiento de las tareas asignadas al personal educativo, haciendo uso de la comunicación de manera clara y concisa. Las actividades consideradas son:

- Los directivos deberán reunirse con los docentes periódicamente para dialogar y discutir las dificultades y necesidades del centro educativo.
- Se deberá realizar un acompañamiento y seguimiento a los docentes en el cumplimiento de sus labores.
- Realizar un informe detallado con las deficiencias de la institución con la finalidad de brindar sugerencias y recomendaciones para la mejora de la educación.

En relación con el segundo objetivo específico, se recomienda para la dimensión gestión pedagógica, que la subdirectora implemente capacitaciones para el desarrollo de los conocimientos actualizados. Las actividades consideradas son:

- Elaborar un listado de los materiales según la necesidad de cada docente con el objetivo de distribuir adecuadamente los recursos.
- Aplicar técnicas que lleven a cabo el aprovechamiento de los recursos disponibles.
- Se deberá realizar capacitación a los docentes para el manejo y uso de los recursos tecnológicos con el fin de mejorar la enseñanza.

En relación con el tercer objetivo específico, se recomienda para la dimensión gestión administrativa, aplicar acciones descentralizadas con la finalidad de distribuir

equilibradamente las funciones para la mejorar del crecimiento de la institución. Las actividades consideradas son:

- Gestionar las actividades extraescolares del centro, llevando una gestión integral por parte de los docentes y también gestionar la documentación de la institución.
- Fomentar una comunicación interna y externa más fluida y eficaz para una correcta integración.
- Supervisar las actividades pedagógicas de los docentes, con escuchas activas en las aulas.

En relación con el cuarto objetivo específico, se recomienda para la dimensión gestión comunitaria, al director incorporar un plan de actividades para la integración del plantel escolar, los padres de familias y otros sectores de la comunidad. Las actividades consideradas son:

- Diseñar actividades que orienten a los padres de familia en el manejo de las comunicaciones tecnológicas que puedan estar vinculados a la escuela.
- Construir instrumentos como talleres, encuestas y entrevistas para recolectar información sobre las necesidades y expectativa que tienen los padres familia y la comunidad.
- Analizar e identificar potenciales aliados que contribuyan en el alcance de cumplimiento de objetivos.

Para continuar con la investigación se recomienda realizar más investigación donde se pueda comparar las instituciones públicas con las instituciones privadas para conocer en qué sector se presenta una mayor deficiencia en su gestión educativa y en el desempeño laboral de los docentes.

## **REFERENCIAS**

- Anchante, J. y Soriano, L. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chincha Alta-2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3wE6loh>
- Andina (2018). *Más del 99% de docentes aprobó la evaluación de desempeño*. RPP. <https://bit.ly/3rdVcJv>
- Arteaga, M. y Negrete, R. *Percepciones de los docentes en relación con los procesos de la gestión institucional en la Institución Educativa San Anterito de la ciudad de Montería* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar] Repositorio Institucional UTB <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0070464.pdf>
- Banco de desarrollo de América Latina (2016, mayo). *Chile es uno de los países con mejor educación en América Latina, pero debe trabajar más en calidad educativa y deserción escolar*. CAF.com. <https://bit.ly/3B73Y0t>
- BBC News Mundo (2019, enero). *Pruebas PISA: qué países tienen la mejor educación del mundo (y qué lugar ocupa América Latina en la clasificación)*. BBC NEWS. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-50643441>
- Cejas, A. (2009). *Gestión educativa*. *Scielo*, 2(3), 1-17. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v2n3/n03a10.pdf>
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa modelo Trujillo, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio Institucional UCT. <https://bit.ly/3klfa17>
- Cózar, R. (2021). *Gestión educativa y desempeño laboral docente Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV <https://bit.ly/3ijQYvM>

- De La Torre, C y Accostupa, Y. (2013). *Estadística inferencial para la investigación en ciencias de la salud*. Alfa y Omega.
- Duran, A., Robles, C. y Rodríguez, O. (2019). Análisis del modelo de gestión para el desarrollo de innovación tecnológica en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. *Revista Espacios*, 40(1), 1-10.  
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400101.html>
- Espinosa, J. (2016, 23 de noviembre). Seis buenas prácticas de la gestión escolar para mejorar el aprendizaje. *BID mejorando vidas*. <https://bit.ly/2XXnomJ>
- González, A. (2017). *La influencia de la práctica docente y la gestión escolar en el desempeño académico de alumnos de educación primaria* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Monterrey]. Repositorio Institucional TEC.MX  
<https://bit.ly/3BpvLJW>
- Guerrero, G. (2020). *Gerencia educativa: factor relevante en el fortalecimiento de las condiciones institucionales para un liceo prioritario* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile]. Repositorio Institucional UCCL.  
<https://repositorio.uc.cl/handle/11534/28473>
- Gutiérrez, E. (2010). *Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos*. Adeeprea.  
<https://bit.ly/3wJZQ35>
- Hernández, R y Mendoza, P. (2018). *Métodos de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6ª ed.). McGraw Hill
- La Nación (2017, 8 de abril). Características de un docente de alta calidad. *La Nación*.  
<https://bit.ly/30ZccaQ>
- Martos, S. (2019). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E José Purisaca Aldana - Los Ángeles, Moyobamba, 2019* [Tesis de maestría,

Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Reposito Institucional UCSS  
<http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/889>

Minedu (2012, abril). *Marco de buen desempeño docente*. Minedu.  
<https://bit.ly/33PLd3G>

