

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

**Enrique Guzmán y Valle**

*“Alma Máter del Magisterio Nacional”*

## ESCUELA DE POSGRADO



**Tesis**

**Gestión Educativa y Rendimiento Laboral en los Docentes de la Escuela Militar de  
Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019**

**Presentada por**

Ken Henry ALCALDE PARI

**Asesor**

Rubén José MORA SANTIAGO

Para optar al Grado Académico de  
Doctor en Ciencias de la Educación

Lima –Perú

2021

**Gestión Educativa y Rendimiento Laboral en los Docentes de la Escuela Militar de  
Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019**

Este presente estudio se lo dedico a mi  
compañera de vida, mi esposa, quien me  
impulsa a superarme cada día de mi vida.

### **Reconocimientos**

Agradezco a mis docentes quienes, brindándome sus saberes y conocimientos, participaron en mi formación profesional.

A la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, que me permitió realizar este estudio en sus prestigiosos ambientes.

## Tabla de Contenidos

Titulo .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimientos .....	iv
Tabla de Contenidos .....	v
Lista de Tablas.....	viii
Lista de Figuras .....	xi
Resumen .....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	xv
<b>Capítulo I. Planteamiento del Problema .....</b>	<b>1</b>
1.1 Determinación del Problema .....	1
1.2 Formulación del Problema.....	2
1.2.1 Problema general.....	2
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos.....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	3
1.4 Importancia y Alcances de la Investigación .....	3
1.5 Limitaciones de la Investigación .....	5
<b>Capítulo II. Marco Teórico.....</b>	<b>6</b>
2.1 Antecedentes del Estudio .....	6
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	6
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	7

2.2 Bases Teóricas .....	8
2.2.1 Gestión educativa. ....	12
2.2.1.1 Definiciones. ....	12
2.2.1.2 Dimensiones de la gestión educativa. ....	13
2.2.2 Rendimiento laboral. ....	15
2.2.2.1 Definiciones. ....	15
2.2.2.2 Dimensiones del rendimiento laboral. ....	16
2.3 Definición de Términos Básicos.....	17
<b>Capítulo III. Hipótesis y Variables</b> .....	19
3.1 Hipótesis .....	19
3.1.1 Hipótesis general. ....	19
3.1.2 Hipótesis específicas. ....	19
3.2 Variables.....	20
3.2.1 Variable 1. Gestión educativa. ....	20
3.2.2 Variable 2. Rendimiento laboral. ....	20
3.3 Operacionalización de Variables .....	20
<b>Capítulo IV. Metodología</b> .....	21
4.1 Enfoque de la Investigación .....	21
4.3 Diseño de Investigación.....	22
4.4 Población y Muestra .....	23
4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información .....	23
4.5.1 Técnicas.....	23
4.5.2 Instrumentos. ....	23
4.6 Tratamiento Estadístico .....	24
4.7 Procedimiento.....	25

<b>Capítulo V. Resultados</b> .....	26
5.1 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos .....	26
5.1.1 Validez. ....	26
5.1.2 Confiabilidad.....	27
5.2 Presentación y Análisis de los Resultados.....	28
5.2.1 Análisis descriptivo.....	28
5.2.1.1 Análisis descriptivo de la variable gestión educativa. ....	28
5.2.1.2 Análisis descriptivo de la variable rendimiento laboral.....	38
5.2.2 Análisis inferencial.....	47
5.2.2.1 Contrastación de hipótesis. ....	47
5.3 Discusión de Resultados.....	51
Conclusiones.....	53
Recomendaciones .....	55
Referencias .....	56
Apéndices .....	60
Apéndice A. Matriz de Consistencia .....	61
Apéndice B. Instrumentos de Evaluación.....	62
Apéndice C. Validación de Instrumento .....	66
Apéndice D. Confiabilidad del Instrumento.....	67
Apéndice E. Resultado de las Encuestas .....	68

### Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables .....	20
Tabla 2. Escala de Coeficiente de Correlación .....	24
Tabla 3. Validez del instrumento gestión educativa.....	26
Tabla 4. Validez del instrumento rendimiento laboral .....	26
Tabla 5. Valores de los niveles de validez.....	27
Tabla 6. Valores de los niveles de confiabilidad .....	27
Tabla 7. Consistencia interna del cuestionario sobre gestión educativa.....	28
Tabla 8. Consistencia interna del cuestionario sobre rendimiento laboral .....	28
Tabla 9. Frecuencia de la pregunta la directiva institucional se enfoca en la organización, dirección y control de los procesos pedagógicos .....	28
Tabla 10. Frecuencia de la pregunta la institución se centra en lograr el aprendizaje esperado, el desarrollo de habilidades y competencias en los cadetes.....	29
Tabla 11. Frecuencia de la pregunta la institución y sus miembros diseñan e implementan modelos pedagógicos, estrategias didácticas, evaluaciones y retroalimentación de los resultados obtenidos en cuanto al proceso de enseñanza – aprendizaje.....	30
Tabla 12. Frecuencia de la pregunta la institución implementa eficientemente los recursos humanos y materiales para cumplir objetivos académicos en periodos determinados .....	32
Tabla 13. Frecuencia de la pregunta la institución cumple con las normativas y supervisiones correspondientes, contribuyendo en las mejoras del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	33
Tabla 14. Frecuencia de la pregunta existe una coordinación constante entre los miembros de la institución en cuanto a las actividades, los recursos y el tiempo empleado, en base la planificación de las actividades académicas y administrativas.....	34

Tabla 15. Frecuencia de la pregunta la institución busca conocer y comprender las situaciones, demandas y necesidades de la comunidad .....	35
Tabla 16. Frecuencia de la pregunta la institución se integra y participa en el desarrollo de una cultura comunitaria.....	36
Tabla 17. Frecuencia de la pregunta la institución incentiva a sus miembros a cooperar activamente en la toma de decisiones y en el desarrollo de actividades institucionales .....	37
Tabla 18. Frecuencia de la pregunta la institución valora, analiza e influye en mis conductas y en mis resultados laborales.....	38
Tabla 19. Frecuencia de la pregunta la institución identifica el nivel de eficiencia y eficacia que demuestro al cumplir mis funciones, para orientarme en mejorar mi rendimiento .....	39
Tabla 20. Frecuencia de la pregunta al cumplir mis labores, contribuyo en la consecución de los objetivos y metas institucionales .....	40
Tabla 21. Frecuencia de la pregunta los factores internos (reconocimiento y necesidades personales) me motivan e influyen positivamente en mi conducta laboral .....	41
Tabla 22. Frecuencia de la pregunta los factores externos (clima laboral y relaciones interpersonales) me motivan e influyen positivamente en mi conducta laboral .....	42
Tabla 23. Frecuencia de la pregunta al sentirme motivado desempeño mis labores docentes de manera óptima .....	43
Tabla 24. Frecuencia de la pregunta el plan estratégico de la institución requiere que los docentes cuenten con ciertas capacidades y competencias laborales (perfil adecuado profesional) .....	44

Tabla 25. Frecuencia de la pregunta al emplear mis habilidades y capacidades en la ejecución de mis funciones, me ayudan a obtener resultados positivos en el aprendizaje de los cadetes .....	45
Tabla 26. Frecuencia de la pregunta mis competencias laborales me permiten cumplir con las expectativas y metas de la institución.....	46
Tabla 27. Tabla de contingencia gestión educativa y rendimiento laboral .....	47
Tabla 28. Coeficiente de correlación entre gestión educativa y rendimiento laboral.....	47
Tabla 29. Tabla de contingencia gestión pedagógica y desempeño laboral .....	48
Tabla 30. Coeficiente de correlación entre gestión pedagógica y desempeño laboral .....	48
Tabla 31. Tabla de contingencia gestión administrativa y motivación laboral .....	49
Tabla 32. Coeficiente de correlación entre gestión administrativa y motivación laboral ...	49
Tabla 33. Tabla de contingencia gestión comunitaria y competencia laboral.....	50
Tabla 34. Coeficiente de correlación entre gestión comunitaria y competencia laboral.....	50

## Lista de Figuras

Figura 1. Diagrama de la pregunta la directiva institucional se enfoca en la organización, dirección y control de los procesos pedagógicos .....	29
Figura 2. Diagrama de la pregunta la institución se centra en lograr el aprendizaje esperado, el desarrollo de habilidades y competencias en los cadetes.....	30
Figura 3. Diagrama de la pregunta la institución y sus miembros diseñan e implementan modelos pedagógicos, estrategias didácticas, evaluaciones y retroalimentación de los resultados obtenidos en cuanto al proceso de enseñanza – aprendizaje.....	31
Figura 4. Diagrama de la pregunta la institución implementa eficientemente los recursos humanos y materiales para cumplir objetivos académicos en periodos determinados .....	32
Figura 5. Diagrama de la pregunta la institución cumple con las normativas y supervisiones correspondientes, contribuyendo en las mejoras del proceso de enseñanza- aprendizaje .....	33
Figura 6. Diagrama de la pregunta existe una coordinación constante entre los miembros de la institución en cuanto a las actividades, los recursos y el tiempo empleado, en base la planificación de las actividades académicas y administrativas .....	34
Figura 7. Diagrama de la pregunta la institución busca conocer y comprender las situaciones, demandas y necesidades de la comunidad .....	35
Figura 8. Diagrama de la pregunta la institución se integra y participa en el desarrollo de una cultura comunitaria.....	36
Figura 9. Diagrama de la pregunta la institución incentiva a sus miembros a cooperar activamente en la toma de decisiones y en el desarrollo de actividades institucionales .....	37

Figura 10. Diagrama de la pregunta la institución valora, analiza e influye en mis conductas y en mis resultados laborales.....	38
Figura 11. Diagrama de la pregunta la institución identifica el nivel de eficiencia y eficacia que demuestro al cumplir mis funciones, para orientarme en mejorar mi rendimiento .....	39
Figura 12. Diagrama de la pregunta al cumplir mis labores, contribuyo en la consecución de los objetivos y metas institucionales .....	40
Figura 13. Diagrama de la pregunta los factores internos (reconocimiento y necesidades personales) me motivan e influyen positivamente en mi conducta laboral .....	41
Figura 14. Diagrama de la pregunta los factores externos (clima laboral y relaciones interpersonales) me motivan e influyen positivamente en mi conducta laboral .....	42
Figura 15. Diagrama de la pregunta al sentirme motivado desempeño mis labores docentes de manera óptima .....	43
Figura 16. Diagrama de la pregunta el plan estratégico de la institución requiere que los docentes cuenten con ciertas capacidades y competencias laborales (perfil adecuado profesional) .....	44
Figura 17. Diagrama de la pregunta al emplear mis habilidades y capacidades en la ejecución de mis funciones, me ayudan a obtener resultados positivos en el aprendizaje de los cadetes .....	45
Figura 18. Diagrama de la pregunta mis competencias laborales me permiten cumplir con las expectativas y metas de la institución.....	46

## Resumen

Este estudio se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, los datos recolectados fueron sometidos a un análisis estadístico, en la cual se logró determinar la relación entre la gestión educativa y el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019, que fue el objetivo general de esta investigación. Respecto a la metodología, se desarrolló un estudio de diseño no experimental – transversal, el nivel de la profundidad del estudio fue descriptivo – correlacional y el tipo de investigación fue aplicada, participaron 68 docentes, por la cual se consideró una muestra censal; quienes aportaron con sus respuestas en la encuesta que se efectuó para ello, se utilizaron dos cuestionarios referentes a las variables “gestión educativa” y “rendimiento laboral”. Al finalizar el estudio, se pudo corroborar y reafirmar que “la gestión educativa se relaciona con el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019; con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.732, la cual indica que hay una relación positiva moderada.

*Palabras clave:* gestión, educativa, rendimiento, laboral.

### **Abstract**

This study was carried out with a quantitative approach, since the collected data were subjected to a statistical analysis, in which it was possible to determine the relationship between educational management and job performance in the teachers of the Military School of Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019, which was the general objective of this research. Regarding the methodology, a non-experimental design - cross-sectional study was developed, the depth of the study was descriptive - correlational and the type of research was applied. On the other hand, 68 teachers participated, for which a census sample was considered; who contributed their answers to the survey that was carried out, and for this, two questionnaires were used referring to the variables "educational management" and "job performance". At the end of the study, it was possible to corroborate and reaffirm that "educational management is related to job performance in the teachers of the Coronel Francisco Bolognesi Military School of Chorrillos - 2019; with a Spearman Rho correlation coefficient of 0.732, which indicates that there is a moderate positive relationship.

*Keywords:* management, educational, performance, labor.

## Introducción

El reciente estudio plantea argumentos en materia de la gestión educativa y el rendimiento laboral en los docentes. Serán ellos mismos dentro de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019, quienes, con su apoyo, dieron soporte sobre la elaboración de la presente investigación.

Sañudo (2001) la gestión educativa está definida como un proceso a través del cual se estructuran las relaciones académicas, afectivas y sociales de las personas que son protagonistas de las complejas fases educativas que edifican la institución educativa para conseguir el adiestramiento de los individuos en general.

Chiavenato (2007) fijaba el desempeño como eficacia. En la actualidad las instituciones evalúan el desempeño de sus colaboradores al ejecutar cada cierto periodo de tiempo, pruebas para la verificación del mismo.

Esta investigación tiene como objetivo general determinar el grado de relación de la gestión educativa y el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019, identificando las teorías de acuerdo a estas variables. De tal manera, que se sometieron a análisis y se expusieron objetivos con respecto a las dimensiones de las variables “gestión educativa” y “rendimiento laboral”.

El contenido de la investigación se explicó en cinco capítulos:

Primer capítulo: Se estableció y describió el problema en torno a las variables y lineamientos de la investigación.

Segundo Capítulo: Abarcó los conceptos precedentes de otras investigaciones nacionales e internacionales, marco teórico y su desarrollo correspondiente con bases epistémicas.

Tercer capítulo: Se presentaron las hipótesis del estudio, tanto general como específicas; asimismo, se diseñó la matriz referente a las variables, dimensiones e indicadores.

Cuarto capítulo: En este capítulo se realizó la metodología de la investigación. El contenido está conformado por la población, muestra, diseño metodológico, las técnicas de recolección de datos, procesamiento de información, y a su vez, la presentación de datos del estudio.

Quinto capítulo: El capítulo quinto abarca los resultados de la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos, de este modo se comprobó la aceptación de la hipótesis o su rechazo.

Además, contempla la discusión de la investigación, la propuesta que concretaría el estudio realizado, las conclusiones, recomendaciones, las fuentes de información y los anexos que fueron usados en la investigación.

**El Autor.**

## **Capítulo I. Planteamiento del Problema**

### **1.1 Determinación del Problema**

El concepto de globalismo se encuentra plenamente en los diversos panoramas sociales, obligándonos a poseer acciones inmediatas a estos cambios. Por ello, la educación no puede ser indiferente frente a esta situación, motivo por el cual el sistema de educación afronta principales desafíos que obligan a dar soluciones apropiadas, efectivas y fiables a la vigente preocupación del pueblo. (Chávez & Olivos, 2019).

