

Doris Miriam Balbuena Pisconte

BALBUENA PISCONTE, DORIS MIRIAM-GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL INICIAL PUBLIC

 Quick Submit Quick Submit Universidad Politécnica del Perú

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3240699613

Fecha de entrega

5 may 2025, 7:40 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 may 2025, 10:25 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

N_EDUCATIVA_Y_DESEMPE_O_DOCENTE_EN_EL_NIVEL_INICIAL_PUBLIC.docx

Tamaño de archivo

2.8 MB

80 Páginas

14.703 Palabras

84.736 Caracteres

4% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 20 words)

Top Sources

- 3%  Internet sources
- 0%  Publications
- 4%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

-  **Hidden Text**
32 suspect characters on 5 pages
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

3%  Internet sources
 0%  Publications
 4%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers	Universidad Politécnica del Perú	1%
2	Internet	repositorio.uap.edu.pe	1%
3	Student papers	Universidad Alas Peruanas	<1%
4	Internet	repositorio.unsch.edu.pe	<1%
5	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

**GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL
INICIAL PUBLICO DE EDUCACIÓN BASICA REGULAR DEL
DISTRITO DE SUBTANJALLA, 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
Y GESTIÓN EDUCATIVA**

PRESENTADO POR:

**Bach: DORIS MIRIAM BALBUENA PISCONTE
CÓDIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5055-5643>**

Asesor :

**Mg. VÍCTOR DANIEL, HIJAR HERNÁNDEZ
Codigo orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4926-052X>**

**ICA – PERÚ
2024**

Dedicatoria

A mi familia por todo su apoyo incondicional a lo largo de mi formación profesional.

Agradecimiento

Agradecimiento de manera especial a los docentes que contribuyeron en el presente trabajo de investigación.

Reconocimiento

A la escuela de posgrado de la Universidad Alas
Peruanas y todos sus docentes

RESUMEN

El objetivo central de este estudio fue explorar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel inicial de las escuelas públicas del distrito de Subtanjalla durante el año 2024. Partiendo de la hipótesis de que ambas variables se influyen de manera significativa, se realizó un análisis detallado para aportar evidencia empírica a esta conexión.

Para alcanzar este propósito, se adoptó una metodología básica de enfoque descriptivo-correlacional y se aplicó el método hipotético-deductivo, utilizando un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 45 docentes de instituciones públicas, y la información recolectada fue procesada con el software estadístico SPSS – 25 para obtener resultados precisos.

En conclusión, los resultados evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes en el distrito de Subtanjalla para el año 2024. El coeficiente de evaluación Rho de Spearman ($r = 0,767$) indicó una alta presión positiva, mientras que el valor de significancia ($\text{Sig} = 0,000$) confirmó la robustez de este vínculo. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se valida la hipótesis general planteada en la investigación.

Palabras clave: Gestión educativa y el desempeño docente, relaciones interpersonales, responsabilidad, remuneración.

ABSTRACT

The main objective of this study was to explore the relationship between educational management and teacher performance at the initial level of public schools in the district of Subtanjalla during the year 2024. Based on the hypothesis that both variables influence each other significantly, a detailed analysis was carried out to provide empirical evidence for this connection.

To achieve this purpose, a basic methodology of descriptive-correlational approach was adopted and the hypothetical-deductive method was applied, using a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 45 teachers from public institutions, and the information collected was processed with the statistical software SPSS – 25 to obtain accurate results.

In conclusion, the results showed a statistically significant relationship between educational management and the job performance of teachers in the Subtanjalla district for the year 2024. The Spearman's Rho evaluation coefficient ($r = 0.767$) indicated a high positive pressure, while the significance value ($\text{Sig} = 0.000$) confirmed the robustness of this link. Consequently, the null hypothesis (H_0) is rejected and the general hypothesis raised in the research is validated.

Keywords: Educational management and teacher performance, interpersonal relationships, responsibility, remuneration.

ÍNDICE

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRAC	vi
INDICE	vii
INTRODUCCIÓN	x

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 12

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA..... 12

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... 14

1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL 14

1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL 14

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL 14

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL 14

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN 15

1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL 15

1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS 15

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 15

1.4.1 OBJETIVO PRINCIPAL 15

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 16

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN. 16

3	1.5.1 JUSTIFICACIÓN	16
	1.5.2. IMPORTANCIA.....	17
	1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
	1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO	18
	 CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	19
	2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	19
	2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	22
	2.2.1.GESTIÓN EDUCATIVA	22
	2.2.2. SERVICIO EDUCATIVO.....	29
3	2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	36
	 CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	38
	3.1. HIPÓTESIS GENERAL	38
	3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	38
	3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES ...	39
	 CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	41
	4.1. ENFOQUE, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	41
2	4.1.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	41
	4.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	41
	4.1.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	41
	4.2. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	42
	4.2.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	42

4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	42
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
4.3.1. POBLACIÓN	43
4.3.2. MUESTRA	43
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
4.4.1. TÉCNICAS.....	43
4.4.2. INSTRUMENTOS	44
4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	44
4.4.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	44
4.4.5. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN	47
CAPITULO V: RESULTADOS.....	48
5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	49
5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.....	55
CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	60
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS.....	68
ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	
ANEXO N°2: INSTRUMENTOS	
ANEXO N°3: JUICIO DE EXPERTOS	
ANEXO N°4: DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene por objetivo explorar la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes en la educación básica inicial pública del distrito de Subtanjalla durante el año 2024. Se parte de la idea de que el rendimiento laboral de los educadores es un factor decisivo que ha influido en el desarrollo provincial en tiempos recientes. Al comparar el sistema educativo peruano con el de otros países, se observa que los gobiernos invierten mayores recursos y atención en la educación, lo cual se traduce en servicios de calidad y en instituciones que se posicionan a la vanguardia del progreso científico y tecnológico, respaldando con altos estándares los programas ofrecidos a la comunidad.

Con este fin, el estudio busca evidenciar la realidad educativa del distrito de Subtanjalla y contribuir a elevar la calidad del servicio educativo. El enfoque se centra en fortalecer el desempeño docente, especialmente en aquellos sectores que más lo requieren, mediante la implementación de estrategias pedagógicas efectivas y una gestión educativa que permita reducir las brechas existentes. Desde una perspectiva organizacional, Chiavenato (1994) destaca que una organización solo cobra sentido cuando dos o más personas colaboran para alcanzar objetivos que serán inalcanzables de manera individual. En este marco, resulta esencial que la comunidad educativa se identifique con su institución y asuma un rol activo como agente de cambio, desarrollándose en un ambiente de armonía sustentado en principios normativos, valores institucionales, estilos de liderazgo, comunicación y cultura organizacional. Asimismo, la evaluación y seguimiento del desempeño docente deben basarse en resultados concretos mediante indicadores que estandaricen los criterios de análisis y recolección de información. Este proceso no solo favorece una administración más eficiente de los recursos humanos y materiales, sino que también optimiza el uso de herramientas tecnológicas para agilizar la recopilación y el análisis de datos, permitiendo la elaboración de informes precisos y la sistematización de experiencias a lo largo del proceso.

En las instituciones de nivel inicial en Subtanjalla, la gestión educativa juega un papel crucial para promover un desempeño docente óptimo. Es indispensable que los educadores se desempeñen en un entorno colaborativo, comprometidos con los

objetivos institucionales y con una adecuada administración del talento humano, ya que esto repercute directamente en la calidad de la enseñanza. Sin embargo, se identifican actualmente deficiencias en la gestión que afectan el desarrollo pleno del desempeño docente; la falta de un liderazgo efectivo en la dirección y el compromiso limitado de algunos educadores han generado obstáculos para mejorar la calidad educativa. Frente a este escenario, la investigación se propone analizar en detalle la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, identificando aquellos factores que pueden optimizar estos procesos.

Siguiendo las directrices de la guía de la Escuela de Posgrado, el trabajo se organiza en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Se exponen el planteamiento del problema, describiendo la situación actual y formulando las preguntas de investigación. Se definen los objetivos, se justifican la relevancia del estudio, se analizan sus implicaciones y se identifican tanto los logros esperados como las posibles limitaciones.

Capítulo II: Se desarrolla el marco teórico, que abarca la revisión de antecedentes, la fundamentación teórica y la definición de conceptos clave, proporcionando el sustento necesario para comprender y validar el estudio.

Capítulo III: Se detallan las hipótesis y variables de la investigación, formulando las conjeturas que orientarán el análisis y estableciendo la operacionalización de las variables mediante indicadores y dimensiones específicas.

Capítulo IV: Se describe el diseño metodológico, en el que se especifica el enfoque de la investigación, su tipo y nivel, así como los métodos, la población, la muestra y las técnicas e instrumentos de recolección de datos, asegurando el cumplimiento de los principios éticos.

Capítulo V: Se presentan y analizan los resultados obtenidos mediante técnicas de análisis descriptivo e inferencial.

Capítulo VI: Se discuten los resultados y se extraen conclusiones, acompañados de las referencias bibliográficas y anexos pertinentes.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel global, la gestión educativa constituye un aspecto intangible de gran relevancia en las organizaciones, aunque con frecuencia es subestimado. La omisión de una gestión educativa adecuada puede generar múltiples problemáticas que, debido a su magnitud, inciden directamente en la productividad organizacional. Sin embargo, sus repercusiones no se limitan únicamente al rendimiento institucional, ya que un entorno laboral inestable también puede fomentar la deserción del personal.

Desde una perspectiva integral, la gestión educativa se configura como un sistema multidimensional compuesto por diversos elementos que pueden actuar como facilitadores o barreras para el óptimo desempeño organizacional. En este sentido, no solo representa un factor de diferenciación dentro de la institución, sino que también ejerce una influencia significativa en la conducta y el compromiso de quienes la conforman. En última instancia, la percepción que los trabajadores y directivos desarrollan sobre la institución a la que pertenecen se ve reflejada en su grado de identificación y sentido de pertenencia. Este vínculo incluye la relación que los empleados establecen con sus superiores, colegas y demás integrantes del equipo de trabajo, lo que repercute en la dinámica y clima organizacional.

El desempeño laboral ha sido, desde tiempos remotos, un pilar esencial para el progreso de las naciones. De acuerdo con el portal Servicio Educativo (2018), Estados Unidos se ha consolidado como el destino principal para la educación internacional, gracias a la fortaleza de su sistema educativo. Su liderazgo en innovación, tanto intelectual como tecnológica, le permite mantener estándares de calidad elevados en sus instituciones, lo que respalda la excelencia de sus programas académicos. En cualquier organización,

el capital humano es el recurso más valioso para alcanzar un rendimiento óptimo. Por ello, una gestión educativa eficaz se vuelve indispensable, ya que su carencia podría afectar la productividad organizacional hasta en un 20%, según estimaciones del Portal Aptitud.

A nivel global, el bienestar laboral se reconoce como un factor clave para mejorar el rendimiento profesional, posicionándose en el cuarto lugar entre las tendencias de productividad. En el contexto peruano, el 58% de los directivos considera que las estrategias de bienestar laboral favorecen la retención de talento, mientras que el 81% de los trabajadores valora la influencia de una buena gestión educativa en su desempeño. Además, un entorno de trabajo positivo impulsa la productividad, ya que la motivación de los empleados no depende únicamente de incentivos económicos, sino también del reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y una sólida cultura organizacional. En el ámbito empresarial peruano, evaluar a los trabajadores según sus responsabilidades y logros es fundamental para asegurar la alineación con los objetivos estratégicos. Sin embargo, la evaluación por sí sola no garantiza una mejora continua en el desempeño; es necesario complementarla con estrategias de formación y desarrollo que refuercen las competencias del personal.

El sistema de monitoreo y evaluación de la calidad propone que el desempeño laboral se mida a través de indicadores objetivos, facilitando así la unificación de criterios en la recopilación de información y optimizando el uso de recursos humanos y materiales. La incorporación de herramientas tecnológicas contribuye a reducir el tiempo destinado a la recopilación, análisis y gestión de datos, lo que a su vez permite elaborar informes y reportes más precisos. Este enfoque también favorece una gestión del conocimiento más eficiente, al sistematizar las experiencias obtenidas durante el proceso de monitoreo.

Implementar este enfoque pone de aliviar la necesidad de institucionalizar una cultura de monitoreo dinámico y moderno, orientada a la toma de decisiones estratégicas ya una gestión responsable de la información y los recursos económicos. No obstante, la evaluación de la calidad del desempeño laboral resulta compleja, dado el amplio espectro de actores involucrados y las diversas relaciones interpersonales presentes en la comunidad educativa. En el sector educativo, la percepción del sistema como un servicio tradicional ha obstaculizado la incorporación de mejoras en muchos países, incluido el Perú, permitiendo que prácticas obsoletas sigan afectando la calidad

educativa. En este sentido, la presente investigación aborda estas problemáticas arraigadas y su impacto en la calidad del servicio.