Minedu (2015, marzo). *Compromisos de gestión escolar*. Minedu.  
<https://bit.ly/36E5WYf>

Pico, E., Alcívar, S. y García, G. (2019). Desempeño profesional pedagógico para el aprendizaje de los estudiantes de tercero de bachillerato del colegio nacional Nocturno Olga Vallejo de Briones de la ciudad de Portoviejo. *Cognosis*, 5(1), 1-10. <https://core.ac.uk/download/pdf/288292948.pdf>

Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
Repositorio Institucional UNMSM  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7005>

RPP Noticias (2018, 5 de enero). Más del 99% de docentes aprobó la evaluación de desempeño. *RPP Noticias*. <https://rpp.pe/politica/gobierno/mas-del-99-de-docentes-aprobo-la-prueba-de-desempeno-noticia-1098068>

Sahili, L. (2010). *Psicología para el docente*. Universidad de Guanajuato.  
<https://bit.ly/36CPhEq>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.

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

- Colombo venezolano* [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos].  
Repositorio Institucional UM <https://bit.ly/31xWaUr>
- Toala, S., Álvarez, D, Osejos, J., Quiñonez, M., Soledispa, S., Osejos, A. y Caicedo, C. (2017). *Prácticas de Innovación y gestión de la calidad en las organizaciones*. Innovación y desarrollo.
- Unesco (2007, enero). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. Unesco  
<https://bit.ly/3kpV2h2>
- Unesco (2011, marzo). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Unesco. <https://bit.ly/3ahJHII>
- Unesco (2016, abril). *Perspectivas sobre políticas docentes en América Latina y el Caribe*. Unesco. <https://bit.ly/3kCBQwH>
- Unicef (2020, julio). ¿cómo están afrontando los docentes la crisis del covid-19?  
<https://www.unicef.es/educa/blog/docentes-frente-al-coronavirus>
- Unidad de Gestión Educativa Local Concepción (2021). *Función Institucional*. UGEL Concepción. <https://bit.ly/3kptqZa>
- Vega, M. (2014). *La importancia del docente a nivel maestría*. UNID
- Velásquez, R. *Relación entre las prácticas de aula de los docentes y sus percepciones sobre la gestión educativa de los directivos* [Tesis de maestría, Universidad de Medellín]. Repositorio Institucional UDEM. <https://bit.ly/3zeLVUg>

# **ANEXOS**



## Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador - 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores			
			Variable 1: Gestión educativa			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
<b>Problema principal</b> ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021?  <b>Problemas secundarios</b> ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y desempeño laboral	<b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021.  <b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación entre la gestión institucional y desempeño laboral	<b>Hipótesis principal</b> Existe relación entre la gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021.  <b>Hipótesis secundarias</b> Existe relación entre la gestión institucional y desempeño laboral de los docentes de la	Gestión institucional	- Proyectos institucionales - Cumplimiento - Comunicación	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [39-45] Regular [31-39] Malo [21-31)
			Gestión pedagógica	- Ambiente - Recursos tecnológicos - Resolución de problemas		Bueno [35-45] Regular [27-35] Malo [23-27)
			Gestión administrativa	- Recursos económicos - Supervisión de funciones - Potencial humano		Bueno [36-45] Regular [27-36] Malo [19-27)

<p>de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y</p>	<p>de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión pedagógica y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la</p>	<p>I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021.</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021.</p> <p>Existe relación entre la gestión pedagógica y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021.</p> <p>Existe relación entre la gestión comunitaria y</p>	<p>Gestión Comunitaria</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativa de desarrollo</li> <li>- Aliados estratégicos</li> <li>- Participación</li> </ul>		<p>Bueno [38-28] Regular [28-38) Malo [15-28)</p>			
						<b>Variable 2: Desempeño laboral docente</b>		
					<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
					Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento</li> <li>- Estrategias didácticas</li> <li>- Programación curricular</li> </ul>	<p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre</p>	<p>Bueno [43-45] Regular [35-43) Malo [26-35)</p>
		Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Evaluación</li> <li>- Material didáctico</li> </ul>	<p>Bueno [41-45] Regular [34-41) Malo [26-34)</p>				
		Participación en gestión a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima democrático</li> <li>- Fomentación del trabajo</li> <li>- Retos de educación</li> </ul>	<p>Bueno [41-45] Regular [34-41) Malo [27-34)</p>				

desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021?	gestión comunitaria y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021.	desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador- 2021.	Desarrollo profesional e identidad docente	- Responsabilidad en los procesos - Disposición laboral - Dificultad de enseñanza		Bueno [41-45] Regular [33-41) Malo [26-33)
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística utilizados		
<b>Tipo</b> Aplicado <b>Diseño</b> No experimental <b>Enfoque</b> Cuantitativo.	<b>Población</b> 95 docentes de la Institución Educativa 6048 Jorge Basadre de Villa El Salvador. <b>Muestra</b> No hay muestra, porque se trabajó con el total de la población.	<b>Variable 1:</b> Gestión educativa <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de gestión educativa. <b>Variable 2:</b> Desempeño laboral docente <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de desempeño laboral docente.	<b>Estadísticos descriptivos</b> - Tablas estadísticas. - Gráficos estadísticos. <b>Medidas de dispersión</b> - Desviación estándar <b>Estadísticos inferenciales</b> - R de Pearson			

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Este cuestionario, contiene palabras fáciles de comprender, que permite obtener información con respecto a gestión educativa. Cabe resaltar que las respuestas son de forma anónima y confidencial, que será utilizada para la investigación. Marque con un (X) la respuesta que a usted le parezca conveniente en donde:

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>Gestión institucional</b>						
<b>1</b>	La dirección impulsa realizar proyectos institucionales para dar frente a las metas y objetivos planteados para la mejora de la gestión educativa.					
<b>2</b>	Se elabora de manera participativa los proyectos institucionales.					
<b>3</b>	Considera que el director tiene habilidades de planificación, organización y procesos de evaluación de recursos en los proyectos institucionales.					
<b>4</b>	La dirección fomenta el cumplimiento y el uso adecuado de las horas pedagógicas					
<b>5</b>	Hay una supervisión constante en el cumplimiento de las labores					
<b>6</b>	Se cumple con los estándares de calidad en educación					
<b>7</b>	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela					
<b>8</b>	La I.E programa reuniones con anticipación para analizar y reflexionar sobre el progreso del aprendizaje.					
<b>9</b>	La comunicación interna fluye de manera adecuada dentro de la I.E.					
<b>Gestión pedagógica</b>						
<b>10</b>	Se realizan cambios o mejoras en la infraestructura de la					

	institución.					
11	La institución educativa cuenta con ambientes seguros y diferentes para cada actividad.					
12	Los directivos emplean o ayudan a crear un buen ambiente institucional.					
13	Se les brinda los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar las funciones pedagógicas de manera eficiente.					
14	Se promueve la capacitación de docentes para el uso de recursos tecnológicos					
15	Los directivos supervisan el uso eficiente de los recursos tecnológicos					
16	La institución maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.					
17	La dirección demuestra empatía, ante los sentimientos y necesidades del personal.					
18	La dirección identifica los problemas institucionales de manera inmediata.					
<b>Gestión administrativa</b>						
19	Considera que dirección hace uso correcto de los recursos económicos					
20	La dirección invierte en el mantenimiento de equipos (computadoras, proyector, etc.)					
21	La dirección pregunta eventualmente los requerimientos o necesidades institucionales					
22	Se supervisa el cumplimiento del calendario de actividades del año respetando los tiempos previstos.					
23	La I.E tiene un régimen disciplinario de las funciones laborales.					
24	Considera que la dirección siempre cumple con sus funciones administrativas de manera eficiente.					
25	El potencial humano es administrado adecuadamente, asignándoles cargos y funciones efectivas para el desarrollo de la Institución Educativa					
26	La dirección se encarga de actualizar el conocimiento del potencial humano con capacitaciones.					

<b>27</b>	La dirección incrementa la productividad vía motivación e integración.					
<b>Gestión comunitaria</b>						
<b>28</b>	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
<b>29</b>	Diseña actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad el potencial creativo de sus estudiantes.					
<b>30</b>	Se realizan proyectos de transformación social y cultural con la participación de todos.					
<b>31</b>	Considera que los aliados estratégicos dan beneficios a la institución					
<b>32</b>	Se toma en cuenta a los padres de familia y comunidad como aliados estratégicos de la Institución					
<b>33</b>	La dirección participa en reuniones con los aliados estratégicos para el inicio del año escolar					
<b>34</b>	La participación de la comunidad en la gestión de reformas educacionales es eficiente y eficaz.					
<b>35</b>	La participación comunitaria es de manera activa					
<b>36</b>	La dirección fomenta la participación colectiva					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Este cuestionario, contiene palabras fáciles de comprender, que permite obtener información con respecto a desempeño laboral del docente y sus dimensiones propuestas. Cabe resaltar que las respuestas son de forma anónima y confidencial, que será utilizada para la investigación. Marque con un (X) la respuesta que a usted le parezca conveniente en donde:

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
<b>1</b>	Usted brinda una evaluación de entrada a los estudiantes a su cargo					
<b>2</b>	Usted promueve la interacción para la construcción del aprendizaje					
<b>3</b>	En las sesiones de clase demuestra y domina conocimientos actualizados sobre el contenido a tratar.					
<b>4</b>	Utiliza ejemplos reales relacionados al tema según el logro propuesto en su silabo					
<b>5</b>	Explica con claridad las actividades que se realizan en la Plataforma virtual y/o en clase.					
<b>6</b>	Emplea estrategias didácticas acorde a la realidad y necesidad de los alumnos.					
<b>7</b>	Elaboran la programación curricular de manera coordinada entre los docentes de grado.					
<b>8</b>	Diseña la programación curricular con procesos capaces de despertar la motivación y compromiso de los alumnos.					
<b>9</b>	Incorpora las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes para el desarrollo de la programación curricular.					
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
<b>10</b>	Considera que fomenta el esfuerzo y la superación en los estudiantes.					
<b>11</b>	Mantiene constantemente una relación Maestro- Alumno, fuera y dentro de clase.					

12	Utiliza algún material complementario o estrategia si no llegara a motivar en su clase.					
13	Se evalúa de manera constante el aprendizaje de los estudiantes haciendo uso de diversas técnicas.					
14	Permiten a los estudiantes evaluar el desempeño del docente					
15	Considera que realizar evaluaciones contribuyen a la calidad de enseñanza					
16	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
17	Utiliza para el aprendizaje de los alumnos, las herramientas de interacción de las tecnologías actuales como correo electrónico, whatsapp etc..					
18	Prepara con frecuencia material didáctico para transmitirlo a sus alumnos					
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
19	En la Institución interactúa con los demás docentes propiciando un clima democrático					
20	Colabora en la construcción de un clima institucional agradable con directivos y docentes en forma empática y asertiva					
21	Considera que existe una libertad de expresión en la I. E					
22	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
23	Anima a realizar el trabajo colaborativo entre sus colegas, subdirectores y director					
24	Participa constantemente expresando su opinión y sus ideas					
25	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
26	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
27	Usted informa a los padres de familia sobre el desempeño académico que tienen los estudiantes durante el ciclo escolar.					
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
28	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática de su desarrollo profesional.					
29	Permite ser evaluado y recibir sugerencias de colegas, alumnos y director para mejorar su rendimiento laboral.					