La relevancia de abordar la problemática de temas educativos altamente sensibles como es la gestión educativa, tema cuyo objetivo central es precisar cuáles son los aspectos que los docentes van a ampliar para potenciar su rendimiento laboral y brindar así una formación educativa de calidad que dé respuestas a las necesidades de la sociedad actual. Por tal motivo, la pertinencia de tratar temas de educación sumamente significativos entre ellos la gestión educativa, temática que presenta como objetivo principal identificar qué elementos y componentes son los que los educadores consideran para fortalecer su progreso laboral e impartir educación de calidad que responda a las exigencias sociales de hoy.

Botero (2009) manifiesta que la gestión educativa se encuentra estrechamente vinculada con la dirección de administración, el autor la define como la reunión de actos, propuestas y procedimientos de estrategias con el propósito de dar cumplimiento el ejercicio pedagógico, su ejecución, aplicación y evaluación.

En el Perú, la gestión educativa hoy en día, experimenta modificaciones significativas en su régimen, teniendo como fin lograr obtener estándares de calidad educativa, donde la labor docente junto con otros aspectos o factores posibiliten una educación en progreso y se alcancen objetivos determinados. Actualmente, la labor docente es un tema de preocupación implícito en nuestro país, que se manifiesta en las

prácticas pedagógicas, es decir, se da cuando los educadores afrontan ciertos inconvenientes en el desempeño de las actividades pedagógicas y didácticas dentro de las sesiones de clase.

En la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, los docentes desarrollan sus actividades las cuales requieren de métricas y mediciones que permitan determinar de manera objetiva el nivel de rendimiento laboral, definir sus funciones específicas, además, para que conozcan sus procedimientos de las actividades de la institución y evitar evidencias de desmotivación. Asimismo, orientar las acciones de los tomadores de decisiones en desarrollar en ellos el interés e iniciativa de llevar capacitaciones constantes en provecho de su formación profesional. Por lo tanto, es fundamental contar con un directorio institucional idóneo, donde la gestión pedagógica y administrativa den un funcionamiento apropiado que contribuyan a alcanzar una gestión educativa eficiente, que se centre en mejorar y desempeñar eficazmente sus procedimientos organizacionales internos, llevando a cabo un control del proceso enseñanza – aprendizaje ideal.

En consecuencia, esta investigación se ha orientado a conocer si existe una relación entre la gestión educativa y el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019, basada en los resultados obtenidos al finalizar este estudio. Así mismo, permitió identificar qué factores de la gestión educativa repercuten en las labores y actividades pedagógicas de los docentes, por ende, en su rendimiento laboral.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema general.**

P<sub>G</sub> ¿Cómo se relacionan la gestión educativa con el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019?

### **1.2.2 Problemas específicos.**

P<sub>E1</sub> ¿Cómo se relacionan la gestión pedagógica con el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019?

P<sub>E2</sub> ¿Cómo se relacionan la gestión administrativa con la motivación laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019?

P<sub>E3</sub> ¿Cómo se relacionan la gestión comunitaria con la competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general.**

O<sub>G</sub> Determinar la relación entre la gestión educativa con el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.

### **1.3.2 Objetivos específicos.**

O<sub>E1</sub> Determinar la relación entre la gestión pedagógica con el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.

O<sub>E2</sub> Determinar la relación entre la gestión administrativa con la motivación laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.

O<sub>E3</sub> Determinar la relación entre la gestión comunitaria con la competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.

## **1.4 Importancia y Alcances de la Investigación**

La gestión es un factor en el sistema educativo que ha modificado un número considerable de instituciones privadas, así como públicas. La gestión representa el eje principal que faculta la administración y dirección de los procedimientos educativos en su ejecución, de tal manera que, los procesos sean eficientes y productivos a fin de alcanzar un óptimo rendimiento de la institución y así cumplir con los objetivos propuestos.

Contexto teórico, esta investigación posee valor teórico, debido a que se empleó un procedimiento de enfoque científico, en este sentido, se respaldó en fundamentos teóricos y métodos de estudios pedagógicos, con la intención de determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019. En consecuencia, servirá como aportes a futuros estudios en temas de enseñanza.

Contexto práctico, así mismo, este estudio brindará un aporte en base a factores sustanciales a las entidades académicas del contexto social; permitirá a la directiva institucional y a los docentes reflexionar en torno a las capacidades y obstáculos que se presentan en los distintos procesos pedagógicos, con el ánimo de dar respuestas a las exigencias y necesidades de los cadetes, por medio de la planificación y ejecución de estrategias directivas.

Contexto metodológico, el procedimiento metodológico, las técnicas empleadas y los instrumentos aplicados en este estudio, nos brindaron resultados, los cuales fueron sometidos a un análisis y posteriormente fueron comprobados; por consiguiente, ésta misma, se podrá tomar como referencia de información con fines de conocimientos para futuras investigaciones.

En esta investigación se obtuvieron resultados significativos, los cuales se tomaron en cuenta frente a la problemática de gestión educativa que ejerce influencia sobre el rendimiento laboral de los docentes de la Escuela Militar, además, se posibilitó conocer el grado de magnitud de la relación de ambas variables.

Alcance temporal, la ejecución de este trabajo se realizó en el semestre 2 del año 2019.

Alcance social, los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, fueron quienes cooperaron y proporcionaron sus respuestas para llevar a cabo el desarrollo de este estudio.

Alcance espacial, se efectuó en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, cuya ubicación geográfica corresponde al distrito de Chorrillos en Lima- Perú.

### **1.5 Limitaciones de la Investigación**

Las dificultades que se identificaron en esta investigación fueron:

- a. Inconvenientes al aplicar el cuestionario en algunos educadores por motivos de tiempo, ya que son muy organizados y puntuales en sus actividades.
- b. Solvencia económica insuficiente para la ejecución de la investigación.
- c. Escasa información internacional respecto a la variable rendimiento laboral en temas educativos.

Al final, se logró dar solución a los obstáculos que se presentaron y se pudo continuar con el desarrollo del estudio.

## Capítulo II. Marco Teórico

### 2.1 Antecedentes del Estudio

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales.

Gabini (2017) en su investigación: *Predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*, desarrolló y verificó de manera empírica un modelo referente al rendimiento laboral, donde consideró la influencia de las variables demográficas como: el estado civil, sexo, edad, rubro, cargo y escolaridad; variables de organizaciones como: la cultura y la flexibilidad de las labores; variables de disponibilidad como: el trabajo - familia, satisfacción laboral y el compromiso. La investigación presentó un diseño empírico – transversal y contó con una muestra compuesta por 376 colaboradores que pertenecen a distintas entidades de la ciudad del Rosario. Con los resultados alcanzados el autor logró concluir que, al analizar las restricciones y las fortalezas del estudio, verificó que la voluntad afectiva fue el mediador entre trabajo – flexibilidad de labores y rendimiento laboral; así mismo, la satisfacción laboral fue el intermediario para el vínculo entre las actividades enfocadas a los procesos y al rendimiento laboral. Por otro lado, las cualidades demográficas no demostraron algún tipo de efecto sobre la variación del rendimiento laboral.

Rojas & González (2015) diseñaron e implementaron una estrategia de gestión educativa, que permitió contribuir en la formación de líderes, con la finalidad de cambiar la convivencia académica en el centro educativo Eduardo Umaña Luna. En la metodología que emplearon, consideraron el enfoque mixto, es decir llevaron a la práctica la investigación cualitativa – cuantitativa, así mismo, ejecutaron la recopilación y la evaluación de datos que sirvieron para su estudio. Los autores concluyeron que, a las entidades educativas se les solicita que intercedan y formen áreas alternativas, en donde los estudiantes identifiquen actividades que ayuden a establecer actitudes de cambios de

acuerdo a las exigencias de la sociedad, entre ellos es la formación de líderes sociales y comunitarios.

Beltrán (2016) determinó qué riesgos psicosociales presentaron el personal docente, además, presentó una propuesta para la gestión de esta misma, por otro lado, comparó métodos, que identificaron y evaluaron los riesgos psicosociales en los educadores. El autor, al obtener los resultados pudo concluir que, los docentes presentan riesgos psicosociales, donde el aspecto más importante fue la actividad de supervisar y participar con un valor de 50% de amenaza elevada, por otro lado, se evidenció un 31 % que presentaron un buen desempeño en sus funciones. Finalmente, la propuesta presentada por el autor se basó en crear un comité preventivo y que sea responsable de gestionar los riesgos, además de participar en tomar decisiones, crear un mecanismo digital que se encargue de registrar las practicas académicas y administrativas con respecto a las labores y competencias del plantel docente.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales.**

Chávez & Olivos (2019) establecieron el grado del vínculo que existe entre la gestión educativa con el desempeño en los educadores del nivel de secundaria de centro educativo I.E. “Modelo” de Trujillo, 2018. El estudio realizado fue de tipo básico, ambas autoras coincidieron en presentar el nivel correlacional y descriptivo; además, emplearon los métodos: deductivo, analítico y sintético. Por otro lado, contaron con la participación de 52 docentes, quienes fueron la muestra del estudio. Para la estimación de las variables, las autoras utilizaron la encuesta como técnica, donde aplicaron el cuestionario como instrumento, el cual fue validado por el coeficiente estadístico Rho Spearman. En consecuencia, las autoras concluyeron que, las variables gestión educativa y desempeño docente se relacionan significativamente, donde expuso un valor de Rho 0.877.

Coronel (2019) determinó cómo influye la gestión educativa en la calidad de educación de los estudiantes de la Escuela de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Su investigación fue descriptivo- correlacional, presentó una población de 150 educadores, y su muestra es de tipo censal. Por otro lado, el autor empleó la encuesta, registros estadísticos, fichas bibliográficas y documentales; e hizo uso del coeficiente Rho de Spearman. El autor concluyó que, la gestión educativa se relaciona de manera significativa con la calidad de la educación en la Escuela de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, con un valor de 0.884, que indicó un vínculo muy bueno.

Yanac (2017) identificó de qué manera influye la motivación organizacional en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Huaura, 2017. En su metodología implementó un diseño no experimental – transversal, su enfoque de estudio fue mixto (cualitativo – cuantitativo) y su población lo determinó con un número de 214 colaboradores; su muestra fue de 84 personas. Como técnica se empleó la encuesta y utilizó el cuestionario como instrumento. La autora concluyó que, la motivación organizacional ejerce influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Huaura, con un nivel de significancia (bilateral) de 0.007, es decir presentó una relación positiva media.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **Teoría clásica de la administración de Henry Fayol – Gestión educativa.**

La perspectiva sistémica y completa de la teoría de Fayol (1917) abarca distintos puntos en las organizaciones, su concepto es la generación de actividades productivas y eficientes, enfocándose más notoriamente en sus funciones básicas. Por ello, es necesario que las organizaciones, inclusive las educativas, cuenten con autoridades que demuestren liderazgo, conducción y planificación, que sepan manejar grupos y ser responsables de

ellos, con fundamentos teóricos y prácticos administrativamente, y con relación ética conductual.

El reconocido aporte de Fayol en la creación de una estructura de 14 principios administrativos, generó escenarios eficientes y de generación de utilidades, un estudio general de perfiles convenientes para la organización, gerentes y la interrelación con los puestos que desempeñan cada elemento de la organización.

A continuación, se mencionan los 14 principios generales del proceso administrativo por Henry Fayol:

- *División del trabajo*: Repartición de tareas entre un grupo de personas para incrementar la eficiencia.
- *Disciplina*: Sin este valor la organización no podría sobrevivir y esto incluye a cada miembro de ésta.
- *Autoridad y responsabilidad*: Es preciso que la organización cuente con una autoridad responsable y equilibrada.
- *Unidad de mando*: Cada empleado recibe y ejecuta órdenes, e informa a su jefe superior de lo hecho.
- *Unidad de dirección*: Un jefe para cada actividad, la cual esté sujeto a procedimientos propios.
- *Subordinación de los intereses individuales a los generales*: Los intereses particulares no pueden estar por sobre los intereses generales.
- *Remuneración justa*: Es necesario que exista una satisfacción justa en la remuneración para todos los empleados de la organización.
- *Centralización*: Concentración del poder y la autoridad en la cabeza de la organización.

- *Jerarquía*: Es la línea de mando que va de la alta dirección a los cargos más bajos y en donde existe buena comunicación.
- *Orden*: Debe existir un lugar para cada cosa, todo en su lugar para poder aprovechar los recursos al máximo.
- *Equidad*: Es la composición de bondad y justicia para conseguir un mejor ambiente laboral.
- *Estabilidad del personal*: Es el tiempo en que el colaborador toma para adaptarse a fin de que se desempeñe bien en su cargo.
- *Iniciativa*: Es la forma en que la alta dirección influye en los colaboradores en realizar planes en función de sus tareas y así asegurar su éxito.
- *Trabajo en equipo*: Es la creación de la unión y armonía en los miembros de la organización.

Esta teoría es fundamental para este estudio, ya que al tomar en consideración los principios propuestos por Fayol, permitirá que los tomadores de decisiones en la institución y los docentes identifiquen la importancia de la Administración como base fundamental para diferentes materias, en este caso, una correcta gestión educativa, en base a la planificación, organización, dirección y control dentro de la institución educativa.

### **Teoría de la equidad de J. Stacey Adams – Rendimiento laboral**

Adams (1965) la teoría de equidad de la motivación que desarrolló Adams, particularmente infiere de que los colaboradores ponen en comparación sus desempeño y retribución frente a otros colaboradores en situaciones similares del trabajo. Se fundamenta en que esta teoría reconoce a los individuos trabajando en circunstancias de igualdad en sus centros de labores. La hipótesis de Adams infiere que la influencia de nuestra motivación está relacionada con la percepción de la justicia.

Entonces, es una constante el comparar nuestro esfuerzo laboral, beneficios y desempeño con los demás y determinar si ellos se desempeñan igual o merecen nuestros mismos beneficios.

A continuación, los puntos más importantes de la teoría de Stacey:

- *Persona*: es el sujeto que percibe la justicia.
- *Otros con quien comparar*: son las personas tomados como referente en función a logros obtenidos.
- *Input*: son las características personales que se interrelacionan con en el trabajo.
- *Resultados*: son los beneficios que el trabajador recibió del trabajo.

Todas las organizaciones contemplan la equidad o justicia como un principio general que permite la resolución de conflictos y mantiene la motivación vigente de los gerentes y demás empleados.

Los colaboradores de las organizaciones no solo buscan el bienestar personal, sino que además desean un régimen de retribución equitativo. El argumento de justicia también puede aplicarse a ese tipo de recompensas:

- a) Psicológicas
- b) Sociales
- c) Económicas

La aplicación de esta teoría en esta investigación, es de vital importancia para comprender y reconocer el incremento del desempeño, motivación y competencias laborales en los docentes, ya que de esta manera se puede encontrar una relación entre la justa equidad y un mejor rendimiento laboral.

## **2.2.1 Gestión educativa.**

### **2.2.1.1 Definiciones.**

#### *Gestión.*

Serie de actos previstos, ejecutados por individuos interesados en satisfacer una necesidad o solucionar un conflicto. (Sánchez, 2019).

Representa a las acciones realizadas por personas que participan en una organización, en función al cumplimiento de determinados propósitos. (Antúnez, 2000).

Se describe como un proceso que posee un enfoque general acerca de las alternativas posibles que dispone una organización para dar cumplimiento a sus objetivos propuestos o resolución de conflictos. (Rendón, 2009).