En las instituciones educativas del distrito de Subtanjalla, una gestión educativa eficaz es vital para fomentar un desempeño docente óptimo. Es crucial que los educadores trabajen en un entorno colaborativo, comprometidos con los objetivos institucionales y con una gestión adecuada de su talento. Sin embargo, en la actualidad se observan deficiencias en la gestión que repercuten negativamente en el desempeño laboral, ya que la ausencia de un liderazgo efectivo y la carencia de estrategias de mejora han limitado el rendimiento docente, afectando directamente la calidad de la enseñanza impartida a los estudiantes.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

La investigación se desarrolló en las instituciones educativas del distrito de Subtanjalla, Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL región Ica., ubicado en la avenida angostura Mz “E” Lote 14.

1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL

Como parte de la realización del trabajo comprendió el personal docente de las instituciones educativas Públicas del distrito de Subtanjalla de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL región Ica.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La investigación se llevó a cabo dentro del período comprendido entre marzo y agosto del año 2024, abarcando todas las fases del estudio, desde la recolección de información hasta el análisis de los resultados.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

El presente estudio se fundamenta en una revisión exhaustiva de la literatura

científica, tanto a nivel nacional como internacional, con el propósito de sustentar teóricamente la investigación. En este marco, se desarrollan los conceptos claves vinculados a la gestión educativa y el desempeño docente, junto con sus respectivas dimensiones e indicadores. Dichos elementos constituyen la base para abordar los objetivos planteados y garantizar un análisis riguroso de la relación entre ambas variables.

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión educativa y el desempeño Docente en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024?

1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a). ¿Cuál es el nivel de relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño Docente en el nivel inicial de los docentes en las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla, 2024?
- b). ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la responsabilidad y el desempeño docente en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla, 2024?
- c). ¿Cuál es el nivel de relación entre la remuneración y el desempeño docente en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla, 2024?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO PRINCIPAL

Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del

distrito de Subtanjalla 2024.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Identificar el nivel de relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño en el nivel inicial en las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.
- b. Establecer el nivel de relación que existe entre la responsabilidad y el desempeño en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.
- c. Precisar el nivel de relación que existe entre la remuneración y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1 JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica.

Esta investigación se fundamenta en la premisa de que la incorporación de nuevos conceptos puede optimizar tanto la gestión educativa como el desempeño laboral en las instituciones del distrito de Subtanjalla. Al propiciar una mayor sintonía entre las autoridades y los padres de familia en torno a una educación de calidad, se busca que la administración en todas sus áreas se realice de manera más efectiva. A pesar de la resistencia natural al cambio, este reto subraya la relevancia de contar con una base teórica sólida que respalde el estudio. Además, la investigación permitirá identificar la problemática actual, revisar antecedentes y establecer las bases conceptuales sobre la gestión educativa y el desempeño docente.

Justificación metodológica.

La unión de las variables de gestión educativa y desempeño laboral en el marco

del sistema educativo constituye el eje metodológico de este estudio. Se han considerado diversas dimensiones y estrategias orientadas a mejorar ambos aspectos, por lo que se emplearán técnicas e instrumentos de recolección de datos validados por expertos. Esta aproximación metodológica garantiza la precisión de la información y facilita la comprobación de la hipótesis planteada, minimizando el margen de error.

Justificación práctica

El estudio se apoya en métodos prácticos basados en el análisis estadístico y la clasificación, orientados a enfrentar los desafíos que afectan la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en Subtanjalla. Las evidencias que se obtendrán podrán implementarse directamente, permitiendo desarrollar acciones concretas para optimizar tanto la administración educativa como el rendimiento laboral de los docentes, con un impacto tangible en la mejora de la calidad educativa.

Justificación Social

Desde una perspectiva social, esta investigación es de gran relevancia, ya que los resultados del análisis descriptivo y estadístico podrán servir para evaluar y mejorar la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en el distrito de Subtanjalla. Los logros obtenidos contribuirán a fortalecer la comunidad educativa de la región de Ica, promoviendo un entorno escolar más eficiente y comprometido con el desarrollo integral de sus miembros.

1.5.2. IMPORTANCIA

La relevancia de este estudio radica en su objetivo de analizar de manera correlacional la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes. Se plantea que un servicio educativo de calidad es resultado de una gestión institucional eficaz y de buenas prácticas administrativas en las instituciones del distrito de Subtanjalla. Además, la evidencia obtenida servirá como un referente valioso para futuras investigaciones en el ámbito educativo.

1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio es factible debido a que el investigador dispone de los recursos materiales necesarios, lo que refleja un compromiso sólido para abordar los

problemas educativos en la provincia de Subtanjalla. Además, se cuenta con el apoyo de un equipo humano calificado y con los recursos económicos adecuados, lo que garantiza que la investigación se pueda concluir.

1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

❖ **Tiempo.**

El tiempo programado para la ejecución del proyecto no representó una limitación, ya que se establecen coordinaciones previas con todos los sujetos de estudio. De este modo, se garantizó la adecuada planificación del procedimiento de recolección de datos y de cualquier otro aspecto necesario para el desarrollo de la investigación.

❖ **Material.**

No se identificaron restricciones en cuanto a los materiales requeridos para la investigación, dado que estos fueron presupuestados previamente. Asimismo, toda la logística necesaria para la ejecución del estudio estuvo bajo la responsabilidad del investigador.

❖ **Personal.**

El estudio contó con la participación de la comunidad docente perteneciente a las instituciones educativas del distrito de Subtanjalla, quienes conformaron la muestra representativa para la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Nivel internacional

Sandón, Cap. (2021). En el estudio “Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019”, se investigó la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes. Con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo correlacional y nivel básico, la muestra estuvo conformada por 84 participantes. Se utilizaron cuestionarios para recoger datos: el de gestión educativa contenía 32 ítems (Alfa de Cronbach = 0.934) y el de desempeño docente, 27 ítems (Alfa de Cronbach = 0.907). Los resultados mostraron que la gestión educativa fue evaluada como adecuada en un 67,9%, distinguiéndose sus dimensiones en: gestión organizacional (57,1%), administrativa (63,1%), pedagógica (79,8%) y comunitaria (60,7% inadecuada). Además, se encontró que el desempeño docente alcanzaba un nivel eficiente, y la compensación entre ambas variables fue alta y positiva (Rho de Spearman = 0.869), lo que evidencia una relación significativa.

Campi, S. (2020). En la investigación titulada “Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa José Martí, Guayaquil, Ecuador, 2018”, se examina la posible relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes. La metodología adoptada fue de diseño no experimental y correlacional. Se aplicaron encuestas con cuestionarios validados (Alfa de Cronbach = 0.796

para gestión educativa y 0.733 para desempeño docente), y el análisis se realizó utilizando el software SPSS versión 22. Los resultados, presentados en tablas cruzadas, arrojaron un valor de $p = 0.516$ y un coeficiente Rho de Spearman de 0.188, lo que llevó a rechazar la hipótesis de existencia de una relación significativa en la institución.

Zambrano, YJ (2019). Este estudio, realizado como requisito para obtener el grado de maestro en gestión social empresarial en la Universidad Externado de Colombia, analizó la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de funcionarios directivos y asesores en la sede central de Bogotá. Con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional aplicado a una población de 13 trabajadores, los resultados indicaron una relación moderada entre ambas variables. Los hallazgos mostraron que los participantes percibieron de forma positiva aspectos relacionados con sus funciones, la interacción con líderes, los espacios de participación y la orientación organizacional en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

Indacochea, R. (2019). La investigación sobre “La gestión educativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa 'Dr. Eduardo Granja Garcés' Guayas, Ecuador, 2018” aborda la gestión educativa de manera integral, vinculando aspectos administrativos y pedagógicos. Con una muestra de 30 docentes que respondieron un cuestionario, se identificaron estrategias que fortalecerán el ejercicio docente y mejorarán la calidad educativa. El estudio resalta el papel del rector como líder pedagógico y gestor institucional, destacando la importancia de promover la diversidad y la participación colectiva. Los resultados evidenciaron una estrecha relación entre una gestión educativa adecuada, el desarrollo profesional docente y la mejora del clima institucional, facilitando espacios de aprendizaje colaborativo y reflexión pedagógica.

Izhar, O. (2019). En “El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina”, el autor destaca la necesidad de consolidar la gestión educativa como una disciplina propia en la región, criticando la adopción indiscriminada de modelos extranjeros. A través de un análisis que integra la sociología del conocimiento, la investigación educativa y la epistemología de las

ciencias, se contrastan las diferencias entre los sistemas educativos anglosajones y los latinoamericanos. Entre las conclusiones, se identifican cuatro desafíos principales para académicos e investigadores, resaltando la urgencia de generar conocimientos aplicados y explorar nuevas áreas de estudio adaptadas a las realidades de la región.

Nivel nacional

Herrera, D. (2021). En este estudio se analizó la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” de Arequipa durante el año 2020. La investigación, de corte transeccional y con un diseño relacional y no experimental, evaluó a 66 docentes mediante un test específico para medir ambas variables. Los datos se procesaron utilizando análisis descriptivo e inferencial, donde la prueba de Spearman evidenció una relación moderada y significativa entre la gestión educativa y el rendimiento profesional, sugiriendo que una administración escolar adecuada puede fortalecer el desempeño docente.

Castillo, C. (2020). La investigación realizada en la Institución Educativa Antonio Raimondi - Ambato, en el distrito de Yauli (Huancavelica) durante el año 2019, tuvo como objetivos analizar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, y determinar los niveles de cada variable. Utilizando encuestas y cuestionarios, se encontró que el 56% de los participantes calificó la gestión educativa como eficiente, mientras que el desempeño docente fue evaluado favorablemente por el 61%, lo que evidencia una relación positiva entre ambas variables y resalta la importancia de una adecuada gestión institucional para mejorar la calidad educativa.

Turpo, R. (2020). Este estudio se centró en determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública Ramiro Priale, ubicada en el Distrito de Challabamba, Paucartambo – Cusco. Con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional de corte transversal, se trabajó con 42 participantes, entre docentes y personal administrativo. La recolección de datos se realizó mediante encuestas y cuestionarios, y el análisis

se efectuó utilizando la prueba de Chi cuadrado y el coeficiente Tau-B de Kendall. Los resultados confirmaron una asociación significativa entre ambas variables ($\alpha = 0.05$, $p = 0.000$), validando así la confiabilidad de los instrumentos utilizados.

Bobadillo, C. (2017). En el marco de su doctorado en Gestión Educativa en la Universidad Nacional del Centro del Perú, este estudio examina la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral en instituciones superiores tecnológicas de Huancayo. Con una muestra de 104 docentes y un diseño descriptivo-correlacional, el análisis mediante la prueba de Chi cuadrado y el coeficiente de contingencia mostró una relación significativa entre ambas variables, lo que destaca la importancia de una gestión educativa eficaz en el ámbito tecnológico.

Pastor, A. (2017). Esta investigación, desarrollada como tesis para el grado de maestro en gestión pública en la Universidad San Ignacio de Loyola, evaluó la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada del sector de combustibles en Lima. Con una muestra de 280 trabajadores y utilizando un diseño descriptivo-correlacional, los resultados indicaron una relación directa entre una buena gestión educativa y el rendimiento del personal administrativo, sugiriendo que la aplicación de prácticas de gestión efectiva puede tener un impacto positivo en el sector privado.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1 GESTIÓN EDUCATIVA

1 Según Schein (2015), la gestión educativa se define como un conjunto de principios, valores, tradiciones, políticas, comportamientos y creencias que se reflejan en la conducta organizacional, en el lenguaje, los símbolos y los procesos comunicativos, estableciendo así un marco de referencia común para todas las actividades y proyectos de la organización.

Robbins (2015) propone que la gestión educativa consiste en un conjunto de características, significados, creencias y valores que orientan a una organización,

entendida como la suma de sus miembros. De manera similar, Stephen (2014) señala que esta gestión se configura a partir de las particularidades de cada organización, las cuales influyen en sus acciones institucionales y afectan el comportamiento de sus colaboradores.

Por su parte, Brunet (2016) sostiene que la gestión educativa se manifiesta en el comportamiento de los integrantes de la organización, siendo producto tanto del accionar administrativo como de las condiciones organizativas percibidas a través de la información, percepciones, expectativas, capacidades y valores de las personas.

La gestión educativa desempeña un papel esencial en la dinámica de cualquier organización, ya que impacta directamente en el comportamiento del personal. La importancia de este concepto radica en que las percepciones individuales de los empleados funcionan como un filtro a través del cual interpretan la realidad, lo que influye en su nivel de motivación y compromiso.