<b>30</b>	Ejerce su profesión con respeto, puntualidad y responsabilidad					
<b>31</b>	Tiene disposición inmediata en su trabajo					
<b>32</b>	Es capaz de brindar su tiempo a un alumno, colega o padre de familia fuera de hora de clase					
<b>33</b>	Sabe organizarse para atender las necesidades y requerimientos de los padres y estudiantes dentro o fuera del horario de trabajo					
<b>34</b>	Reciben talleres con frecuencia para mejorar las estrategias de enseñanza y aprendizaje en las áreas de estudio					
<b>35</b>	Tiene conocimientos actualizados sobre las practicas pedagógicas, didácticas y tecnológicas de las áreas que enseña.					
<b>36</b>	La institución gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar el desempeño en función al logro de las metas establecidas.					

### Anexo 3: Ficha de validación de los instrumentos

#### Validación del instrumento: **GESTIÓN EDUCATIVA**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: \_\_\_\_\_ Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico [ x ]      Estadístico [ ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

  
\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

#### Validación del instrumento: **DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: \_\_\_\_\_ Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico [ x ]      Estadístico [ ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

  
\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento: GESTIÓN EDUCATIVA**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.:** Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

**DNI:** 40968849

**Especialidad del validador:** Temático [ x ]      Metodológico [ ]      Estadístico [ ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.:** Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

**DNI:** 40968849

**Especialidad del validador:** Temático [ x ]      Metodológico [ ]      Estadístico [ ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



## Validación del instrumento: GESTIÓN EDUCATIVA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: .....Mg. Tassara Salviati, Carlos.....

DNI: ...40969058

Especialidad del validador: Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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



## Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: .....Mg. Tassara Salviati, Carlos

DNI: 40969058

Especialidad del validador: Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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 4. Informe de índice de coincidencias

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1075289969&o=1913444947&lang=es&s=1

feedback studio Katherine Lisett Bazan Celis Alessandra Eladia ... /0

**EMPRESAS**

**TESIS**  
GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.  
6048 JORGE BASADRE, VILLA EL SALVADOR, UGEL 01 - 2021

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTORAS**  
KATHERINE LISETT BAZAN CELIS  
ORCID: 0000-0003-2616-4305  
ALESSANDRA ELADIA HERNANDEZ VENTURO  
ORCID: 0000-0002-7419-5192

**ASESOR**  
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

**Resumen de coincidencias**

**13 %**

- 1 repositorio.autonoma.e... 11 %  
Fuente de Internet
- 2 Entregado a Universida... 2 %  
Trabajo del estudiante

Página: 1 de 128 Número de palabras: 23509 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 15°C Parc. nublado 20:21 30/09/2022



**Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ**

	<p><b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6048</b> <b>“JORGE BASADRE”</b> R.Z. 1349-03-06-82 <b>Estudio - Disciplina - Solidaridad</b></p>	
<p>Viernes 28 de mayo del 2021</p>		
<p>Estimados señores de la Universidad Autónoma del Perú</p> <p>Presente. –</p> <p>Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, y acreditar que las Srtas. Bazan celis, Katherine Lisett y Hernandez Venturo, Alessandra Eladia, se les concedió el permiso para la realización de su investigación en la I.E N° 6048 “JORGE BASADRE” de Villa el Salvador-UGEL 01 y brindarle el acceso para tener información que les permita desarrollar su investigación cuyo título es “Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la I.E N° 6048 “JORGE BASADRE” de Villa el Salvador-UGEL 01-2021”, cuya investigación aportara a la mejora positiva de la institución.</p> <p>Atentamente.</p>		
 <p>FREDY S. ALIAGA RIVAS DIRECTOR</p>		
<p>Teléfono: 287 8073 - Email: 6048jorgebasadre@gmail.com Av. Micaela Bastidas Cdra. 13 Ruta “B” Sector 2 Grupo 22 - Villa El Salvador</p>		











Variable 2: Desempeño laboral docente																																					
N°	Preparación para el aprendizaje									Enseñanza para el aprendizaje									Participación en gestión a la com									Desarrollo profesional e identidad de									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	2	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	
3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	5	4	
4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	
6	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	2	3	4	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	
8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
9	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	1	3	5	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	
10	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	1	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	1	4	3	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	
13	2	5	4	2	5	4	1	4	5	2	5	4	5	4	5	4	2	5	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3		
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3		
15	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	3	3	5	3	3	1	3	5	3	4	5	4	4	4	4	2		
16	2	5	5	5	3	5	5	1	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
19	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	2	1	5	4	5	5	3	4	5	3	4	2	
20	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3		
21	2	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	1	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3		
22	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
23	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	2	3	5	4	4	5	2	1	1	1	5	3	
24	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
25	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
26	2	5	4	5	2	5	5	5	2	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
28	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	
29	4	5	5	4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	
30	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	
32	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	
34	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	1	3	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	
35	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
36	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
37	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	4	5	5	3	5	4	3	4	3	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	3	4	4	
40	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	
41	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
45	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4
46	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	
47	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	3	4	5	3	5	4	3
48	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4
49	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4
50	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	1	3	4	5	5	5	3	5	4	3	4	3	
51	5	3	4	3	4	5	4	5	3	4	3	3	3	5	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	
52	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
53	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5																					