#### *Gestión educativa.*

Se concibe como el proceso que se lleva a cabo en el interior de una institución académica, con el fin de alcanzar las metas institucionales. No obstante, existen personas y organizaciones que lo asocian con las reformas educativas, mejoras en la calidad y empleo de recursos tecnológicos en su ejecución. (Vidal, Durán, & Pujal, 2008).

Circunstancias que ocurren en los niveles político, económico y administrativo, con la finalidad de concretar el plan curricular y los objetivos planteados. (Martí, 2005).

Carrillo (2007) menciona que está dirigida a establecer y mantener los procesos pedagógicos y administrativos, que posibiliten la sincronización del desarrollo personal y ciudadano de los estudiantes.

Operaciones enfocadas en fortalecer los proyectos educativos institucionales, que permitan a la institución mantener su autonomía, de acuerdo con las políticas públicas; además, consolida las actividades docentes, teniendo como propósito satisfacer las necesidades educativas en el contexto local y regional. (Educando, 2014).

Función que desempeñan los miembros de una institución educativa, en base a objetivos en común; por ello, la comunicación es un factor fundamental dentro de la institución, para llevar a cabo la toma de decisiones, basada en las directrices institucionales. (Braslavsky, 1999).

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

Peralvo (2013) las dimensiones que la conforman están basadas principalmente en la participación colectiva, en donde se involucran, concientizan y consensúan los participantes, para poder obtener los resultados esperados; estas dimensiones son:

#### *Gestión pedagógica*

Implica los procesos esenciales e imprescindibles de las actividades educativas y del proceso de enseñanza-aprendizaje; esto quiere decir que la directiva institucional debe enfocarse en la organización, dirección y control de los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en la institución para incrementar la calidad educativa de ésta. (Peralvo, 2013).

Es el eje principal de la formación académica de los estudiantes, que se centra en lograr el aprendizaje esperado y en el desarrollo de habilidades y competencias en ellos, con la finalidad de que tengan un buen desempeño en los ámbitos personal, social y profesional. (Mamani, 2019).

Esta gestión está relacionada básicamente con los actos que realiza la institución y sus miembros en cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje, sus teorías, modelos pedagógicos, estrategias didácticas, además de las evaluaciones y los resultados obtenidos. (Chávez & Olivos, 2019).

#### *Gestión administrativa*

Esta gestión consiste en los recursos brindados por la institución, tanto humanos como materiales, para la consecución de los objetivos educativos en los tiempos determinados. (Sosa, 2017).

La gestión administrativa se basa en las acciones y procesos de dirección estratégica en cuanto a los recursos económicos, materiales, humanos; procesos técnicos, de seguridad, higiene, tiempo, manejo y control de la información, asociados con los integrantes de la institución, para cumplir con las normativas y supervisiones correspondientes, contribuyendo en las mejoras del proceso de enseñanza-aprendizaje. En esta gestión se pretende unificar los intereses personales con los intereses institucionales, de modo que, la toma de decisiones sea más factible, obteniendo efectos positivos en el logro de los objetivos institucionales. (UNESCO, 2011).

Consiste en el conjunto de funciones que posibilitan y garantizan la operatividad de la institución, debido a una coordinación constante entre los miembros, en cuanto a las actividades, los recursos y el tiempo empleado, en base la planificación de las actividades académicas y administrativas. (Peralvo, 2013).

#### *Gestión comunitaria*

Es la manera que emplea una institución para conocer y comprender las situaciones, demandas y necesidades comunitarias; además de su integración y participación en el desarrollo de una cultura comunitaria. (Peralvo, 2013).

Son las múltiples medidas que adopta una institución en relación a la comunidad educativa y la sociedad en la que forma parte; dichas medidas tienen como propósito, incentivar a los miembros de la institución a participar activamente en la toma de decisiones y en el desarrollo de actividades institucionales. (Chávez & Olivos, 2019).

El establecimiento de relaciones positivas entre los integrantes de la institución con su entorno sociocultural y con otras instituciones educativas es una acción fundamental de la gestión comunitaria, para determinar y evaluar posibles estrategias que favorecerán en el incremento de la calidad educativa que obtendrán los estudiantes. (UNESCO, 2011).

Para el logro de una calidad educativa, es fundamental la cooperación y participación de los integrantes de la institución educativa, debido a que se debe considerar sus opiniones y puntos de vista en la toma de decisiones en cuanto a las demandas y necesidades existentes en la institución. (Espinel, 2011).

## **2.2.2 Rendimiento laboral.**

### **2.2.2.1 Definiciones.**

Es empleado en organizaciones, instituciones y empresas para estimar su eficacia y eficiencia. Es descrito como el resultado total que una entidad espera del desempeño laboral de los colaboradores en un período de tiempo. El rendimiento que demuestren los colaboradores, ya sea adecuado o no, influirá en la efectividad de la entidad. (Motowidlo, 2003).

El rendimiento que presentan los colaboradores de una entidad, está relacionado directamente con el liderazgo, la motivación, el sentido de pertenencia y la valoración de sus labores, que son los que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales. Por tal motivo, es fundamental que la entidad garantice las condiciones laborales adecuadas a los colaboradores, para que ellos puedan alcanzar un rendimiento óptimo. (Chiavenato, 2007).

Son las habilidades, conocimientos, actitudes y experiencias que los colaboradores aplican en el desarrollo de sus funciones y actividades, durante sus jornadas laborales. Asimismo, el desempeño de los colaboradores está asociado a las demandas y requerimientos técnicos que la entidad espera de ellos. (Werther & Davis, 2008).

### ***2.2.2.2 Dimensiones del rendimiento laboral.***

#### *Desempeño laboral*

Proceso sistematizado que se encarga de valorar, analizar y repercutir en las características, conductas y resultados laborales, teniendo como propósito identificar el nivel de eficacia de los colaboradores, para orientarlos a mejorar su futuro rendimiento. (Aguirre , 2000).

Ocurre cuando una persona desarrolla su función dentro de su horario laboral en una entidad, cumpliendo con los requerimientos y demandas de ésta, en donde demuestre eficacia y eficiencia en sus deberes asignados en función a los objetivos, contribuyendo en el éxito de la entidad. (Palmar, Rafael, Valero, & Jhoan, 2014).

Es la actuación y conducta que los colaboradores demuestran al cumplir su labor en función a las metas propuestas por la entidad de la que son partícipes; este desempeño es evaluado para conocer las competencias de los colaboradores y si su contribución en la entidad es la esperada. (Montejo, 2009).

Bittel (2000) considera que existen aspectos que influyen en el desempeño laboral, tales como las ideas de los colaboradores acerca de su empleo, sus posturas respecto a los resultados y sus motivaciones.

#### *Motivación laboral*

Muchinsky (2000) lo describe como el factor fundamental del comportamiento que presenta una persona en su empleo, además de otros factores como sus habilidades y debilidades. Estos factores son considerados fundamentales, debido a que pueden influir positiva o negativamente en la conducta laboral de tal persona.

Conjunto de impulsos, necesidades e instintos, tanto externos como internos, que desarrollan conductas laborales en los individuos; además, son determinantes de su orientación, estilo y fortalezas. (Pinder, 2008).

### *Competencia laboral*

Son las cualidades y actitudes que posee una persona, que al emplearlas en el desempeño de sus labores y funciones, obtendrá resultados positivos.(Alles, 2008).

Descrita como el conjunto de actitudes de un individuo, relacionadas con un correcto desempeño en sus actividades laborales. Menciona que estas competencias son esenciales para cumplir con las expectativas y metas de las entidades, por ello, deberían ser requeridas y demandadas en el plan estratégico de dichas entidades.(Blanco, 2007).

Miguel, Montaña, Ramos, & Sandoval (2012) indican que cuando una persona posee esta capacidad, ejecutará sus funciones y labores con la eficiencia que esperan las personas encargadas de evaluar su desempeño.

John & Ray (2012) explican que es una serie de conductas y cualidades particulares que una persona debe poseer para llevar a cabo sus actividades laborales adecuadamente.

### **2.3 Definición de Términos Básicos**

*Administración.* MEC, DIPROMEP (2000) lo denomina como un procedimiento activo y evolutivo que se incorpora de manera continua a diversas situaciones como: sociales, tecnológicas, políticas y económicas repercutiendo en ellas. Al mismo tiempo son influenciadas por ellas, empleándose para alcanzar los objetivos deseados.

*Comportamiento organizacional.* (Chiavenato, 2009) La dinámica del éxito en las organizaciones, hace mención de esta capacidad como una recopilación de conductas capaces de transmitir, incorporar y movilizar conocimientos, criterios, actitudes y habilidades que aporten un valor económico y social en la organización de la persona. Este tipo de comportamiento, repetitivo y mejorado por la experiencia adquirida, hace que un individuo sea competitivo.

*Desempeño.* García, Quispe, & Raéz (2000) lo definen como la acción o el comportamiento observado en los empleados trabajadores y/o servidores, quienes son factores fundamentales para los propósitos de una organización, pudiendo ser evaluados en capacidad competitiva a nivel individual y por el grado de su participación y aporte en una institución o empresa.

*Educación.* Ministerio de Educación (2016) manifiesta que es el acto de orientar al individuo en su desarrollo y elaboración de un sistema cognitivo y socioemocional propio, que le permita desempeñarse óptimamente. Paralelamente, es la vía principal en la cual se puede integrar un individuo en la sociedad.

*Gestión.* Real Academia Española (2020) conceptúa este término como el hecho o consecuencia de administrar; y gestionar como la acción de llevar a cabo un proceso hacia el alcance de objetivos o anhelos por cumplir.

*Motivación.* Stoner & Freeman (1995) coinciden en que la motivación es una conducta que refleja el interés o aspiración de un individuo por cubrir sus necesidades.

*Planificación.* (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2007) determina que esta acción es la etapa inicial en un proceso administrativo a través del que se define una problemática, se evalúan las experiencias previas y se exponen planes y proyectos.

## Capítulo III. Hipótesis y Variables

### 3.1 Hipótesis

#### 3.1.1 Hipótesis general.

$H_0$ : La gestión educativa no se relaciona con el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.

$H_a$ : La gestión educativa se relaciona con el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.

#### 3.1.2 Hipótesis específicas.

##### *Hipótesis específicas 1.*

$H_{01}$ : La gestión pedagógica no se relaciona con el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.

$H_1$ : La gestión pedagógica se relaciona con el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.

##### *Hipótesis específicas 2.*

$H_{02}$ : La gestión administrativa no se relaciona con la motivación laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.

$H_2$ : La gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.

##### *Hipótesis específica 3.*

$H_{03}$ : La gestión comunitaria no se relaciona con la competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019

$H_3$ : La gestión comunitaria se relaciona con la competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.

## 3.2 Variables

### 3.2.1 Variable 1. Gestión educativa.

*Definición conceptual.* Se concibe como el proceso que se lleva a cabo en el interior de una institución académica, con el fin de alcanzar las metas institucionales. No obstante, existen personas y organizaciones que lo asocian con las reformas educativas, mejoras en la calidad y empleo de recursos tecnológicos en su ejecución. (Vidal, Durán, & Pujal, 2008).

### 3.2.2 Variable 2. Rendimiento laboral.

*Definición conceptual.* Es empleado en organizaciones, instituciones y empresas para estimar su eficacia y eficiencia. Es descrito como el resultado total que una entidad espera del desempeño laboral de los colaboradores en un período de tiempo. El rendimiento que demuestren los colaboradores, ya sea adecuado o no, influirá en la efectividad de la entidad. (Motowidlo, 2003).

## 3.3 Operacionalización de Variables

**Tabla 1.**

*Operacionalización de las variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable 1</b> <b>Gestión educativa</b>	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos pedagógicos</li> <li>• Aprendizaje</li> <li>• Modelo pedagógico</li> </ul>
	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos educativos</li> <li>• Normativas</li> <li>• Coordinación</li> <li>• Necesidades comunitarias</li> </ul>
	Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo cultural</li> <li>• Cooperación activa</li> </ul>
<b>Variable 2</b> <b>Rendimiento laboral</b>	Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados laborales</li> <li>• Eficiencia y eficacia</li> <li>• Objetivos institucionales</li> </ul>
	Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores internos</li> <li>• Factores externos</li> <li>• Desempeño óptimo</li> </ul>
	Competencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan estratégico</li> <li>• Habilidades y capacidades</li> <li>• Expectativas y metas</li> </ul>

## **Capítulo IV. Metodología**

### **4.1 Enfoque de la Investigación**

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) nos indican que la investigación cuantitativa presenta la oportunidad de trascender resultados más extensamente, otorgando potestad referente a los fenómenos, de igual forma dando puntos de vistas cimentados en conteos y magnitudes, por otra parte, permite el cotejo entre estudios semejantes.

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, dado que se han formulado las hipótesis que fueron probadas mediante el uso del programa SPSSv25, el cual es un software estadístico que nos otorgó resultados numéricos con respecto a las variables "gestión educativa" y "rendimiento laboral" comprobando de esta manera la hipótesis planteada.

### **4.2 Tipo de Investigación**

Sánchez & Reyes (2015) infiere que la investigación aplicada, tiene como característica ser activa y dinámica, tiene como objeto principal la solución de problemas prácticos inmediatos en disposición de transmutar la situación del proceso didáctico y a optimizar la calidad educativa, la intención de realizar aportaciones al conocimiento teórico es secundario.

El presente estudio fue una investigación aplicada sustentada en teorías, fuentes científicas, libros, etc., que fueron empleados para profundizar el estudio del tema.

El enfoque descriptivo tiende a describir, observar e interpretar tendencias de un grupo o población en función al presente. Del mismo modo, el estudio de correlación determinará la correspondencia de ambos conceptos con respecto a las variables.

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

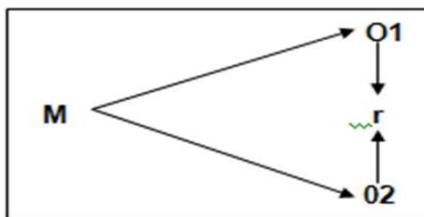
Se resolvió la vigente investigación como descriptiva y correlacional, ya que, los estudios descriptivos tienen el objeto de establecer propiedades, particularidades y características importantes, seguidamente de la evaluación y correspondencia de las dimensiones de las variables “gestión educativa” y rendimiento laboral”.

#### 4.3 Diseño de Investigación

Hernández, Fernández, & Baptista (2014), el diseño no experimental está enfocado al tiempo en que se acumulan los datos y en la que no existirá manipulación de las variables. Por su duración, el diseño Transversal, tendrá como intención definir variables y los hechos que generan esta interrelación en un período dado.

El diseño aplicado fue transversal - no experimental, ya que, este estudio se realizó sin manipulación ninguna de las variables y que solo fueron materia de observación, análisis y relación entre ellas.

El diagrama correspondiente es el siguiente:



Donde:

M: Representa la muestra

O: Observación y medición de una variable.

r: Representa la relación.

Var 1: Representa la variable 1 controlada estadísticamente.

Var 2: Representa la variable 2 controlada estadísticamente.

#### 4.4 Población y Muestra

Se puntualiza “población” como el conjunto general de casos que coincidan con señaladas especificaciones. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Para la presente investigación, la población se constituyó por 68 docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019.

Ramírez (1997) infiere como muestra censal, aquella en la que todas las unidades de búsqueda son consideradas como muestra. Entonces tenemos simultáneamente al universo, población y muestra como la población a estudiar. La muestra fue de 68 docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019.