En este sentido, la forma en que se percibe el entorno laboral puede generar un efecto recíproco en las conductas de los trabajadores. Por ejemplo, un empleado que detecta un clima organizacional positivo tiende, de manera natural, a contribuir con actitudes y acciones que refuercen ese ambiente favorable; en cambio, si la percepción es negativa, su conducta puede intensificar la sensación de insatisfacción y deteriorar el entorno laboral.

Realizar un diagnóstico sobre la gestión educativa permite a la organización conocer cómo valoran sus empleados los diversos factores que inciden en su desempeño. Esta información resulta fundamental para evaluar la eficacia de las herramientas de gestión empleadas y, a partir de allí, diseñar estrategias más adecuadas para resolver conflictos y alcanzar los objetivos institucionales.

En definitiva, el clima organizacional influye directamente en el grado de compromiso e identificación de los empleados con la institución. Un ambiente de trabajo positivo fomenta un fuerte sentido de pertenencia, mientras que un clima deficiente puede derivar en desmotivación y falta de compromiso. Las

organizaciones que evidencian problemas de compromiso a menudo presentan deficiencias en su gestión educativa, lo que afecta de manera directa la integración y el rendimiento del equipo.

CARACTERÍSTICAS DEL GESTIÓN EDUCATIVA

Brunet, L. (2016) considera que la gestión educativa se caracteriza porque:

- Es un elemento externo al individuo.
- Aunque rodea al sujeto, se diferencia de sus percepciones individuales.
- Se manifiesta en el contexto organizacional.
- Puede ser analizado y registrado mediante diversos procedimientos.
- Se distingue de la cultura organizacional.

Rodríguez, R. (2015) menciona que la gestión educativa se caracteriza por:

- El comportamiento de los trabajadores se ve influenciado y modificado por el clima organizacional.
- La gestión educativa incide en el nivel de compromiso e identificación de los empleados con la organización.
- Los trabajadores no solo son afectados por la gestión educativa de la empresa, sino que también contribuyen activamente a su configuración y repercuten en sus propias actitudes y conductas.
- Existen diversas variables estructurales dentro de la empresa que influyen en el clima organizacional, al mismo tiempo que pueden verse afectadas por él.
- Indicadores como la alta rotación de personal y el ausentismo pueden ser señales de una gestión educativa deficiente, lo que sugiere niveles elevados de insatisfacción entre los empleados.

DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES

Las relaciones interpersonales hacen referencia a la interacción y comunicación mutua que un trabajador mantiene con sus colegas, así como con el personal administrativo y directivo de la organización, es decir, con todos aquellos que forman parte de su entorno laboral (Tafur, Soriano & Huamán, 2020).

Dentro de este contexto, existe una estructura que refleja la percepción de los miembros de la organización sobre la cantidad de normas, procedimientos y restricciones que enfrentan en el desempeño de sus actividades (Tafur, Soriano & Huamán, 2020).

Las relaciones interpersonales pueden adoptar diversas formas y, en algunos casos, no tienen una denominación específica. Sin embargo, en términos generales, pueden agruparse en las siguientes categorías:

Relaciones afectivas o íntimas: Se caracterizan por la construcción de un vínculo sólido basado en la confianza y el afecto. Estas relaciones suelen ser duraderas y están asociadas con sentimientos de bienestar, seguridad, apoyo y pertenencia. Ejemplos de este tipo de relación son la amistad y el amor (Tafur, Soriano & Huamán, 2020).

Relaciones superficiales: Son interacciones que ocurren en la fase inicial del contacto entre personas y que carecen de un nivel significativo de profundidad. En la mayoría de los casos, son experiencias pasajeras que no tienen un impacto considerable en la vida emocional de los involucrados. Un ejemplo de este tipo de relación es el trato con desconocidos o con personas con quienes se coincide de manera ocasional, como un compañero de asiento en un viaje.

Relaciones circunstanciales: Estas relaciones se sitúan entre las íntimas y las superficiales, ya que implican una interacción frecuente sin llegar a consolidar un vínculo profundo. No obstante, con el tiempo, pueden evolucionar hacia relaciones más estrechas o reducirse a interacciones esporádicas. Un caso representativo de este tipo de relación es el vínculo entre compañeros de trabajo (Tafur, Soriano & Huamán, 2020).

Relaciones de rivalidad: Son aquellas que surgen en contextos de competencia, enemistad o sentimientos negativos como la hostilidad o el resentimiento. Aunque suelen percibirse como relaciones desfavorables, en

algunas circunstancias pueden transformarse en vínculos distintos. Ejemplos de este tipo de relación incluyen las rivalidades en el ámbito académico o laboral.

Relaciones familiares: Se establecen sobre la base de lazos sanguíneos y relaciones de parentesco dentro de un grupo familiar. En muchas ocasiones, están marcadas por principios de autoridad y pueden generar tanto afecto como conflictos. A diferencia de otros tipos de relaciones, las familiares suelen ser más estables y perdurar en el tiempo. Un claro ejemplo es la relación entre padres e hijos (Tafur, Soriano & Huamán, 2020).

Importancia de las Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales desempeñan un papel fundamental en la construcción de la identidad y en la manera en que las personas interactúan con su entorno. Dependiendo de cómo se establezcan y gestionen, pueden ser una fuente de bienestar o de conflicto. Una adecuada gestión de estas relaciones favorece el desarrollo de individuos con mayores habilidades sociales, capacidad de adaptación y tolerancia. Asimismo, permite mejorar la integración en la sociedad y potenciar el éxito en la interacción con los demás (Tafur, Soriano & Huamán, 2020).

DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD

La autonomía en el entorno laboral hace referencia a la percepción que tienen los empleados sobre su capacidad para tomar decisiones en relación con su trabajo. En este sentido, se vincula con el grado de supervisión al que están sujetos, siendo más general y no estricta cuando se sienten responsables de su propio desempeño. Esto genera en los trabajadores la sensación de independencia en sus funciones, sin la necesidad de un control constante o doble verificación en sus tareas (Jiménez, 2002).

El Valor de la Responsabilidad

La responsabilidad es un valor fundamental en la vida de las personas, ya que implica la toma de decisiones de manera consciente y el reconocimiento de las

consecuencias que estas puedan generar. Asumir la responsabilidad significa cumplir con compromisos, promesas y obligaciones adquiridas. Una persona responsable se distingue por su cumplimiento de acuerdos y su fidelidad a sus deberes (Jiménez, 2002).

Este valor se manifiesta en distintos ámbitos de la vida. Por ejemplo, un estudiante demuestra responsabilidad al prepararse adecuadamente para un examen, y un padre expresa su compromiso cuando se encarga del bienestar de su hijo. Aunque puede considerarse un rasgo de la personalidad, la responsabilidad también puede desarrollarse y convertirse en un hábito a lo largo del tiempo. Además, está estrechamente relacionada con otros valores como la honestidad, la justicia, el compromiso y la libertad. Su práctica contribuye a la formación de ciudadanos comprometidos y a la construcción de sociedades más organizadas y equitativas (Jiménez, 2002).

Tipos de Responsabilidad

La responsabilidad puede manifestarse en distintos ámbitos de la vida, dependiendo del contexto en el que se aplique. Algunos de sus principales tipos son:

Responsabilidad social: Se refiere al compromiso que cada persona tiene con la comunidad y la sociedad en general.

Responsabilidad civil: Involucra la obligación de reparar los daños causados a otros, ya sea de forma intencional o accidental.

Responsabilidad ambiental: Representa el deber de proteger y preservar el entorno natural, asegurando su bienestar para las generaciones futuras.

Responsabilidad moral: Hace alusión a la necesidad de responder por los propios actos y aceptar las consecuencias, sean estas positivas o negativas.

Responsabilidad laboral: Se centra en el deber de los empleadores de proporcionar condiciones de trabajo adecuadas y justas para sus empleados.

Responsabilidad penal: Se relaciona con la obligación de asumir las consecuencias legales derivadas de acciones que infringen la ley (Jiménez, 2002).

DIMENSIÓN REMUNERACIÓN

La remuneración, especialmente cuando se utiliza como incentivo, es una de las herramientas más eficaces que los gerentes pueden emplear para aumentar la productividad. Desde los aportes de Adam Smith, pasando por los principios de Taylor, hasta los estudios más recientes en administración, se han desarrollado diversas estrategias de compensación, como los incentivos, con el objetivo de optimizar el desempeño laboral (Gorbaneff, Torres & Cardona, 2009).

Definición de Remuneración en Contabilidad

El término remuneración hace referencia al conjunto de compensaciones que un trabajador recibe por su labor. Este concepto abarca diferentes tipos de pagos, incluyendo sueldos, salarios, aportes a la seguridad social, participación en utilidades y beneficios en especie.

Existen diversas formas de remuneración, entre las cuales destacan:

- **Salario en dinero:** Se refiere al pago que recibe el trabajador en la moneda nacional, independientemente de si la empresa es de origen extranjero. Este pago puede realizarse en efectivo, mediante cheque o a través de una transferencia bancaria.
- **Salario en especie:** Consiste en la retribución otorgada en forma de bienes o beneficios, como vales de alimentos, transporte subsidiado o descuentos en productos de la empresa. No obstante, este tipo de salario no debe superar el 30% del total percibido por el trabajador.
- **Salario proporcional:** También conocido como salario a comisión, se basa en el porcentaje de beneficios que obtiene la empresa. En este caso, la remuneración del trabajador varía en función del rendimiento económico de la organización.

Estructura de una Nómina

El documento de nómina refleja información clave tanto del trabajador como de la empresa. Algunos de los elementos que suele contener son:

- **Datos del empleado:** Nombre completo, número de identificación (DNI), número de seguridad social, categoría profesional y antigüedad en la

empresa.

- Datos de la empresa: Razón social, código de identificación fiscal (CIF), dirección y código de cotización.
- Información sobre el tiempo trabajado: Días laborados durante el período correspondiente.
- Percepciones salariales: Salario base, pago por horas extras, bonificaciones y gratificaciones.
- Percepciones no salariales: Indemnizaciones por despido o traslado, compensaciones y prestaciones sociales.
- Aportes del trabajador a la seguridad social: Contribuciones a contingencias comunes, seguro de desempleo, formación profesional e impuesto sobre la renta (IRPF).
- Costos asumidos por el empleador: Aportes a la seguridad social por cada trabajador.
- Salario neto: Monto final que recibe el trabajador después de las deducciones correspondientes (Gorbaneff, Torres & Cardona, 2009).

2.2.2 SERVICIO EDUCATIVO

Carrión (2016) sostiene que los servicios se componen de las acciones y actitudes que se implementan para generar experiencias satisfactorias y repetidas. En el ámbito educativo, el servicio central es el aprendizaje, mientras que los servicios complementarios incluyen áreas como la atención psicológica, la nutrición, el cuidado de la salud primaria, el acceso a bibliotecas, actividades recreativas y deportivas, así como programas de apoyo a la comunidad y a los padres de familia.

Por otro lado, Camisón (2016) define los servicios como actividades intangibles diseñadas para satisfacer las necesidades de los consumidores, sin que ello implique la transmisión de propiedad. De manera similar, Kotler (2016) los considera una forma de producto basada en beneficios o satisfacciones ofrecidas para la venta, con la particularidad de que no generan la posesión de un bien tangible.

En la misma línea, Fischer y Espejo (2016) plantean que el servicio es una combinación de actividades que generan valor y satisfacción para el consumidor,

ya sea como un producto en sí mismo o como un complemento a una venta.

CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO EDUCATIVO

De acuerdo con Camisón (2016), los servicios se componen del producto principal y de una serie de servicios complementarios que facilitan su uso y aumentan su valor para los clientes. En este sentido, la entrega del servicio principal suele ir acompañada de diversas actividades adicionales que contribuyen a mejorar la experiencia del usuario. Estas actividades complementarias refuerzan el valor del servicio y generan diferenciación en la percepción del cliente. La combinación de ambos elementos conforma el concepto integral del servicio, donde cualquier modificación en sus características puede alterar su calidad y efectividad, de manera similar a una reacción química.

Desde sus inicios, las instituciones educativas han sido creadas con el propósito de responder a la necesidad de formación en valores, desarrollo de aptitudes y adquisición de habilidades profesionales o vocacionales. Asimismo, cumplen un rol fundamental en la transmisión del conocimiento, la preparación de nuevas generaciones y el fortalecimiento del saber en áreas técnicas, científicas y tecnológicas. A través de la educación, las sociedades logran avanzar y consolidar su crecimiento a lo largo del tiempo.