### Anexo 7. Plan de acción

PLAN DE GESTIÓN EDUCATIVA						
Acciones	Qué	Cómo	Con qué	Cuando	Quién	Costo
<b>Acción 1: Gestión educativa y desempeño laboral docente</b>	Convocar a los miembros de la comunidad educativa para el conocimiento y desarrollo del plan escolar.	Realizar asesorías virtuales con ayuda de profesionales del Ministerio de educación expertos en el tema.	Docentes Personal de gerencia Personal administrativo Materiales didácticos Aplicativo tecnológico	Agosto 2021 <b>Periodo:</b> 1 vez al año	Director y subdirectora	S/ 57.60 para el aplicativo zoom
<b>Acción 2: Gestión institucional</b>	Se deberá realizar reuniones virtuales con los docentes para discutir las necesidades y hacer seguimiento de ello.	Requerir el apoyo de un experto para que pueda identificar las fortalezas y debilidades de los maestros.	Docentes Recursos y materiales Aplicativo tecnológico	Diciembre 2021 <b>Periodo:</b> Finalizando el ciclo escolar	Personal de gerencia Personal administrativo	S/ 57.60 para el aplicativo zoom
<b>Acción 3: Gestión pedagógica</b>	Programar reuniones de actualizaciones de los recursos tecnológicos y el uso óptimo de los materiales didácticos.	Realizar capacitaciones, charlas o talleres para el manejo y uso correcto de los recursos proporcionados.	Docentes Aplicativo tecnológico Personal de gerencia Personal administrativo	Marzo y julio 2022 <b>Periodo:</b> 2 veces el año	Director	S/ 57.60 para el aplicativo zoom
<b>Acción 4:</b>	Programar reuniones virtuales y	Definir horarios dentro del turno laboral para	Comunidad	Marzo y agosto	Director y subdirectora	S/ 57.60 para el

<b>Gestión administrativa</b>	presenciales donde el personal administrativo pueda ordenar, presentar y debatir sus ideas para una gestión correcta de las actividades escolares.	realizar reuniones virtuales y presenciales donde cada trabajador pueda expresar los objetivos y logros que desean alcanzar.	Personal administrativo Aplicativo tecnológico	2021 <b>Periodo:</b> 2 veces al año		aplicativo zoom S/ 100.00 Refrigerio
<b>Acción 5: Gestión comunitaria</b>	Diseñar encuestas para los padres de familia y realizar convocatorias para la búsqueda de nuevos aliados estratégicos.	Realizar cuestionarios para conocer las percepciones y requerimientos de los padres de familia hacia la institución y convocatorias para obtener agentes externos interesados en los avances y logros de la institución.	Comunicación Aplicativo tecnológico (Google Forms) Página oficial de la institución	Julio y enero 2022 <b>Periodo:</b> 1 veces al año por cada actividad	Personal de gerencia Personal administrativo	S/ 57.60 para el aplicativo zoom S/ 20.00 por publicación