#### 4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

##### 4.5.1 Técnicas.

Se emplearon las siguientes técnicas para recolectar datos:

- **Encuesta:** Fue empleada y destinada a los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019 para el presente estudio. La información recolectada sirvió para establecer correspondencia entre las variables y sus dimensiones.
- **Documentos bibliográficos:** Obteniendo fuentes de información a través de libros, tesis, boletines científicos y encuestas que facilitaron en la contribución teórica.
- **Observación:** La observación también ofrece información útil que se desarrolla y demuestra en la institución.

##### 4.5.2 Instrumentos.

- Observación directa
- Cuestionarios estructurados
- Cuadros estadísticos

#### 4.6 Tratamiento Estadístico

Posteriormente a la recolección de datos, estos fueron procesados con el software computacional de estadística SPSS v25, el cual asistió en la obtención de frecuencias y tablas de acuerdo a los ítems. De igual manera, este software permitió corroborar la relación y correspondencia entre las variables, revalidando la hipótesis, que es materia de desarrollo del presente estudio.

El Rho de Spearman (r): Magnitud de representación de correlación entre dos variables. (UNE, 2014). Se representa así:

$$r = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

De aquí tenemos:

r = Coeficiente de correlación Rho de Spearman

d = Diferencia entre los rangos

n = Cantidad de sujetos que se clasifican

Con una estimación de valores entre -1 y +1 para aplicar el factor estadístico, se determina la presencia de algún vínculo positivo o negativo respectivamente, si se obtuviera 0, expresaría la inexistencia del vínculo. (UNE, 2014).

Se empleó la siguiente tabla:

**Tabla 2.**

*Escala de Coeficiente de Correlación*

Coeficiente	Correlación
1,00	Correlación negativa grande o perfecta
0,90	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
0,75	Correlación negativa alta o considerable
0,50	Correlación negativa moderada o media
0,25	Correlación negativa baja o débil
0,10	Correlación negativa muy baja o muy débil
+ 0,00	No existe correlación alguna entre las variables o es nula
+ 0,10	Correlación positiva muy baja o muy débil
+ 0,25	Correlación positiva baja o débil
+ 0,50	Correlación positiva moderada o media
+ 0,75	Correlación positiva alta o considerable
+ 0,90	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
+ 1,00	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

UNE (2014) de acuerdo al análisis inferencial, se estima el nivel de significancia ( $r$ ): Si es menor que 0.05, el coeficiente será significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza y 5% de probabilidad de error). Siendo la regla de decisión a continuación:

Si  $r < 0.05$ ; Rechazar  $H_0$

Si  $r > 0.05$ , Aceptar  $H_0$

#### **4.7 Procedimiento**

En principio, se precisaron las características de las variables en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019, manifestándose por medio de técnicas estadísticas la similitud entre las variables examinadas. Se definieron conceptos relacionados a causas y efectos de los datos alcanzados, finalmente, se elaboraron recomendaciones y sugerencias, con fines de optimizar la gestión educativa en la práctica referente al rendimiento laboral por medio de la investigación presentada.

## Capítulo V. Resultados

### 5.1 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

#### 5.1.1 Validez.

El validar contenidos, hace mención al grado de correspondencia verídica que refleja un instrumento con respecto a lo que se mide. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El presente trabajo de investigación requirió de la utilización de dos cuestionarios, uno para la variable gestión educativa y otro para el desempeño laboral, asimismo, se sometió a la valoración de juicio por 03 expertos profesionales de nivel, con el fin de evaluar tal validez.

**Tabla 3.**

*Validez del instrumento gestión educativa*

Expertos	Gestión educativa	
	Puntaje	%
Dr. Fernando Antonio FLORES LIMO	850	85,0 %
Dr. Rubén José MORA SANTIAGO	850	85,0 %
Dra. Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES	800	80,0 %
<b>Promedio de ponderación</b>		83,33

**Tabla 4.**

*Validez del instrumento rendimiento laboral*

Expertos	Rendimiento laboral	
	Puntaje	%
Dr. Fernando Antonio FLORES LIMO	850	85,0 %
Dr. Rubén José MORA SANTIAGO	850	85,0 %
Dra. Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES	800	80,0 %
<b>Promedio de ponderación</b>		83,33

**Tabla 5.***Valores de los niveles de validez*

<b>Valores</b>	<b>Niveles de validez</b>
<b>91 – 100</b>	Excelente
<b>81 – 90</b>	Muy bueno
<b>71 – 80</b>	Bueno
<b>61 – 70</b>	Regular
<b>51 – 60</b>	Malo

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario sobre la gestión educativa obtuvo un valor de 83.33% y para el cuestionario de rendimiento laboral obtuvo un valor de 83.33%, por lo tanto, se puede deducir que ambos instrumentos poseen un nivel muy bueno de validez.

### **5.1.2 Confiabilidad.**

La confiabilidad es el valor de confianza del instrumento de medición, en la que, si su práctica frecuente hacia el mismo individuo produce resultados similares, demostrará el grado de igualdad existente entre los ítems de sus instrumentos de medición. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

A continuación, presentamos la tabla de los valores de los niveles de confiabilidad, consensuada a nivel internacional, que nos va a permitir interpretar los resultados obtenidos en los estadísticos de la confiabilidad de los instrumentos.

**Tabla 6.***Valores de los niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel de confiabilidad</b>
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández (2006).

**Tabla 7.***Consistencia interna del cuestionario sobre gestión educativa*

<b>Escala</b>	<b>Total</b>
Nº de ítems	09
Coefficiente de Alfa	0,916

**Tabla 8.***Consistencia interna del cuestionario sobre rendimiento laboral*

<b>Escala</b>	<b>Total</b>
Nº de ítems	09
Coefficiente de Alfa	0,916

Los resultados obtenidos en relación con la confiabilidad nos indican que: en el caso del cuestionario sobre la gestión educativa se obtuvo un valor de 0,916 puntos; mientras que, para el caso del cuestionario sobre el rendimiento laboral se obtuvo un valor 0,916 puntos, en ambos casos podemos interpretar que los niveles de confiabilidad son excelentes, según lo señala la tabla de valores de los niveles de confiabilidad. Por lo tanto, podemos precisar que los instrumentos son aplicables.

## **5.2 Presentación y Análisis de los Resultados**

Las respuestas de los 68 docentes encuestados, se incorporaron al programa SPSS v25, a continuación, los resultados obtenidos:

### **5.2.1 Análisis descriptivo.**

#### **5.2.1.1 Análisis descriptivo de la variable gestión educativa.**

*Dimensión: Gestión pedagógica*

**Tabla 9.**

*Frecuencia de la pregunta la directiva institucional se enfoca en la organización, dirección y control de los procesos pedagógicos*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Casi siempre	56	82,4	82,4	82,4
	Siempre	12	17,6	17,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

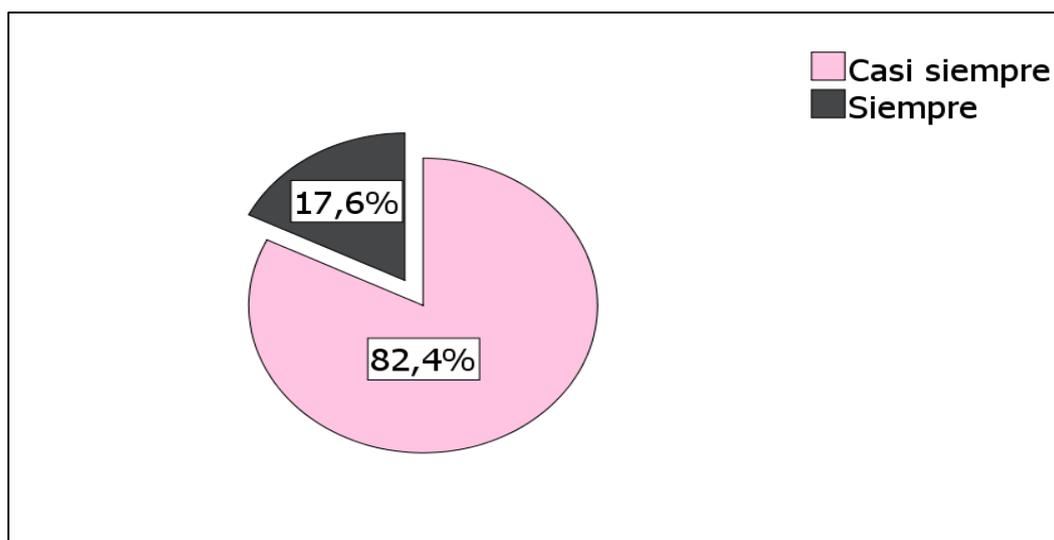


Figura 1. Diagrama de la pregunta la directiva institucional se enfoca en la organización, dirección y control de los procesos pedagógicos

*Análisis:*

1. Los encuestados que consideran que casi siempre la directiva institucional se enfoca en la organización, dirección y control de los procesos pedagógicos, representan el 82.4%.
2. Los encuestados que consideran que siempre la directiva institucional se enfoca en la organización, dirección y control de los procesos pedagógicos, representan el 17.6%.

**Tabla 10.**

*Frecuencia de la pregunta la institución se centra en lograr el aprendizaje esperado, el desarrollo de habilidades y competencias en los cadetes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	28	41,2	41,2	41,2
	Casi siempre	28	41,2	41,2	82,4
	Siempre	12	17,6	17,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

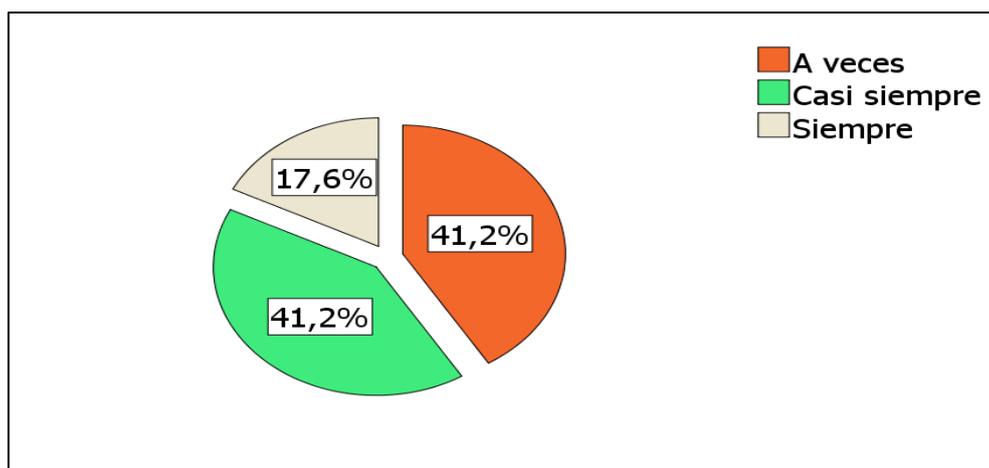


Figura 2. Diagrama de la pregunta la institución se centra en lograr el aprendizaje esperado, el desarrollo de habilidades y competencias en los cadetes

*Análisis:*

1. Los encuestados que consideran que a veces la institución se centra en lograr el aprendizaje esperado, el desarrollo de habilidades y competencias en los cadetes, representan el 41.2%.
2. Los encuestados que consideran que casi siempre la institución se centra en lograr el aprendizaje esperado, el desarrollo de habilidades y competencias en los cadetes, representan el 41.2%.
3. Los encuestados que consideran que siempre la institución se centra en lograr el aprendizaje esperado, el desarrollo de habilidades y competencias en los cadetes, representan el 17.6%.

**Tabla 11.**

*Frecuencia de la pregunta la institución y sus miembros diseñan e implementan modelos pedagógicos, estrategias didácticas, evaluaciones y retroalimentación de los resultados obtenidos en cuanto al proceso de enseñanza – aprendizaje*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	34	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	6	8,8	8,8	58,8
	Siempre	28	41,2	41,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

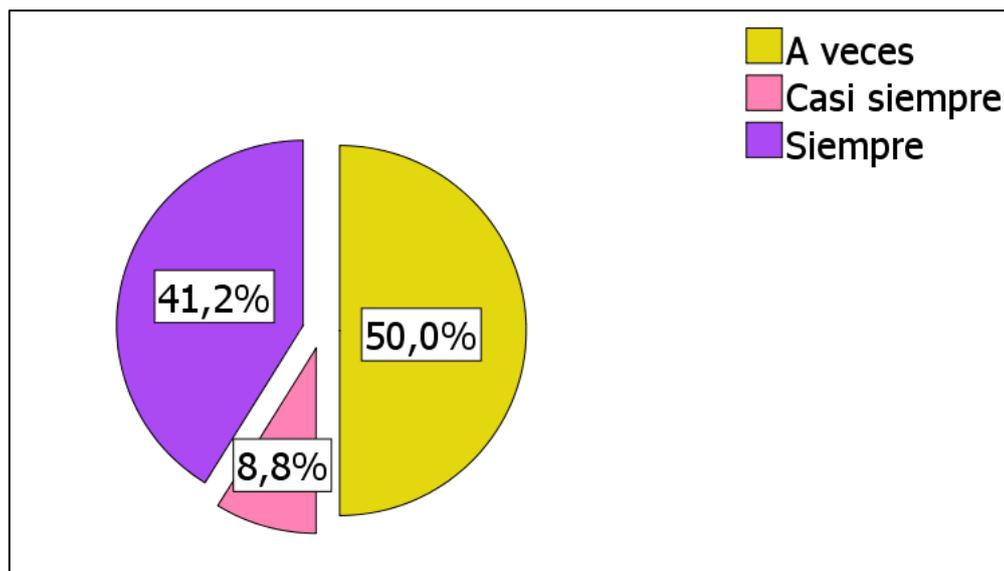


Figura 3. Diagrama de la pregunta la institución y sus miembros diseñan e implementan modelos pedagógicos, estrategias didácticas, evaluaciones y retroalimentación de los resultados obtenidos en cuanto al proceso de enseñanza – aprendizaje

*Análisis:*

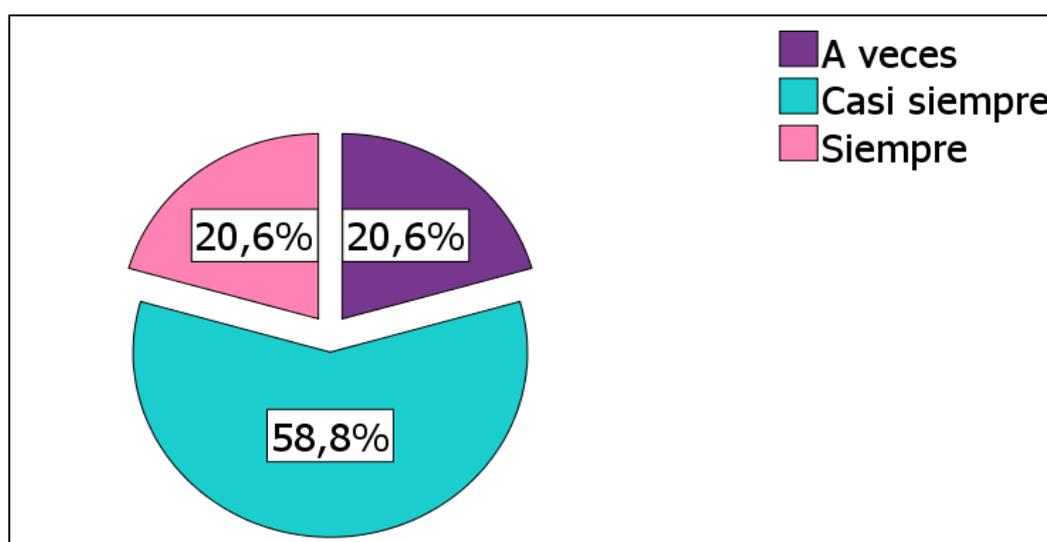
1. Los encuestados que consideran que a veces la institución y sus miembros diseñan e implementan modelos pedagógicos, estrategias didácticas, evaluaciones y retroalimentación de los resultados obtenidos en cuanto al proceso de enseñanza - aprendizaje, representan el 50%.
2. Los encuestados que consideran que siempre la institución y sus miembros diseñan e implementan modelos pedagógicos, estrategias didácticas, evaluaciones y retroalimentación de los resultados obtenidos en cuanto al proceso de enseñanza - aprendizaje, representan el 41.2%.
3. Los encuestados que consideran que casi siempre la institución y sus miembros diseñan e implementan modelos pedagógicos, estrategias didácticas, evaluaciones y retroalimentación de los resultados obtenidos en cuanto al proceso de enseñanza - aprendizaje, representan el 8.8%.