DIMENSIONES DEL SERVICIO EDUCATIVO

Según Carrión (2016), el servicio educativo se caracteriza por cuatro dimensiones fundamentales:

- **Intangibilidad:** Se refiere a la naturaleza inmaterial del servicio educativo, el cual se basa en el desarrollo intelectual y no puede percibirse a través de los sentidos antes de su consumo. A diferencia de los bienes físicos, los servicios educativos no pueden exhibirse en una vitrina ni almacenarse para su posterior adquisición.
- **Inseparabilidad:** La enseñanza y el aprendizaje son procesos que requieren

la interacción simultánea entre docentes y estudiantes. La calidad del servicio educativo depende directamente de esta relación, por lo que cualquier alteración en la dinámica de enseñanza puede afectar la experiencia y el estado anímico del estudiante.

- **Heterogeneidad:** Debido a la intervención del factor humano, la prestación de los servicios educativos varía según quién los brinde, cuándo y dónde se desarrollen. La educación, al estar basada en la interacción y en las características individuales de los docentes y alumnos, tiende a ser menos uniforme en comparación con los productos físicos, lo que dificulta su estandarización.
- **Caducidad:** A diferencia de los bienes materiales, los servicios educativos no pueden almacenarse ni conservarse para su uso posterior. Si una oportunidad de aprendizaje no es aprovechada en su momento, representa una pérdida irreparable dentro del proceso educativo. Un ejemplo de esto es el uso de espacios físicos en las aulas, los cuales, si no son ocupados en un periodo determinado, representan una oportunidad de enseñanza desaprovechada.

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

El proceso de evaluación del desempeño docente no debe enfocarse en señalar deficiencias dentro del sistema educativo ni en atribuir responsabilidades individuales por posibles errores en la enseñanza. No se trata de buscar culpables ni de utilizar la evaluación como un mecanismo de sanción. En realidad, su propósito radica en generar oportunidades para la reflexión sobre la práctica pedagógica y sobre el perfil ideal del docente en función del desarrollo social (Rodríguez, 1999).

Según Rodríguez (1999), la evaluación del desempeño docente es un componente esencial dentro de la evaluación institucional, ya que permite valorar la ejecución de los procesos educativos. A través de este mecanismo, se emiten juicios sobre normativas, estructuras, metodologías y resultados, con el

objetivo de implementar mejoras que optimicen el cumplimiento de los objetivos educativos. (p.48)

Dentro del proceso de evaluación, pueden identificarse varias funciones clave:

Función de diagnóstico: Permite describir el desempeño del docente en un periodo determinado, resaltando tanto sus logros como sus áreas de mejora. Esta información sirve como guía para directivos y responsables de cátedras, facilitando la implementación de acciones orientadas al desarrollo profesional y personal del docente.

Función instructiva: La evaluación, cuando se lleva a cabo como parte de una investigación, proporciona indicadores clave sobre el desempeño de los docentes. Este proceso fomenta el aprendizaje entre los involucrados, brindando nuevas experiencias formativas tanto a nivel profesional como personal.

Función educativa: Un proceso de evaluación bien estructurado permite al docente establecer una conexión entre los resultados obtenidos y su actitud hacia la enseñanza. Al conocer cómo es percibido su desempeño por parte de directivos, colegas y estudiantes, tiene la posibilidad de implementar estrategias para corregir sus debilidades y mejorar su labor pedagógica.

Función desarrolladora: Considerada la más relevante para el crecimiento profesional del docente, esta función permite fortalecer su capacidad de autoevaluación. A través de este proceso, el docente aprende a aceptar sus errores como oportunidades de mejora y desarrolla una actitud crítica y reflexiva sobre su trabajo. Esta madurez profesional lo impulsa a identificar sus necesidades de formación y a comprometerse con su crecimiento continuo.

DIMENSIÓN TRABAJO DOCENTE

Desde la perspectiva de Maritain (1969), la educación consiste en guiar el desarrollo integral del ser humano, proporcionándole conocimientos, capacidad de juicio y valores morales. Esta visión resalta la importancia de la educación en la formación de ciudadanos críticos y comprometidos con su entorno. (p.18)

El concepto de educación ha generado debates a lo largo de la historia,

especialmente en torno a sus raíces etimológicas. La diferencia entre educare (crianza y formación) y exducere (guiar y extraer el potencial interno) ha dado lugar a distintas interpretaciones pedagógicas. Sin embargo, lejos de ser opuestas, ambas perspectivas se complementan en la realidad educativa. Según Moreno (2014), el ser humano interactúa constantemente con su entorno, absorbiendo conocimientos y expresando sus pensamientos y emociones, lo que le permite desarrollar su personalidad y fortalecer su identidad. (p.88)

Trabajo docente

El proceso educativo se materializa a través de la enseñanza, considerada la función central del docente. Esta labor involucra múltiples aspectos, como la planificación educativa, la interacción con los estudiantes, la aplicación de estrategias pedagógicas y la evaluación de los resultados de aprendizaje. Debido a su carácter social, la enseñanza exige un alto grado de compromiso emocional y cognitivo, ya que no solo implica la transmisión de conocimientos, sino también la gestión de relaciones interpersonales y la adaptación a contextos diversos.

Martínez y Hoyos (2004) sostienen que la educación es un proceso de desarrollo y construcción personal en el que se crean condiciones pedagógicas y sociales propicias para el aprendizaje. Si bien la entrega de contenidos académicos es un componente esencial de la enseñanza, el proceso educativo va más allá de la simple transmisión de información. Su finalidad es formar individuos con valores, habilidades y actitudes que les permitan desenvolverse en la sociedad.

Además de impartir conocimientos, el trabajo docente también implica fortalecer competencias socioemocionales en los estudiantes. En este sentido, la enseñanza contribuye a la formación en valores, promoviendo principios éticos y actitudes responsables. Asimismo, el conocimiento del contexto en el que se desenvuelven los estudiantes es clave para fomentar su autonomía y su capacidad de aprendizaje independiente.

Otro reto fundamental dentro de la docencia es la atención a la diversidad. Adaptarse a los distintos estilos de aprendizaje y necesidades de los estudiantes requiere flexibilidad y estrategias pedagógicas diferenciadas. Los docentes deben estar preparados para ajustar su metodología de enseñanza según las

características individuales de los alumnos, asegurando así un proceso educativo inclusivo y efectivo.

DIMENSIÓN LIDERAZGO DOCENTE

La educación también implica una función administrativa, que consiste en la planificación y organización de los procesos de gestión curricular, en función de los objetivos y metas de cada etapa formativa. Dentro de esta dimensión, los docentes desempeñan un rol clave en la gestión educativa, ya que deben encargarse de la documentación administrativa, la elaboración de informes académicos y la gestión de evaluaciones. Además, su labor incluye la supervisión del aprendizaje de los estudiantes, asegurando el cumplimiento de los estándares educativos y los requisitos institucionales. En conclusión, el trabajo docente es una labor compleja que va más allá de la enseñanza de contenidos, integrando la formación de valores, el desarrollo de habilidades, la atención a la diversidad y la gestión administrativa. La educación, en este sentido, no solo busca la transmisión de conocimientos, sino la formación integral de ciudadanos capaces de contribuir activamente a la sociedad. Bisquerra A; Pérez G. y García N. (2015)

DIMENSIÓN COMPROMISO DOCENTE

El ejercicio de la docencia es un proceso dinámico que está en constante evolución debido a los cambios en el entorno social y educativo. Estas transformaciones imponen nuevas exigencias diarias a los docentes, quienes deben adaptarse a un sistema cada vez más orientado hacia la obtención de resultados, lo que supone un reto considerable para su labor profesional (Consejo Económico y Social, 2011).

En este contexto, el concepto de compromiso docente se presenta como un pilar fundamental en el desarrollo profesional de los educadores, ya que contribuye al fortalecimiento de su identidad y práctica pedagógica en un escenario de cambio constante. Este compromiso permite comprender cómo los docentes y las instituciones escolares gestionan su labor en un contexto de transformaciones continuas. Desde esta perspectiva, se considera que el compromiso docente es un elemento clave para fomentar la participación activa en el diseño de políticas

educativas, promoviendo una mayor integración entre la enseñanza, los estudiantes y la gestión institucional.

Bajo este enfoque, el análisis del compromiso docente se estructura en cuatro apartados. En primer lugar, se examina el contexto educativo actual y la necesidad de explorar estrategias innovadoras para afrontar los desafíos del sistema. En segundo lugar, se profundiza en la relevancia del compromiso docente como una herramienta para comprender los procesos de cambio y su impacto en la identidad profesional. En este sentido, el compromiso se presenta como un factor que impulsa la transformación educativa y refuerza el sentido de propósito dentro de la enseñanza.

En tercer lugar, se destaca la importancia de la dimensión subjetiva del compromiso docente en la implementación de cambios educativos. Se plantea la necesidad de integrar esta dimensión en la formulación de políticas educativas futuras, ampliando la visión sobre la profesionalización y el desarrollo de los docentes. Finalmente, en el cuarto apartado, se exploran estrategias para plasmar efectivamente estas transformaciones, asegurando que los educadores asuman un rol proactivo en la evolución del sistema educativo.

Reconocer el compromiso docente como un pilar de la profesionalización sugiere un replanteamiento profundo en el diseño e implementación de las políticas educativas. Esto implica una mejor integración entre los aspectos personales, profesionales e institucionales del ejercicio docente, de manera que la enseñanza se conciba con un propósito claro y significativo.

Este enfoque conlleva dos consideraciones fundamentales. En primer lugar, la necesidad de estructurar la formación docente y el desarrollo profesional de manera que se fomente la reflexión sobre la práctica educativa, permitiendo una integración armoniosa entre el ser y el hacer del docente (Korthagen, 2010). Para ello, resulta esencial analizar los programas de formación inicial y continua, evaluando en qué medida y a través de qué estrategias se favorece esta integración, ya que el sentido de propósito es un elemento central para fortalecer el compromiso docente.

En segundo lugar, se reconoce que la construcción de un propósito en la docencia, aunque inicia como un proceso individual, tiene un impacto tanto en el ámbito personal como en el colectivo. De manera recíproca, los cambios que

un docente genera en su entorno también influyen en su propia identidad y en lo que se entiende como profesionalización. En este sentido, al transformar su contexto, el educador también experimenta un cambio en su forma de percibirse y ejercer su labor, consolidando así su identidad profesional y su compromiso con la enseñanza.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Adaptación. Según Brunet, L. (2016) Efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

Actitudes. Para Fischer, L y Espejo, J. (2016) son aprobaciones o desaprobaciones a través de enunciados; es la forma de representar como se siente una persona.

Acción Correctiva. Según Camisón, C. (2016) es una acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable

Alta dirección. Según Carrión, B. (2016) es un persona o grupo de personas que dirigen y controlan al más alto nivel una organización

Auto control. Según Camisón, C. (2016) es una característica de la personalidad a la que recientemente se la ha dado mayor atención se llama autocontrol.

Comunicación. Según Schein (2015), la comunicación se refiere a la capacidad de expresar ideas de manera clara y efectiva, tanto en contextos grupales como individuales. Implica la habilidad de adaptar el lenguaje y la terminología a las necesidades de la audiencia, así como el uso adecuado de la gramática, la organización y la estructura en la transmisión de mensajes.

Iniciativa. Brunet (2016) define la iniciativa como la disposición a influir activamente en los acontecimientos con el objetivo de alcanzar metas. Se relaciona con la capacidad de generar oportunidades en lugar de limitarse a aceptar situaciones pasivamente. También implica tomar medidas que vayan más allá de lo exigido para lograr los objetivos establecidos.

Conocimiento. Según Carrión (2016), el conocimiento hace referencia al nivel de especialización técnica y/o profesional que una persona ha alcanzado en las áreas relacionadas con su labor.

Calidad del trabajo. Schein (2015) sostiene que la calidad del trabajo se evidencia en la capacidad de proporcionar documentación adecuada cuando es requerida, así como en la disposición de superar los estándares establecidos para lograr un mejor resultado. También abarca la seriedad, la claridad y la utilidad con las que se ejecutan las tareas asignadas.

Cantidad de trabajo. De acuerdo con Schein (2015), la cantidad de trabajo está determinada por la capacidad de cumplir con los objetivos laborales, respetando las instrucciones recibidas y, a su vez, tomando iniciativas que permitan completar las tareas de manera efectiva hasta su culminación.

Planificación. Según Carrión (2016), la planificación implica organizar las órdenes de trabajo de manera que se cumplan los plazos establecidos, optimizando el uso de recursos y la gestión de los subordinados. También implica la capacidad de anticiparse a problemas o necesidades futuras.

Proceso. Kotler (2016) define el proceso como un conjunto de actividades interrelacionadas que permiten transformar insumos en resultados.

Procedimiento. Brunet (2016) señala que un procedimiento es el método específico mediante el cual se ejecuta una actividad o proceso. Este puede estar documentado o no, dependiendo de la naturaleza del trabajo.