## Anexo 8. Marco muestral

Dirección de correo electrónico	Apellidos	Nombres	Fecha de Nacimiento	Numero de Celular/Paraná	Condición	Dirección del domicilio actual C/ Referencia	DM
veria1984@hotmail.com	ALFARO BARZOLA	SENIA CATE	11/1/1984	987401681	Nombrado	ST 6 Cp 1 Mz M L1 16 Villa el Salvador	42705036
normapoma12@hotmail.com	AMBROSIO POMA	NORMA ESTHER	12/12/1980	991989911	Nombrado	Sector 1 Grupo 25 Mz. K Lote 4 VILLA EL SALVADOR	08942722
tepidm0311@hotmail.com	ANTICONA YATACO	MARIA ROSARIO	4/27/1985	980171584	Nombrado	Protección México 627 Chorrillos al Canal de riujejos Sta Mónica	07960037
lucyfl809@hotmail.com	BARTOLO FERNANDEZ	SIVRIANA LUVIOLA	8/16/1972	987267783	Nombrado	sector 1, grupo 17, mz L, lote 10 VES	09089388
miskida1299@gmail.com	CALDERON BAUTISTA	LIDIA	10/3/2021	987987934	Nombrado	República democrática Alemana, Mh 825 Alemania San Juan de Miraflores. Ref. Av. Igual Iglesias y	08878508
grebercz@hotmail.com	CARBAJAL ZARATE	BERNARDINA GREGOR	3/12/1967	990197730	Nombrado	Sector 1 grupo 12 manzana Hlote 16 villa el Salvador	10523736
kasynory@gmail.com	CARRILLO MARCAT	INONORY	12/11/1967	949032772	Nombrado	SECTOR 2,GRUPO 26 MANZANA P.LOTE 6	09286188
elicas2013@gmail.com	CAYLAHUA GOMEZ	ELENA	32/1/0021	09690239	Nombrado	San Juan de Miraflores ,por la CT	09030239
yoymrthla@hotmail.com	CERVANTES SANCHEZ	YOLANDA MARTHA	4/19/1989	913307324	Nombrado	Sector 2, Grupo 26, Manzana A, Lote 16 Villa el Salvador	09293979
patychaverry@hotmail.com	CHAVARRI DELGADO	PETRONILA ZULEMA	1/19/1980	994266403	Nombrado	Av. Marco Capac N° 441Dist. Villa María del Triunfo, Colegio Judicial Cono Sur	08991281
margarita048@hotmail.com	CHUMPITAZ CAYCHO	MARGOT BEATRIZ	2/13/1980	981508132	Nombrado	Sector 1 Grupo 23 Mz. "M" Lote: 13 Villa El Salvador	09404465
marly17_mer@hotmail.com	DELGADO PACHECO	MARLY ROSA	3/17/1983	930265870	Nombrado	Sector 2 grupo 25 manzana o lote 15	41790040
Mi.maggely@gmail.com	FLORES DELGADO	KAREN MAGGELY	5/26/1987	095037871	Contratado	St. 1 Grupo 16 Mz. C.L1 B-8 Villa el Salvador	44419658
wilyangies@gmail.com	GALINDO ANGLÉS	WILLY	6/14/1968	918030984	Nombrado	Jr. Juan Mercedes - San Juan de Miraflores	10710098
anamarie1320@gmail.com	HUÁNUCO TORRES	ANA MARIA	4/25/2021	952831709	Nombrado	Sector 2 Grupo 23, Mz H Lote 16 Villa El Salvador	19943724
joselca1694@gmail.com	HUARCAYA TACAS	JESSICA NATHALIE	4/9/1987	989880544	Contratado	AV. Guardia Civil 595 Chorrillos	44502463
johnchokey@hotmail.com	JIMENEZ TENDRO	JOHAN BERTI	8/1/1977	035470208	Nombrado	CALLE 20 DE JULIO N° 338 SAN GABRIEL, COM SABA, JOSÉ, C. MARATEGUI	42049623
nestodor310410@gmail.com	LEÓN SOLANO	NÉSTOR ALFREDO	8/10/1970	999431081	Nombrado	Av. Central 974 Villa El Salvador	09632419
onconegulos_bonitos@hotmail.com	MARTINEZ SÑA	MARIA DEL PILAR	2/9/1984	990047265	Nombrado	Jrón Felipe Oliva 598, San Juan de Miraflores, Cuadra 4 de Salvador Alende, Cruce con Caravel	09123488
leamed0308@hotmail.com	MEDINA GARAGATE	LEONARDO TOMAS	4/26/1973	986718047	Contratado	SECTOR , GRUPO 26, MZ. F L T 23 AV. EL SOL RUTA B	10039560
lnoroyveliz@gmail.com	MONROY VELIZ	KARIN SHEILA	9/30/1983	079411222	Contratado	Grupo 1 Mz. D.L1 1 Ampliación Cesta de Villa	42117567
dorisfonisiamontero@gmail.com	MONTERO FLORES	DORIS DIONICIA	1/21/1989	998545707	Nombrado	Sector 2, Grupo 18, Manzana "G", Lote 18 Villa El Salvador (Ruta B Cuadro 11 de la avenida Juan V	09291500
blanccyochoa@hotmail.com	OCHOA HUAYTA	LILIANA NANCY	12/9/1981	981451801	Nombrado	Sec 3, gpo. 22, manz. A, Lote 16 Av. Los Alamos con Av. Mariategui VES	09292407
carmer0127@hotmail.com	PACHECO LEANDRO	CARMEN MORENA	12/5/1987	989465051	Nombrado	Los Getancos Mz A lote 18 Santiago de Surco, altura km 12 y medio de la panamericana sur.	08870509
lpadilla2907@gmail.com	PADILLA ANAYA	HERNAN ELOY	7/29/1978	967758168	Contratado	sector 2 grupo 15 manzana K, lote 13 V.E.B	10798813
pneda.v.voni@gmail.com	PNEDO VILLACORTA	IVONI	9/14/1971	076311098	Nombrado	Sector 2 Grupo 21 Mz N Lote 11 Villa el Salvador	0008443
mthakul62@hotmail.com	QUISPE ZEVALLOS	MIRKA LUZ	1/30/1982	978598239	Nombrado	Sector 2, Grupo 23 Mz. B, Lte 24 Villa el Salvador Av. Micaela Bastidas, Ruta B	102414382
lpada.ro@hotmail.com	RAMIREZ AGUILAR	ROSA DELIA	4/14/1970	957453294	Nombrado	Sector 2 grupo 17 mz G lote 3 villa el salvador	09682118
LUCENARQ2512@GMAIL.COM	RAMOS DURAN	LUZ MARIA	12/25/1974	987504206	Nombrado	sector 2 grupo 14 manzana M lote 14 villa el salvador	10229668
francier14@gmail.com	RIVAS VELASQUE	FRANCISCO	4/9/1986	039176268	Nombrado	AH LOS PORTALES DE PACHACAMAC, MZ B2 LOTE 27 VILLA EL SALVADOR, LOTE 27	10791946
luzromero1808@gmail.com	ROMERO ESPINOZA	LUZ ELENA	8/18/1981	079322669	Nombrado	Jr. Viviano Paredes 453 Zona B- 5 JM	07038936
dulmar_18@hotmail.com	SANCHEZ ALFARO	DULMER JOHN	11/19/1983	980368620	Nombrado	Sector 2 grupo 12 mz K lote 6 Villa el Salvador	08935206
amparo.sen28@gmail.com	SANDOVAL JAVIER	LUZ AMPARO	11/29/1980	980513769	Nombrado	Manzana T prima lote 31 segundo etapa Urb. Pachacamac Villa el Salvador	07382732
lucyiletrones@gmail.com	TERRONES MIRANO	LEYDIKERS DICARLA	8/17/2001	920884849	Nombrado	Sector 2, grupo 16 mz J lote 1 avenida la "B" antes del sol	78550405
depru05@hotmail.com	USCATA MALDONADO	PRUDENCIA	5/19/1987	072905314	Nombrado	ST. 1 GR. 25 Mz. E L1 2 VES, Av. Angeles y Av. El Sol, Ruta B	08921563
mfgntos_u09@hotmail.com	USHAHUA RODRIGUEZ	MILAGROS	3/1/2021	959842883	Nombrado	CALLE LOS LIBERTADORES MZ D L TE 7 URB. SANCHEZ CIRRO SURCO	09388654
nancy_uñila@hotmail.com	UTRILLA SIAPO	NANCY GABRIELA	11/29/2007	980663859	Nombrado	Jr. Alfonso Ugarte 1111 V.M.T, altura de posta médica Cercado	09016175
celiazelada@hotmail.com	ZELADA ZELADA	CELIA YAQUELI	11/25/1988	928101046	Nombrado	Cajamarca-Celendín	09290135