*Dimensión: Gestión administrativa*

**Tabla 12.**

*Frecuencia de la pregunta la institución implementa eficientemente los recursos humanos y materiales para cumplir objetivos académicos en periodos determinados*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	20,6	20,6	20,6
	Casi siempre	40	58,8	58,8	79,4
	Siempre	14	20,6	20,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



*Figura 4.* Diagrama de la pregunta la institución implementa eficientemente los recursos humanos y materiales para cumplir objetivos académicos en periodos determinados

*Análisis:*

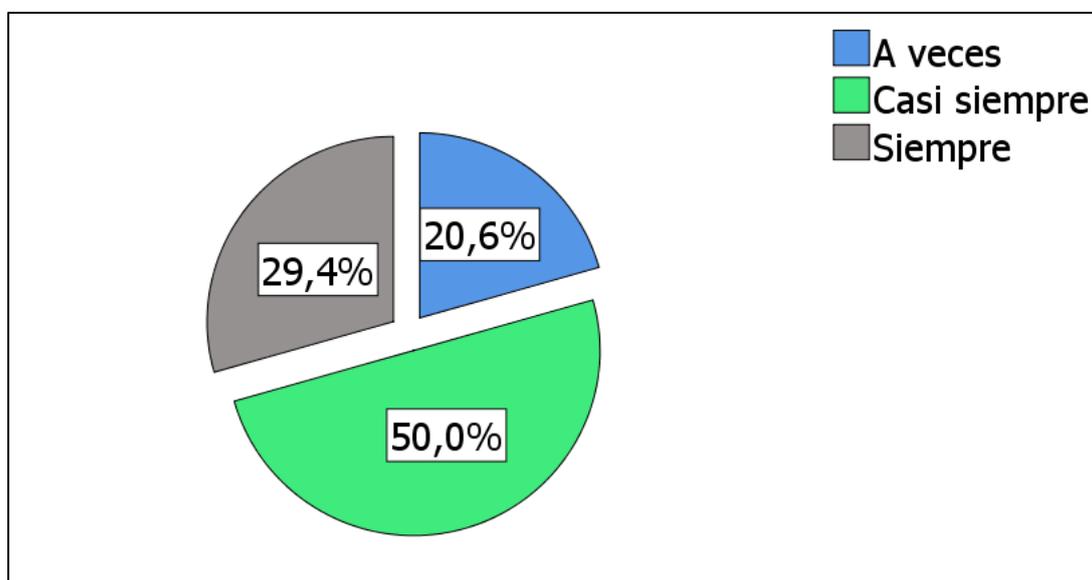
1. Los encuestados que consideran que casi siempre la institución implementa eficientemente los recursos humanos y materiales para cumplir objetivos académicos en periodos determinados, representan el 58.8%.
2. Los encuestados que consideran que a veces la institución implementa eficientemente los recursos humanos y materiales para cumplir objetivos académicos en periodos determinados, representan el 20.6%.
3. Los encuestados que consideran que siempre la institución implementa

eficientemente los recursos humanos y materiales para cumplir objetivos académicos en periodos determinados, representan el 20.6%.

**Tabla 13.**

*Frecuencia de la pregunta la institución cumple con las normativas y supervisiones correspondientes, contribuyendo en las mejoras del proceso de enseñanza-aprendizaje*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	20,6	20,6	20,6
	Casi siempre	34	50,0	50,0	70,6
	Siempre	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



*Figura 5. Diagrama de la pregunta la institución cumple con las normativas y supervisiones correspondientes, contribuyendo en las mejoras del proceso de enseñanza-aprendizaje*

*Análisis:*

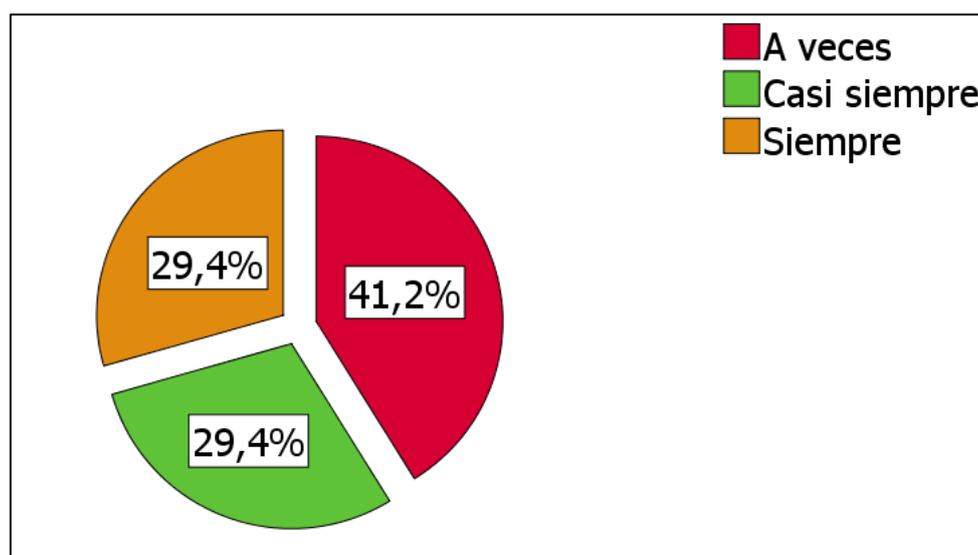
1. Los encuestados que consideran que casi siempre la institución cumple con las normativas y supervisiones correspondientes, contribuyendo en las mejoras del proceso de enseñanza-aprendizaje, representan el 50%.
2. Los encuestados que consideran que siempre la institución cumple con las normativas y supervisiones correspondientes, contribuyendo en las mejoras del proceso de enseñanza-aprendizaje, representan el 29.4%.

3. Los encuestados que consideran que a veces la institución cumple con las normativas y supervisiones correspondientes, contribuyendo en las mejoras del proceso de enseñanza-aprendizaje, representan el 20.6%.

**Tabla 14.**

*Frecuencia de la pregunta existe una coordinación constante entre los miembros de la institución en cuanto a las actividades, los recursos y el tiempo empleado, en base la planificación de las actividades académicas y administrativas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	28	41,2	41,2	41,2
	Casi siempre	20	29,4	29,4	70,6
	Siempre	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



*Figura 6.* Diagrama de la pregunta existe una coordinación constante entre los miembros de la institución en cuanto a las actividades, los recursos y el tiempo empleado, en base la planificación de las actividades académicas y administrativas

*Análisis:*

1. Los encuestados que consideran que a veces existe una coordinación constante entre los miembros de la institución en cuanto a las actividades, los recursos y el tiempo empleado, en base la planificación de las actividades académicas y

administrativas, representan el 41.2%.

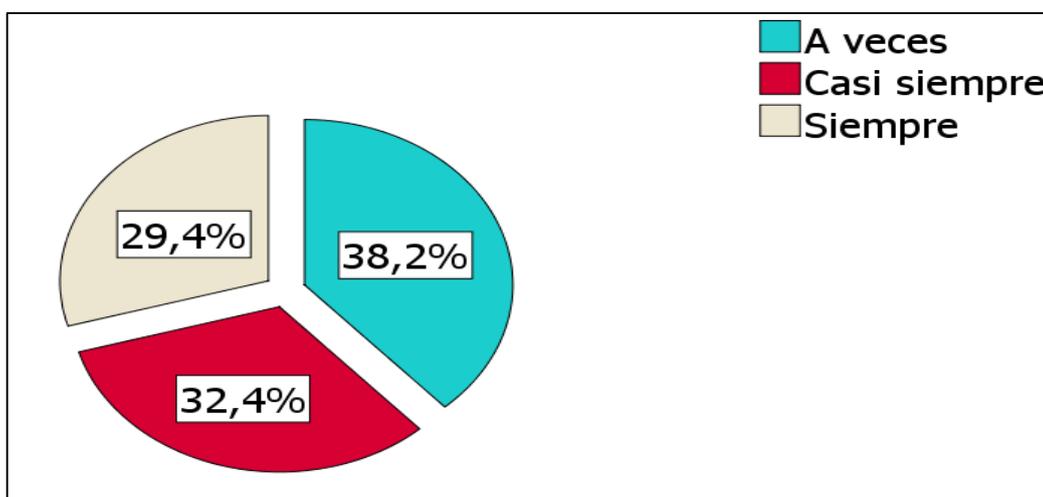
2. Los encuestados que consideran que siempre existe una coordinación constante entre los miembros de la institución en cuanto a las actividades, los recursos y el tiempo empleado, en base la planificación de las actividades académicas y administrativas, representan el 29.4%.
3. Los encuestados que consideran que casi siempre existe una coordinación constante entre los miembros de la institución en cuanto a las actividades, los recursos y el tiempo empleado, en base la planificación de las actividades académicas y administrativas, representan el 29.4%.

*Dimensión: Gestión comunitaria*

**Tabla 15.**

*Frecuencia de la pregunta la institución busca conocer y comprender las situaciones, demandas y necesidades de la comunidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	26	38,2	38,2	38,2
	Casi siempre	22	32,4	32,4	70,6
	Siempre	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



*Figura 7. Diagrama de la pregunta la institución busca conocer y comprender las situaciones, demandas y necesidades de la comunidad*

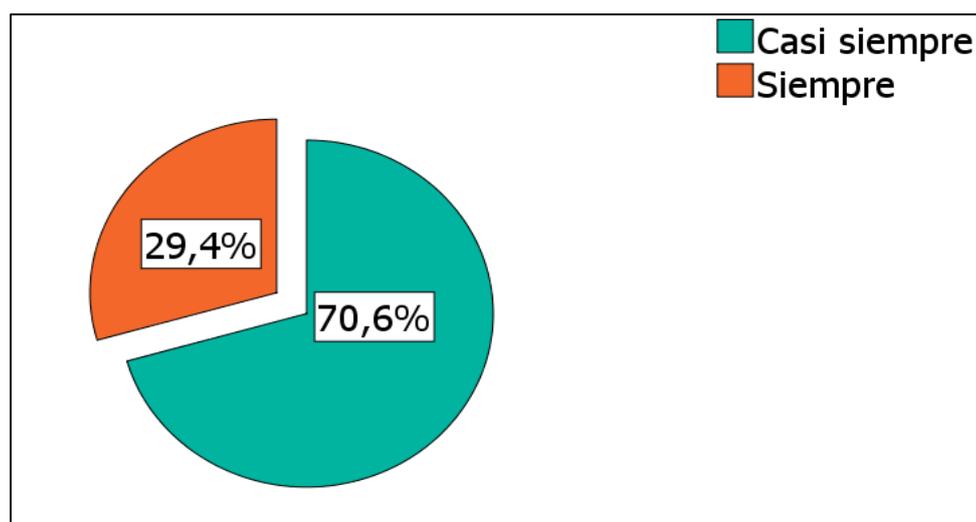
*Análisis:*

1. Los encuestados que consideran que a veces la institución busca conocer y comprender las situaciones, demandas y necesidades de la comunidad, representan el 38.2%.
2. Los encuestados que consideran que casi siempre la institución busca conocer y comprender las situaciones, demandas y necesidades de la comunidad, representan el 32.4%.
3. Los encuestados que consideran que siempre la institución busca conocer y comprender las situaciones, demandas y necesidades de la comunidad, representan el 29.4%.

**Tabla 16.**

*Frecuencia de la pregunta la institución se integra y participa en el desarrollo de una cultura comunitaria*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	48	70,6	70,6	70,6
	Siempre	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



*Figura 8.* Diagrama de la pregunta la institución se integra y participa en el desarrollo de una cultura comunitaria

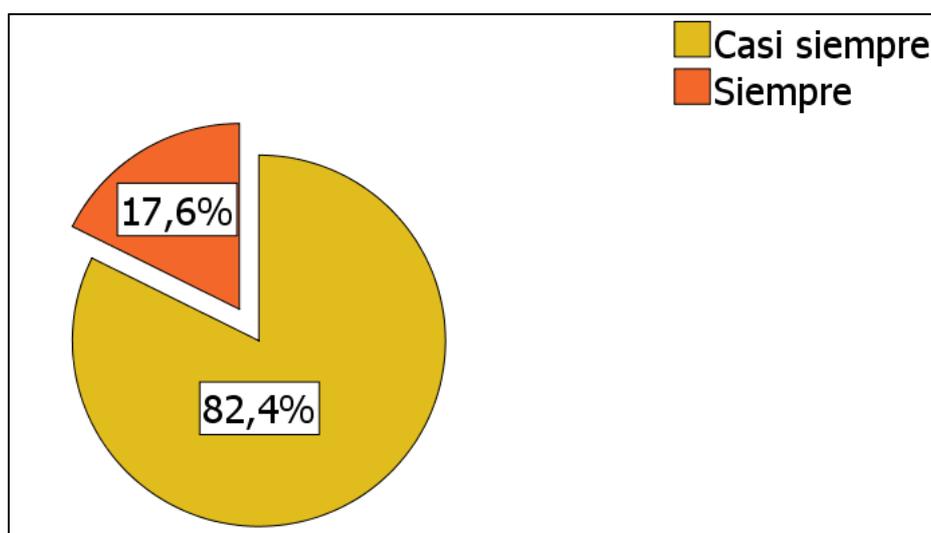
*Análisis:*

1. Los encuestados que consideran que casi siempre la institución se integra y participa en el desarrollo de una cultura comunitaria, representan el 70.6%.
2. Los encuestados que consideran que siempre la institución se integra y participa en el desarrollo de una cultura comunitaria, representan el 29.4%.

**Tabla 17.**

*Frecuencia de la pregunta la institución incentiva a sus miembros a cooperar activamente en la toma de decisiones y en el desarrollo de actividades institucionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	56	82,4	82,4	82,4
	Siempre	12	17,6	17,6	100,0
Total		68	100,0	100,0	



*Figura 9. Diagrama de la pregunta la institución incentiva a sus miembros a cooperar activamente en la toma de decisiones y en el desarrollo de actividades institucionales*

*Análisis:*

1. Los encuestados que consideran que casi siempre la institución incentiva a sus miembros a cooperar activamente en la toma de decisiones y en el desarrollo de actividades institucionales, representan el 82.4%.
2. Los encuestados que consideran que siempre la institución incentiva a sus

miembros a cooperar activamente en la toma de decisiones y en el desarrollo de actividades institucionales, representan el 17.6%.