Satisfacción en el trabajo. Camisón (2016) describe la satisfacción laboral como el nivel de conformidad que experimenta un trabajador cuando percibe que la recompensa por su esfuerzo es justa y equitativa. La satisfacción se alcanza cuando los empleados sienten que la compensación que reciben es acorde con su desempeño y expectativas.

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

H0: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

HG: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024

HE1: Existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024

HE1: Existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

3.3.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL

VARIABLE (X): GESTIÓN EDUCATIVA

La gestión educativa se configura como un campo disciplinar que busca optimizar el funcionamiento de las instituciones educativas dentro de un sistema determinado. Su objetivo principal es potenciar el rendimiento de los planteles mediante la implementación de estrategias, técnicas y herramientas administrativas específicas. En este sentido, se encarga de analizar y estructurar de forma integral el proceso educativo, concebido como un sistema interconectado.

Desde esta perspectiva, la gestión educativa puede ser entendida simultáneamente como una disciplina, un proceso y una estrategia que inciden en el sistema educativo con el fin de mejorar sus diferentes etapas. Su función principal es promover la integración de los distintos actores involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo a los estudiantes, docentes y la comunidad en general. Carrión, B. (2016)

VARIABLE (Y): DESEMPEÑO DOCENTE

El rol de los docentes es un componente esencial en la construcción de una educación de calidad, pertinente y contextualizada. Su ejercicio profesional se manifiesta en diversos ámbitos, que incluyen el dominio del conocimiento disciplinar, la experiencia en la enseñanza, la comprensión y aplicación de estructuras curriculares, así como el diseño e implementación de planos de estudio y enfoques pedagógicos. Además, el desempeño docente implica la interacción con las instituciones educativas, los órganos administrativos y los contextos socioculturales en los que se desarrolla la enseñanza.

El ejercicio profesional del educador refleja su capacidad para desempeñarse como un agente histórico, ético, político, social y cultural dentro del sistema educativo. Por esta razón, resulta fundamental contar con mecanismos de evaluación que permitan valorar el desempeño docente de manera integral. En este contexto, la creación de un subsistema de evaluación del desempeño docente, articulado con el Sistema

Colombiano de Formación de Educadores, se presenta como una necesidad estratégica para garantizar la calidad educativa. La concepción de este sistema de evaluación constituye un eje clave para la mejora continua del ejercicio docente. Morin (1994),

Tabla 1

3.3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
V (X): Gestión educativa	DX1: Relaciones interpersonales	-Trabajo en equipo	1, 2, 3	Ordinal Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
		-Convivencia laboral	4, 5	
		-Valores	6,7	
	DX2: Responsabilidad	-Grado de cumplimiento	8, 9	
		- Oportunidades	10, 11	
		- Trato igualitario	12, 14	
	DX3: Remuneración	- Incentivos por trabajar en equipo	15,16	
		- Carga laboral	17,18,19	
		- Incentivos por lograr el cumplimiento de objetivos.	20, 21	
V (Y): Desempeño docente	DY1: Actividad docente	-Infraestructura adecuada.	22, 23	Ordinal Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
		-Recursos de trabajo suficientes.	24, 25	
		-Tecnología adecuada para el trabajo	26, 27, 28	
	DY2: Liderazgo docente	- Evaluación	29, 30	
		- Enseñanza formativa	31, 32, 33,34,35	
		- Coherencia en la enseñanza		
	DY3: Compromiso docente	-Igualdad de oportunidades.	36,37,38,	
		- Diversidad de ritmo de aprendizaje	39,40	
		- Respeto	41,42	

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 ENFOQUE, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.1.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque según Hernández, Fernández, y Batista, (2016) este enfoque “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”.

4.1.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es básica, porque según Hernández, Fernández, y Batista, (2016) “La investigación básica es la que realiza conocimientos y teorías.

4.1.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Las investigaciones de nivel descriptiva “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice” y las de nivel correlacional porque “asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”.

(Hernández, Fernández, y Batista, 2014)

4.2. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

4.2.1 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

MÉTODO GENERAL:

El método es hipotético-deductivo, “El método hipotético deductivo conduce a las investigaciones cuantitativas, lo que implica que de una teoría general se deriven hipótesis, las cuales posteriormente son probadas contra observaciones del fenómeno en la realidad”. (Hernández, Fernández, y Batista, 2014)

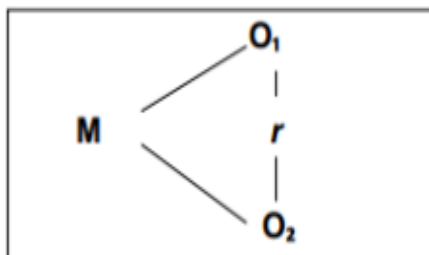
MÉTODO ESPECÍFICO:

El método a utilizar es el estadístico, “Sirven para evaluar la suposición de un investigador respecto del valor de alguna característica en una muestra de individuos, otros seres vivos, sucesos u objetos, y en una población”. (Hernández, Fernández, y Batista, 2014)

4.2.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

No experimental: Son estudios que recolectan datos en un solo momento y sus propósitos pueden variar entre analizar cuál es el nivel o modalidad de una o diversas variables en un momento dado; evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo y/o; determinar o ubicar cuál es la relación entre un conjunto de variables en un momento. (Hernández, Fernández, y Batista, 2014)

El diagrama es el siguiente:



Donde:

M = Muestra censal de docentes de Subtanjalla.

O1 = Observación de la variable X

O2 = Observación de la variable Y

r = Coeficiente de relación entre ambas variables

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1 POBLACIÓN

La población es un “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”, de acuerdo a esto la población estará compuesta por los docentes de las instituciones educativas públicas. (Hernández, Fernández, y Batista, 2014)

4.3.2 MUESTRA

La muestra a utilizar es censal, “es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”. Por lo que para la investigación el tipo de muestreo que se utilizara es el no probabilístico censal, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 45 docentes las instituciones educativas públicas.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 TÉCNICAS

La Encuesta

Define que es “es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas”, de acuerdo a esto es que para la investigación se va a utilizar esta técnica. (Hernández, Fernández, y Batista, 2014)

Análisis de Documentos

Consiste en la revisión de insumos bibliográficos, hemerográfico como libros físicos, virtuales y todo documento que nos brinde información sobre las variables de estudio,

es una técnica bastante utilizada en investigación.

4.4.2 INSTRUMENTOS

Cuestionario

Consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionada a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de la investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de estudio, es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la investigación.

El instrumento que se utilizará para ambas variables será un cuestionario de 21 ítems para cada variable, la escala y valores serán considerados de 1 a 5.

Las escalas y sus valores fueron los siguientes:

- N: Nunca (1)
- CN: Casi Nunca (2)
- AV: A Veces (3)
- CS: Casi Siempre (4)
- S: Siempre (5)

Los instrumentos que se aplicarán para la recolección de datos serán:

- Cuestionario sobre gestión educativa.
- Cuestionario sobre servicio educativo.

4.4.3 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ

“La validez de la investigación se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Para este estudio, los instrumentos fueron validados según la opinión o juicio de expertos”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

Se hará mediante la técnica de juicio de expertos (05), quienes emitirán su validez mediante la firma de las respectivas constancias de juicio de expertos.

Tabla 2
Juicio de Expertos

EXPERTO	VALORACIÓN CUANTITATIVA	VALORACIÓN CUALITATIVA	OPINIÓN DE APLICABILIDAD
Dr. Solís Cespedes, Pedro Aníbal	90 %	Excelente	Aplicable
Dr. Cucho Puchuri, Richard Mariano	85 %	Excelente	Aplicable
Dr. Ramírez Julca, Máximo	90 %	Excelente	Aplicable
Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto	90 %	Excelente	Aplicable
Mg. Híjar Hernández Víctor Daniel	80 %	Muy Bueno	Aplicable

CONFIABILIDAD

“La confiabilidad de un instrumento de medición es considerada como el grado en que, al aplicarse de manera repetitiva al mismo objeto de estudio u otro diferente, se producirán resultados iguales o similares” de acuerdo a esto se aplicara un método estadístico el cual consiste en aplicar la prueba del Alpha de Cronbach, donde si el resultado se acerca a 1 es confiable, pero si el resultado se acerca a 0, confiable, para este proceso se utilizara el programa SPS Statistic versión 25.

Criterio de Confiabilidad, Valores

- No confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 1.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento sobre gestión educativa.

<i>Estadística de Confiabilidad</i>		
Instrumento	Alpha Cronbach	Nº de Ítems
<i>Cuestionario</i>	<i>0,840</i>	<i>21</i>

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento sobre servicio educativo.

<i>Estadística de Confiabilidad</i>		
Instrumento	Alpha Cronbach	Nº de Ítems
<i>Cuestionario</i>	<i>0,860</i>	<i>21</i>

4.4.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se va aplicar métodos estadísticos, el proceso de análisis de datos será posible mediante la aplicación de métodos estadísticos, tales como la estadística descriptiva o inferencial.

La presentación de la información será mediante cuadros y gráficos estadísticos, así como los estadígrafos correspondientes.

- Estadística Descriptiva: “los resultados son presentados en tablas de doble entrada

donde se consignan las variables.”

- Tabulación de la información recopilada.
- Presentación de gráficos y matriz para identificar informaciones.
- Interpretación de resultados.
- El procesamiento de datos se realizó mediante la utilización del programa SPSS versión 25 para Windows, así como Microsoft Excel, habiéndose obtenido resultados similares.

4.4.5 ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de estudio se desarrollará bajo los parámetros de la ética profesional, es decir, evitando el plagio o la copia de otros trabajos, bajo responsabilidad y reconociendo todos los derechos de autores consultados como fuentes primarias o secundarias en el proceso de recolección de información para la presente investigación. El rol del investigador responsable muestro mi voluntad para aclarar cualquier duda sobre la investigación a realizada.

CAPITULO V

RESULTADOS

En el presente capitulo iniciamos con un análisis descriptivo de tablas y figuras debidamente interpretadas, seguidamente el análisis inferencial que inicia con la prueba de normalidad para luego proceder con las contrastaciones de las hipótesis de investigación.

Interpretación de los niveles de correlación Rho de Spearman

Valor de rho	Interpretación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

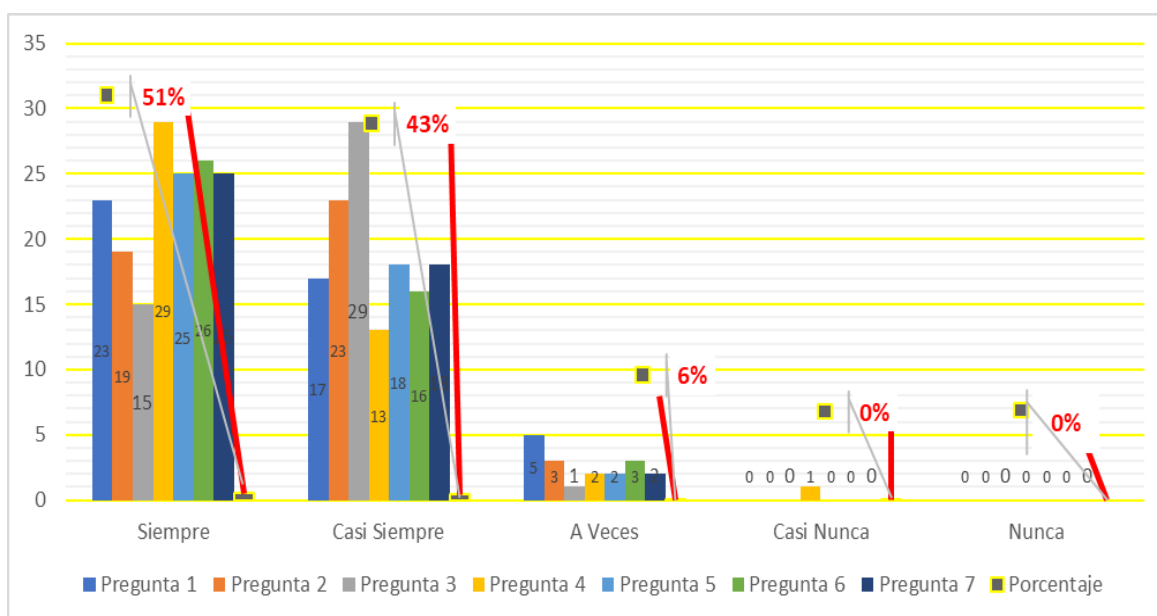
Variable X: Gestión Educativa

Tabla 5

Dimensión X1: Relaciones interpersonales

ESCALA	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 1	23	17	5	0	0	45
Pregunta 2	19	23	3	0	0	45
Pregunta 3	15	29	1	0	0	45
Pregunta 4	29	13	2	1	0	45
Pregunta 5	25	18	2	0	0	45
Pregunta 6	26	16	3	0	0	45
Pregunta 7	25	18	2	0	0	45
Total	162	134	18	1	0	315
Porcentaje	51%	43%	6%	0%	0%	100%