Dirección de correo electrónico	Apellidos	Nombres	Fecha de Nacimiento	Numero de Celular Personal	Condición	Dirección del domicilio actual C/ Referencia	DNI
x100premarisol.105@gmail.com	Alegría Jauregui	Flor Mariacel	7/11/1974	982715444	Contratado	Mz O lote 4 barrio 4 URB.pachacamac, VES	10500966
adzi3014@hotmail.com	ALVAREZ USUCACHI	MARIA SOLEDAD	12/14/1985	987581615	Contratado	Manzana J sub lote 11A,Urb Sembradora Mampuesto- Trujillo LA LIBERTAD	43401853
solymar_geminis80@hotmail.com	Cueva Paredes	Rocio	1/26/1980	980729275	Contratado	St:2, Gp.14, Mz:m, Lt 12 Villa El Salvador	40488981
ivette_naranjo1726@hotmail.com	Naranjo Matalo	Ivete Karina	11/18/2021	980184811	Contratado	Proig. Canevaro Mz i Lt 48 San Juan de Miraflores	10548694
luamiga_12006@hotmail.com	Usaqul Tapa	Lidia	2/15/1974	949777359	Contratado	Sector2, grupo 24A, mz. L, lote21 V.E.S.	09899499
leticia_27_09@hotmail.com	YACTAYO REVILLA	MIRIAM LETICIA	5/5/1980	991561356	Contratado	Sector 1 grupo 23 mz D E 9 V.E.S.	42063970
yesenia_16_10@hotmail.com	Yarleque Arevalo	Yesenia Milagros	10/18/1988	994643607	Contratado	Sector 1 grupo 18 manzana G lote 9 VES/ cruce avenida Alamos con avenida Pacto Andino	45443306
patricia.zegarra2906@gmail.com	ZEGARRA DONGO	Patricia Isabel	8/29/1975	959453356	Contratado	JR. INCA ROCA 736 TABLADA DE LURIN V.M.T.	10000063