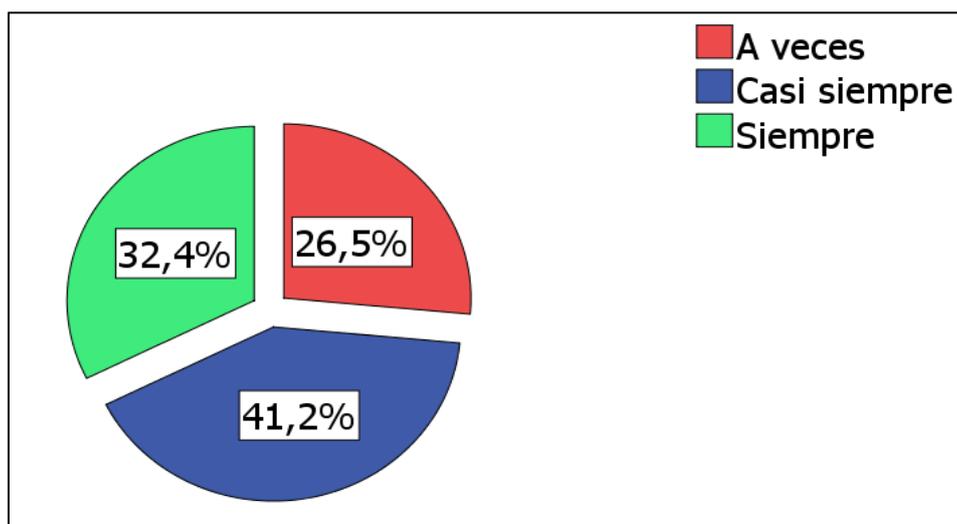
### 5.2.1.2 Análisis descriptivo de la variable rendimiento laboral.

*Dimensión: Desempeño laboral*

**Tabla 18.**

*Frecuencia de la pregunta la institución valora, analiza e influye en mis conductas y en mis resultados laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	26,5	26,5	26,5
	Casi siempre	28	41,2	41,2	67,6
	Siempre	22	32,4	32,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



*Figura 10.* Diagrama de la pregunta la institución valora, analiza e influye en mis conductas y en mis resultados laborales

*Análisis:*

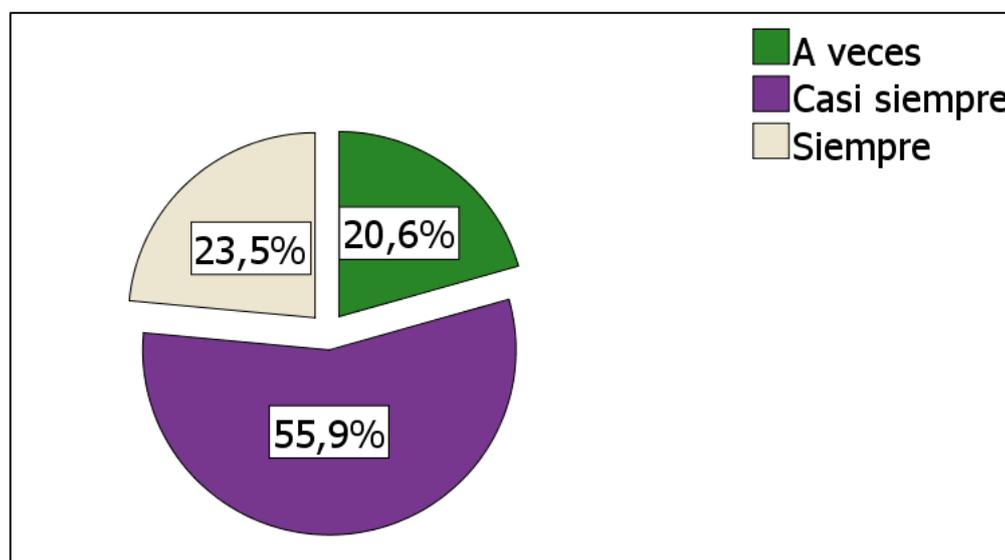
1. Los encuestados que consideran que casi siempre la institución valora, analiza e influye en sus conductas y en sus resultados laborales, representan el 41.2%.
2. Los encuestados que consideran que siempre la institución valora, analiza e influye en sus conductas y en sus resultados laborales, representan el 32.4%.

3. Los encuestados que consideran que a veces la institución valora, analiza e influye en sus conductas y en sus resultados laborales, representan el 26.5%.

**Tabla 19.**

*Frecuencia de la pregunta la institución identifica el nivel de eficiencia y eficacia que demuestro al cumplir mis funciones, para orientarme en mejorar mi rendimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	20,6	20,6	20,6
	Casi siempre	38	55,9	55,9	76,5
	Siempre	16	23,5	23,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



*Figura 11. Diagrama de la pregunta la institución identifica el nivel de eficiencia y eficacia que demuestro al cumplir mis funciones, para orientarme en mejorar mi rendimiento*

*Análisis:*

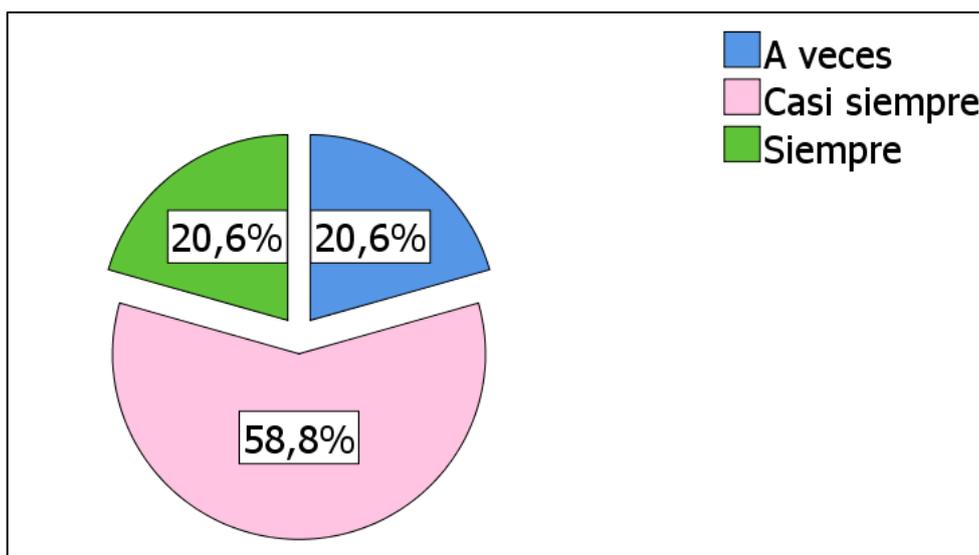
1. Los encuestados que consideran que casi siempre la institución identifica el nivel de eficiencia y eficacia que demuestran al cumplir sus funciones, para orientarlos en mejorar su rendimiento, representan el 55.9%.
2. Los encuestados que consideran que siempre la institución identifica el nivel de eficiencia y eficacia que demuestran al cumplir sus funciones, para orientarlos en mejorar su rendimiento, representan el 23.5%.

3. Los encuestados que consideran que a veces la institución identifica el nivel de eficiencia y eficacia que demuestran al cumplir sus funciones, para orientarlos en mejorar su rendimiento, representan el 20.6%.

**Tabla 20.**

*Frecuencia de la pregunta al cumplir mis labores, contribuyo en la consecución de los objetivos y metas institucionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	20,6	20,6	20,6
	Casi siempre	40	58,8	58,8	79,4
	Siempre	14	20,6	20,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



*Figura 12.* Diagrama de la pregunta al cumplir mis labores, contribuyo en la consecución de los objetivos y metas institucionales

*Análisis:*

1. Los encuestados que consideran que casi siempre al cumplir sus labores, contribuyen en la consecución de los objetivos y metas institucionales, representan el 58.8%.
2. Los encuestados que consideran que a veces al cumplir sus labores, contribuyen en la consecución de los objetivos y metas institucionales, representan el 20.6%.

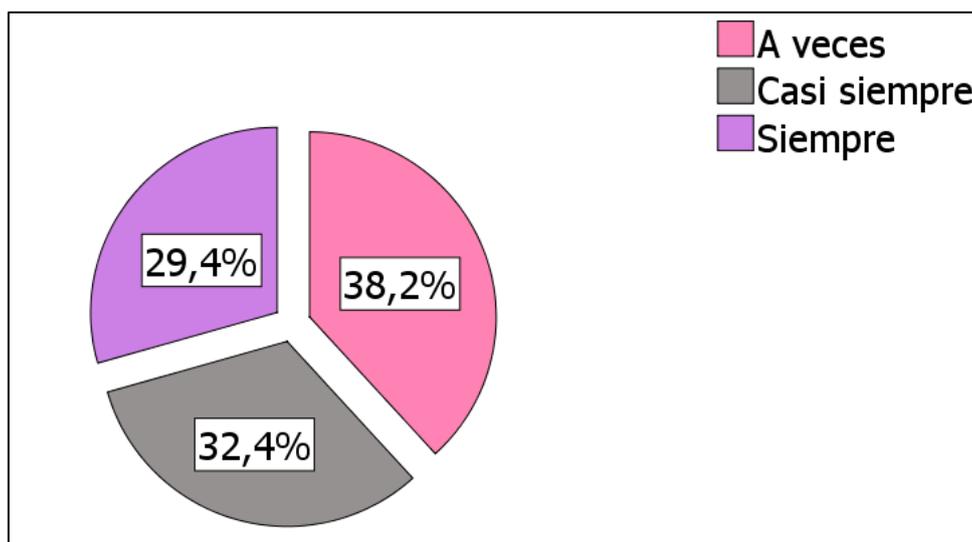
3. Los encuestados que consideran que siempre al cumplir sus labores, contribuyen en la consecución de los objetivos y metas institucionales, representan el 20.6%.

*Dimensión: Motivación laboral*

**Tabla 21.**

*Frecuencia de la pregunta los factores internos (reconocimiento y necesidades personales) me motivan e influyen positivamente en mi conducta laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	26	38,2	38,2	38,2
	Casi siempre	22	32,4	32,4	70,6
	Siempre	20	29,4	29,4	100,0
Total		68	100,0	100,0	



*Figura 13.* Diagrama de la pregunta los factores internos (reconocimiento y necesidades personales) me motivan e influyen positivamente en mi conducta laboral

*Análisis:*

1. Los encuestados que consideran que a veces los factores internos (reconocimiento y necesidades personales) les motivan e influyen positivamente en su conducta laboral, representan el 38.2%.
2. Los encuestados que consideran que casi siempre los factores internos (reconocimiento y necesidades personales) les motivan e influyen positivamente

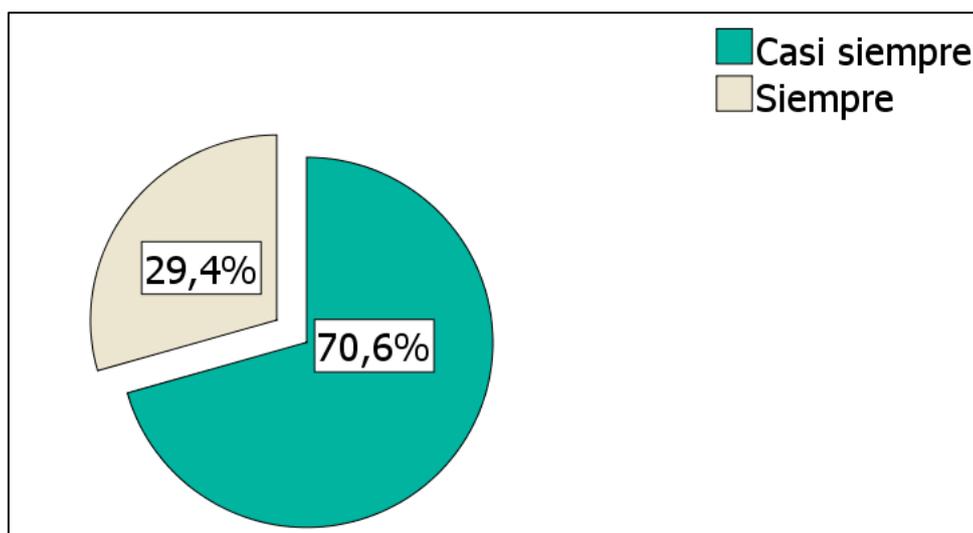
en su conducta laboral, representan el 32.4%.

- Los encuestados que consideran que siempre los factores internos (reconocimiento y necesidades personales) les motivan e influyen positivamente en su conducta laboral, representan el 29.4%.

**Tabla 22.**

*Frecuencia de la pregunta los factores externos (clima laboral y relaciones interpersonales) me motivan e influyen positivamente en mi conducta laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	48	70,6	70,6	70,6
	Siempre	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



*Figura 14.* Diagrama de la pregunta los factores externos (clima laboral y relaciones interpersonales) me motivan e influyen positivamente en mi conducta laboral

*Análisis:*

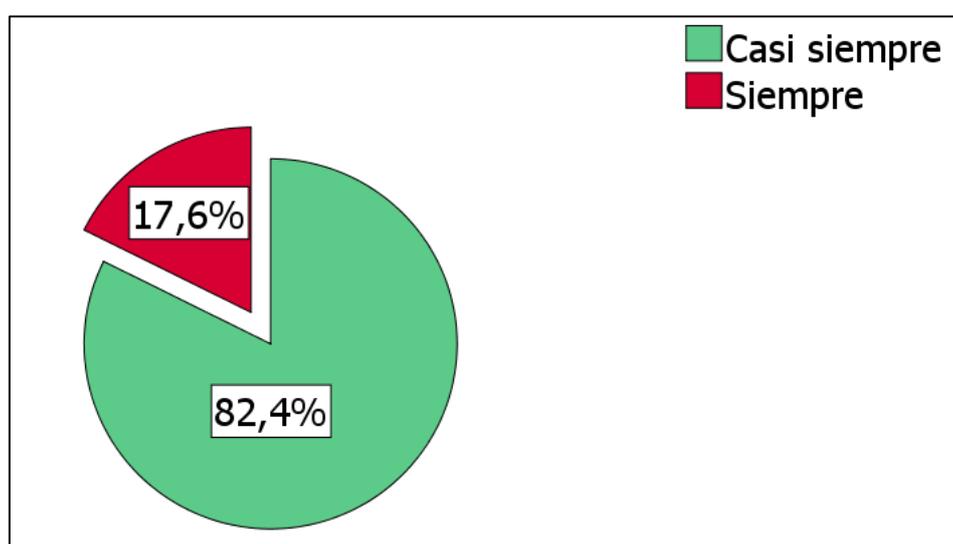
- Los encuestados que consideran que casi siempre los factores externos (clima laboral y relaciones interpersonales) les motivan e influyen positivamente en su conducta laboral, representan el 70.6%.
- Los encuestados que consideran que siempre los factores externos (clima laboral y relaciones interpersonales) les motivan e influyen positivamente en su conducta

laboral, representan el 29.4%.