Figura 1



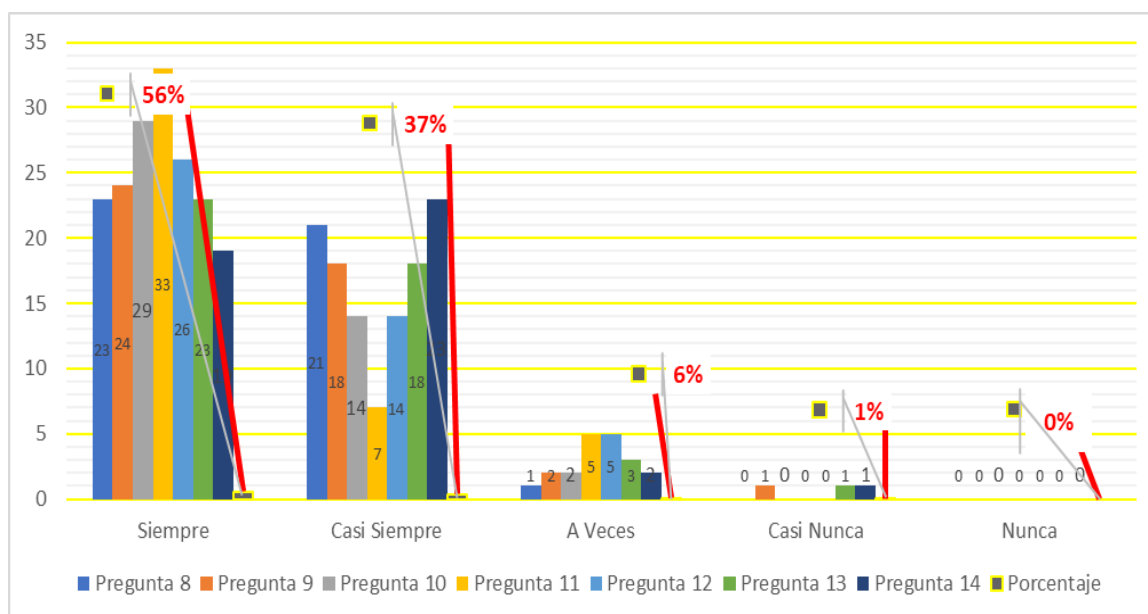
Observamos en la tabla 5 y figura 1 del 100 % de los encuestados respecto a la variable X, Dimensión X1: Relaciones interpersonales, preguntas 1,2,3,4,5,6,7 del cuestionario, respondieron 51 % siempre, 43 % casi siempre y 6 % a veces, lo que significa que la mayoría de encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión X1.

Tabla 6

Dimensión X2: Responsabilidad

ESCALA	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 8	23	21	1	0	0	45
Pregunta 9	24	18	2	1	0	45
Pregunta 10	29	14	2	0	0	45
Pregunta 11	33	7	5	0	0	45
Pregunta 12	26	14	5	0	0	45
Pregunta 13	23	18	3	1	0	45
Pregunta 14	19	23	2	1	0	45
Total	177	115	20	3	0	315
Porcentaje	56%	37%	6%	1%	0%	100%

Figura 2



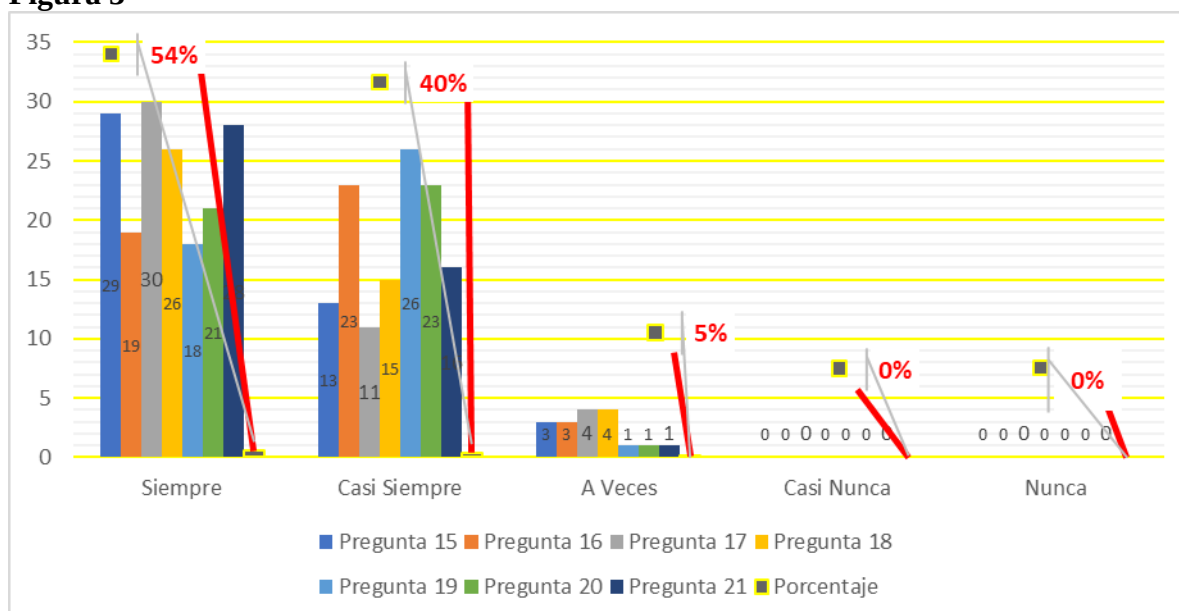
Observamos en la tabla 6 y figura 2 del 100 % de los encuestados respecto a la variable X, Dimensión X2: Responsabilidad, preguntas 8,9,10,11,12,13,14, del cuestionario, respondieron 56 % siempre, 37 % casi siempre, 6 % a veces y 1 % casi nunca, lo que significa que la mayoría de encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión X2.

Tabla 7

Dimensión X3: Remuneración

ESCALA	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 15	29	13	3	0	0	45
Pregunta 16	19	23	3	0	0	45
Pregunta 17	30	11	4	0	0	45
Pregunta 18	26	15	4	0	0	45
Pregunta 19	18	26	1	0	0	45
Pregunta 20	21	23	1	0	0	45
Pregunta 21	28	16	1	0	0	45
Total	171	127	17	0	0	315
Porcentaje	54%	40%	5%	0%	0%	100%

Figura 3



Observamos en la tabla 7 y figura 3 del 100 % de los encuestados respecto a la variable X, *Dimensión X3: Remuneración*, preguntas 15,16,17,18,19,20,21, del cuestionario, respondieron 54 % siempre, 40 % casi siempre, 5 % a veces, lo que significa que la mayoría de encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión X2.

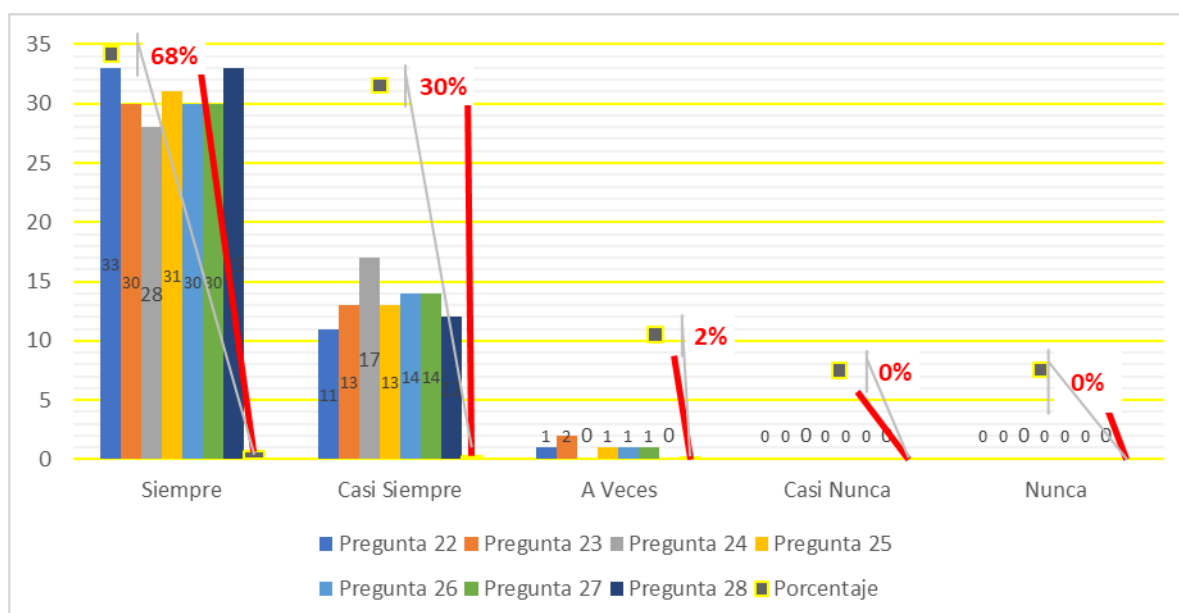
Variable Y: Desempeño Docente

Tabla 8

Dimensión Y1: Actividad docente

ESCALA	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 22	33	11	1	0	0	45
Pregunta 23	30	13	2	0	0	45
Pregunta 24	28	17	0	0	0	45
Pregunta 25	31	13	1	0	0	45
Pregunta 26	30	14	1	0	0	45
Pregunta 27	30	14	1	0	0	45
Pregunta 28	33	12	0	0	0	45
Total	215	94	6	0	0	315
Porcentaje	68%	30%	2%	0%	0%	100%

Figura 4



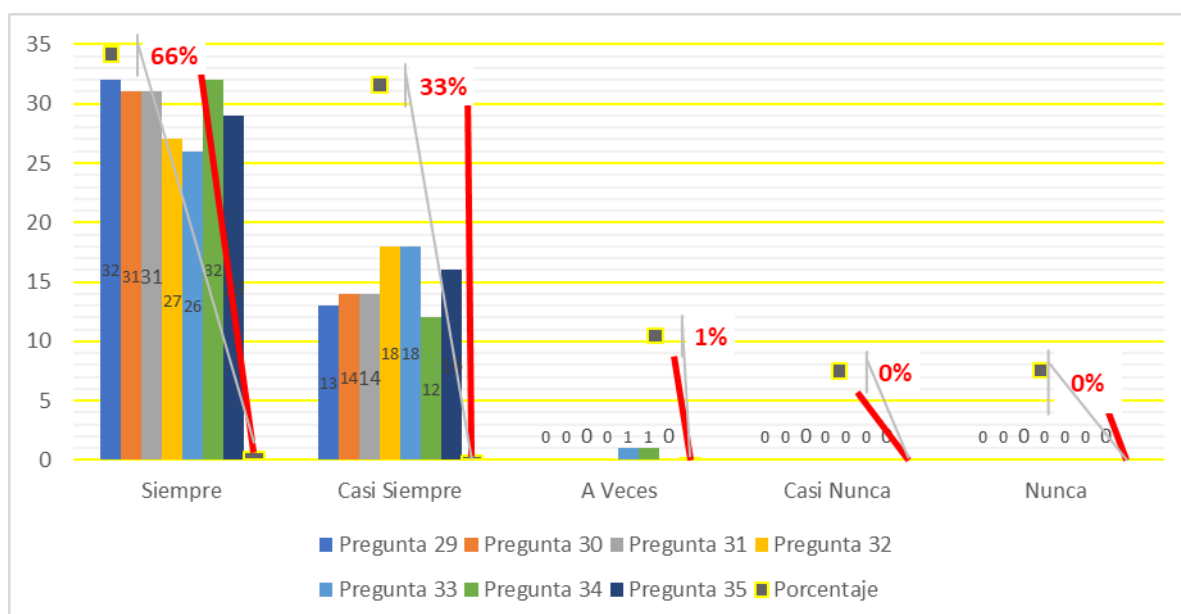
Observamos en la tabla 8 y figura 4 del 100 % de los encuestados respecto a la variable Y, *Dimensión Y1: Actividad docente*, preguntas 22,23,24,25,26,27,28, del cuestionario, respondieron 68 % siempre, 30 % casi siempre, 2 % a veces, lo que significa que la mayoría de encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Y1.