## I.E N° 6048 "JORGE BASADRE"

## DIRECTORIO DE DOCENTES SECUNDARIA 2021

	Apellidos	Nombres	Dirección de correo electrónico	Numero Celular	Fecha Nacimiento	DN	Especialidad
1	ACHO TITO	MARCO ANTONIO	themarxus@gmail.com	991224894	11/23/1984	42766236	Comunicación
2	APARICIO ESTRADA	RICHARD ESTEBAN	m_a_l_c99@hotmail.com	940943717	1/24/1966	08952223	CC.SS.
3	ARIAS MEDINA	VIVIANA ELIZABETH	vivariasmedina72@gmail.com	920793614	6/23/1972	10009872	Inglés
4	ARIAS TORRES	ELÍAS	elias595@hotmail.com	992826729	7/20/1963	07004324	Matemática
5	ATOCCSA QUISPE	YANET	yanmelody_9@hotmail.com	992612553	9/3/1975	21556421	ARTE
6	ARCE ROCA	MICHEL	michelarceroaca@gmail.com	993788203		40555019	Educación Física
7	CAMAQUE CAHUANA	PAULINA	urpicha6004@hotmail.com	980853864	1/13/1974	29633003	Religión
8	CAHUAY CUPITAY	JULIANA ROCIO	julianacahuay@hotmail.com	988462272	4/7/2021	10448394	Comunicación
9	CELIS CARRERO	HEYDEE SIMONE	heydiceliscarrero@gmail.com	980527704	9/28/1983	42187836	Religión
10	CHAMORRO GOMEZ	KETTY LUZ	luz_yire@hotmail.com	975443674	4/25/1979	40206362	Matemática
11	CHAVEZ VILCAS	YENY ESTELA	yenyhvc@hotmail.com	973971941	10/8/1969	07462792	Matemática
12	CRISPIN VILLALBA	YOLANDA	oycrispinvillaalba@gmail.com	914819807	5/12/1974	10443977	Inglés
13	DEL ÁGUILA RUIZ	JOSÉ MARTÍN	del_aguila63@hotmail.com	981026639	4/1/1963	10196710	CC.SS.
14	DELGADO LUJÁN	DIANALUZMILA	diana_alfa2004@hotmail.com	955564572	4/23/0069	09705378	D.P.C.C.
15	GUARDIA VILLAVERDE	PABLO ROMÁN	guardiap15@yahoo.com	944935136	1/15/1957	08089765	Matemática
16	GUERRA JUNES	ISABEL ALICIA	igj-59@hotmail.com	993423357	11/5/1959	07074609	D.P.C.C.
17	GUTIÉRREZ QUISPE	CARLOS HERACLIO	gutierrez_40@hotmail.com gutierrezq.carlosh@gmail.com	967180716	10/6/1966	09003180	AUXILIAR
18	HUAMANI CCOYLLO	JUAN ROBERTO	juanroberto8@hotmail.com	988140101	2/8/1961	08961682	Matemática
19	HUAMANTINCO NÚÑEZ	AVELINA JUANA	avhn2802@gmail.com	992760270	2/28/1963	08044883	C y T
20	HUASASQUICHE ALBINO	JULIA ARACELI	aries-1973@hotmail.com	999836030	4/15/1973	21863440	Comunicación
21	IRRIBARI POICÓN	RODOLFO	inri.rp@gmail.com	944155819	2/25/1970	21868202	Matemática
22	JULCARIMA ANTONIO	AUGUSTO FELIPE	feli65pe@hotmail.com	991349887	2/12/1965	8873817	Comunicación
23	LANDA DE LA CRUZ	SONIA MARLENE	sonia_landa22@hotmail.com	995464569	6/22/1972	09687483	Matemática
24	LURITA VICUÑA	LUIS RONNY	imbabuea73@gmail.com	981442742	3/13/1966	21812558	C y T
25	MAMANI SANTALLA	MARLYN	mamani.sc@hotmail.com	912748294	7/10/0069	07668316	D.P.C.C.
26	MESAJEL HUARCAYA	ENGRID NATIVIDAD	engrid.mesajel@gmail.com	944342105	11/9/1992	47532046	C y T
27	MORALES CEBRIÁN	ROSA ANGÉLICA	rosangela.mc9@gmail.com	987630581	9/9/1956	06255000	Comunicación
28	MORE IPANAQUE	HILARIO	more_ipanaque@hotmail.com	995733889	06/04/	9148381	Ciencias Sociales
29	SHAPIAMA PEÑA	LUIS ENZO	lshapiamap@gmail.com	956415142	5/21/1979	40307911	D.A.I.P.
30	PUGA TELLO	ANA VILMA	anitapugajb@gmail.com	984655538	11/25/1973	31038455	C y T
31	PUMASONCCO RAMOS	MELANIA SILVERIA	mspr167@yahoo.es	948676815	1/1/1967	21529913	D.P.C.C.
32	QUINTANA GARAY	PEDRO	deportistaperu197@gmail.com	927066043	9/3/1970	9530113	Educación Física
33	QUISPE MEDINA	JANET	janet_qm@hotmail.com	992920139	10/30/1964	09109620	CC.SS.
34	QUISPE QUISPE	PRIMITIVO	aquispe2302@gmail.com theatomo@hotmail.com	997662737	3/4/2021	10237270	C y T
35	RAMOS CERVANTES	JESICA SALOME	jesicaramosc21@hotmail.com	970550923	6/21/1976	10242774	Inglés
36	ROBLEDO CÓRDOVA	ROXANA ELIZABETH	confiadaengod@hotmail.com.pe	988875820	1/19/1977	10750198	E.P.T.
35	RODRÍGUEZ JUSTO.	CARMEN ROSA	carmen_rodriz18@hotmail.com	941704339	1/18/1962	08935326	CC.SS.
36	ROMERO ISLA	HERNAN VICTOR	VICTOISLA@GMAIL.COM	956905164	4/16/1963	09183700	Matemática
37	SÁENZ VELÁSQUEZ	JULIO CÉSAR	saenzvelasqueajulio@hotmail.com	994075267	3/20/1960	10240761	Comunicación
38	SOLANO NAVARRO	TANIA ELIZABETH	tanemilalex@gmail.com	998661224	1/2/1996	73785176	ARTE
39	TAPIA RIVAS	WALTER ALFONSO	waltertapias287@gmail.com	964860302	3/5/2021	6652066	Educación Física

40	TÁVARA RUIZ	JORGE LUIS	cellav_06@hotmail.com	995095505	7/2/1970	09681492	E.P.T.
41	TUESTA SOLIS	WERNER GINER	ginertuesta@hotmail.com	990911422	10/17/1969	09385059	E.P.T.
42	VALDEZ CARDENAS	JUAN JOSÉ	juanvaldez-87@hotmail.com	989512614	8/19/1970	09688209	ARTE
43	VALDIVIA HUANCA	MAYVI ROSA ANGELICA	mayvivaldivia@gmail.com	941917483	2/11/1996	72031947	E.P.T.
44	VALVERDE SOTO	LUZ ELENA	lucecitachiovs@gmail.com	987900357	2/19/1977	10524825	Comunicación
45	VARGAS FLORES	ESTHER	majestic4_7@hotmail.com	994400334	7/25/1983	42044024	Comunicación
46	VEGA ROSALES	EPIFANIO MELQUI	<a href="mailto:melquivega1@hotmail.com">melquivega1@hotmail.com</a>	993703072	5/22/1980	40636581	Educac.x el Trab.
47	VELAZCO ALBERCO	JACQUELINE	jacqueline-1408@hotmail.com	980740624	8/2/1974	10229146	C y T
48	VERTIZ CARHUAS	MARCO ANTONIO	marvert1981@yahoo.com	992365939	3/2/1981	41273248	Matemática
49	ZÁRATE GUTIÉRREZ	GABRIELA	soldegaby@hotmail.com	953706160	10/14/1971	09688202	Religión
50	ZEGARRA LOAYZA	JAIME HUMBERTO	jahuzel@gmail.com	995833586	1/21/1964	08886615	Comunicación