**Tabla 23.**

*Frecuencia de la pregunta al sentirme motivado desempeño mis labores docentes de manera óptima*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	56	82,4	82,4	82,4
	Siempre	12	17,6	17,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



*Figura 15.* Diagrama de la pregunta al sentirme motivado desempeño mis labores docentes de manera óptima

*Análisis:*

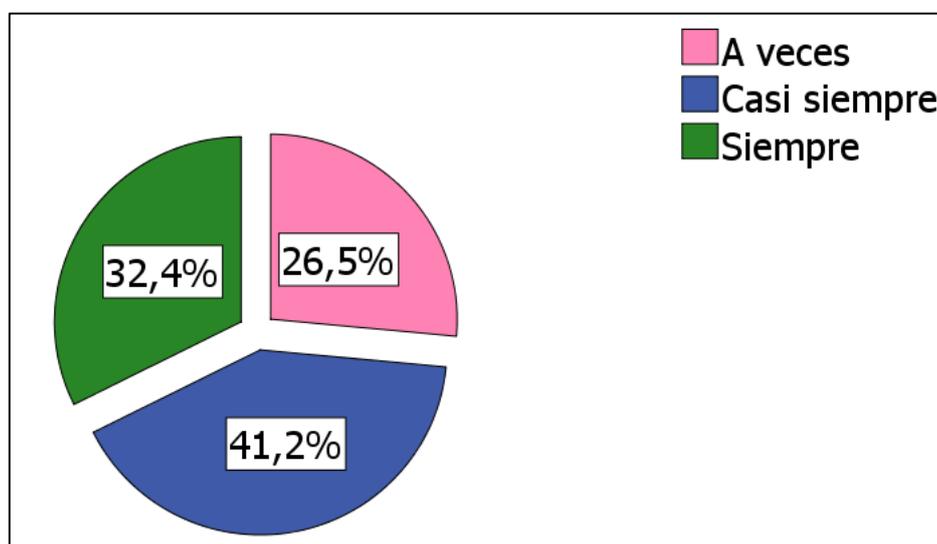
1. Los encuestados que consideran que casi siempre al sentirse motivados desempeñan sus labores docentes de manera óptima, representan el 82.4%.
2. Los encuestados que consideran que siempre al sentirse motivados desempeñan sus labores docentes de manera óptima, representan el 17.6%.

*Dimensión: Competencia laboral.*

**Tabla 24.**

*Frecuencia de la pregunta el plan estratégico de la institución requiere que los docentes cuenten con ciertas capacidades y competencias laborales (perfil adecuado profesional)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	26,5	26,5	26,5
	Casi siempre	28	41,2	41,2	67,6
	Siempre	22	32,4	32,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



*Figura 16.* Diagrama de la pregunta el plan estratégico de la institución requiere que los docentes cuenten con ciertas capacidades y competencias laborales (perfil adecuado profesional)

*Análisis:*

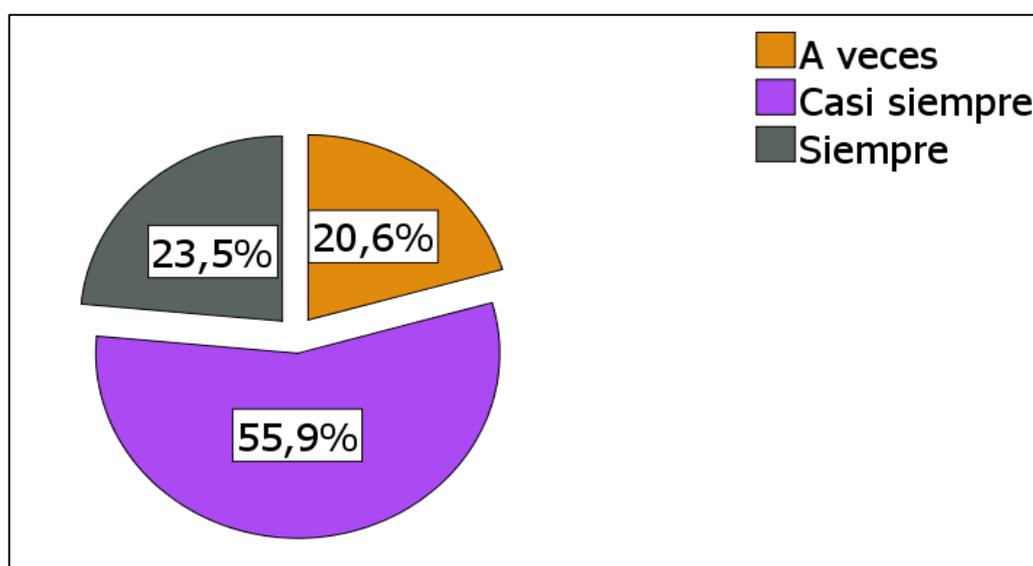
1. Los encuestados que consideran que casi siempre el plan estratégico de la institución requiere que los docentes cuenten con ciertas capacidades y competencias laborales (perfil adecuado profesional), representan el 41.2%.
2. Los encuestados que consideran que siempre el plan estratégico de la institución requiere que los docentes cuenten con ciertas capacidades y competencias laborales (perfil adecuado profesional), representan el 32.4%.
3. Los encuestados que consideran que a veces el plan estratégico de la institución

requiere que los docentes cuenten con ciertas capacidades y competencias laborales (perfil adecuado profesional), representan el 26.5%.

**Tabla 25.**

*Frecuencia de la pregunta al emplear mis habilidades y capacidades en la ejecución de mis funciones, me ayudan a obtener resultados positivos en el aprendizaje de los cadetes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	20,6	20,6	20,6
	Casi siempre	38	55,9	55,9	76,5
	Siempre	16	23,5	23,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



*Figura 17.* Diagrama de la pregunta al emplear mis habilidades y capacidades en la ejecución de mis funciones, me ayudan a obtener resultados positivos en el aprendizaje de los cadetes

*Análisis:*

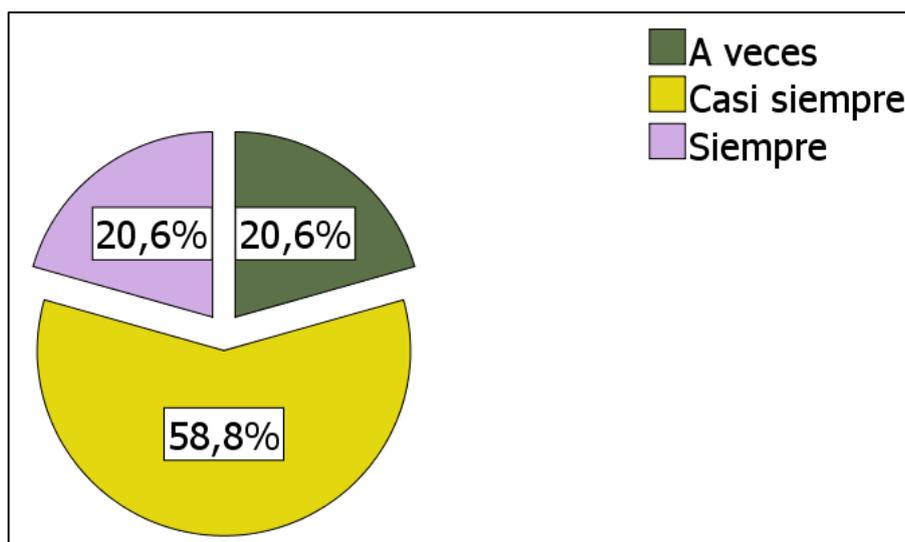
1. Los encuestados que consideran que casi siempre al emplear sus habilidades y capacidades en la ejecución de sus funciones, les ayudan a obtener resultados positivos en el aprendizaje de los cadetes, representan el 55.9%.
2. Los encuestados que consideran que siempre al emplear sus habilidades y capacidades en la ejecución de sus funciones, les ayudan a obtener resultados positivos en el aprendizaje de los cadetes, representan el 23.5%.

- Los encuestados que consideran que a veces al emplear sus habilidades y capacidades en la ejecución de sus funciones, les ayudan a obtener resultados positivos en el aprendizaje de los cadetes, representan el 20.6%.

**Tabla 26.**

*Frecuencia de la pregunta mis competencias laborales me permiten cumplir con las expectativas y metas de la institución*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	20,6	20,6	20,6
	Casi siempre	40	58,8	58,8	79,4
	Siempre	14	20,6	20,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



*Figura 18.* Diagrama de la pregunta mis competencias laborales me permiten cumplir con las expectativas y metas de la institución

*Análisis:*

- Los encuestados que consideran que casi siempre sus competencias laborales les permiten cumplir con las expectativas y metas de la institución, representan el 58.8%.
- Los encuestados que consideran que a veces sus competencias laborales les permiten cumplir con las expectativas y metas de la institución, representan el

20.6%.

3. Los encuestados que consideran que siempre sus competencias laborales les permiten cumplir con las expectativas y metas de la institución, representan el 20.6%.

## 5.2.2 Análisis inferencial.

### 5.2.2.1 Contrastación de hipótesis.

*Hipótesis general.*

$H_0$ : La gestión educativa no se relaciona con el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

$H_a$ : La gestión educativa se relaciona con el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

**Tabla 27.**

*Tabla de contingencia gestión educativa y rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral			
			A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Gestión educativa	A veces	Recuento	404	792	100	144
	Casi siempre	Recuento	586	1600	604	310
	Siempre	Recuento	72	650	700	158
Total		Recuento	118	338	156	68

**Tabla 28.**

*Coefficiente de correlación entre gestión educativa y rendimiento laboral*

			Gestión educativa	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rendimiento laboral	Gestión educativa	N	68	68
		Coefficiente de correlación	,732**	1,000
	Rendimiento laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Respecto a los resultados obtenidos, se presentan los estadísticos referentes al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman (0,732), que indica que existe una relación positiva moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “La gestión educativa se relaciona con el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”.

*Hipótesis específica 1.*

$H_{01}$ : La gestión pedagógica no se relaciona con el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

$H_1$ : La gestión pedagógica se relaciona con el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

**Tabla 29.**

*Tabla de contingencia gestión pedagógica y desempeño laboral*

			Desempeño laboral			
			A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Gestión pedagógica	A veces	Recuento	62	108	16	62
	Casi siempre	Recuento	64	134	72	90
	Siempre	Recuento	12	76	68	52
Total		Recuento	46	106	52	68

**Tabla 30.**

*Coefficiente de correlación entre gestión pedagógica y desempeño laboral*

			Gestión pedagógica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Respecto a los resultados obtenidos, se presenta los estadísticos referentes al grado de correlación entre las dimensiones determinadas por el Rho de Spearman (0,514), que indica que existe una relación positiva moderada entre las dimensiones, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “La gestión pedagógica se relaciona con el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”.

*Hipótesis específica 2.*

$H_{02}$ : La gestión administrativa no se relaciona con la motivación laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

$H_2$ : La gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

**Tabla 31.**

*Tabla de contingencia gestión administrativa y motivación laboral*

			Motivación laboral			
			A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Gestión administrativa	A veces	Recuento	20	130	18	56
	Casi siempre	Recuento	52	176	54	94
	Siempre	Recuento	6	72	84	54
Total		Recuento	26	126	52	68

**Tabla 32.**

*Coefficiente de correlación entre gestión administrativa y motivación laboral*

			Gestión administrativa	Motivación laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Respecto a los resultados obtenidos, se presenta los estadísticos referentes al grado de correlación entre las dimensiones determinadas por el Rho de Spearman (0,519), que indica que existe una relación positiva moderada entre las dimensiones, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “La gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”.

*Hipótesis específica 3.*

$H_{03}$ : La gestión comunitaria no se relaciona con la competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

$H_3$ : La gestión comunitaria se relaciona con la competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

**Tabla 33.**

*Tabla de contingencia gestión comunitaria y competencia laboral*

			Competencia laboral			
			A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Gestión comunitaria	A veces	Recuento	26	44	8	26
	Casi siempre	Recuento	100	198	80	126
	Siempre	Recuento	12	76	68	52
Total		Recuento	46	106	52	68

**Tabla 34.**

*Coefficiente de correlación entre gestión comunitaria y competencia laboral*

			Gestión comunitaria	Competencia laboral
Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000	,579**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
Competencia laboral	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Respecto a los resultados obtenidos, se presenta los estadísticos referentes al grado de correlación entre las dimensiones determinadas por el Rho de Spearman (0,579), que indica que existe una relación positiva moderada entre las dimensiones, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “La gestión comunitaria se relaciona con la competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”.

### **5.3 Discusión de Resultados**

Los resultados que se obtuvieron en el presente estudio respecto las variables, sustentan la comprobación de la hipótesis general “La gestión educativa se relaciona con el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”, se visualizó con respecto a las variables “gestión educativa” y “rendimiento laboral”, la existencia de un nivel de relación directa; demostrando conformidad con los estudios realizados por (Fayol, 1917), (Adams, 1965), (Vidal, Durán, & Pujal, 2008) y (Motowidlo, 2003), quienes plantean que la gestión educativa debe contar con una planificación, organización y participación de la comunidad educativa, para que pueda ejecutarse de manera correcta, contribuyendo en el rendimiento laboral de los docentes, posibilitándoles la consecución de los objetivos institucionales propuestos.

En cuanto a la contrastación de la hipótesis específica 01, se manifestó que “La gestión pedagógica se relaciona con el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019”, se visualizó con respecto a las dimensiones “gestión pedagógica” y “desempeño laboral”, la existencia de un nivel de relación directa; demostrando conformidad con los estudios realizados por (Peralvo, 2013), (Mamani L. , 2019), (Aguirre , 2000) y (Palmar, Rafael, Valero, & Jhoan, 2014), quienes plantean que la gestión pedagógica es fundamental en cuanto a la educación, puesto que, proponen como objetivos principales que los estudiantes logren el aprendizaje esperado y

desarrollen habilidades y competencias, por lo tanto, los docentes deben de ser orientados para participar activamente en dicha gestión, con el fin de demostrar eficacia y eficiencia en el desempeño de sus labores y en el alcance de las metas educativas.

En cuanto a la contrastación de la hipótesis específica 02, se manifestó que “La gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019”, se visualizó con respecto a las dimensiones “gestión administrativa” y “motivación laboral”, la existencia de un nivel de relación directa; demostrando conformidad con los estudios realizados por (Sosa, 2017), (UNESCO, 2011), (Muchinsky, 2000) y (Pinder, 2008), quienes plantean que en la gestión administrativa debe existir una coordinación constante para emplear adecuadamente los recursos que disponen, tanto materiales como humanos, en las actividades académicas; para dicha coordinación, se requiere la cooperación proactiva de los integrantes de la institución, por lo que es sumamente importante que cada uno de ellos se encuentre motivado.

En cuanto a la contrastación de la hipótesis específica 03, se manifestó que “La gestión comunitaria se relaciona con la competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019”, se visualizó con respecto a las dimensiones “gestión comunitaria” y “competencia laboral”, la existencia de un nivel de relación directa; demostrando conformidad con los estudios realizados por (Peralvo, 2013), (Chávez & Olivos, 2019), (Alles, 2008) y (Blanco, 2007), quienes plantean que la institución debe conocer y tomar en consideración en la planificación de un currículo, los puntos de vista que tienen sus miembros acerca de las demandas y necesidades que identifican dentro de ella, contando con la participación de los docentes en la aplicación de sus competencias laborales en función al plan curricular que se establecerá, con la finalidad de contribuir en la mejora de la calidad educativa que recibirán los estudiantes.