Tabla 9

Dimensión Y2: Liderazgo docente

ESCALA	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 29	32	13	0	0	0	45
Pregunta 30	31	14	0	0	0	45
Pregunta 31	31	14	0	0	0	45
Pregunta 32	27	18	0	0	0	45
Pregunta 33	26	18	1	0	0	45
Pregunta 34	32	12	1	0	0	45
Pregunta 35	29	16	0	0	0	45
Total	208	105	2	0	0	315
Porcentaje	66%	33%	1%	0%	0%	100%

Figura 5



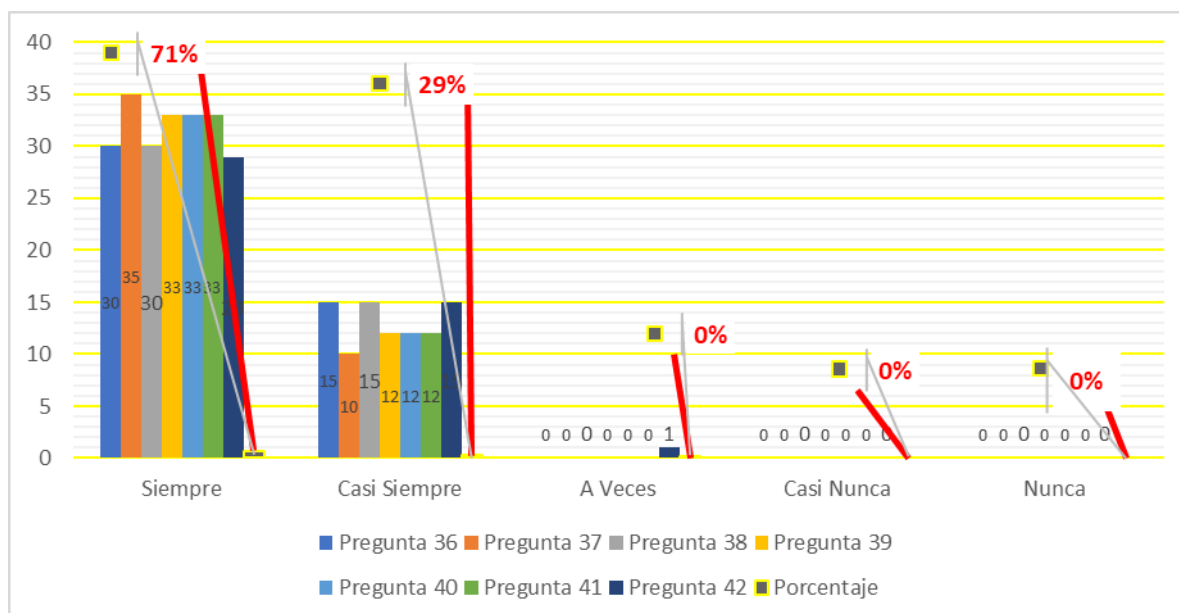
Observamos en la tabla 9 y figura 5 del 100 % de los encuestados respecto a la variable Y, Dimensión Y2: Liderazgo docente, preguntas 29,30,31,32,33,34,35, del cuestionario, respondieron 66 % siempre, 33 % casi siempre, 1 % a veces, lo que significa que la mayoría de encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Y2.

Tabla 10

Dimensión Y3: Compromiso docente

ESCALA	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 36	30	15	0	0	0	45
Pregunta 37	35	10	0	0	0	45
Pregunta 38	30	15	0	0	0	45
Pregunta 39	33	12	0	0	0	45
Pregunta 40	33	12	0	0	0	45
Pregunta 41	33	12	0	0	0	45
Pregunta 42	29	15	1	0	0	45
Total	223	91	1	0	0	315
Porcentaje	71%	29%	0%	0%	0%	100%

Figura 6



Observamos en la tabla 10 y figura 6 del 100 % de los encuestados respecto a la variable Y, Dimensión Y3: Compromiso docente, preguntas 36,37,38,39,40,41,42, del cuestionario, respondieron 71 % siempre, 29 % casi siempre, lo que significa que la mayoría de encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Y3.

5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 11

Resumen de procesamiento de datos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión educativa	45	100,0%	0	0,0%	45	100,0%
Desempeño docente	45	100,0%	0	0,0%	45	100,0%

Tabla 12

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,091	45	,200*	,964	45	,007
Desempeño docente	,149	45	,014	,912	45	,002

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Hipótesis:

H0: Las variables de estudio tienen una distribución normal

Ha: Las variables de estudio tienen una distribución diferente a la normal

Intervalo de confianza: 95 %

Margen de error: 5 %

Conclusión

Según la tabla 12 prueba de normalidad, Shapiro-Wilk para muestras menores a 50 unidades de análisis, observamos la Sig: 0,007 y 0,002 de las variables de estudio, en consecuencia, rechazamos la hipótesis H0 y Aceptamos la Ha. Por lo tanto, utilizamos un estadístico no paramétrico Rho de Spearman para la contrastación de las hipótesis.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS GENERAL DE INVESTIGACIÓN

Hipótesis:

H0: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

HG: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

Tabla 13

Correlaciones entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes

			Gestión educativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Intervalo de confianza = 95 %

Margen de error = 5 %

En la tabla 13 después de aplicar el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,767$ positiva alta y la Sig = 0,000 es significativa en consecuencia, rechazamos la hipótesis nula H0 y aceptamos la hipótesis general de investigación HG, existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes docente en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

CONTRATACIÓN DE LA PRIMERA HIPOTESIS ESPECIFICA

Hipótesis:

HE0: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los docentes docente en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

HE1: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los docentes docente en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

Tabla 14

Correlaciones entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los docentes

		Relaciones interpersonales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,567**
		N	45
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,567**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	45

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

Intervalo de confianza = 95 %

Margen de error = 5 %

En la tabla 14 después de aplicar el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,567$ positiva moderada y la Sig = 0,000 es significativa en consecuencia, rechazamos la hipótesis nula H0 y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación HE1, Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

CONTRATACIÓN DE LA SEGUNDA HIPOTESIS ESPECIFICA

Hipótesis:

HE0: No existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

HE2: Existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

Tabla 15

Correlaciones entre la responsabilidad y el desempeño de los docentes

			Responsabili dad	Desempeño docente
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Intervalo de confianza = 95 %

Margen de error = 5 %

En la tabla 15 después de aplicar el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,603$ positiva moderada y la Sig = 0,000 es significativa en consecuencia, rechazamos la hipótesis nula H0 y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación HE2, existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

CONTRATACIÓN DE LA TERCEERA HIPOTESIS ESPECIFICA

Hipótesis:

HE0: No existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

HE3: Existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

Tabla 16

Correlaciones entre la remuneración y el desempeño de los docentes

			Remuneración	Desempeño docente
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Intervalo de confianza = 95 %

Margen de error = 5 %

En la tabla 16 después de aplicar el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,787$ positiva alta y la Sig = 0,000 es significativa en consecuencia, rechazamos la hipótesis nula H0 y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación HE3, existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Primera

En referencia a la hipótesis general de investigación se hallaron los siguientes resultados, existe relación positiva alta y significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024, en comparación a ello citamos a Sandon, Ch. (2021) *Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019*. Los resultados fueron: En la gestión educativa es adecuada en un (67,9%); en sus dimensiones: gestión organizacional es adecuada en (57,1%); en la gestión administrativa es adecuada en (63,1%); en la gestión pedagógica es adecuada en (79,8%) y en la gestión comunitaria es inadecuada en (60,7%) y en la variable desempeño docente el nivel es eficiente. Se concluye que existe relación positiva y alta entre la gestión educativa y el desempeño docente, así como en sus dimensiones. Además, la correlación de las variables es significativa de acuerdo a Rho de Spearman =.869.

Segunda

En referencia a la primera hipótesis específica de investigación se hallaron los siguientes resultados, existe relación positiva moderada y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024, en contrastación a ello comparamos con los resultados de Castillo, C. (2020) *Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raimondi - Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica*. Los resultados alcanzados fueron que la gestión educativa es eficiente en un 56%, es regular en el 39% y 6% deficiente; el desempeño docente es favorable en un 61%, en proceso en 39%. Existe una relación positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente. Se ha concluido que la gestión educativa es eficiente, el desempeño docente es favorable y existe una relación positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente. Palabras clave: gestión educativa, desempeño docente, desempeño directivo.

Tercera

En referencia a la segunda hipótesis específica de investigación se hallaron los siguientes resultados, existe relación positiva moderada y significativa entre la responsabilidad y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024, en comparación a ello citamos a Herrera, D. (2021) *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” de Arequipa, 2020*. logrando establecer a través de la prueba de correlación de Spearman, la relación entre las variables estudiadas. Se concluye que existe una relación altamente significativa, de correlación moderada entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Cuarta

En referencia a la tercera hipótesis específica de investigación se hallaron los siguientes resultados, existe relación positiva alta y significativa entre la remuneración y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024, en contrastación a ello comparamos con los resultados de Castillo, C. (2020) *Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raimondi - Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica*. Los resultados alcanzados fueron que

la gestión educativa es eficiente en un 56%, es regular en el 39% y 6% deficiente; el desempeño docente es favorable en un 61%, en proceso en 39%. Existe una relación positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente. Se ha concluido que la gestión educativa es eficiente, el desempeño docente es favorable y existe una relación positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente. Palabras clave: gestión educativa, desempeño docente, desempeño directivo

CONCLUSIONES

Primera

Determinamos que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024, según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,767$ positiva alta y la Sig = 0,000 es significativa en consecuencia, rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis general de investigación HG.

Segunda

Identificamos que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024, según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,567$ positiva moderada y la Sig = 0,000 es significativa en consecuencia, rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación HE1.

Tercera

Establecemos que existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024, según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,603$ positiva moderada y la Sig = 0,000 es significativa en consecuencia, rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación HE2,

Cuarta

Precisamos existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024, según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,787$ positiva alta y la Sig = 0,000 es significativa en consecuencia, rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación HE3.

RECOMENDACIONES

Primera

Los docentes deben fortalecer sus prácticas pedagógicas, para mejorar la planificación y ejecución de las sesiones de aprendizaje, para incrementar el interés y la participación activa de los estudiantes promoviendo así aprendizajes significativos.

Segunda

Los directivos deben acompañar a los docentes mediante la observación en aula y ofrecer una retroalimentación oportuna, para así mejorar el desempeño docente, fomentar el trabajo colaborativo, crear comunidades de aprendizaje profesional, donde los docentes puedan construir conocimiento colectivo, y así establecer un liderazgo pedagógico activo.

Tercera

Las autoridades educativas deben diseñar capacitaciones en temas relevantes, como enfoques pedagógicos innovadores, en gestión emocional, evaluación formativa en el nivel inicial a través de talleres, círculos de aprendizaje, coaching pedagógico.

Cuarta

Las políticas de distrito deben implementar capacitaciones que conecten las políticas distritales con prácticas pedagógicas efectivas para el nivel inicial, diseñar lineamientos claros que integren las metas distritales con las practicas docentes, asegurando una coherencia entre la gestión educativa y las expectativas de desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bobadillo, C. C. (2017). *Gestión educativa y desempeño laboral en instituciones superiores tecnológicos de Huancayo*. Huancayo. Universidad nacional del Centro del Perú.
- Brunet, L. (2016). *El clima de trabajo en las organizaciones. Diagnóstico y consecuencia*. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- Camisón, C. (2016). *Sistemas de gestión de la calidad y desempeño: importancia de las prácticas de gestión del conocimiento*. México. Universidad Jaume.
- Carrión, B. (2016). *Administración de la calidad en los servicios educativos*. Universidad Nacional de Educación.
- Chuque, A. G. (2016). *Calidad de servicios educativos según los padres de familia y el logro de aprendizajes en niños del Jardín de Aplicación del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti*. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Elera, R. (2016). *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao*. Lima. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Fischer, L. Espejo, J. (2016). *Mercadotecnia*. México. Cuarta edición. Mc Graw Hill.
- Kotler, P. (2016). *El marketing de servicios profesionales*. Colombia. Grupo Planeta.
- Hernandez, S. (2016). *Metodología de la investigacion* (Vol. VII). Santa fe, mEXICO: McGRAW-HIL.

- Lapo, M. (2015). *Evaluación de la calidad del desempeño laboral para determinar el nivel de la deserción estudiantil en la Unidad Educativa Capitán Pedro Oscar Salas Bazaña*. Guayaquil, Ecuador. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
- Nobario, M. C. (2018). *Satisfacción estudiantil de la calidad del desempeño laboral en la formación profesional de las carreras técnicas de baja y alta demanda*. Lima. Universidad Cayetano Heredia.
- Pastor, A. P. (2017). *Gestión educativa y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles*. Lima. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Rivera, J. (2016). *La administración como fuente de efectividad de los servicios educativos en la escuela*. Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Rodríguez, H. R. (2016). *Propuesta de mejora del gestión educativa y gestión educativa en el ministerio de coordinación de desarrollo social*". Ecuador. Universidad de las fuerzas armadas de Ecuador.
- Rodríguez, R. (2015). *La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración*. Argentina. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano.
- Robbins, S. (2015). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan de Juarez. Estado de Mexico. Pearson educacion de Mexico S.A.
- Schein, E. (2015). *La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica*. México. Plaza & Janes Editores.
- Stephen, P. (2014). *Cultura organizacional*. México. Pearson.