## Conclusiones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y comprobados mediante la prueba Rho de Spearman se determina que:

*Primero.* Existe una relación positiva moderada entre las variables: gestión educativa y rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019, arrojando un coeficiente de correlación de 0,732 frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general alterna, “La gestión educativa se relaciona con el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”.

*Segundo.* Existe una relación positiva moderada entre las dimensiones: gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019, arrojando un coeficiente de correlación de 0,514 frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula 01 y se acepta la hipótesis alterna 01, “La gestión pedagógica se relaciona con el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”.

*Tercero.* Existe una relación positiva moderada entre las dimensiones: gestión administrativa y motivación laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019, arrojando un coeficiente de correlación de 0,519 frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula 02 y se acepta la hipótesis alterna 02, “La gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”.

*Cuarto.* Existe una relación positiva moderada entre las dimensiones: gestión comunitaria y competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019, arrojando un coeficiente de correlación de 0,579 frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula 03 y se acepta la hipótesis alterna 03, “La gestión comunitaria se relaciona con la competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”.

### **Recomendaciones**

Al director de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi:

1. Por medio del Departamento Académico de la Escuela, implementar y ejecutar programas educativos en base a la planificación, organización y participación de la comunidad institucional, que permita demostrar un rendimiento laboral óptimo de los docentes con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la institución.
2. A través del Coronel Sub Director y el Departamento Administrativo de la Escuela, se sugiere que la gestión administrativa tome el rol de ente activo y coordinador para la operatividad de la institución con el propósito de implementar correctamente los recursos educativos, así incrementar la eficiencia y la eficacia en el proceso educativo.
3. Disponer al Departamento de Evaluación y Estadística, identificar las fortalezas y debilidades académicas, para que, en coordinación con el Departamento Académico, implementar estrategias pedagógicas, además, supervisar y controlar las labores docentes, que permitan desarrollar habilidades y capacidades en los cadetes, mejorando su rendimiento académico.

A los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi:

4. Desarrollar y reforzar sus competencias laborales en función al plan curricular, por medio de capacitaciones con el objetivo de brindar una educación de calidad a los cadetes.

## Referencias

- Adams, J. (1965). *Inequity in social exchange*. *Advances in Experimental Social Psychology*(62), 335-343.
- Aguirre , J. (2000). *Dirección y gestión personal* (6ta. ed.). España: Ediciones Pirámide.
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias laborales* (2da. ed.). Buenos Aires: Gránica.
- Antúnez, S. (2000). *Organización escolar y acción directiva*. México: Editorial SEP, Biblioteca para la actualización del maestro.
- Beltrán, D. (2016). *Evaluación y gestión de riesgos psicosociales en los docentes universitarios y su impacto en el rendimiento laboral*. *Visión Empresarial*(6), 218-237.
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes; Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: ESIC.
- Botero, C. (2009). *Cinco tendencias de la gestión educativa*. *Revista Iberoamericana de Educación*, 49(2). Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/2811Botero.pdf>
- Braslavsky, C. (1999). *Re-haciendo escuelas: hacia un nuevo paradigma en la educación latinoamericana*. Buenos Aires: Santillana.
- Carrillo, S. (2007). *Hacia la construcción concertada de políticas educativas: PROEDUCA-GTZ y los proyectos educativos regionales (PER)*. Lima: GTZ, PRO EDUCA.
- Chávez, M., & Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa "Modelo" Trujillo, 2018*. Universidad Católica de Trujillo, Trujillo.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (8va. ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da. ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Coronel, W. (2019). *Influencia de la gestión educativa en la calidad de la educación en los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Educando, M. (2014). *La calidad de la educación para el siglo XXI Lima*. Lima: Edit. Consejo Nacional Técnico de la Educación.
- Espinel, G. (2011). *La gestión educativa comunitaria en instituciones públicas del sector rural*. Obtenido de eumed.net: [https://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1066/bases\\_teoricas.html](https://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1066/bases_teoricas.html)
- Fayol, H. (1917). *Administration Industrielle et Générale*. París: H. Dunod y E. Pinat.
- Gabini, S. (2017). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Universidad Nacional de La Plata, La Plata.
- García, M., Quispe, C., & Raéz, L. (2000). *Auditorías de la calidad en la Norma ISO 9000:2000*. Revista Industrial Data - Instituto de Investigación FII - UNMSN N°6, 3(2), 26-37. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/idata.v3i2.6660>
- Hernández, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (4ª. ed.). México: McGraw Hill.
- John, A., & Ray, R. (2012). *Psicología del trabajo*. México D.F.: Pearson Educación.
- Mamani, L. (2019). *Desempeño docente y su relación con la gestión educativa en las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Chucuito - 2018*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Martí, I. (2005). *Diccionario enciclopédico de la Educación*. Barcelona: Edit. CEAC.

- MEC, DIPROMEP. (2000). *Gestión educativa*. Quito: ORION.
- Miguel, V., Montaña, N., Ramos, E., & Sandoval, F. (2012). *Gestión de perfiles de cargos laborales basados en competencias*. *Revista Venezolana de Gerencia*(60), 660-675.
- Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Obtenido de MatePunch.com: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>
- Montejo, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. *Revista Upiicsa*, 12-23. Obtenido de <http://148.204.210.204/revistaupiicsa/50-51/50-51-2.pdf>
- Motowidlo, S. (2003). *Job performance*. New York: Industrial and Organizational Psychology.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: S.A. Ediciones Paraninfo.
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del Municipio Mara del estado Zulia*. *Espacios Públicos*, 159-188.
- Peralvo, K. (2013). *La gestión educativa y la autoevaluación institucional de Las Escuelas Pluridocentes de La Parroquia Salasaca Cantón Pelileo Provincia Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Pinder, C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior* (2da. ed.). New York: Psychology Press.
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2020). *Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., [versión 23.3 en línea]*. Obtenido de RAE: <https://dle.rae.es>
- Rendón. (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica. Programa escuelas de calidad*. México: Secretaría de Educación Pública.

- Rojas, N., & González, I. (2015). *Estrategia de gestión educativa para transformar convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad Octava de Kennedy*. Universidad Libre, Bogotá.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Business Support.
- Sánchez, O. (2019). *Gestión de la Capacitación docente y su desempeño en el nivel secundaria del Colegio Nuestra Señora del Consuelo del Distrito de Surco 2017*. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.
- Sañudo, L. (2001). *La transformación de la gestión educativa*. Entre el conflicto y el poder. *Educación*, 24-31.
- Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco de buen desempeño docente de las instituciones educativas de Puente Piedra*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Stoner, J., & Freeman, R. (1995). *Administración*. México D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- UNE. (2014). *Manual de Estadística Aplicada a la Investigación Científica con SPSS*. Lima: UNE.
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima: Ministerio de Educación.
- Vidal, M., Durán, F., & Pujal, N. (2008). *Gestión educativa*. SciELO. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v22n2/ems12208.pdf>
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. México D.F: McGraw Hill.
- Yanac, J. (2017). *La motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huaura periodo 2017*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

## **Apéndices**

## Apéndice A. Matriz de Consistencia

### Gestión Educativa y Rendimiento Laboral en los Docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relacionan la gestión educativa con el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b> a. ¿Cómo se relacionan la gestión pedagógica con el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019? b. ¿Cómo se relacionan la gestión administrativa con la motivación laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019? c. ¿Cómo se relacionan la gestión comunitaria con la competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión educativa con el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> a Determinar la relación entre la gestión pedagógica con el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019. b. Determinar la relación entre la gestión administrativa con la motivación laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019. c. Determinar la relación entre la gestión comunitaria con la competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La gestión educativa se relaciona con el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: La gestión pedagógica se relaciona con el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019. H2: La gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019. H3: La gestión comunitaria se relaciona con la competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.</p>	<p><b>Variables</b> <b>Variable 1:</b> Gestión educativa</p> <p><b>Variable 2:</b> Rendimiento laboral</p> <p><b>Dimensiones</b> <b>Para variable 1:</b> – Gestión pedagógica – Gestión administrativa – Gestión comunitaria <b>Para variable 2:</b> – Desempeño laboral – Motivación laboral – Competencia laboral</p>	<p><b>Tipo y Diseño de la Investigación.</b> Enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel descriptivo - correlacional, se analizó la relación entre gestión educativa y rendimiento laboral.</p> <p><b>Población y muestra</b> Para nuestro estudio se tomó una población que estuvo compuesta por 68 docentes, la muestra fue censal.</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos</b> • Análisis de contenidos. • Observación • Encuestas.</p> <p><b>Instrumentos.</b> • Observación directa • Cuadros estadísticos • Cuestionarios estructurados</p>



**Apéndice B. Instrumentos de Evaluación**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN**  
**Enrique Guzmán y Valle**  
*Alma máter del Magisterio Nacional*  
**ESCUELA DE POSGRADO**

### Cuestionario

#### La gestión educativa

Buenos días, estamos realizando una encuesta para determinar la situación en que se encuentra la gestión educativa en la institución; por favor, contesten las preguntas sin apasionamiento, pero con la verdad, eso nos ayudará a lograr los objetivos de nuestra investigación.

#### Instrucciones

- ✓ Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.
- ✓ No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.
- ✓ Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
- ✓ Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.
- ✓ Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

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

ITEMS		Escala Likert				
		1	2	3	4	5
<b>Variable: Gestión educativa</b>						
<b>Gestión pedagógica</b>						
1	La directiva institucional se enfoca en la organización, dirección y control de los procesos pedagógicos.					
2	La institución se centra en lograr el aprendizaje esperado, el desarrollo de habilidades y competencias en los cadetes.					
3	La institución y sus miembros diseñan e implementan modelos pedagógicos, estrategias didácticas, evaluaciones y retroalimentación de los resultados obtenidos en cuanto al proceso de enseñanza - aprendizaje.					
<b>Gestión administrativa</b>						
4	La institución implementa eficientemente los recursos humanos y materiales para cumplir objetivos académicos en periodos determinados.					

5	La institución cumple con las normativas y supervisiones correspondientes, contribuyendo en las mejoras del proceso de enseñanza-aprendizaje.					
6	Existe una coordinación constante entre los miembros de la institución en cuanto a las actividades, los recursos y el tiempo empleado, en base la planificación de las actividades académicas y administrativas.					
<b>Gestión comunitaria</b>						
7	La institución busca conocer y comprender las situaciones, demandas y necesidades de la comunidad.					
8	La institución se integra y participa en el desarrollo de una cultura comunitaria.					
9	La institución incentiva a sus miembros a cooperar activamente en la toma de decisiones y en el desarrollo de actividades institucionales					

**¡Muchas gracias por su colaboración!**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN**  
**Enrique Guzmán y Valle**  
*Alma máter del Magisterio Nacional*  
**ESCUELA DE POSGRADO**

### Cuestionario

#### El rendimiento laboral

Buenos días, estamos realizando una encuesta para determinar la situación en que se encuentra el rendimiento laboral en la institución; por favor, contesten las preguntas sin apasionamiento, pero con la verdad, eso nos ayudará a lograr los objetivos de nuestra investigación.

#### Instrucciones

- ✓ Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.
- ✓ No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.
- ✓ Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
- ✓ Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.
- ✓ Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

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

ITEMS		Escala Likert				
		1	2	3	4	5
<b>Variable: Rendimiento laboral</b>						
<b>Desempeño laboral</b>						
1	La institución valora, analiza e influye en mis conductas y en mis resultados laborales.					
2	La institución identifica el nivel de eficiencia y eficacia que demuestro al cumplir mis funciones , para orientarme en mejorar mi rendimiento.					
3	Al cumplir mis labores, contribuyo en la consecución de los objetivos y metas institucionales.					
<b>Motivación laboral</b>						
4	Los factores internos (reconocimiento y necesidades personales) me motivan e influyen positivamente en mi conducta laboral.					
5	Los factores externos (clima laboral y relaciones interpersonales) me					

	motivan e influyen positivamente en mi conducta laboral.					
6	Al sentirme motivado desempeño mis labores docentes de manera óptima.					
<b>Competencia laboral</b>						
7	El plan estratégico de la institución requiere que los docentes cuenten con ciertas capacidades y competencias laborales (perfil adecuado profesional).					
8	Al emplear mis habilidades y capacidades en la ejecución de mis funciones me ayudan a obtener resultados positivos en el aprendizaje de los cadetes.					
9	Mis competencias laborales me permiten cumplir con las expectativas y metas de la institución.					

**¡Muchas gracias por su colaboración!**

**Población:** 68 docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019.

**Muestra:** 68 docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019.

**Universo:** Docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019.

**Forma de contacto:** Entrevista personal.

**Tipo de muestra:** Censal.

**Margen de error:** + - 5%

**Trabajo de campo:** Julio y agosto del 2019

## Apéndice C. Validación de Instrumento

### DISEÑO DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: .....
- 1.2. Cargo e institución donde labora: .....
- 1.3. Nombre del instrumento o motivo de evaluación: Cuestionario sobre **“GESTIÓN EDUCATIVA”**.
- 1.4. Autor del instrumento: Maestría.....

Alumno de la Sección Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy Buena 61-80	Excelente 81-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de gestión educativa.					
7. CONSISTENCIA	Consistencia entre la formulación de problema, objetivos e hipótesis.					
8. COHERENCIA	De indicadores y dimensiones.					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					

- II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: .....
- III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: .....
- LUGAR Y FECHA: .....
- DNI N<sup>a</sup> ..... Teléfono.....

.....  
Firma del experto informante

## Apéndice D. Confiabilidad del Instrumento

### Coeficiente de Confiabilidad - Alfa de Cronbach

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL
1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	62
2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	81
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	63
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	80
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	78
6	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	71
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	88
8	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	66
9	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	67
10	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	70
VARP	0.16	0.56	0.89	0.4	0.5	0.69	0.69	0.21	0.2	0.6	0.4	0.4	0.69	0.24	0.56	0.25	0.69	0.64	<b>68.04</b>
Sumatoria de las Varianzas de las preguntas																			<b>8.72</b>

#### A partir de las varianzas [\[editar\]](#)

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- $S_i^2$  es la **varianza** del ítem  $i$ ,
- $S_t^2$  es la **varianza** de los valores totales observados y
- $k$  es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[ \frac{18}{17} \right] \times [1 - \frac{8.72}{68.04}] = 1.0588 \times 0.871 =$$

<b><math>\alpha</math> = 0.916</b>
------------------------------------

<b>Alta confiabilidad</b>	<b>De 0.900 a 1.00</b>
Fuerte confiabilidad	De 0.751 a 0.899
Existe confiabilidad	De 0.700 a 0.750
Baja confiabilidad	De 0.601 a 0.699
No existe confiabilidad	De 0.000 a 0.600

### Apéndice E. Resultado de las Encuestas

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
6	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
8	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
9	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
10	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
11	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
12	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
13	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4
14	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
15	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
16	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
18	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
19	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
20	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
21	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
22	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
23	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4
24	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
25	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
26	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
28	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
29	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
30	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
31	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
32	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
33	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4
34	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
35	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
36	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
38	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
39	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
40	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
41	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3

42	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
43	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4
44	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
45	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
46	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
48	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
49	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
50	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
51	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
52	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
53	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4
54	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
55	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
56	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
58	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
59	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
60	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
61	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
62	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
63	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4
64	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
65	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
66	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
67	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4
68	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5