Ventulo, E. M. (2019). *Estudio del gestión educativa y la productividad en las empresas pequeñas y medianas: El transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires*. Valencia. Universidad politécnica de Valencia.

Zambrano, Y. J. (2019). *Relación del gestión educativa y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas*. Colombia. Universidad externado de Col

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL INICIAL PUBLICO DE EDUCACIÓN BASICA REGULAR DEL DISTRITO DE SUBTANJALLA, 2024				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024?? PROBLEMAS ESPECÍFICOS a). ¿Cuál es el nivel de relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño Docente en el nivel inicial de los docentes en las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla, 2024? b). ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la responsabilidad y el desempeño docente en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla, 2024? c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la remuneración y el desempeño docente en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla, 2024?	OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024. OBJETIVOS ESPECÍFICOS a). Identificar el nivel de relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño en el nivel inicial de los docentes en las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024. b). Establecer nivel de relación que existe entre la responsabilidad y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Subtanjalla c). Precisar el nivel de relación que existe entre la remuneración y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas nacionales del distrito de Subtanjalla	HIPÓTESIS GENERAL HG: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de Subtanjalla 2024. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HE1: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas nacionales del distrito de Subtanjalla HE1: Existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Subtanjalla HE1: Existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Subtanjalla	VARIABLE (X): GESTIÓN EDUCATIVA	
			DIMENSIONES	INDICADORES
			Relaciones interpersonales	-Trabajo en equipo -Convivencia laboral -Valores
			Responsabilidad	-Grado de cumplimiento - Oportunidades - Trato igualitario
			Remuneración	- Incentivos por trabajar en equipo - Carga laboral - Incentivos por lograr el cumplimiento de objetivos.
			VARIABLE (Y): DESEMPEÑO DOCENTE	
			DIMENSIONES	INDICADORES
				-Infraestructura adecuada.
			Trabajo docente	-Recursos de trabajo suficientes. -Tecnología adecuada para el trabajo
			Liderazgo docente	- Evaluación - Enseñanza formativa Coherencia en la enseñanza
			Compromiso docente	- Igualdad de oportunidades. - Diversidad de ritmo de aprendizaje Respeto

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
TIPO: Básico DISEÑO: Descriptivo correlacional MÉTODO: Hipotético deductivo.	POBLACIÓN: La población será 45 docentes del distrito de Subtanjalla. MUESTRA: La muestra será igual a la población, 45 docentes.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA: -Tabla de frecuencia -Tabla de porcentajes - Gráficos de barras ESTADÍSTICA INFERENCIAL: Para la constatación de las hipótesis se aplicó la Prueba Rho Spearman.

ANEXO 2: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.

VICERRECTORADO ACADÉMICO ESCUELA DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- I.1 Apellidos y nombres del experto: Solís Céspedes Pedro Aníbal
- I.2 Grado académico: DOCTOR
- I.3 Cargo e institución donde labora: DTC Universidad Alas Peruanas
- I.4 Título de la Investigación GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL INICIAL PUBLICO DE EDUCACIÓN BASICA REGULAR DEL DISTRITO DE SUBTANJALLA, 2024
- I.5 Autor del instrumento: Bach: Doris Miriam Balbuena Pisconte
- I.6 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90 %
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90 %
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90 %
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90 %
SUB TOTAL						900
TOTAL						900

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Lima octubre del 2024

DR. SOLÍS CESPÉDES, PEDRO ANÍBAL
DNI N° 26601922

**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POST GRADO**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

- I.1 Apellidos y nombres del experto: Cucho Puchuri, Richard Mariano
I.2 Grado académico: DOCTOR
I.3 Cargo e institución donde labora: Docente Universidad Cesar Vallejo
I.4 Título de la Investigación: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL INICIAL PUBLICO DE EDUCACIÓN BASICA REGULAR DEL DISTRITO DE SUBTANJALLA, 2024
I.5 Autor del instrumento: Bach: Doris Miriam Balbuena Pisconte
I.6 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85%
SUB TOTAL						850
TOTAL						850

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Lima octubre del 2024


.....
Dr. Richard Mariano Cucho Puchuri

**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Ramírez Julca, Máximo
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DTC Universidad Alas Peruanas
- 1.4 Título de la Investigación: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL INICIAL PUBLICO DE EDUCACIÓN BASICA REGULAR DEL DISTRITO DE SUBTANJALLA, 2024
- 1.5 Autor del instrumento: Bach: Doris Miriam Balbuena Pisconte
- 1.6 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90%
SUB TOTAL						900
TOTAL						900

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18

VALORACIÓN CUALITATIVA: excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Lima octubre del 2024


 Dr. Máximo Ramírez Julca
 DNI N° 08 547 805

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Yda Rosa Cabrera Cueto
- 1.2. Grado académico: Doctor
- 1.3. Cargo e institución donde labora: DTC Universidad Alas Peruanas
- 1.4. Título de la Investigación: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL INICIAL PUBLICO DE EDUCACIÓN BASICA REGULAR DEL DISTRITO DE SUBTANJALLA, 2024
Autor del instrumento: Bach: Doris Miriam Balbuena Pisconte
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90 %
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90 %
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90 %
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90 %
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90 %
SUB TOTAL						900
TOTAL						900

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18

VALORACION CUALITATIVA: Muy Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Lima octubre del 2024

Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto
DNI: 06076309

**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POST GRADO**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- I.7 Apellidos y nombres del experto: Híjar Hernández Víctor Daniel
I.8 Grado académico: Magister
I.9 Cargo e institución donde labora: DTC Universidad Alas Peruanas
I.10 Título de la Investigación: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL INICIAL PUBLICO DE EDUCACIÓN BASICA REGULAR DEL DISTRITO DE SUBTANJALLA, 2024
I.11 Autor del instrumento: Bach: Doris Miriam Balbuena Pisconte
I.12 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80%	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80%	
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80%	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80%	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80%	
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80%	
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80%	
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80%	
SUB TOTAL					800	
TOTAL					800	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 16

VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Lima octubre del 2024


Mg Víctor Daniel Híjar Hernández
D.N.I. Nº 09461497 COD:053086
ASESOR / REVISOR

ANEXO N°3: CUESTIONARIO

TITULO: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL INICIAL PUBLICO DE EDUCACIÓN BASICA REGULAR DEL DISTRITO DE SUBTANJALLA, 2024

INSTRUCCIONES

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

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

Ítems	VARIABLE X: GESTIÓN EDUCATIVA					
D1: RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3	4	5
01	¿Con que frecuencia los docentes velan por su propio interés?					
02	¿Con que frecuencia los docentes de la institución educativa suelen trabajar en equipo?					
03	¿En la institución educativa promueven el trabajo en equipo?					
04	¿Con que frecuencia los docentes pueden expresar sus ideas?					
05	¿Existe una buena comunicación de ideas entre los docentes en la institución educativa?					
06	¿En la institución educativa los docentes se tratan con respeto entre sí?					
07	¿Con que frecuencia los docentes asistes de manera puntual a sus horario de trabajo?					
D2	RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	5
08	¿Los recursos que brinda la institución educativa permiten a los docentes cumplir con las actividades que tienen planeadas?					
09	¿Con que frecuencia los docentes cumplen las actividades planificadas en el plan anual de trabajo?					

10	¿Con que frecuencia la institución educativa promueve actividades para los docentes puedan crecer como persona?					
11	¿Se realiza capacitaciones o talleres sobre convivencia laboral en la institución educativa?					
12	¿Se brinda las oportunidades de manera igualitaria a todos los docentes para liderar o cumplir con las actividades planificadas?					
13	¿El equipo directivo impones sus ideas y solo da órdenes para cumplir con las actividades programadas?					
14	¿Con que frecuencia el equipo directivo escucha las ideas o sugerencia de los docentes para la toma de decisión respecto a las acciones y actividades que se realizaran?					
D3	REMUNERACIÓN	1	2	3	4	5
15	¿Con que frecuencia los compañeros de trabajo se encargan que la labor docente sea pesada y rutinaria?					
16	¿En la institución educativa, se estimula la cooperación y el trabajo en equipo como medio para facilitar el cambio?					
17	¿El equipo directivo con qué frecuencia felicita a los docentes cuando realizan trabajo en equipo?					
18	¿En la institución educativa existe proporcionalidad entre el trabajo asignado cada docente?					
19	¿Con que frecuencia se felicita a los trabajadores cuando realizan una actividad fuera del horario de trabajo?					
20	¿Con que frecuencia la institución educativa reconoce el trabajo realizado por los docentes de manera pública?					
21	¿El equipo directivo con qué frecuencia realiza los trámites ante la UGEL para que emita resoluciones de felicitación a su escalafón personal cuando realizan un buen trabajo?					

Ítems	VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE					
-------	--------------------------------------	--	--	--	--	--

D1: ACTIVIDAD DOCENTE		1	2	3	4	5
22	¿La infraestructura es la adecuada para la realización del trabajo docente de las diversas actividades pedagógicas y administrativas del desempeño laboral en la institución educativa?					
23	¿Con que frecuencia se realiza el mantenimiento a los ambientes donde se realiza las actividades pedagógicas y administrativas de la institución educativa?					
24	¿Con que frecuencia la institución educativa brinda los recursos de trabajo necesarios para desarrollar su labor pedagógica?					
25	¿Se monitorea el uso de los recursos educativos de trabajo en las actividades que realizan los docentes?					
26	¿Se cuenta con la tecnología de información necesaria para brindar el servicio pedagógico por parte de los docentes?					
27	¿La administración cuenta con tecnología de información adecuada para brindar un correcto servicio en la IE?					
28	¿Con que frecuencia la institución educativa realiza el mantenimiento a los recursos tecnológico?					
D2: LIDERAZGO DOCENTE		1	2	3	4	5
29	¿Con que frecuencia se evalúa el liderazgo y desempeño de los docentes de la institución educativa?					
30	¿Con que frecuencia se evalúa el liderazgo y desempeño del personal administrativo de la institución educativa?					
31	¿Se brinda una enseñanza de carácter formativo a los estudiantes?					
32	¿Se capacita al docente para que brindar una enseñanza de carácter formativo a los estudiantes?					
32	¿Se monitorea a los docentes sobre la formación que brindan a los estudiantes en la institución educativa?					
34	¿Las actividades programadas en las sesiones diarias son coherentes con las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?					
35	¿Se acompaña al docente en el proceso pedagógico para que su desempeño laboral sea coherente?					

D3: COMPROMISO DOCENTE		1	2	3	4	5
36	¿Se promueva el compromiso docente y la igualdad de género en la Institución educativa?					
37	¿Se reconoce el compromiso docente y el trabajo realizado por los docentes de manera igualitaria?					
38	¿Con que frecuencia se realiza monitoreo de desempeño de los docentes respecto a la igualdad de oportunidad de los estudiantes?					
39	¿Con que frecuencia los docentes toman en cuenta el ritmo de aprendizaje de cada estudiante?					
40	¿Se incentiva a los estudiantes a respetar a todos los integrantes de la comunidad educativa de la institución educativa?					
41	¿Con que frecuencia los docentes incluyen en las sesiones de aprendizaje la puesta en práctica de los valores, como el respeto?					
42	¿Con que frecuencia los docentes incluyen en las sesiones de aprendizaje la puesta en práctica de los valores, como la responsabilidad?					

. ANEXO 4: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL PLAN DE TESIS.

Yo, **Bach. Doris Miriam Balbuena Pisconte** (Tesisista) Identificada con D.N.I. N° 21525492 del programa de Maestría (a/es) soy autor de la TESIS titulada: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL INICIAL PUBLICO DE EDUCACIÓN BASICA REGULAR DEL DISTRITO DE SUBTANJALLA, 2024.

DECLARO QUE

El presente plan de tesis es un trabajo original, producto de mi propio esfuerzo y análisis. Declaro que no se ha copiado ni tomado ideas, formulaciones, citas textuales o ilustraciones de ninguna tesis, libro, artículo, informe u otra fuente, ya sea en formato digital o impreso, sin indicar de manera clara y precisa su procedencia y autoría, respetando siempre los derechos de autor.

Asimismo, soy plenamente consciente de que el incumplimiento de estas normas y la comisión de plagio pueden dar lugar a sanciones tanto académicas como legales.

Lima, 5 de diciembre del 2024



Bach: Doris Miriam Balbuena Pisconte**Código Orcid: 0000-0001-5055-5643**